

13. december 2015
RLL

Referat af møde i SUNDs Ligestillingsråd den 9. December 2015.

Følgende medlemmer var til stede: Mette E Andersen (MEA), Olaf Svenningsen (OS), Kirsten Kyvik (KK), Karen Søgaard (KS), Niels Marcussen (NM), Pernille B Lærkegaard Hansen (PLH), Rikke Leth-Larsen (RL)

Inviteret gæst, Ole Skøtt.

Afbud fra: Morten Gjerstorff (MG), Mette Sørensen (MS), Charlotte B Andersen (CA), Marianne Andersen (MA)

Ordstyrer: Pernille B. Lærkegaard Hansen

Referent: Rikke Leth-Larsen

med følgende dagsorden:

1. *Godkendelse af dagsorden*
2. *Meddelelser fra SDU's ligestillingsudvalg v/ Pernille B. Lærkegaard Hansen*
3. *Meddelelse fra Ole Skøtt – Status på brug af personlighedstest ved ansættelse*
4. *Status fra ligestillingsrådet SUND 2015.*
 - Mangfoldighedsindex v/Pernille Lærkegaard og Kirsten Kyvik
 - Synlige karriereveje for ansatte i kombinationsstillinger/retningslinjer for stillingskategorier v/Rikke Leth-Larsen og Charlotte Brasch Andersen
 - Tiltag for ansatte i kombinationsstillinger v/Marianne Andersen og Mette Andersen
5. *Integration af udenlandske forskere – oplæg til diskussion v/ Olaf Svenningsen, Niels Marcussen (bilag 4)*
6. *Mentorordning – oplæg til diskussion v/ Kirsten Kyvik*
7. *Bidrag til Nyhedsbrev - ligestillingshistorien. Hvem skriver?*
8. *Evt.*

Ad 1) Godkendt

Ad 2) Meddelelser fra 9.nov:

Der arbejdes på etablering af fælles barselsfond på SDU. Der udarbejdes forslag.

Etablering af karrieregrupper for erfarne forskere. Arbejdsgruppe nedsat.

Diskussion af årsrapport til direktion. Udkast til årsrapport samt handlingsplan for 2016-17 vedhæftet referat.

Ad 3) Ole Skøtt præsenterede baggrund og status for brug af personlighedstests. To tests godkendt til brug. HR tilbyder hjælp til brug af disse. Brug af personlighedstests beskrives i ny ”håndbog for rekruttering” (vedhæftet slides til orientering).

KOK supplerer med idé fra Klinisk Institut, hvor der er god erfaring med at ansøger giver 10 min. oplæg i forbindelse med ansættelsessamtale.

I løbet af 2016 kræves mindst 3 kvalificerede ansøgere til hver stilling før bedømmelse (omfatter alle VIP's - adjunkt og derover med mere en 20% ansættelse. Hvis over 50% af finansieringen er afsat navngiven person kan dette krav fraviges).

Ad 4) Præsentation af SUNDS ligestillingsråds arbejde fra 2015 til dekan.

Mangfoldighediagram gøres færdig og præsenteres ved institutledermøde (KOK og RLL).

Diagram for karriereveje sendes rundt til alle ligestillingsrådets medlemmer. Alle bidrager til at udbygge diagrammet med relevante karriereveje. **Sendes tilbage til RLL 20/2-16.** Når det er samlet sendes til godkendelse hos HR og SU.

KOK og RLL tager op med sygehusledelser, incl psykiatri, at både forskningsleder og ledende overlæge deltager i MUS/karriereplanlægning for ansatte i kombinationsstillinger (v. min 20% forskning)

Ad 5)+6)

Integration skal starte tidligt i ansættelse. Gælder både nationale og internationale forskere. Kan evt kombineres med mentorordning. Svarer til en udvidet/professionel ”buddy” ordning som det findes på IMM. Skal bruges på et højere videnskabeligt niveau. Individuelle behov for institutterne.

Lederen bør orientere nye om muligheder for mentorordning/champion. Skrives ind i ”rekrutteringshåndbog”.

Ad 7) PLH og RLL skriver, når ”rekrutteringshåndbogen” offentliggøres.

Næste møde er 25. februar kl 14-16.

Er der ikke kommentarer/indsigelser til referat inden 8/1-16, betragtes det som godkendt.