

Referat

Emne	Møde i SUNDs ligestillingsudvalg
Dato og tidspunkt	Onsdag d. 4. maj 2022 kl. 13.00-15.00
Sted	J. B. Winsløvs Vej 19, stuen, Odense – lokale 19.01
Inviterede	Rikke Leth-Larsen (IRS), Ulrike Muscha Steckelings (IMM), Mette Elmoose Andersen (Psykologi), Marianne Nygaard (Folkesundhed), Jens Troelsen (IOB), Christina Andreasen (KI), Tomas Homburg (Fakultetet), Henrik Vægter (KI), Vibeke Mortensen (sekretariat) Gæst: Clare Kirkpatrick - NAT
Afbud fra	Birthe Marie Rasmussen, Amanda Marie Tegllhus, Josefine Ranfelt Andersen, Karen Søgaard, Vicki Kristensen, Lene Ververs (sekretariat)
Mødeleder	Rikke Leth-Larsen og Mette Elmoose Andersen

1. Godkendelse af referat fra d. 2. februar 2022 v/alle

Dagsorden og referat godkendt.

2. Velkomst, introduktion til mødet og orientering siden sidst v/RLL og MEA

Udvalget skriver formand – Mette tager over fra Rikke, og Rikke fortsætter som sekretær.

Rikke fortsætter som repræsentant i det centrale LiU, hvor Mette bliver suppleant. Ole Skøtt er formand for det centrale LiU.

Det centrale LiU opfordrer fortsat til at vi sender idéer og problemstillinger ind, som vi ønsker at få drøftet, og udvalget bedes derfor overveje.

Som del af GEP-processen forventes der i august afholdt critical friend møde hvor SUND ledelse, lokalt ligestillingsudvalg og repræsentanter fra det centrale LiU og GET deltager. Drøft gerne på forhånd med jeres institutleder, hvad der rører sig.

Mette gjorde opmærksom på nyt materiale: Kvindeforhold rapport, rapport fra Lev uden vold og The NO club, putting a stop to women's deadend work (se slides fra mødet). Alle opfordres til at orientere sig i det der findes relevant og melde ind, hvis man finder noget værd at drøfte videre i udvalget.

3. Bordet rundt inkl. Clare v/alle

IMM: har set på arbejdsbelastning ifm. undervisning, og har haft et løntjek, hvilket har ført til en positiv forandring. Har en høj andel af kvinder i bedømmelseskomiteer. Følger fortsat udviklingen.

Mangler en suppleant, da Uffe er konstitueret pro-dekan. Kan mærke at GE nedprioriteres i travle tider.

Foreslår nedsættelsen af mindre GE-undergrupper på institutniveau, og at vi mødes med GET og drøfter idéen, når alle critical friend-møderne er afholdt. Noget institut specifikke problematikker, andet er processpecifikke problematikker.

IOB: *Tjekket op på forskel ved løntjek, og ved jobopslag – har nu fast rutine med at tjekke alle opslag igennem.*

Datatanalyser (vedhæftet dagsorden) – ser en positiv udvikling. RLL foreslår standard-sammensætning af bedømmelseudvalg – det er en organisatorisk udfordring. Enig i forslag om lokale undergrupper.

Folkesundhed: *Føler sig også ofte som en en-mands-hær, der mangler back-up. Står lidt stille pt.*

KI: *Svært at få indsigt i, hvad der rør sig. Vil prøve at tage fat i institutlederen. Institutet arbejder med mentorordninger på bachelor og kandidatniveau. AMG har fokus på krænkende adfærd afledt af APV.*

IRS: *Tæt samarbejde med viceinstituteder og særligt fokus på yngre forskere gennem pilot på mentorprojekt for ph.d. og postdocs. GET er ansvarlige for programmet, der er baseret på en model fra LUND's Universitet. Det har vist sig lidt vanskeligt at rekruttere mentees.*

NAT: *Har en meget lille gruppe med en repræsentant, fra hver af de fire institutter. Har haft fokus på rekruttering især på lektorniveau. Har forskellige udfordringer, og ser endnu ingen positiv udvikling.*

Har haft drøftet kurser i unconscious bias, men er i tvivl om, men er usikker på institutledernes engagement, der synes lidt forskelligt.

Har set på tal vedr. ph.d.-rekruttering sammen med AMG på institutniveau, fremfor på fakultetsniveau, hvilket blev drøftet af rådet i egen kontekst, som en mulighed for at få større indsigt i forskelle.

