

## Referat

<b>Emne:</b>	Møde i SUND Ligestillingsråd
<b>Dato og tidspunkt:</b>	14. December 2020
<b>Sted:</b>	Zoom
<b>Deltagere:</b>	Rikke Leth-Larsen (RLL), Ulrike Muscha Steckelings (UMS), Jørgen Povlsen (JP), Marianne Nygaard (MN), Martin Lindberg-Larsen (MLL), Amanda Marie Tegllhus (AMT), Ida Holm Berner (IHB), Mette Elmoose (ME), Tomas Homburg (TH), Charlotte Myhre Jensen (CMJ-SUP), Uffe Holmskov (UH – SUP), Birthe Marie Rasmussen (BMR-SUP), Bjarne Laursen (BL-SUP), Karen Søgaard (KS – SUP), Magnus Barslund Pedersen (MBP studentermedhjælp)
<b>Afbud fra/ikke tilstede:</b>	
<b>Referent:</b>	Mette Elmoose

---

December 2020

melandersen

melandersen@health.sdu.dk  
T 65504625

### Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Orientering siden sidst (bilag a og bilag b) (v/ RLL)
3. **Feedback til GET på GEP materiale – VIGTIGT at materialet læses inden mødet** (bilag c & d) (v/ RLL)
4. SUND-LiU Årshjul og mål for 2021 og fremad
5. IGAB mødet, orientering og opfølgning (v/ME)
6. Deltager til NAT LiU møde 22.4, 13-14 (v/ME)
7. Eventuelt

Bilag: se OneNote

### *Ad 1) Dagsorden godkendt*

### *Ad 2) Orientering siden sidst*

Emnet Sexisme behandles lige nu. Har været oppe på det Centrale ligestillingsudvalg og på Institutledermøde. Der er oprettet en task force, og en whistleblower ordning er på vej. Der er altså generelt initiativer på vej centralt fra SDU så det er ikke nødvendigt at tage disse skridt mere lokalt. IHB beskriver, at på SIF vil der (også) blive arbejdet med sexisme i vores ene GEP. Det præciseres at de generelle tiltag ikke betyder at der er noget til hinder for at der også arbejdes på er lokale initiativer.

### ***Ad 3) Feedback til GET på GEP materiale***

Formål og proces af GEP for SDU er overordnet forståeligt og gennemarbejdet for dem der har været involveret i udviklingen. Det beskrevne udkast til GEP årshjul og proces kan dog kvalificeres på følgende områder:

#### Struktur:

Dokumentet bør gøres mere simpelt og overskueligt. Der mangler et overblik/summery.

Mange gentagelser og forkortelser. Flere afsnit og skemaer kan kombineres (feks "hvad er GEP" og "formål med GEP")

Tabel s 16 præsenteres tidligere i dokumentet

Der kan med fordel laves en horizontal timeline for hver bidragende part

Gerne figurer der gør det lettere at læse.

Der veksles mellem udtryk som GEP og GE-handleplaner og ligestillingsindsatser - flere ord for det samme.

Ansvar og opgaver kan med fordel skrives ind i tabel s 16

Tabeller for to-årig cyklus og tabel med oversigt over procestrin kan flettes

#### Indhold:

Det er uklart hvem der er modtager af dokumentet

Skal det kunne forstås af internationale medarbejdere, bør det oversættes til engelsk

I forhold til data bør: Mænd, kvinder, binary adresseres

Det er uklart præcis hvordan og hvem der sætter mål for SDU - Er det GET eller direktionen? Hvem er ansvarlig.

Skema s 8. Sammenfatning af GEP. B. Strategisk analyse: Der ønskes udkast til metode.

Der bør laves en evaluering af oprindelsessted for de respektive Gender Statistics og om grundlaget er korrekt.

Flere steder står der "you can find some of this data in...". Hvad med resten?

Nøgletal bør trækkes centralt fra, så grundlaget for fortolkning er ens, og gerne så der kan refereres til SDU samlede tal i gennemgang af fakulteternes tal. Fakulteterne bør bruge tiden på at forholde sig til tal, fremfor at lede efter tal.

Statistik over ledere/ledernes stillingsbetegnelse bør oversættes til dansk/engelsk så skema og data fra Gender statistics kan sammenholdes.

#### Processen:

Hvad er processen fra at have en fakultetsambition til en sdu ambition? Har man mulighed for at forholde sig til det på fakulteterne?

Hvordan deler vi erfaring. Eller hvordan sikre vi os at delingen af erfaring bliver en mere eksplicit del af GEP arbejdet. Det er udelukkende beskrevet for lederniveau, ikke på "bruger" niveau. Der kunne med fordel være

specificert erfaringsudveksling med medarbejdere/studerende med fælles erfaringer, men forskellige miljøer.

Institutedere bør også systematisk dele erfaringer i processen - feks fast til institutledermøder.

Hvordan sikres at tiltag integreres på institutniveau og på daglig basis? Who and How!

Hvem deler erfaring med hvem/hvem videregiver information til hvem?

Det lokale LiU skal være opdateret på hvad der foregår i hvert institut

Det opleves at der i den aktuelle pilot har været god og meget kvalificeret støtte fra GET i forhold til de lokale initiativer er er sat i gang.

RLL formidler dette til GET.

#### ***Ad. 4) SUND-LiU Årshjul og mål for 2021 og fremad***

I lyset af GEP materialet og den aktuelle pilot på SUND drøftede vi hvad vi ser som de centrale opgaver for SUND-LiU fremadrettet, herunder hvordan vi kan få planlagt vores aktiviteter gennem året, så de bedst understøtter og spiller sammen med de fastsatte GEP aktiviteter. Det er dog også vigtigt at vi forholder os til hvilke aktiviteter vi ser som centrale og værdifulde for ligestillingsarbejdet og hvordan vi kan arbejde på at fastholde eller udvikle disse i den omstilling der aktuelt sker i forbindelse med indføringen af GEP arbejdet. Her er umiddelbart mange muligheder men muligvis også udfordringer og begrænsninger.

