

# Referat

## TEK Ligestillings- og Mangfoldighedsudvalg (LiMU)

**Tid:** Fredag d. 1. marts 2019, kl. 10:00 – 12:00

**Sted:** Tesla (Ø28-508A-3)

**Deltagere:** Dorte Sølvason, Katharina Rubahn (skype), Marianne Harbo Frederiksen, Henrik Johnsen Vindt, Henrik Karring, Kirsten Præstegaard og Heidi Maglekær Jensen (referent)

**Afbud:** Anders Runge Walther

### 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

Marianne spurgte ind til, om nogen havde konkrete oplevelser omkring ligestilling. Fremover bliver det et punkt på dagsordenen.

Marianne har selv oplevet en episode i forbindelse med et spørgeskema, hvor man skulle vælge køn. Her var der en, som henvendte sig, da vedkommende ikke falder inden for kategorierne mand/kvinde. Der bør overvejes en tredje kategori.

Der blev spurgt ind til, om der findes en opgørelse omkring, hvorvidt flere kvinder eller mænd føler sig stressede? Vi ser på APV'en.

Katharina nævnte, at folk ikke ved, at hun er med i LiMU, så hun bliver ikke kontaktet. Vi skal have udbredt kendskabet til medlemmerne i LiMU. Vi iværksætter en udmelding i TEK News. Der er også brug for redskaber til at blive klædt på, hvis nogen henvender sig.

### 2. Ny prioriteret tidsplan og strategiarbejde v. Kirsten Præstegaard

Liste over kvindelige bedømmere er næsten på plads. Den kommer snart på SharePoint under HR. GE er en del af strategien på TEK.

Første indsat er rekruttering; herefter tager vi fat på karriereprogression. Vi har skelet til GET ved udarbejdelse af skemaet.

Kvindelige studerende er også et fokuspunkt. TEK KOM er i gang med at søge fonde til rekruttering af flere kvindelige studerende. Det er ikke vores opgave, men vi følger det tæt.

I næste uge har borgmesteren inviteret til dialogmødet: Hvordan får vi flere kvinder i IT-og Robotbranchen? Heidi deltager i mødet.

### 3. Orientering fra mødet med GET v. Marianne Harbo Frederiksen

Mødet med GET er blevet udskudt pga. sygdom. Emnet for mødet er GE-reflekteret rekruttering samt stillingsopslag.

Vi vil bl.a. tale med dem om, hvor i rekrutteringsprocessen det bedst kan betale sig at gøre en indsats. En skabelon til stillingsopslag er første skridt.

### 4. Oplæg til Heads of Unit (HoU)

Det kunne være en god idé at have punktet på dagsordenen på samme møde, som strategien meldes ud, da det vil give ekstra slagkraft. Høring om strategien er d. 8. april. Vi forsøger at deltage på dette møde. Der er ca. 20 deltagere i snit på HoU møder.

Unconscious bias har været et forløb på direktionsniveau, men ikke i forhold til HoU. Kan vi lave et forløb med dem også i samme forbindelse? Det er en god ide, at de selv afprøver og oplever, hvis de har unconscious bias. Vi skal komme med en plan for udrulning på TEK til mødet.

Vi skal have få, konkrete virkemidler, så det er nemt. Vi må ikke blive for ambitiøse, kan vi bare rykke dem en lille smule. Det skal være en appetizer i første omgang. En metode kunne være at give dem et spørgeskema inden mødet og igen efterfølgende. De bliver måske overraskede over deres egen reaktion.

Alle fra LiMU bliver inviteret til HoU møde.

5. **Årlig afrapportering til SDUs ligestillingsudvalg**

Marianne laver rapporten og sender den i høring inden fristen d. 1. maj.

6. **Nyt fra det centrale ligestillingsudvalg** v. Kirsten Præstegaard og Marianne Harbo Frederiksen  
Både Kirsten og Marianne var forhindret i at deltage i seneste møde.

Ole Skøtt er ny formand.

Der er udarbejdet en vejledning med gode råd ved krænkende adfærd. Der er noget i APV'en, omend det er små tal. I næste APV vil der være et fritekstfelt i forbindelse med krænkende adfærd. Der er en overrepræsentation blandt kvinder. De unge forskere har det sværest. Slides om krænkende adfærd fra mødet udsendes med referatet.

Det kunne være interessant, hvis man kunne sammenligne på tværs af landegrænser. At få sat tingene lidt i relief.

Der afholdes en workshop for det centrale ligestillingsudvalg om ledere og køn. Marianne deltager.

FNs verdensmål omfatter også ligestilling og er væsentligt for vores arbejde.

D. 10. april er der GET-symposium. Vi har mulighed for at komme med ideer til emner.

Vi foreslår emnet: Krænkende adfærd – ubevidst. Hvad er krænkende adfærd? Der er en forskellig opfattelse af krænkende adfærd. Hvor går grænsen?

7. **Orientering fra konferencen Uddannelse, karriere og køn** v. Heidi Maglekær Jensen

Nogle centrale pointer på konferencen var: Vi har brug for kvinder i STEM-fagene for at have nok arbejdskraft. Desuden er det en ond cirkel, hvis det kun er mænd, der designer IT-systemer. Så vil kvinderne ikke kunne se sig selv i dem, og det forstærker problemet. DK er gået fra nr. 42 verden i 2006 til nr. 95 i 2018, når det kommer til kvinder i ledelse.

Der blev nævnt flere løsningsforslag bl.a. 'Fra STEM til STEAM', mere tværfaglighed, at der sættes mere pris på kvindelige dyder, ledelsesopbakning, en ligestillingsansvarlig, en større konkretisering af, hvad STEM-fagene dækker over, og hvilke jobs de fører til.

8. **Eventuelt**

Der var ikke noget under Eventuelt.