Fakultetet: *Deltager ift. nyt. Mette kommenterer at det også er som repræsentant for SUND fakultetsansatte. Generelt har der i den sidste periode været særligt fokus på VIP, vigtigt at vi ikke glemmer at der også kan og bør være fokus på TAP.*

Psykologi: *Har haft taget initiativer ift. mødeafholdelse (GET-observation), som har medført en ny mødestruktur. Arbejder nu med udarbejdelse af en karrierematrix.*

4. Årlige rapport – v/alle

Vi gennemgår den forventede tidsplan for rapportskrivningen og drøfter input for gruppen til hvad der vil være vigtigt at få med i rapporten for 2021, særligt i forhold til status for vores SUND mål (rapport 2020 punkt E side 47) og især målet om rekrutteringsprocesser (se slides fra mødet).

Deadline for rapportering: 7. juni. Er i gang med databehandling, men har også et ønske om at få tid til at drøfte ting udenom tallene.

11. maj deadline for mails til Mette med idéer, og kommentarer.

Der kommer en dato for sidste mulighed for at kommentere på oplæg til rapporten – tjek herunder SWOT for mulige forbedringer.

Rapporten deles i nyhedsbrevet.

Status på vores hidtidige mål blev drøftet og konklusionen blev at vi arbejder videre med:

Organisatorisk niveau:

At bygge bro mellem arbejdsmiljø og LiU, at opnå større formalisering generelt, opdatering af kommissorie, overvejelser om TR og studerende skal inddrages i udvalget, overvejelser om undergrupper på institutniveau

Leaks in Pipeline:

*Gå mere på institutniveau, og synliggøre forskelle.
Dette drøftes videre på næste møde.*

Rekruttering:

*Drøftes på næste møde, hvad vi gør i 2022 ift. rekruttering og on-boarding.
Kunne fx være at synliggøre hvert enkelt step i processen.
Program fra Ålborg kan evt. bruges som inspiration.*

Kommunikationsstrategi:

Vi skal være obs på, hvad vi evt. misser i vores plan, og evaluere årligt

*Herudover blev de vedlagte grafer drøftet, og der var enighed om at de vil være fine på institutniveau på hjemmesiden. Henrik laver template, Mette og Rikke sender den til Bruno, og forklarer at vi gerne vil have noget lignende.
Vi bør også have statistik på TAP.*

5. Ensomhed og stress v/alle

*Opfølgning fra sidste møde og udveksling af tiltag og ideer fra de enkelte institutter.
Er der noget særligt ligestillingsrådet kan bidrage med?*

Udsættes til næste møde.

6. Eventuelt

Rikke nævnte at der er kommet noget fra regionen, hvor der er fokus på slip mellem institut og HR-service. Det bør vi være opmærksomme på, og se ind i.

Nyhedsbrev: annoncering af at alle på SUD har adgang til systemet ift. data.

Punkter til kommende møder: 2022

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

Meeting May 4th 2022

SUND LIU

Inspiration



Lev ~~uden~~ ~~vold~~

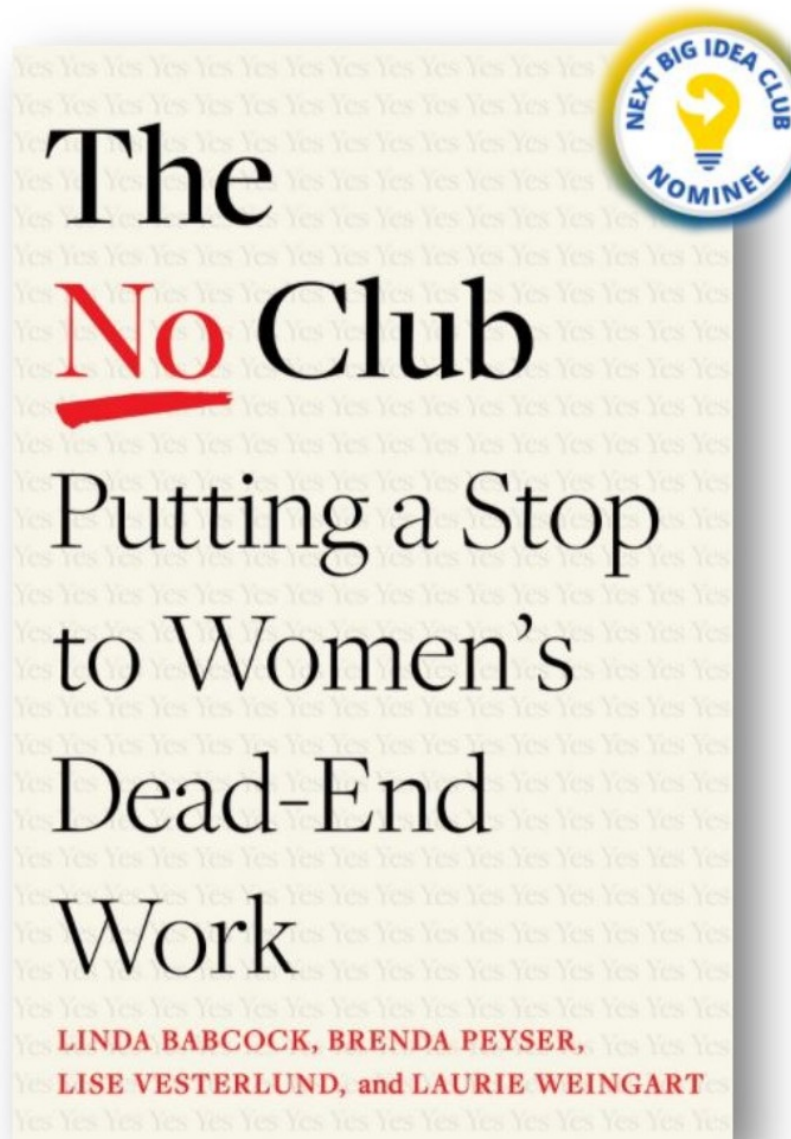
Mod en nuanceret forståelse af seksualiserede overgreb

