

8. september 2021

Referat

Emne	Møde i SUNDs ligestillingsudvalg
Dato og tidspunkt	Torsdag d. 2. september 2021 kl. 14.00-16.00
Sted	Zoom
Inviterede	Mette Elmoose Andersen (MEA), Josefine Ranfelt Andersen (JRA), Marianne Nygaard (MN), Jens Troelsen (JT), Christina Andreasen (CA), Tomas Homburg (TH), Vicki Kristensen (VK), Boye Lagerbon Jensen (BLJ), Karen Søgaard (KS), Lene Ververs (LV) og Vibeke Mortensen (VM)
Afbud fra	Rikke Leth-Larsen (RLL), Ulrike Muscha Steckelings (UMS)
Mødeleder	Mette Elmoose Andersen

vmortensen@health.sdu.dk
T +4565509254
M +4593507503

1. Nyt fra centralt LiU v/RLL og MEA

Præsentationsrunde – Vicki er ny repræsentant fra Patologi.

Sidste møde i det centrale udvalg var aflyst, så ikke noget nyt derfra. GEP er godkendt i SDU's direktion, vi kommer til at høre nærmere.

Følgende er kommet ud siden mødet vedr. den godkendte GEP

Nyhed:

https://www.sdu.dk/da/nyheder/aktuelt_fra_sdu/gender-equality-plan

Link til hjemmeside, hvor kvalitetssikringen beskrives:

https://www.sdu.dk/da/om_sdu/sdus_profil/gender_equality/gep

2. Status fra institutterne på GEP-initiativer og andet LiU relevant v/alle

KI: der er planlagt møder i efteråret vedr. hhv. karriereindex og GE (arbejds miljøtemadag)

IST: Resultater fra årsrapporten er præsenteret for alle forskningsledere på instituttet og man arbejder for at komme med på et AMG-møde. Næste step er aktivering af initiativer på onboarding-området

SIF: Spørgeskemaundersøgelse omkring uønsket seksuel opmærksomhed er opgjort, og der arbejdes videre med implementering af initiativer. Der er udarbejdet flowchart for rapportering af uønsket seksuel opmærksomhed.

Der er endvidere et samarbejde i gang med Peter fra GET omkring karriereveje og diversitet.

IRS: afbud.

IMM: Der arbejdes på rekrutteringsområdet både ift. sammensætning af bedømmelsesudvalg, og datatræk på løn.

Psykologi: Afventer feedback på observationer i relation til mødeafholdelse, og har haft opstart omkring karriereforløb. Vil arbejde med meriteringsmatrix. Har holdt møde med AMG.

Retsmedicin: Har udskudt aktiviteter pga. COVID, men er interesserede i at vide mere om forventninger til GE arbejdet.

IOB: vender dette på institutledermøder, og har haft en del vidensdeling på tværs med SIF omkring uønsket seksuel opmærksomhed. Arbejder også med løn og ligestilling.

Har nedsat et lokalt GET, det har udløst flere nye procedurer bl.a. ift. bedømmelsesudvalg, og på lektorområdet.

Mette: vi forventer at fortsætte som pilot frem til 2023, så rigtig fint at I deler inspiration med hinanden, og meld også gerne ind her, hvis og når I kommer i mål med delmål, så sætter vi det på dagsorden.

Tomas: Marianne mødes med Rikke og Mette i næste uge vedr. nyhedsbrev, så kom meget gerne med input til cases, gode historier osv.

3. Status og opfølgning på årsrapport (endelig rapport vedhæftes) v/RLL og MEA

Ingen spørgsmål eller kommentarer til dette punkt.

4. Drøftelse af GEP-mål To understand the leaking pipeline at the Faculty of health (se årsrapporten sektion E mål 2) v/alle

2. To understand the leaking pipeline at the Faculty of Health.

This involves both short- and more long-term actions.

2.1. Department-wise report on GE statistics. Because of the diversity of the departments, it is important to look at this academic level in order to get a better understanding of the leak. We will **decide on a template for this work.**

The template will in part depend on the possibilities in the new statistics system. In addition to these possibilities, we might also decide to report on the gender representation in:

- Salaries
- Teaching activities
- Administrative activities
- Student intake and graduated students

If we include these areas, we will have to decide on how to get valid information on this.

2.2. We want to identify what could be relevant Faculty and department benchmarking.

2.3. Based on department specific "leaks" we would like to have a more qualitative investigation, maybe by interviewing the female staff who do not continue at SUND, SDU. This can help us decide on the most relevant actions that might help us address the leaking pipeline.

These actions will be discussed on the LiU-SUND meeting in autumn 2021 and a workgroup will be established to construct the template and discuss the possibilities of benchmarking. We will ask GET to contribute to this process.

Vi skal have afdækket, hvilke indsigter der kan hjælpe med at mindske lækket på institutniveau, men er udfordrede af det nye HR-system.

Der blev nedsat en arbejdsgruppe bestående af Karen, en fra IOB, Christina og Mette eller Rikke. Derudover vil vi spørge om Muscha vil være en del af gruppen. Gruppen skal i første omgang afdække, hvad det kunne give mening at afdække på institutniveau og arbejdsgruppen skal henvende sig til GET ift. mulighederne for kvalitative interviews – begge dele under hensyntagen til GDPR.

5. Hvad skal vi videreformidle fra dette møde? v/alle

Tomas beder Marianne gå videre med historier, der kan have interesse på tværs – der blev nævnt en masse interessant på mødet.

6. Eventuelt

Drøftet udfordringer ift. kønsneutralitet i undervisningssammenhæng på opfordring fra Marianne, der fornemmer et spirende behov for værktøjer.

Vi inviterer nogen ind til en drøftelse af dette på et senere møde – både Mette og Boye har kontakter, der kunne være relevante. Mette følger op.

Der var stemning for at invitere NAT med på et kommende møde – evt. samme som ovenstående.

*Jens havde et forslag omkring infographics og løbende evalueringer – for inspiration se <https://medarbejdere.au.dk/strategi/diversitet/ligestilling-paa-au-i-tal/>
Der var enighed om at det kunne være godt.*

Punkter til kommende møder:

2021/22 NAT inviteres til at deltage på et møde

2022 Revision af forretningsorden