

Kommissorium for Ligestillingsudvalget på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, SDU

Baggrund for ligestillingsudvalget på SAMF

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (SAMF) på SDU ønsker at sikre ligestilling, dvs. lige muligheder og lige vilkår for kvinder og mænd blandt fakultetets videnskabelige og teknisk administrative personale.

Fakultetet har et konkret mål om at skabe en mere lige kønsfordeling blandt de ansatte.

Målet er foranlediget af en ambition om at tiltrække og fastholde toppen af hele talentmassen – den mandlige såvel som den kvindelige – og om, at det videnskabelige og administrative personales kønssammensætning i højere grad skal afspejle såvel de studerendes som det omgivende samfunds.

For at opnå dette og opfylde SDU's overordnede ligestillingsudvalgs vision om at opnå en styrket og bred lokal involvering i ligestillingsarbejdet på SDU, nedsatte SAMF dette ligestillingsudvalg i 2017.

Mål og vision for ligestillingsudvalget

Målet med ligestillingsudvalgets arbejde er at sikre lige muligheder og vilkår uanset køn, således at tabet af talentmasse i de videnskabelige og administrative stillinger mindskes. Dette skal resultere i en mere lige kønsfordeling mellem de ansatte fremover. De overordnede visioner for ligestillingsarbejdet er derfor:

- At bringe hele talentmassen i spil
- At sikre rollemodeller inden for forskning, undervisning, videnudveksling og administration
- At sikre transparens, lige muligheder og lige behandling for alle både under besættelse af stillinger, ansættelsen og i forbindelse med karriereudvikling
- At sikre et arbejdsmiljø med plads til forskellighed

Disse visioner udfyldes igennem udvalgets arbejde, som bl.a. vil berøre områder som ledelse, rekruttering og fastholdelse, karriereudvikling, arbejdsmiljø og opmærksomhedsskabelse.

Ligestillingsudvalgets arbejde

Ligestillingsudvalget udarbejder hvert år en handleplan med mål og status for ligestillingsarbejdet på SAMF. Udvalget er i den forbindelse ansvarlig for at samle input om lokale mål og indsatser fra institutter og øvrige enheder. Handleplanen forelægges fakultetsledelsen til godkendelse, ligesom der afrapporteres til fakultetsledelsen på årlig basis. Udvalget skal hovedsageligt fokusere på ligestillings spørgsmål i relation til køn, men kan også fokusere på bredere diversitetsspørgsmål. Arbejdet vil være koncentreret omkring de strukturelle betingelser på fakultetet i forhold til rekruttering, ansættelse og karriereudvikling.

Udvalget vil bl.a. arbejde med at identificere ligestillingsbarrierer på fakultetet og undersøge, hvilke situationer disse opstår i, samt afdække rollefordelingen mellem fakultetet og institutterne i ligestillingsarbejdet. Ligeledes vil udvalget afdække styringsmekanismer, virkemidler og incitamentsstrukturer i relation til ligestilling og forslå motiverende initiativer, som fakultetet og de enkelte enheder kan sætte i værk for at skabe en større balance i kønsfordelingen. Udvalget har ligeledes ansvaret for at undersøge udviklingen i kønsfordelingen på fakultetet, som afrapporteres årligt til det centrale ligestillingsudvalg.

Ligestillingsudvalget samarbejder med SDU's Gender Equality Team (GET) med udgangspunkt i universitetets overordnede Gender Equality Plan.

Medlemmerne af udvalget er ambassadører for ligestillingsarbejdet og skal derfor i de sammenhænge, hvor de indgår, være med til at sætte fokus på problemstillingen samt iværksætte og understøtte initiativer, der kan fremme målsætningen om at bringe alle talenter i spil.

Organisering af ligestillingsudvalget

Ligestillingsudvalget er et rådgivende udvalg nedsat af dekanen på SAMF. Fakultetsadministrationen såvel som hvert institut og eventuelle relevante centre på fakultetet er repræsenteret med hver ét medlem, og derudover udpeger dekanen en formand for udvalget. Medlemmerne repræsenterer deres respektive enheder med dertilhørende TAP- og VIP- medarbejdere. En institutrepræsentant varetager dermed både VIP- og TAP-medarbejders interesser. Ved sammensætningen af udvalget sigtes der mod at opnå en ligelig fordeling mellem mænd og kvinder, samt at medlemmerne har relevant indsigt i området og engagementet til at indgå i arbejdet.

Medlemskab i udvalget tages op hvert andet år, og det tilstræbes at maksimalt halvdelen af udvalget udskiftes på samme tid. Institutlederne og administrationscheferne udvælger nye medlemmer på anmodning fra dekanen.

Ligestillingsudvalget holder ca. fire årlige ordinære møder, og udvalgsarbejdet giver normtimer til de repræsenterede VIP'er. Dette aftales individuelt med de respektive institutledere. Dagsordenen for møderne udarbejdes af formanden i samarbejde med Dekansekretariatet, som sekretariatsbetjener udvalget.

Kommunikation og samarbejder

Udvalgets arbejde skal foregå i tæt samspil med de enkelte institutter og enheder på SAMF samt SDU GET. Dette sker for at sikre ejerskab til ligestillingspolitikken på hele fakultetet og samordning med SDU's overordnede politik og arbejde på området. Ligeledes vil der etableres et løbende samarbejde med det centrale ligestillingsudvalg, ligesom det lokale samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalget på årlig basis skal holdes orienteret om arbejdet i udvalget samt inddrages i forbindelse med relevante initiativer.

Kommunikationen om udvalgets arbejde skal gøres let tilgængelig på sdunet.dk.

Godkendt af Ligestillingsudvalget 17. januar 2017

Senest revideret og godkendt af Ligestillingsudvalget 7. december 2021