En undersøgelse af ofres erfaringer med magtanvendelse, modstand og følger af seksualiserede overgreb baseret på interview med fagpersoner

**UNDERSØGELSE AF
FORSKELSBEHANDLING
PÅ BAGGRUND AF KØN,
HERUNDER UØNSKET
SEKSUEL OPMÆRKSOMHED
PÅ INSTITUT FOR KLINISK MEDICIN,
AARHUS UNIVERSITET**



Udarbejdet af:
Nathalie Weih
Julie Enevoldsen
Katrine Bindsbøl Holm Johansen



**The
No Club**

Putting a Stop
to Women's
Dead-End
Work

LINDA BABCOCK, BRENDA PEYSER,
LISE VESTERLUND, and LAURIE WEINGART

Årsrapport og SUND-GEP

F. Overview of work-flow of reporting process – for 2021 report

When	What	Who	Comments
May 5 th	Meeting today Discussing process and tasks in reporting - Format for departmental status - Status on faculty goals	Committee members	Deadline June 7 th
May 11 th	All members provide input from departments - Comments on data tables - Send departmental status on GEP from 2021 (include IL)	All committee members (include IL)	Email to ME
May 17 th - May 25 th	Write-up of version 1	RLL & ME	
May 25 th	Circulation of version 1 for commenting		
June 1 st	Deadline for comments to version 1	All committee members	Email to ME
June 2 nd	Write-up and circulate version 2	RLL & ME	
June 7 th	Deadline for comments June 7th at 9.00	All committee members	Email to ME
June 6 th	Review of comments, and write up of finished report	Committee members RLL & ME	
June 7 th	Deadline for report to GET (CC, to SUND-LiU, Heads of Department and Dean)	XXX	
????	Report published in Faculty newsletter	TH?	

Rapporten - template

Reporting structure and content

A. Follow-up on activities and plans from last year

B. Strategic analyses of the faculty's opportunities and challenges

C. Status for selected focal areas and objectives

D. Status for key indicators

E. Action plan – short and long term

F. Overview of work-flow of reporting process

Status: Faculty GEP and other activities (2021)

A. Follow-up on activities and plans from last year

C. Status for selected focal areas and objectives

E. Action plan – short and long term

GEP from 2020

- 1) Increasing the awareness of (gender) equality work for all Faculty staff.
 - 2) Understand the leaking pipeline at the Faculty of Health.
 - 3) Faculty recommendations (and guidelines) for GE-aware recruitment and onboarding
 - 4) Communications strategy for LiU-SUND
- What activities, status for 2021
 - What plans for 2022

1) Increasing the awareness of (gender) equality work for all Faculty staff.

- Implementing and evaluating Gender Equality Plans at each department at Faculty of Health in close collaboration with GET (the pilot period)
 - ongoing – awaiting critical friend meeting, should we follow-up with GET and when?
- Establish a meeting structure in line with the GEP process. All meetings include an update on the GEP work at each department (testing “årshjul” in 2021 and 2022).
 - Ongoing – but GEP process not quite on schedule – but still new structure for the meetings
- Establish/maintain collaboration between LiU representatives and the local work environment groups to ensure relevant exchange of information and coordination on new initiatives (during 2021).
 - What is the status on this – how do we maintain this link? Also with other SDU/SUND structures
- Updating the LiU-SUND commisorium after the pilot GEP process.
 - When should we schedule this – next meeting?