Det blev drøftet at der kan være en meget central funktion som ”point of contact” mellem medarbejdere og ledelsen, og den bredere proces (omkring GEP). Så vigtigt at vi sørger for at være orienteret om hvad der rører sig på institutterne både i forbindelse med GEP definerede aktiviteter men også bredere set. Så herunder er der forhold af betydning for ligestilling og mangfoldighed som vi bør være mere opmærksomme på på fakultetet. I den forbindelse blev det foreslået at få skabt en tættere kobling mellem arbejdsmiljø gruppen og LiU repræsentant. Det er også vigtigt at være orienteret om det lokale arbejde med GEP aktiviteter. Pt er alle repræsentanter involveret i de lokale aktiviteter. Det ser vi også som vigtigt fremadrettet.

En anden vigtig funktion er at understøtte og dermed sikre en erfaringsdeling på tværs af institutterne, og også fra andre fakulteter.

Herunder at kunne lokalisere fælles udfordringer eller udviklingsmuligheder der kan kalde på et fakultært GEP mål.

JP foreslog at der kan være en fordel i at vi i udvalget ser på konkrete cases.

Det er aftalt at vi på næste møde:

- Får lavet en konkret plan for det næste års aktiviteter (SUND-LiU årshjul) ud fra GEP materialet. ME & RLL forbereder udkast.
- Alle repræsentanter giver en opdatering på hvad der arbejdes med på institutterne, og hvad der ellers rører sig
- Gennemgår vores forretningsorden (ligger på OneNote) med henblik på eventuel opdatering.

**Ad. 5) IGAB mødet, orientering og opfølgning**

Der var to input fra IGAB repræsentanterne under vores drøftelse til mødet. Det første var, at når vi taler om mangfoldighed (diversitet) så kan det være en fordel at definere mere eksplicit hvad der menes med diversitet, hvilke parametre. MN nævnte en rapport (fra Unilever?) der fremhæver fordele ved at fokusere på mangfoldighed, og ikke kun køn. Vi drøftede at vi også ser en mulig fordel i at være parat til at gå ind i drøftelser om diversitet i forhold til en bredde af emner. I de seneste år har vi måske netop bidraget ved at sætte fokus på områder, som måske kan forsvinde hvis vi primært tale om ligestilling i et køns perspektiv. Vi blev enige om at drøfte dette i forbindelse med gennemgang af vores forretningsorden på næste møde, da vi her tidligere har nævnt nogle områder for vores arbejde. Det andet input var i forhold til mulighederne i forbindelse med flytningen / omstrukturering. Her har vi jo en unik mulighed. RLL tager dette med på Instituttleder niveau.

IHB nævnte under drøftelsen at de på lokalt møde havde drøftede forskellige udfordringer, herunder i forhold til andre typer af stillinger og opgaver (rengøring), men også hvordan de i studenteroptag har en mere blandet kønssammensætning der er i kontrast til de akademiske ansættelser hvor det primært er kvinder. ME informerede om at det ved det centrale ligestillingsudvalg er blevet drøftet om vi fremadrettet også skal have kønsrepræsentation for studenter optag (eller færdiggørelse) med.

**Ad. 6) Deltager til NAT LiU møde 22.4, 13-14**

UMS deltager sammen med ME hvis ok at mødet bliver på engelsk. Andre undersøger om de har mulighed for at deltage og melder tilbage til ME.

**Ad. 7) Eventuelt**

**Møder** for næste år sendes rundt snarest. De er planlagt så de kommer kort tid efter møder i det centrale ligestillingsudvalg.

**Nye medlemmer.** CMJ har meldt at hun ønsker at stoppe i udvalget, JP og BL stopper også i forbindelse med pension, IHBs ansættelse stopper om cirka et år. ME foreslår at der findes en suppleant fra IfP da der er flere ansatte interesserede i udvalgets arbejde. Vi starter derfor en process omkring rekruttering af nye medlemmer. Det er de aktuelle repræsentanter der starter dette lokalt. Hvis flere relevante kandidater ser vi på tidligere opstillede parametre i forhold til at sikre størst mulig repræsentativitet og diversitet i udvalget. Det mest centrale er dog fortsat at få medlemmer der er eller er indstillet på at være aktivt engageret i ligestillingsarbejdet – på og imellem udvalgets møder.

**Punkter og opgaver til næste møde:**

- Runde fra institutterne
  - o **Alle** LiU medlemmer kontakter respektive arbejdsmiljøgrupper på institutterne og drøfter synergi og overlap, herunder hvordan LiU repræsentanter bliver mere synlige i instituttet
  - o **Alle** LiU medlemmer giver en opdatering på hvad der arbejdes med på institutterne i relation til GEP initiativer og andet GE relateret,
- Plan for det næste års aktiviteter (SUND-LiU årshjul) (**udkast v. ME og RLL**)
- Opdatering af forretningsorden
  - o **Alle** LiU medlemmer læser forretningsorden igennem (se OneNote). Hvis der er dele I mener skal opdateres så skriv gerne dette, og eventuelle forslag, til ME forud for mødet.

**Andre emner til næste eller kommende møder:**

Strategi for at få bedre datagrundlag, herunder betegnelse af ledelsespositioner

Kommunikationsstrategi – how and what to communicate.

Monitorere eller drøfte mulighederne i forbindelse med flyt af SUND

Referent: Mette Elmoose