

Referat Ligestillingsudvalg

Tid: Tirsdag d. 10. april 2018 kl. 9.30-11.30
Sted: Tesla (Ø28-508A-3)
Deltagere: Kirsten Præstegaard, Dorthe Sølvason, Roana Melina de Oliveira Hansen, Marianne Harbo Frederiksen, Henrik Johnsen Vindt, Henrik Karring og Heidi Maglekær Jensen (referent)
Fraværende: Anders Runge Walther

Referat:

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt uden kommentarer

2. Godkendelse af referat fra d. 20. februar 2018

Henrik Vindt nævnte, at der står i referatet, at man kan finde information om, hvordan man skal forholde sig i forbindelse med tilrettelæggelse af sin arbejdsdag i forhold til eventuelle graviditetsgener og sygdom. Det har han imidlertid ikke været i stand til at finde. Da den aktuelle sag er løst, gør vi ikke mere ved det.

Referatet blev herefter godkendt.

3. Velkommen til nyt medlem Anders Runge Walter

Anders var fraværende pga. eksamen.

Der var en præsentationsrunde, da ikke alle har mødt hinanden.

Roana orienterede om, at hun skal på barsel.

4. Orientering fra SDUs centrale Ligestillingsudvalg - LiU v. Kirsten Præstegaard

Der sidder en repræsentant fra hvert fakultet og repræsentanter fra GET (Gender Equality Team) samt campusrepræsentanter i udvalget. Formand er Martin Zakariasen dekan på NAT.

Kirsten orienterede fra mødet i januar. Februar mødet var Kirsten forhindret i at deltage i, men der ligger referater på Sharepoint.

Der er kick of event for GET på torsdag. Der blev på LiU mødet orienteret om

GenderDatawarehouse samt evaluering af karriereudvikling for unge forskere, hvilket man har valgt at fortsætte.

I APV'en svarer lederne med i egen afdeling. Dette giver et skævt billede, da de har en anden nærmeste leder end medarbejderne i afdelingen.

Marianne spurgte ind til, om der blev nævnt nogle fokuspunkter, som LiMU skal være opmærksom på. Det er der ikke på nuværende tidspunkt. GETs har været rundt på nogle fakulteter og fortælle om unconscious bias ifm. stillingsopslag. Dette er imidlertid ikke så relevant her, da det i forvejen er svært at finde kandidater på TEK.

5. Orientering om SDU's GenderDatawarehouse v. Marianne Harbo Frederiksen

Marianne og Heidi deltog i et intromøde om systemet. Med det nye system kommer vi til at kunne trække en hel del data, men systemet er ikke helt oppe at køre endnu. Det skal til godkendelse på torsdag, men der er på nuværende tidspunkt ikke nogen dato for, hvornår det går endeligt i luften.

Marianne orienterede om fra rapporten: *Mænd og kvinder på de danske universiteter – Danmarks talentbarometer 2017*. I rapporten er TEK og NAT slået sammen, hvilket ikke giver et helt retvisende billede, da NAT har flere kvinder bl.a. pga. jordbrug.

Det blev drøftet at tage kontakt de øvrige danske universiteter, for at høre om vi kan få adgang til deres tal på ligestillingsområdet, for at få et billede af hvordan SDU/TEK klarer sig på landsplan. Det blev besluttet at tage kontakt til GET, som samarbejder med de øvrige universiteter. GET har muligvis adgang til tal fra andre universiteter.

GEAR.DK afholder et seminar med de øvrige danske universiteter i maj/juni. LiMU tilsendes materiale om seminaret, som er åbent for alle.

Det kunne være interessant at undersøge nogle af de samme ting, som rapporten beskæftiger sig med, her på stedet.

Det blev desuden drøftet, hvad målet for ligestilling er. Er det 50/50? Det kan være svært at nå, da nogle uddannelser/områder henvender sig mere til det ene køn end det andet. Men det har tidligere vist sig i andre sammenhænge, at ting kan flytte sig, selvom man ikke forventer det. Der var en diskussion af generelle forskelle mellem mænd og kvinder, og om hvorvidt forskellen er mindre her på stedet, da kvinder på TEK har valgt at være en del af et mandsdomineret miljø. Vi skal huske, at der skal være ligestilling for begge køn.