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

- Department-wise report on GE statistics. Because of the diversity of the departments. We will decide on a template for this work.
 - On-going – but how to continue?
 - Infographics discussed, should we look at the same aspects as in the report or other aspects
- What are relevant Faculty and department benchmarking.
 - Can we answer this yet? How to get there?
 - (What are our goals, when to be concerned, who to compare with (if we compare))
- 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.
 - We have had 1-2 meetings - what is the status – what to do for 2022?

3) Faculty recommendations (and guidelines) for GE-aware recruitment and onboarding

- This action will be taken at the end of this ongoing GEP circle. We will:
 - **collect the experiences** with recruitment and onboarding from all departments and use these to **establish Faculty recommendations** (and guidelines).
- **Status – what to do in 2022?**

Focus for the departments regarding recruitment

- What aspects of the process
- Specific groups (eg. international employees)

```
graph LR; A[Fokus Behov] --> B[Opslag]; B --> C[Vurdering]; C --> D[Shortlist]; D --> E[Samtale]; E --> F[Vurdering]; F --> G[On-boarding];
```

Fokus
Behov

Opslag

Vurdering

Shortlist

Samtale

Vurdering

On-
boarding

IMPLICIT BIAS-VÆRKTØJ TIL STILLINGSOPSLAG

Ifølge forskning på området har indholdet i stillingsopslag en psykologisk effekt på potentielle ansøgere. Det bekræftes af en analyse af AAU's egne stillingsopslag, som viser en samvarians mellem stillingsopslagenes ord og ansøgernes køn. Des flere maskuline ord i stillingsopslaget, des flere mænd søger stillingen – og omvendt.

Programmet fremhæver stereotypisk sprogbrug og forslår neutrale alternativer. Med programmet får vi neutraliseret universitetets stillingsopslag, så de henvender sig til alle potentielle ansøgere i stedet for nogle få udvalgte. Det giver os mulighed for at nå en bredere og mere forskelligartet ansøgerpulje, så vi kan finde den mest kvalificerede ansøger uanset køn, seksuel orientering og identitet, fysiske og mentale evner, alder, etnicitet eller religion.

Programmet er et vigtigt redskab i arbejdet med at fremme kønsbalancen og diversiteten blandt universitetets medarbejdere.

+ HVORDAN FÅR JEG ADGANG TIL VÆRKTØJET?

+ HVORDAN VIRKER VÆRKTØJET?

+ KAN JEG FÅ EN INTRODUKTION TIL VÆRKTØJET?

KONTAKT

Har du spørgsmål til ULD's arbejde, kan du skrive til ULD's hovedpostkasse:
E-mail: ULD@adm.aau.dk.

Eller du kan kontakte:
Specialkonsulent Tina Strandvig
Tlf. 9940 7902
E-mail: tist@adm.aau.dk.

4) Communications strategy for LiU-SUND

- Kommunikations-handlingsplan drøftet og vedtaget på møde 2.2.2022
- Departmental status on webpage (to be updated by each department)
- **Status now – what to do in 2022**
(eg. monitor that we adhere to the plan)

SWOT

B. Strategic analyses of the faculty's opportunities and challenges

Fra 2021 IGAB møde

- Når I får til gennemsyn
- Tjek om der er noget der ska opdateret, tilføjes, eller pilles ud

Strengths and success stories

- Well established cooperation with GET and involvement in GEPs from all departments
- Improved data collection for employees at faculty and department levels
- Department heads support and engage in GEPs. The departments have individual GEPs based on: 1) needs and desire for better GE and change of culture and 2) very diverse baseline for GE across departments
- GEPs at SDU can now be included in funding applications

Weaknesses

- Comparison of data at faculty level miss out differences at departmental levels
- Lack of data on certain large academic levels (e.g., clinical associate professors)
- Very diverse GE across departments
- Lack of data between similar departments across Danish Universities

S W

O T

Opportunities

- Data and statistics are collected at departmental level with focus on improved GE from previous year (employment, teaching, salary, committees etc)
- Data and statistics are collected at departmental level with focus on leaking pipeline between academic levels (how is the recruitment potential from lower academic levels?)
- Qualitative interviews (a GE perspective) with female employees leaving Health Faculty, SDU
- Transparent recruitment strategy at faculty level
- Transparent communication strategy of GE at faculty level

Threats

- Lack of awareness
- Ongoing GEPs/initiatives do not entail GE at departmental/faculty level

SUND (departmental presentations)

What and **how**

D. Status for key indicators

Fig. 1: Employment status by year, shown as proportion of the total number of people in the IOB department. The areas colored in red show the percent of women at the given year with the respective employment status.

