

## Referat

<b>Emne:</b>	Referat af møde i Humanioras ligestillingsudvalg	3. februar 2020
<b>Dato og tidspunkt:</b>	5. november 12.30-14	
<b>Sted:</b>	Hamlet	
<b>Deltagere:</b>	Sharon Millar, Emil Bisp Rasmussen, Ümit Necef, Irene Simonsen, Martin Rheinheimer. Fra kl. 13.15 deltager dekan Simon Torp i mødet og Peter Bjelskou fra GET deltager under punkt 2.	czj czj@sdu.dk T 65502945 M 93507203
<b>Afbud fra:</b>	Gitte Rasmussen, Dag Heede og Dea Becher Sørensen	
<b>Referent:</b>	Caroline Zoffmann Jessen	
<b>Dagsorden sendt til orientering til:</b>	Udvalgets medlemmer	

1. Velkommen og nyt fra formanden – herunder orientering fra IGAB-konferencen
2. Drøftelse af SWOT, faciliteret af Peter Bjelskou fra GET. SWOT er rundsendt og blev fremlagt af formanden på IGAB. Det er planen, at en fælles drøftelse kan danne afsæt for nye ideer til arbejdet i udvalget.
3. Eventuelt

### Referat af mødet.

#### 4. **Ad. 1.** Velkommen og nyt fra formanden – herunder orientering fra IGAB-konferencen

Formanden orienterede fra IGAB (International Gender Advisory Board) konferencen den 31. oktober og 1. november 2019.

På konferencen var der blandt tilhørerne nogle studerende, der stillede spørgsmål ved særlige initiativer i forhold til køn, og om ikke det ville være en særlig favorisering af kvinder, som ikke er nødvendig. Nogle tilhørere ønskede, at de unge skulle sendes ud af lokalet, men formanden hilste den megen debat velkommen.

Til fredagens masterclass sammen med IGAB var alle medlemmer af ligestillingsudvalget inviterede, men fra HUM deltog kun formand og sekretær. Formanden spurgte på mødet, om der har været en misforståelse mht. fremmøde til masterclass, udvalgets medlemmer anfører, at de måtte melde afbud grundet andre opgaver.

Formanden spørger, om SWOT-analysen har givet anledning til nogle overvejelser blandt udvalgets medlemmer? Irene Simonsen fremfører, at det vigtigt med et udvalg, der har fokus på ligestilling mellem fakultetets medarbejdere og efterspørger, at vi i højere grad kunne vi dele vores viden med hinanden.

Emil Bisp Petersen oplever ikke, at der er problemer med ligestilling og fortæller, at når han nævner udvalget og dets arbejde, så er der ikke større interesse blandt kollegerne.

Ümit Necef tilslutter sig, og mener, at det er vigtigt med et udvalg, det har en symbolsk værdi. Han mener, at det kan være vanskeligt at vide, om det er en personalesag eller en ligestillingsag.

Martin Rheinheimer foreslår, at det kunne være frugtbart at have et fokus på "krænkelse", det kunne være relevant for alle medarbejdere. Dermed kunne vi blive bedre til inklusion. Martin Rheinheimer giver som eksempel, at nogle kvindelige medarbejdere kan opleve, at der bliver talt ned til dem. Det er ikke personsager, men måske udtryk for en uhensigtsmæssig tone mellem kolleger på Institutet.

## **Ad.2. Drøftelse af SWOT, faciliteret af Peter Bjelskou fra GET.**

Udvalget havde inviteret Peter Bjelskou fra GET til at facilitere en drøftelse af SWOT-analysen samt at hjælpe med en drøftelse af fokus i det videre arbejde i udvalget.

Peter Bjelskou spørger, om medlemmerne oplever at man, lokalt, er optaget af ligestilling?

Irene Simonsen (IDK) svarer, at det ikke rigtig et emne der fylder i samtalerne, men at hun også oplever, der er nogle efterdønninger fra #metoo, måske særligt i forhold til, at der har været en dansk indforståethed, som er svær for internationale medarbejdere at afkode og få adgang til.

Martin Rheinheimer (IH) oplever, at det helt store problem i øjeblikket handler om de meget få ressourcer. Der er så få stillinger, og det giver frustrationer blandt medarbejderne. Konkurrencen mellem medarbejderne er hård, og i den forbindelse taler nogle mandlige medarbejdere systematisk kvinderne ned.

Sharon Millar (formand) fremfører, at det kunne være spændende at få indblik i hvad er der for nogle stories og oplevelser blandt medarbejderne? Vi kan ikke nødvendigvis se og identificere problemerne med statistik.

Peter Bjelskou spørger, om man på HUM er opmærksomme på den ulige fordeling af køn på studierne/institutterne?

Det er man, på IH er det mænd er underviser mænd og dermed fremelsker særlige emner – det er en særlig opmærksomhed hos institutleder.

(Kl. 13.15 – dekan Simon Torp ankommer til mødet)

Udvalget drøftede, at det kunne være en mulighed for at få hjælp til at få en inkluderende mødekultur og andre måder at holde møder på, en ny tilgang via nye teknikker, samt en opmærksomhed på krænkelse.

Peter Bjelskou fortæller at de fra GET kunne deltage og udføre dilemmaspil i grupper – det kunne være i udvalget og evt. på medarbejdermøder. Udvalgets medlemmer er enige om, at det er vigtigt at få koblet arbejdet med disse emner lokalt, evt. via lokale møder, medarbejdermøder mv.

Peter Bjelskou spørger afslutningsvist, arbejdet i ligestillingsudvalget kobles til SDG? Kunne gender dimension være en del af både undervisning og forskning?

Udvalgets medlemmer er interesserede i et fokus på gender dimensions i undervisningen i ligestillingsarbejdet.

**Ad. 3. Eventuelt**

Intet under eventuelt.

Med venlig hilsen

**Caroline Zoffmann Jessen**

Projektleder