Det blev besluttet at invitere Henrik Bindslev med til et møde med Marianne, Kirsten og Heidi i maj, hvor vi kan snakke målsætning for området Gruppen mødes inden og laver en dagsorden for mødet.

Der har været afholdt en robot-camp kun for piger. Det var en stor succes.

Det blev drøftet, om vi skal invitere GET med på næste møde? Det blev besluttet at invitere dem.

Der var en drøftelse af yderligere indsatsområder:

- Der er behov for en indsats allerede i gymnasierne, samt på kandidatniveau med brug af kvindelige rollemodeller. Kandidatstuderende bør orienteres om karrieremulighederne i den akademiske verden og herunder blive orienteret om f.eks. løn på universitetet og mulighederne for lederstillinger. Dorte undersøger IDAs hjemmeside for lønstatistikker. Heidi undersøger ved Hugo.
- Vi skal styrke indsatsen for at få vores kandidater til at vælge en karriere på universitetet.
- Det blev drøftet at lave en undersøgelse blandt kandidater og ansatte, før vi går videre med en handlingsplan. Marianne og Heidi udarbejder et udkast.
- Der er et lille fald i kvindelige kandidater på 4%. Det er dog uklart, hvor mange personer det dækker over. Næste gang sætter vi tal ind i rapporten i stedet for procent.
- Der er flere kvindelige ph.d.-studerende end mandlige, der falder fra – hvorfor? De fleste af vores kvindelige ph.d.-studerende er udlændinge – hvorfor? Måske fordi det er nemmere at

være kvinde i DK end i mange andre lande. Dette giver nogle udfordringer i forhold til integration. Der er generelt flere udenlandske ansøgere til alle stillinger. Danskerne vil hellere ud i industrien.

6. Input til APV-undersøgelsen

Tillægsspørgsmålene bør med igen. Det er nr. 27 a, b, c og d. Det er vigtigt, at man ved hvilken leder der henvises til i undersøgelsen. Er det nærmeste leder, ph.d.-vejleder, institutleder eller anden.

7. Velkomst af nye medarbejdere

LiMU kom med input til gruppen, der arbejder med onboarding.

- En tjekliste til sektionsledere (rundvisning, kontaktperson, kaffepauser m.m.)
- Nærmiljøet skal orienteres om nye medarbejdere – ikke kun sektionen, men evt. også personer i kontorerne rundt om den nye medarbejder.
- Det skal arrangeres, at der er nogen at drikke kaffe med i starten, evt. i form af kaffemøder og der bør vælges en, som tager den nye medarbejder med til frokost.
- Ingen bør sidde langt væk fra sin sektion/samarbejdspartner i starten. Evt. kan det være en ide med en midlertidig plads.
- Mentorordning/kontaktperson.

Punktet skal på dagsordenen til næste møde.

8. Prioritering af øvrige indsatsområder

1. Unconscious bias. GET inviteres til næste møde i LiMU.
2. Hvordan klarer TEK sig i forhold til andre universiteter? Vi kontakter GET og hører, om de kan hjælpe med tal.
3. Undersøgelse blandt vores kandidater. LiMU foreslår, at det gøres af et eksternt firma evt. som fokusgruppeinterview. Henrik Bindslev forelægges ideen på mødet. Marianne og Heidi udarbejder et udkast forud for mødet med Henrik.
4. Undersøgelse blandt vores ansatte. Noget undersøges allerede i APVen, men vi bør også undersøge:
 - a. Karrieremuligheder for kvinder
 - b. Hvorfor har kvinder mere undervisning end mænd
 - c. Øvrige områder fra rapporten jf. pkt. 5.
5. Tal fra alle TEKs institutter. Det har vi selv adgang til.
6. Tal for kvinder i ledelse – hvorfor vælger kvinder ikke ledelsesvejen? Det skal undersøges.

9. Evt.

Det blev foreslået at invitere Charlotte Wien på besøg og høre hendes erfaringer evt. sammen med en succeshistorie f.eks. Mette Præst.