■ All people ■ Women

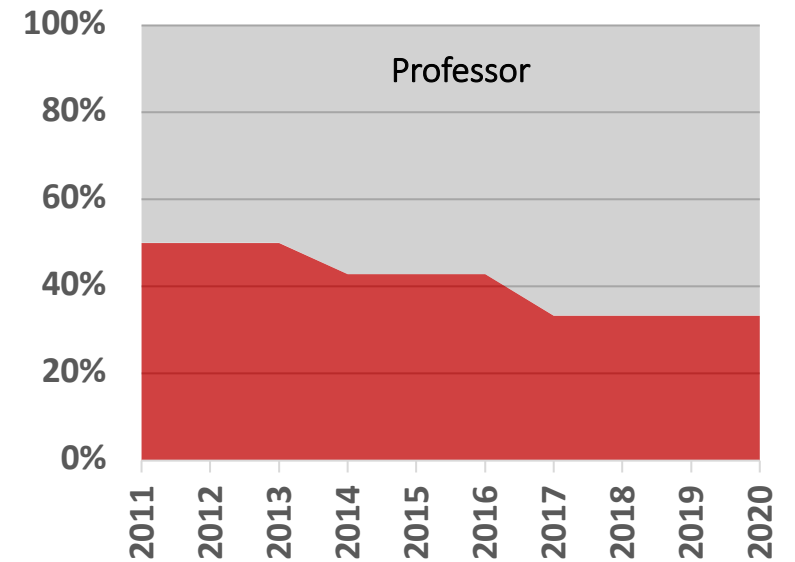
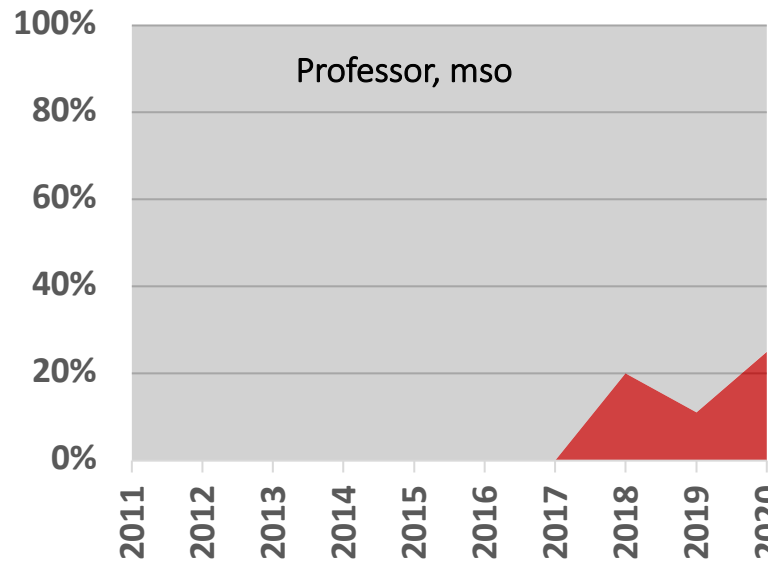
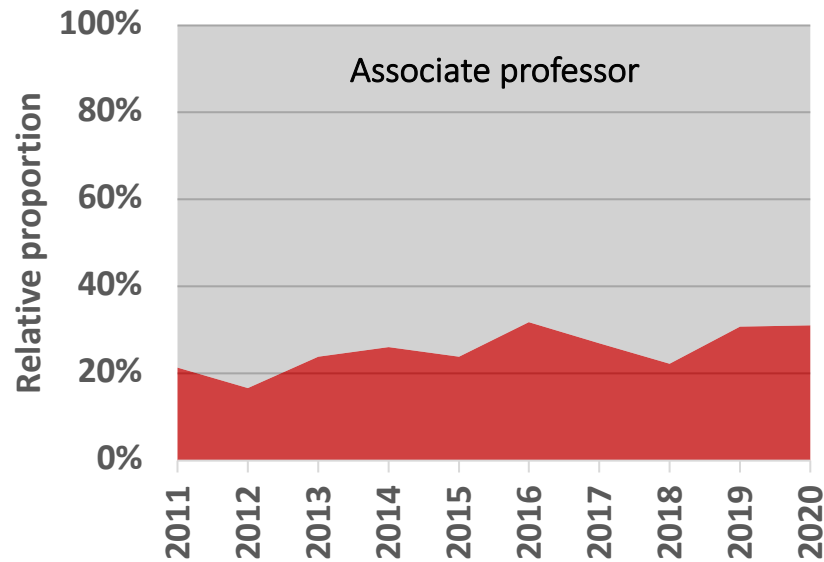
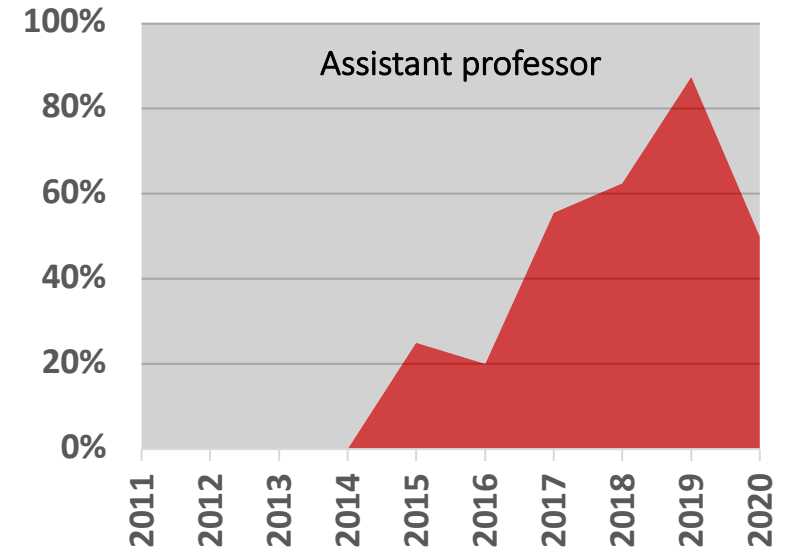
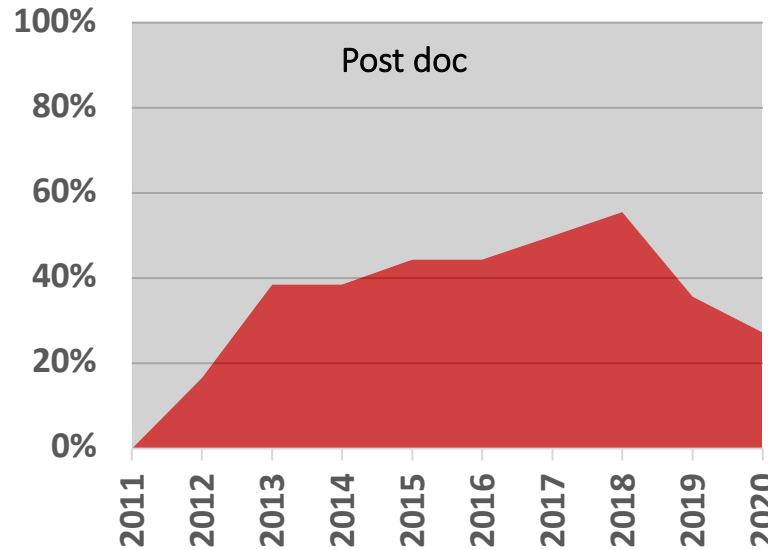
