

Referat

Emne: Møde i ligestillingsudvalget den 11. december 2023
Dato og tidspunkt: 11. december 2023 kl. 10.30-11.45
Sted: Online via teams
Deltagere: Marianne Wolff Lundholt, Simon Møberg Torp, Anette Grønning, Cecilie Bjerre Christina Bruun Levinsen, Kirstine Sinclair, Michella Hangård Petersen, Søren Sindberg Jensen, Tau Lenskjold
Afbud fra: Hala Ajine Wandall
Referent: Caroline Zoffmann Jessen
Dagsorden sendt til orientering til:

11. december 2023

czj

czj@sdu.dk
T +4565502945

Ad. 1. Velkomst og godkendelse af referat,

Referatet godkendes. Det lægges efterfølgende på SDUnet.

Ad 2: Gender equality plans

Mødekultur synes at være relevant på både institutter og på studieseekretariatet, og har været et område, som udvalget har ønsket at arbejde med gennem et stykke tid I Gender Equality Plans lægges op til lokale indsatser,

Kirstine Sinclair bemærker, at det er vigtigt at høre sig for øje, at hvis der blandt medarbejderne er et ønske om at se på mødekultur, så er det er ikke en kritik af ledelsen, men et ønske at forbedre mødekulturen

Marianne Wolf Lundholt gør opmærksom på, at der også er mere end køn på spil i spørgsmålet om mødekultur, der er et junior/senior forhold mellem kolleger, spørgsmål om etnicitet mv. Det er vigtigt at understrege, at vi kan blive klogere i fællesskab.

Ad. 3 Take homes fra IGAB seminar den 30. November

Kirstine Sinclair fortæller udvalget om IGAB seminaret. Hvert fakultet har over årene den samme person i advisory boardet, og vores kontaktperson er Lynn Roseberry (tidligere CBS). Kirstine fortæller, at hun gave meget konkrete og konstruktiv råd til de af udvalget deltagere, som deltog i IGAB seminaret.

Man skal som udvalget komme med en problemstilling, man gerne vil arbejde med, og udvalget havde valgt mødekultur.

Lynn Roseberry havde konkrete anvisninger til at gå i gang:

- find et udvalg/møderække at se på, se på hvordan får vi bedst muligt udbytte af de møder vi som medarbejdere deltager i.
- lagttag hvad der foregår, hvem taler, hvor sidder folk, hvem taler hvor meget, hvem afbrydes/afbryder. Skal udarbejdes en aftale om, hvordan det kan ændres.
- Som mødeleder kan man forberede dagsorden og inden mødet tale med dem, der ikke tager ordet inden mødet for at høre deres input.
- Den måde det gøres på, det er at man slår fast, at det handler om at skabe bedre resultater, ved at alle bidrager til møder.

Christina Bruun Levisen tilføjede at arbejdet med mødeformer kunne tappe ind i et arbejde der er i gang gang omkring prioritering og uddelegering af opgaver, så man via nye metoder får mest muligt ud af mødet og få alle i spil.

Cecilie Bjerre bemærkede at punkterne er en god måde at konkretisere opgaven på men om kunne det være problematisk hvis det er en intern kollega, der har opgaven med at observere kollegerne? Hvis en intern skal gøre det så skal det være en kollega, som er en del af den gruppe, der mødes der al en viceinstituttleder, en der er observerende?

Annette Grønning delte en erfaring Medievidenskab, hvor de har haft medarbejder fra HR-udvikling med til at være på møder i forskningsgruppen, de fik meget ud af at få andre øjne på. Michella Petersen spørger Anette, hvad man gør hvis nogle yder modstand i en sådan forandring? Anette svarer, at nogle kommer under pres, men det er fordi, noget skal ændres.

Udvalget drøfter om der kunne udarbejdes nogle råd eller et refleksionsark, så mødeledere på tværs af HUM kunne arbejde med mødekultur.

Det aftales til næste gang, at: Udvalgets tænker over møder, der kunne relevante at bruge, Simon Torp bemærker, at der bør være der være metodefrihed til hvordan der arbejdes med området, og Anette bemærker, at vi i denne forbindelse også skal huske de virtuelle/hybrid-møderne. Kirstine Sinclair, Hala Wandall og Caroline Jessen vil sammen se på de konkrete råd fra Lynn Roseberry til nye mødemåder og dele yderligere med udvalget.

Ad 4. Erfaringer med at præsentere ligestillingsudvalgets arbejde på IKS

Kirstine Sinclair og Cecilie Bjerre delte deres erfaringer med at holde et oplæg om udvalgets arbejde på institutrådsmøde, de modtog mange ideer og input og der var også ønske om at integrere arbejdet i forskningsmøder, og et ønske om at se kommissoriet.

Begge gav udtryk for, at det var positivt at blive inviteret med. Det skaber en synlighed, så kolleger får øjnene op for udvalget og for emner, der kan behandles.

Mange vidste ikke, at der var et udvalg. Målet er, at ligestillingsarbejdet ikke skal være ekstraopgaver men en naturlig del af arbejdspladskulturen.

Ad 5: Oplæg om rapport om sexismen

Kirstine Sinclair holdt et kort oplæg med udgangspunkt i rapporten "[sexism in danish higher education and research](#)" Rapporten udspringer af en undersøgelse fra 2018-2020 foretaget i universitetsverdenen.

Noget Kirstine at det, Kirstine fremhævede var, at der i rapporten er nogle gode klare definitioner mellem sexismen og så seksuel krænkelse, de ligger på et kontinuum.

Sexisme er en ideologi, det handler om privilegier og en tro på, man tiltænker et køn lavere værdi. Ofte når man taler om sexismen, så bliver der talt om seksuelle krænkelse, og det er som oftest ikke det, der er mest af.

Europarådet har udarbejdet en definition af sexismen: *Sexisme er en handling, visuel repræsentation, talt eller skrevet ord, praksis eller opførsel baseret på den idé at deres person er mindre værdige på grund af deres køn.* De ubevidste handlinger er meget almindelige, vi har alle sammen bias. Det er værd at arbejde med at få oversat hverdags-sexisme til mødekultur.

Marianne W. Lundholt tilføjer, at det er interessant at vi alle sammen har bias, det gør det svært, den der hverdags-sexisme er sværere at få nuancerne med og hvordan vi alle bidrager nogle gange uden at ville det. Vi skal alle have en åbenhed for det.

Simon bemærker, at oplægget og pointerne er interessante og vigtigt, og minder om, at vi på HUM har før forholdt os ret aktivt til det i en aktivitet sammen med Dansk magisterforening. Han bemærker også, at det at forholde sig til inklusion ikke må blive noget der slører den mangel på ligestilling, der stadig er.

Sara Louise Muur har i sin bog et kapitel om at lede køn, der rummer gode pointer. Alle modtager bogen, den gives til udvalgets medlemmer.

Ad 6: Mødekadencer i udvalget

Det aftales, at der afholdes 4 møder om året.

Ad 7: Eventuelt

Kan man se på løndata? Caroline Jessen vil undersøge det og kontakte GET.

Caroline Zoffmann Jessen

specialkonsulent