

Referat fra møde i SUNDs Ligestillingsråd i WP19,3, Lokale 402, D. 19. februar 2018, 14-16

Følgende medlemmer var tilstede: Uffe Holmskov (UH), Marianne Andersen (MA), Marianne Nygaard (MN), Jørgen Povlsen (JP), Karen Søgaard (KS), Rikke Leth-Larsen (RL), Mette Elmoose (ME), Katrine Bindebøl Holm Johansen (KBHJ),

Ordstyrer: RL

Referent: ME

med følgende dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Orientering fra LiU. v. RLL
3. Opfølgning på aktuelt arbejde.
 - *Transparens i ledelse.*
 - *Samarbejde med GET omkring rekruttering på SUND*
 - *Ligestillingsrådets møder som prototype forløb i proces omkring unconscious bias.*
4. Rekruttering til ligestillingsråd, 2 åbne pladser.
5. Karriereveje – åben drøftelse af fokus for det videre arbejde og nedsættelse af arbejdsgruppe. V. ME
6. Senior fokus – nedsættelse af arbejdsgruppe.
7. Bidrag til Nyhedsbrev - ligestillingshistorien. Hvem skriver?
8. Evt.

Ad 1. Godkendt med følgende punkter tilføjet under evt.

- Ønske om lønstatistik, KS
- Drøftelse om Universitet studerendes beskrivelse af sexisme, chikane, KBHJ
- Hjemmesiden, ME

Ad 2. På SDUs ligestillingsudvalg var der ved sidste møde fremlæggelse ved GET med fokus på deres aktuelle indsats. GET har nu en hjemmeside www.sdu.dk/da/om_sdu/gender_equality. Herfra vil der blive linket til de lokale råd. GenderDataWarehouse er under etablering. Det er et ønske at det på et senere tidspunkt kan rumme lønstatistik. Der er Kick-off arrangement den 12.4. Der er et offentligt arrangement fra 15 ved SDUs internationale Advisory Board. Her er det er oplagt, at rådets medlemmer deltager. ME laver en kalenderindkaldelse.

Det blev drøftet om der er særlige forhold man bør være opmærksom på i planlægning af den næste APV, her påpegede vi ønsket om at tydeliggøre hvad der menes med nærmeste leder, jævnfør vores arbejde i rådet med transparens.

Karriereudviklingsprogrammet for yngre forskere blev evalueret. Der er en ujævn søgning på tværs af fakulteterne. SUND er godt repræsenteret, men det er vigtigt vi understøtter opmærksomheden på muligheden for karriereudviklingsprogrammet.

Der skal snart laves den årlige indberetning om ligestillingsarbejdet på SUND. RLL og ME er tovholder på dette.

Ad 3. **Transparens i ledelse:** RLL og JP redegør for aktuel status omkring Transparens i ledelse. Efter drøftelse med fælles tillidsmand Bjarne Andersen og der er lavet mindre ændringer. JP går videre med disse. På hjemmesiden vil det være godt hvis der kan linkes til relevante sider der beskriver råd, stillingskategorier o.a.. UH foreslår en over løndannelse. UH skitserer, sender til RLL. MA foreslår at materialet organiseres i sæt til henholdsvis kliniske medarbejdere og ikke kliniske medarbejdere.

I drøftelse af hvad der skal ske materialet. Vi ser en mulighed for at materialet kan understøtte transparens, men også at det kan profilere SDU som en arbejdsplads med fokus på ligestilling og transparens. Vi anbefaler at materialet gøres tilgængeligt:

- på SUNDS hjemmeside (Vi sender til Thomas Homburg)
- I velkomst mapper
- Ved MUS samtaler, i det materiale der sendes rundt til forberedelsen

Samarbejde med GET omkring rekruttering på SUND: RLL deler kort erfaringer, der også vil blive drøftet på næste institutleder møde og opfordre andre til at henvende sig til GET hvis de gerne vil have andre øjne på rekrutteringsprocessen. I punkt 4 har vi også sparet med GET.

Ligestillingsrådets møder som prototype forløb i proces omkring **unconscious bias**. GET er opmærksomme på ønsket og vil vende tilbage med forslag til processen.

Ad 4. Niels Marcussen træder også ud af rådet på grund af ændring i stilling. Tak til Niels for indsatsen i rådet. Vi mangler derfor 2 medlemmer. ME har drøftet proces med Maria Dockveiler fra GET for yderligere kvalificering. Ud fra drøftelsen: Den vigtigste prioritering i rådet er at få medlemmer der er engagerede og vil indgå aktivt i rådets arbejde. Derudover har vi fokus på repræsentativitet hvilket kan tænkes i forhold til institutter, områder, stillingskategorier, alder, køn, geografisk tilhør, nationalitet.

Det blev aftalt: Vi laver åben opfordring. ME laver en generel kort tekst til hjemmesiden, så folk ved de kan henvende sig hvis de ønsker at bidrage til arbejdet. UH laver kort tekst der kan sendes rundt via institutledere, fokus på vigtighed af arbejdet. Ved flere henvendelser prioriteres ud fra rådets aktuelle sammensætning om muligt i følgende orden: TAP medlem, en international baggrund, mand, geografi.

Ad 5. Karriereveje. ME præsenterede kort slides fra rådets tidligere arbejde med karriereveje og kombinationsstillinger. Vigtige pointer i drøftelsen var: at et mål kan være at få klædt alle på til at kunne stille de rette spørgsmål for at afklare karriereveje, samt at ledelsen fortsat får taget karriere veje op, på lige vis med medarbejdere fra begge køn. JP At aktuelle stillingskategorier og klassiske karriereveje ikke er fuldt adækvate i forhold til aktuel mangfoldighed i ansættelsesforhold.

Det blev aftalt: ME sender ældre materiale rundt med referat. Der arbejdes på at samle og opdatere det materiale vi har så vi kan få det gjort bredt tilgængeligt (på hjemmesiden). KS, KBHJ, MN og ME indgår i arbejdsgruppe. På sigt kan der arbejdes videre på at tydeliggøre minimumskrav i forhold til hvad der skal til for at gå fra et trin til det næste, at få beskrevet pilene i figuren. Opdatering ved næste møde.

Ad 6. JP kommer med oplæg til næste møde.

Ad 7. Tekst om transparens rundsendes som nyhedsbrev

Ad 8. Punkt om lønstatistik blev dækket i punkt 2. KBHJ vil til næste gang kontakte Merete Haaberman med henblik på aktuelle tiltag på SDU omkring studerende. Vi vil på sigt tage en lidt bredere drøftelse omkring hjemmeside og kommunikationsstrategi.

Næste møde er 17.5.18 kl. 14-16.

Er der ikke kommentarer/indsigelser til referatet inden 2/3-18, betragtes det som godkendt.