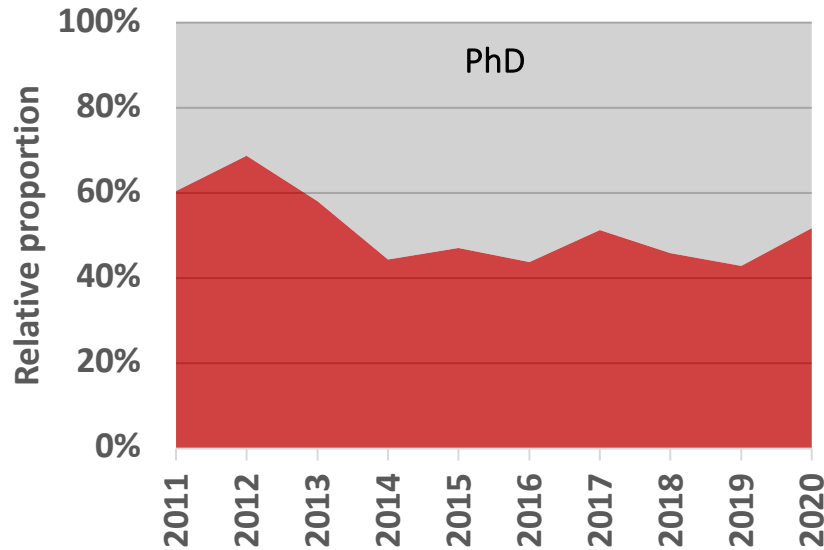


Fig. 1: Employment status by year, shown as proportion of the total number of people in the IOB department. The areas colored in red show the percent of women at the given year with the respective employment status.

