

Referat af møde i TEK Ligestillings- og Mangfoldighedsudvalg (LiMU)

Tid: Torsdag den 6. december 2018 kl. 13:00-15:00

Sted: Tesla (Ø28-508A-3)

Deltagere: Dorthe Sølvason, Katharina Rubahn, Marianne Harbo Frederiksen, Henrik Johnsen Vindt, Henrik Karring, Anders Runge Walther, Kirsten Præstegaard og Heidi Maglekær Jensen (referent)

Dagsorden

1. **Godkendelse af dagsorden**
Gennemgang af dagsorden og præsentationsrunde.
2. **Hvordan kan LiMU og GET bruge hinanden?**
Eva Sophia Meyers fra GET orienterede om igangværende og kommende GET aktiviteter.
[Præsentationen fra mødet kan ses på Sharepoint.](#)

Nogle pointer fra Eva Sophia Meyers oplæg:

Hvis vi får flere kvinder ind i forskning og uddannelse, så får vi et bedre rekrutteringsgrundlag. Udfordringerne er forskellige inden for forskellige områder, der kan ikke laves én model. Kvinder ansætter også mænd i universitetsverdenen, da mænd er normen i vores verden. Kvinder er generelt mindre tilbøjelige til at promovere sig selv både i ansøgning, til interview og i deres daglige arbejde. Mænd er mere risikovillige og søger f.eks. derfor i gennemsnit en professorstilling 5 år før kvinder. Der kan skrues på alle trin i rekrutteringstrappen. Vi skal udfordre vores 'automattænkning'.

Samarbejde mellem LiMU og GET:

GET vil gerne være med til at kortlægge rekrutteringsprocessen på TEK. GET har konkrete inspirationsredskaber i forhold til unconscious bias, som er brugt i forhold til direktionen. Et samarbejde kunne være om: strategiske beslutningsprocesser, møder, kommunikation, arbejdskultur generelt og TEKs brandingfokus. TEK bør være særlig opmærksom på kritisk masse – gerne via målrettet rekruttering af ansøgere. TEK bør opsætte måltal. Dekanens holdning er at rekrutteringen skal afspejle rekrutteringsgrundlaget.

3. **Katalog over mulige indsatser for gender equality for VIP-ansatte på TEK v/Kirsten Præstegaard**
GET har lavet en plan, som danner udgangspunkt for kataloget på TEK. Den første indsats er, at datagrundlaget skal være i orden. Vi skal se på tallene igen, da de stadig ser forkeerte ud. Tallene danner grundlag for arbejdet og skal være på plads fra starten. På rekrutteringsområdet skal der, som det første, udarbejdes er en liste over kvindelige bedømmere på TEK, herefter en liste med eksterne kvindelige bedømmere. Vi skal have identificeret, hvem på VIP-siden, der arbejder med rekruttering. GET vil gerne deltage i arbejdet

med at klæde denne gruppe bedre på. LiMU vil i den forbindelse blive klædt på til at kunne rådgive og vejlede i rekrutteringsprocessen ud fra et ligestillingsperspektiv.

Der bør udarbejdes en skabelon for stillingsopslag samt en vejledning til, hvad man f.eks. skal undgå af vendinger. Nogle elementer f.eks. beskrivelse af TEK og SDU (brandingdelen) skal være en standard tekst.

LiMUs mål skal beskrives ret hurtigt, så vi har noget at pejle efter.

LiMU vil også fokusere på unconscious bias for ledelsen, herunder HoU. Næste step bliver at se på resten af de ansatte.

Der afholdes et møde mellem GET og repræsentanter fra LiMU forud for næste møde og der udarbejdes en plan for rekrutteringsarbejdet.

Det blev kommenteret, at planen spænder bredt, måske skal vi snævre det ind og tage det vigtigste først. Data er det grundlæggende. Rekrutteringsprocessen er også vigtig, at tage fat i nu. Herefter karriereprogression.

Tidsplanen skal prioriteres hårdere. Kirsten og Heidi kommer med et udkast med en skarpere prioritering.

4. **Prioriteret tidsplan for LiMU frem til 2020**

Blev behandlet sammen med pkt. 3.

5. **Oplæg til Heads of Unit (HoU)**

Diskussion af, hvad LiMU ønsker at kommunikere til/drøfte med HoU.
Punktet udskydes til næste møde.

6. **Øvrige punkter; primært til orientering**

- **Orientering fra SDUs ligestillingsudvalg** v/Kirsten Præstegaard
Der er kommet ny formand – Ole Skøtt dekan for SUND. Der skal udarbejdes en årsrapport. Der kommer en skabelon, som vi skal udfylde. Kurser fortsætter. GET har lavet en aftale med et eksternt firma om evaluering af GET.
- **Årlig afrapportering til SDUs ligestillingsudvalg:**
Afrapporteringen skal være klar til marts. Vi tager den pr. mail, hvis det ikke er muligt at nå at diskutere det på mødet i marts.
- **Psykisk APV for TEK:** Kort diskussion af resultaterne
De punkter, hvor der opleves problemer er i forhold til stress og håndtering af konflikter, men det er ikke alarmerende. Det ligger dog ikke inden for LiMUs fokusområde, så vi gør ikke yderligere i forhold til APV'en.
- **Konference 10. januar:** Uddannelse, karriere og køn – kønsbalance fra studievalg til arbejdsmarked: Heidi deltager.
- **LiMU-møderække 2019**
 1. marts 2019 kl. 10:00 – 12:00
 3. juni 2019 kl. 14:00 –16:00
 18. september 2019 kl. 10:00 – 12:00
 12. december 2019 kl. 13:00 -15:00

Anders skal på miljøskifte i foråret og kan derfor ikke deltage i møder. Hvis det er muligt, deltager han via Skype.

7. Eventuelt

Henrik Karring fortsætter i LiMU det næste år.

Arbejdet med onboarding fortsætter med fokus på mere konkrete værktøjer.