

Referat

Emne	Møde i SUNDs ligestillingsudvalg
Dato og tidspunkt	Onsdag d. 2. februar 2022 kl. 13.00-15.00
Sted	Virtuelt – Zoom link i mødeindkaldelsen
Inviterede	Rikke Leth-Larsen (RLL), Ulrike Muscha Steckelings (UMS), Mette Elmoose Andersen (MEA), Marianne Nygaard (MN), Jens Troelsen (JT), Christina Andreasen (CA), Tomas Homburg (TH), Henrik Vægter (HV), Karen Søgaard (KS), Lene Ververs (LV), Vibeke Mortensen (VM)
Afbud fra	Josefine Ranfelt Andersen (JRA), Birthe Marie Rasmussen (BMR), Amanda Marie Tegllhus (AMT), Vicki Kristensen (VK), Frederik Schou-Juul (FSJ)
Mødeleder	Rikke Leth-Larsen

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

1. Godkendelse af referat fra d. 11. november 2021 v/alle

Godkendt.

2. Nyt fra centralt LiU v/RLL og MEA

Der har ikke været afholdt møde siden sidst. Ole Skøtt er tilbage som formand, og årsrapporten er godkendt.

Mette vender tilbage med up-date på studerende i LiU'erne.

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

I/OB: har holdt møder, hvor rekruttering er blevet drøftet, og med gode input fra Maria Dockweiler. Bl.a. short-listing og interviewguide til brug ifm. ansættelsessamtaler.

Arbejder videre med forbedringer ift. jobbeskrivelser, og transparens ift. forventninger på MUS, herunder tydelighed omkring understøttelse af instituttet - sender materiale til RLL, og med at undersøge lønforskelle mellem mænd og kvinder. Vil benytte SDU's ledelseskompas ind i afdelingsledelsen.

IMM: Boye bliver medlem i stedet for Uffe indtil videre.

Har set nærmere på lønforskelle - der er taget hånd om problematikkerne, og det føltes godt at mærke, at vi kan gøre en forskel.

Arbejder pt. med interviews af nye og afgangende postdocs, for at afdække mønstre. Har fået tilbagemeldinger fra GET ift. forbedring af jobopslag.

KI: Arbejder fortsat med tydeliggørelse af karriereveje, ny hjemmeside er godt på vej. Mentorordning for ph.d.-studerende er også i pipeline.

Psykologi: Ser på karrierematrix, og vil fokusere på hvad der definerer forskellige stillinger og på overgange mellem stillinger. Har fået feedback på observationer af mødekultur, og der viste sig ikke de store bias.

IST: Arbejder med mål omkring rekruttering og fastholdelse af internationale medarbejdere.

APV viste udslag på ensomhed og stress – kvinder mere end mænd, ph.d.-studerende mere end VP og TAP, en struktur som også ses på andre institutter. Samme udslag viser sig for ikke-dansktalende, hvilket medfører at folk rejser.

Jens sender eksempel på invitation fra karriereklub.

Aftalt at vi dagsordensætter dette på næste møde som et tema, hvor vi drøfter og samler idéer til forbedringer.

SIF: arbejder fortsat med strategiudvikling, diversitet og uønsket seksuel opmærksomhed.

IRS: Arbejder fortsat med mentorprogram, som er planlagt til start i september. Ift. ensomhed, så holder viceinstituttleder Malene Pedersen små workshops med fokus på de yngre VIP'er.

4. Kommunikationsstrategi v/alle

Fælles brainstorm omkring en strategisk indsats på

- 1) Institutniveau
- 2) Fakultetsniveau fx nævnelse i dekanens nytårskur
- 3) Eksternt, herunder hjemmeside https://www.sdu.dk/da/om_sdu/fakulteterne/sundhedsvidenskab/ledelse_administration/raad_naevn_udvalg/ligestillingsraad_sundhedsvidenskab

Strategien nedfældes i et notat, som kvalificeres af GET.

Der var en fælles brainstorm ud fra RLL's oplæg med fokus på ansvar ift. de ressourcer, vi har til rådighed. Revideret udgave vedhæftes referatet sammen med template, som alle bedes udfylde og sende til VM og LV senest 28. februar.

5. Arbejdsgruppe vedr. the leaking pipeline at the Faculty of health

Nyt fra arbejdsgruppen.

MEA og UMS delte slides (vedhæftes referatet). Desværre var tallene for bl.a. KI og IRS misvisende, men upåagtet dette blev det drøftet dels hvad vores mål skal være og om der er en tendens til at kvinder er underrepræsenterede på lektor- og professor-niveau.

Karriere-index blev foreslået som afsæt, og det blev drøftet om de tal vi måler på skal trækkes i mennesker eller årsværk – for de kliniske institutters vedkommende bør det

være mennesker ift. mest korrekte billede, og der var derfor enighed om at vælge mennesker. Studerende inkluderes evt. senere.

Henrik vil gerne hjælpe med den visuelle del, og korrekte tal fra IRS og KI inkluderes.

IOB blev valgt som første institut, og dagsordensættes på næste møde som eksempel.

Link fra

Jens: <https://medarbejdere.au.dk/en/strategy/gender-balance-in-research>

Mette: <https://ufm.dk/publikationer/2020/maend-og-kvinder-pa-de-danske-universiteter-danmarks-talentbarometer-2019>

Jens: https://www.sdu.dk/-/media/files/om_sdu/gender_equality/talentbarometer-2019.pdf

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

Hjemmeside via udfyldte templates fra alle.

Efter næste møde: grafisk visning af link in pipeline, og pakken med gode idéer vedr. ensomhed.

Årsrapporten må gerne deles i eget institut, Tomas laver notits i næste nyhedsbrev herom.

7. Eventuelt

Ingen punkter.

Punkter til kommende møder:

Næste møde:

Ensomhed og stress, og pakke til nyhedsbrevet med gode idéer

NAT deltager med Iris and Clare fra NAT's gender equality komité

IOB karriere-index

2022

Revision af forretningsorden - dagsordensættes når den reviderede forretningsorden fra det centrale udvalg foreligger

Inkluderende ord og vendinger i stillingsopslag – som en del af strategiarbejdet på Klinisk Institut og OUH arbejdes der i en arbejdsgruppe med, hvordan vi kan blive bedre til at tiltrække potentielle ansøgere ved at blive bedre til at bruge inkluderende ord og vendinger i vores stillingsopslag. Gruppen vil gerne deltage med et oplæg i løbet af foråret 2022