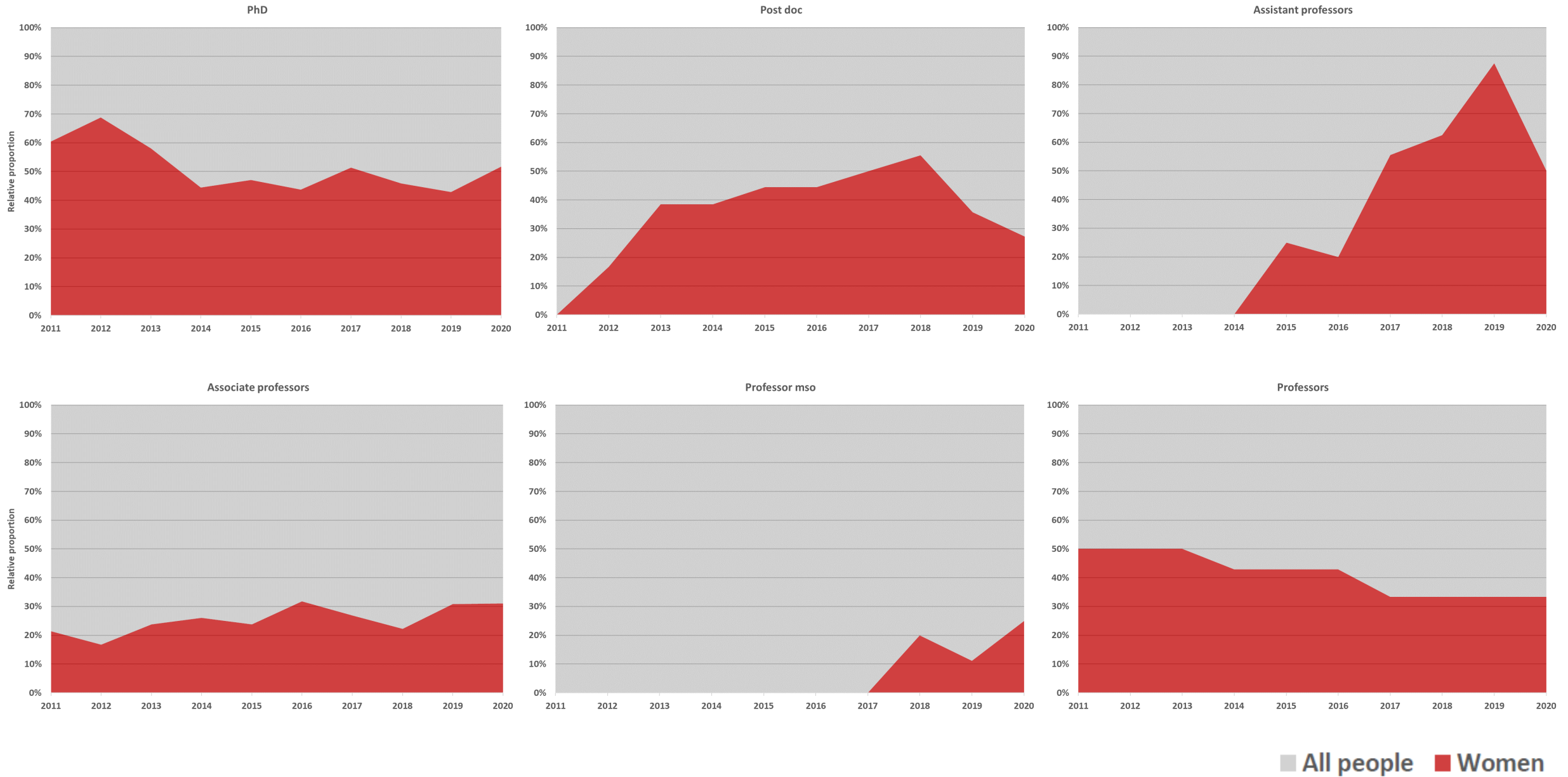


Table 1.1. Gender representation among academic staff at Faculty of Health

Position	Women	Women (%)	Men	Men (%)	Total
Professor	46	43%	61	57%	107
Professor w. special responsibilities	11	39%	17	61%	28
Clinical professor	22	20%	89	80%	111
Associate professor	107	52%	97	48%	204
Clinical associate professor	89	40%	135	60%	224
Senior researcher	18	78%	5	22%	23
Assistant professor	32	59%	22	41%	54
Postdoc	95	68%	45	32%	140
Researcher	6	86%	1	14%	7
Ph.d.	404	68%	194	32%	598
Total	830	55%	666	45%	1496

