

Referat

TEK Ligestillings- og Mangfoldighedsudvalg (LiMU)

Tid: Tirsdag d. 28. april 2020, kl. 13:00 – 15:00
Sted: Via Zoom – link i mødeindkaldelse
Deltagere: Dorthe Sølvason, Katharina Rubahn, Marianne Harbo Frederiksen (MHF), Henrik Johnsen Vindt, Henrik Karring, Anders Runge Walther, Kirsten Præstegaard (KIP) og Heidi Maglekær Jensen (HMJE) (referent)
Afbud: Ingen

1. Godkendelse af dagsordenen

2. "Skærmen rundt"

Ingen har modtaget henvendelser siden sidst. Der blev drøftet nogle tanker omkring, hvad Corona-nedlukningen kan betyde for ligestilling.

Anders: Corona-nedlukningen har ramt forskelligt alt efter ens situation på hjemmefronten. Arbejdspladsen har formået at behandle medarbejdere forskelligt, alt efter hvad der virker for den enkelte. Måske har dette en affødt effekt på, hvem der tager tjansen hjemme, da den der har været hjemme, har måtte tage tjansen med børnene i Corona-tiden, da børnene også var hjemme i en periode.

Dorthe: Har ikke oplevet væsentlige ændring, som har betydning for ligestillingen.

Heidi: Denne situation har givet større behov for, at man selv er i stand til at råbe op. I hvert fald, hvis ledelsen ikke er meget systematisk i sin tilgang til at holde kontakt med alle. Er man derimod som leder systematisk i sin tilgang, kan det til gengæld gøre at de mere tilbageholdende får mere taletid.

Henrik JV: Hvis man ikke har relationer i forvejen, f.eks. som ny medarbejder eller udlændig, kan det være vanskeligere at håndtere den nuværende situation. Universiteters ranking sker nu også på baggrund af SDG. Universiteter vurderes dermed også på GE. Henrik sender links efter mødet. Her kan vi måske lære noget af andre universiteter. Det bliver vigtigt at brande sig på dette felt.

Henrik K: Det er svært at være ny medarbejder i denne tid, specielt hvis man er introvert. Dette gælder dog begge køn.

Katharina: Har bemærket at stillingsopslag er blevet bedre. De er bedre til at adressere kvinder. F.eks. stod der tidligere han eller hun, nu står der hun eller han.

Hjemmesituationen har en betydning i disse tider og måske kan det ændre noget over tid. Der er brug for en ny type ledelse og dette kan måske også smitte af fremadrettet. Der er ikke noget, vi skal være særligt opmærksom på, men vi bør holde øje med, hvad det kommer til at betyde fremadrettet.

3. Status på og beslutning vedr. handleplanen // KIP laver gennemgang

Kirsten gennemgik oversigten over planlagte tiltag samt status tiltagene.

Samlet set er vi ikke bagud i forhold til planen, dog tager nogle ting længere tid end ventet. Vi er ikke blevet forsinket yderligere af Corona situationen.

I MUS materialet arbejdes på at øge fokus på karriereønsker. NAT har arbejdet med dette, og vi er i gang med at se på, om TEK kan lære noget af dette.

MUS skemaer passer ikke ret godt på ph.d. studerendes situation. Måske skulle man overveje at lave materiale, der er tilpasset de enkelte stillingstyper f.eks. de midlertidige stillinger. Der lægges desuden i mange tilfælde op til, at man selv må vælge om man som ph.d. studerende vil have samtale med vejleder eller institutleder, det er ikke hensigtsmæssigt. Måske skal man overveje at være mere systematisk.

4. Årsrapport for LiMU // MHF

Den er udsat til september pga. Corona situationen. Rapporten drøftes derfor på næste møde i LiMU i august.

Marianne gennemgik tallene fra 2019. Der er et fald i kvinder fra ph.d. niveau til post doc niveau. Det kan skyldes arbejdsbyrden, men da den er større for ph.d.-studerende end for postdocs, så er det nok snarere deres livssituation, der spiller ind. På de øverste niveauer har vi heller ikke fået flere kvinder. Det kan skyldes, at stigningen skal slå igennem på de lavere niveauer først og senere vil ses på øvre niveauer. Men da vi ikke kun rekrutterer internt, så kan det ikke være hele forklaringen.

Der er stadig mange bedømmelsesudvalg, som kun består af mænd. Forhåbentlig ser vi en ændring til næste år, hvor vi har haft fokus på at få flere kvinder i bedømmelsesudvalg.

Der er fagområder, hvor det er svært at finde kvalificerede kvinder, fordi andelen af kvinder er så lille. MSO udfases d. 1/1-20.

5. Udarbejdelse af SWOT for LiMU // MHF

SWOT skal indgå i årsrapporten fra i år. Marianne gennemgik udkast til SWOT.

Det blev diskuteret om de studerende bør være en del af SWOT analysen, da LiMU ikke er har fokus på studerende. Da de er grundlag for rekruttering af medarbejdere, bør de inddrages i SWOT analysen.

Det blev diskuteret om det er en svaghed, den måde man har valgt at organisere ligestillingsarbejdet på SDU i form af GET og udvalg på fakultetsniveau. Det blev konkluderet at organisationen er stærk nok, idet vi som udvalg kan trække på GET og de er SDUs ansigt udad til. SWOT og afrapportering tages op på næste møde.

6. Diverse

a. Barselsorlov og funding // HMJE

I folderen vedr. barsel står der, at det er muligt at få ekstra midler til sin forskning, når man returnerer fra barsel. Det undersøges, hvordan dette udmøntes på TEK. Vi ved ikke i hvor høj grad den har fundet anvendelse.

b. Status på TEK Kommunikations GE-relaterede projekter // MHF

Til næste LiMU møde inviteres Karen Gemal fra TEK KOM til at fortælle om effekten de tiltag der er gjort i forhold til øget rekruttering af kvindelige studerende.

c. TEK-studerende danner netværk

En kvindelig BA stud fra PDI ønsker at lave et netværk for kvindelige studerende. Hun har oplevet at der er et behov, da man kan finde sig ensom som kvinde på TEK og jargonen kan være hård. Hun er ved at afklare mulighederne, men nåede kun et enkelt møde inden

corona-nedlukningen. Hun vil gerne have foredragsholdere ind. Hvis der er nogen der har gode ideer og indspark, så tag fat i Marianne.

7. **Evt.**

Intet under evt.