

## Referat

<b>Emne:</b>	Referat af møde i HUMs ligestillingsudvalg
<b>Dato og tidspunkt:</b>	03. november kl. 13-14.30
<b>Sted:</b>	Hamlet
<b>Deltagere:</b>	Kirstine Sinclair, Anne Mette, Martin Rheinheimer, Emil Bisp Petersen, Sharon Millar,
<b>Afbud fra:</b>	Bo Kampmann Walther, Christina Bruun Levinsen
<b>Referent:</b>	Caroline Zoffmann Jessen
<b>Dagsorden sendt til orientering til:</b>	Udvalgets medlemmer samt dekan Simon Møberg Torp

---

3. november 2022

czj

czj@sdu.dk  
T +4565502945

### Dagsorden:

1. **Orientering** [Tekst]
2. **Meddelelser** [Tekst]

### Ad 1. Orientering ved Sharon Millar.

GET er nede, GEP er på pause pga vores omstruktureringer,

### Ad 2. Fremlæggelse af input og refleksioner fra IGAB master Class

Kirstine fortæller om master Class, gennemgang af SWOT, de er forskellige steder, nogle har rekrutteringsudfordringer, toner og dagsordener lokalt. På HUM fortalte SM om vores udfordringer, har vi overhovedet en pipeline?

Derefter sidder hver gruppe sammen med et medlem.

Når der er omstruktureringer så vil ledere og medarbejdere måske slippe ligestillinger og andre dagsordener lige nu.

Men det LB anbefalede, at man når man skal gentænke og forandre udvalg og sammensætninger så er der mulighed for at sætte fokus på diversitet og arbejdsmiljø.

LB gav nogle forslag til hvordan man kan få forslag og viden til forandringer og forbedringer, hvor man kan være anonym.

Opmuntrende at tænke i muligheder og ikke være afventende og frygtsomme.

Tau Lenskjold – man kan anvende padlet, giver også mulighed for at være anonym i dialogen,

Måske kunne man finde ud af, hvad der kunne fås indflydelse på ved at spørge dekan og IL, så der kan meldes ind på flere måder.

Måske kunne en long term plan i 2023 være et sætte fokus på det ovenstående – så kunne vi måske sætte fokus på det. Ligestilling og arbejdsmiljø består, alle kommer med en kultur,

IGAB var meget diverse i deres forslag eks. email-kultur (det kan være inkluderende at sætte rammer for hvornår vi skriver til hinanden, fremhæv alternative karriereveje, og alternative måder at være professor på).

Udvalget: Anne Mette mener at denne med arbejdsglæde kunne være rigtig relevant for TAP-ansatte, Emil tilslutter sig, mener, at der er et lignende format. Det kunne være fint at satse på

MR: Der skal en vis størrelse til for at det kan forblive anonymt.

Emil: Vigtigt at få ligestillingsperspektivet med

MR: Det er svært at få mange til at komme til de fælles arrangementer, skal ligge lokalt på de nye institutter med de nye arbejdsmiljøudvalg. De nye institutter skal skabe deres egen kultur. Det skal være en IL, der indkalder et helt nyt institut til en sådan dag.

Der kan også ske forandringer i nye forskningsgrupper, vi skal prikke de nye IL, Tau foreslår, at udvalget inviterer de nye IL til en åben dialog om, hvordan vi kan få en synlighed i de processer, der skal ske, når nye institutter skal opbygges. Kan knyttes an til gender equality plans.

Inklusionsperspektiver kan tages ind i den daglige drift og nye perspektiver.

**KS: Skulle ligestillingsudvalget læse jobopslaget til institutleder igennem?**

**Udvalget tilslutter sig, og Lynn Roseberry kunne inddrages til arbejdet. Hvad koster det og hvor mange har vi nu?**

SM: Et mere holistisk perspektiv på arbejdet, så undervisning, administration mv. også tæller,

## **Ad 2: Long and short term plans**

Bemærkninger fra udvalget:

Vi vil opmuntre til større engagement, det kunne være gennem bestemte aktiviteter.

Skal vi have en indstilling til en kollega til en ligestillings/diversitetspris? Skal det vente til 2023? Udvalget mener, at det er vigtigere at bruge kræfterne på eks. stillingsopslag.

Der har været snak om, om man kunne bruge en bredere definition af ligestilling og inklusion, Tau foreslår om man kunne skubbe på, at ligestilling gælder alle køn, mere diversitet.

Med venlig hilsen

**Caroline Zoffmann Jessen**  
specialkonsulent