

# Referat

## TEK Ligestillings- og Mangfoldighedsudvalg (LiMU)

**Tid:** Torsdag d. 12. December 2019, kl. 13:00 – 15:00  
**Sted:** Tesla  
**Deltagere:** Dorthe Sølvason (DS), Katharina Rubahn (skype) (KR), Marianne Harbo Frederiksen (MHF), Henrik Johnsen Vindt (HJV), Henrik Karring (HK), Anders Runge Walther (ARW), Kirsten Præstegaard (KIP) og Heidi Maglekær Jensen (referent) (HMJE)  
**Afbud:** Ingen

### Dagsorden

- 1. Godkendelse af dagsordenen**  
Godkendt
- 2. Bordet rundt: Henvendelser til LiMU siden sidst** ved alle  
KR foreslår et teaterstykke en gang årligt med udgangspunkt i en specifik situation og med efterfølgende diskussion for at skabe en generel refleksion. Dette kan være et godt supplement til udvalgets øvrige indsatser. Dette drøftes yderligere på et senere møde.  
TEK Innovation oplever af og til udfordringer i forhold til barselsorlov og funding. Det kan være et område, der berører begge køn. HMJE får yderligere information fra TEK Innovation og punktet drøftes nærmere på et senere møde.
- 3. Kort orientering om årsrapporten til direktionen** ved Marianne Harbo Frederiksen  
MHF gennemgik rapporten.  
Der er taget forbehold for tal i rapporten, da der på tidspunktet for udarbejdelse af rapporten var usikkerhed om tallene. Tallene skulle være på plads nu.
- 4. Kort orientering om funding til TEK Kommunikations GE-relaterede arbejde** ved Kirsten Præstegaard  
TEK Kommunikation har fået midler fra Rambøll og William Demant til at øge antallet kvindelige studerende og arbejde med unconscious bias. Projektet gennemføres i samarbejde med Donna Hurford fra SDU Universitetspædagogik. Undervisere bliver også inddraget i dette.
- 5. Kort orientering om nye tiltag i forbindelse med TEKs rekrutteringsmateriale** ved Heidi Maglekær Jensen  
HMJE orienterede om nye vejledninger, der er udarbejdet i forbindelse med rekruttering samt øget synlighed omkring rekrutteringsprocessen på hjemmesiden. Der er desuden lagt gode eksempler på stillingsannoncer på HR-sitet på SP.  
HoU har fokus på rekruttering og 'den gode stillingsannonce'.
- 6. Kort orientering om nyt erfa-netværk for Ligestillingsudvalg på SDU** ved Heidi Maglekær Jensen  
Orientering fra mødet.  
HMJE orienterede kort om, at der er oprettet en erfanetværk, hvor formænd og sekretærer for ligestillingsudvalgene på SDU samt GET deltager. Der har foreløbig været afholdt et møde. Fremtidig erfamøder vil blive temabaserede.

7. **Indtryk fra og foreløbigt udkomme af unconscious bias workshop på HoU-møde i oktober** ved Marianne Harbo Frederiksen  
MHF og Maria Dockweiler fra GET besøgte i oktober et HoU-møde for at tale om rekruttering og unconscious bias. MHF orienterede om oplægget for HoU, som blev taget vel imod. Det resulterede i at Maria Dockweiler blev inviteret på HoU møde igen i december, hvor også Jørgen Ellegaard (ny sektionsleder) fortalte om den gode rekrutteringsproces. Fokus for dette møde var ikke specifikt på ligestilling men i højere grad på at få flere kvalificerede ansøgere.  
Desuden inviterede Software sektionen MHF og Maria på besøg i sektionen. LiMU er glade for interessen fra sektionerne, men udvalget er enige om, at det bliver for omfattende at besøge alle sektioner enkeltvis. LiMU vil i stedet tilbyde at besøge institutmøder. Det vil desuden sikre, at vi rammer bredere.
8. **Take-aways fra Gender Equality Symposium og Workshop i november** ved Marianne Harbo Frederiksen samt drøftelse ved alle  
MHF orienterede fra arrangementet, som MHF, KR og KIP deltog i.  
I forbindelse med workshoppen fremlagde MHF en SWOT-analyse for LiMU. SWOT-analysen sættes på næste møde i LiMU.
9. **Stemmer handleplanen overens med anbefalinger til at opnå balancerede GE-forhold?** Diskussion ved alle  
Handleplanen blev gennemgået. Der er nogle områder, som endnu ikke er påbegyndt. Der skal foretages en vurdering, om de skal igangsættes eller de ikke er relevante.  
Det skal drøftes, hvor meget kultur, etnicitet, nationalitet etc. skal fylde i forhold til kønsproblematikken.  
ISO har mange ting i gang i forhold til internationale medarbejdere. Har ISO noget viden om, hvad der er af særlige udfordringer i forhold til internationale medarbejder, som LiMU kan lære af?  
Vi har en lille overvægt af kvinder, som er stressramt. Stress er dog meget komplekst og det er svært at generalisere. Er mailkulturen en problematik, som bør adresseres i forhold til stress?  
Der er fokus i afdelingsledergruppen i Fakultetsadministrationen på stress. Universitetsrådet har også fokus på mængden af mails.
10. **Møder 2020** ved Heidi Maglekær Jensen  
Der indkaldes til møder via outlook.
11. **Evt.**