Table 1.2. Representation: development in share of women among academic staff in the last 5 years

Position	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Professor	37%	37%	36%	36%	44%	43%
Professor w. special responsibilities	29%	29%	35%	34%	36%	39%
Clinical professor	17%	20%	21%	20%	21%	20%
Associate professor	44%	48%	48%	51%	51%	53%
Clinical associate professor	34%	38%	38%	37%	40%	40%
Senior researcher	55%	62%	64%	73%	80%	78%
Assistant professor	60%	67%	62%	67%	64%	59%
Postdoc	74%	70%	72%	61%	61%	68%
Researcher	100%	100%	100%	100%	100%	86%
Ph.d.	65%	66%	66%	67%	67%	68%
Total	52%	54%	54%	53%	54%	56%

Table 1.3: Development in career index for different types of professor positions

YEAR: 2016-2021						
Share of women	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Professor	1.41	1.46	1.50	1.47	1.23	1.30
Professor, MSO	1.79	1.86	1.54	1.56	1.42	1.56
Professor, clinical	3.06	2.70	2.57	2.65	2.57	2.67

Figure 1: Share of women and men in 2021 at the Faculty of Health, SDU

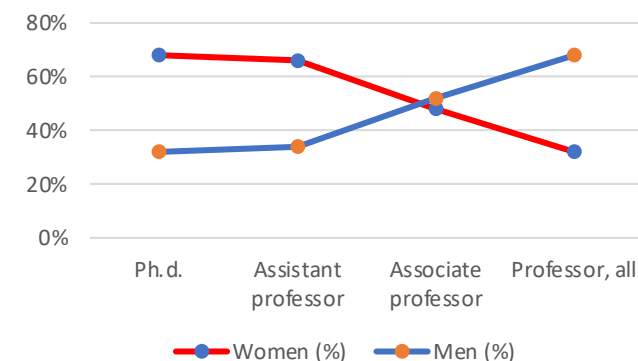


Table 2.1.: Gender representation in management positions

Management level	Women	Women (%)	Men	Men (%)	Total
Heads of Department/Division	4	44%	5	56%	9
The Executive Board	0	0%	1	100%	1
Total	4	40%	6	60%	10

Table 3.1.: New recruitment to academic positions

Position	Women hired	Women hired (%)	Men hired	Men hired (%)	Hired total
Professor	8	38%	13	62%	21
Professor w. special responsibilities	0	0%	1	100%	1
Clinical professor	3	19%	13	81%	16
Associate professor	4	40%	6	60%	10
Senior researcher	6	86%	1	14%	7
Assistant professor	6	46%	7	54%	13
Postdoc	15	71%	6	29%	21
Researcher	2	67%	1	33%	3
Total	44	48%	48	52%	92

Table 3.2.: Recruitment total compared with recruitment with both men and women among qualified applicants

Position	Hired total	Hired qf m/w total	Hired qf m/w (%)
Professor	21	8	38%
Professor w. special responsibilities	1	0	0%
Clinical professor	16	2	12%
Associate professor	10	2	20%
Senior researcher	7	3	43%
Assistant professor	13	5	38%
Postdoc	21	7	33%
Researcher	3	1	33%
Total	92	28	30%

Table 3.3.: Recruitment of men/women with both men and women among qual. applicants

Position	Hired women, qf m/w	Hired men, qf m/w	Hired total, qf m/w
Professor	2	6	8
Professor w. special responsibilities	0	0	0
Clinical professor	1	1	2
Associate professor	1	1	2
Senior researcher	2	1	3
Assistant professor	2	3	5
Postdoc	3	4	7
Researcher	1	0	1
Total	12	16	28

Table 3.4.1.: Recruitment processes with only women among the qualified applicants

Position	Hired women, qf women only	% of all hired women
Professor	6	75%
Professor w. special responsibilities	0	
Clinical professor	2	67%
Associate professor	3	75%
Senior researcher	4	67%
Assistant professor	4	67%
Postdoc	12	80%
Researcher	1	50%
Total	32	73%

Table 3.4.2.: Recruitment processes with only men among the qualified applicants

Position	Hired men, qf men only	% of all hired men
Professor	7	54%
Professor w. special responsibilities	1	100%
Clinical professor	12	92%
Associate professor	5	83%
Senior researcher	0	0%
Assistant professor	4	57%
Postdoc	2	33%
Researcher	1	100%
Total	32	67%