

Referat af møde i SUNDs Ligestillingsråd den **18. september 2017**.

Følgende medlemmer var til stede: Marianne Nygaard (MN), Niels Marcussen (NM), Jørgen Povlsen (JP), Marianne Andersen (MA), Karen Søgaard (KS), Olaf Svenningsen (OS), Rikke Leth-Larsen (RL), Mette Elmoose (ME), Katrine Bindebøl Holm Johansen (KBHJ),

Afbud fra:

Ordstyrer: RL

Referent: ME

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Meddelelser fra SDU's ligestillingsudvalg (LiU) v/ RL
3. Opfølgning omkring Unconscious Bias
4. Arbejdsgruppen omkring ledelse og transparens JP, NM, MA & RL er ansvarlig for oplæg til mødet.
5. Bidrag til Nyhedsbrev - ligestillingshistorien. Hvem skriver?
6. Evt.

Ad. 1) Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt

Ad. 2) Meddelelser fra SDU's ligestillingsudvalg (LiU) v/ Rikke Leth-Larsen

RL orienteret fra LiU i forhold til den aktuelle strategiske indsats om at etablere et Ligestillings team (GET: gender equality team), teamet har eget budget som del af HR udvikling – 2,5 person. Det betyder at der er personer til at løfte de opgaver der opstår i udvalget og rådernes arbejde. Der er aktuell ansættelse i gang for et medlem, derudover er Eva Sofie Myers chef i teamet ansat på halvtid og Liv Baisner er med i teamet i en fuldtidsansættelse. Et tæt samarbejde med GET er oplagt for rådet. RL forespørger ved GET og rundsender.

Ad. 3) Opfølgning omkring unconscious bias

En del af vores forslag til indsats overlapper i nogen grad med planerne for GETs arbejde, hvor fokus på unconscious bias er nævnt. Vi vedtager at drøfte det med GET snarest. Vi inviterer til rådets næste møde i december. Hvis GET ikke kan deltage planlægger vi til det næstkommende møde.

Derudover drøftede vi mere generelt hvordan vi kan synliggøre rådets arbejde om om fx ligestillingshistorien i nyhedsbrevet kommer mest effektivt rundt.

Vi drøftede de forskellige måder rådets medlemmer arbejder med synlighed til gensidig inspiration. Overvejelser og forslag var:

- at få rådets arbejde på som fast punkt på centrale møder som eksempelvis institutledelsens møde med ansatte, institutledermøder, eller institutforum.
- Afsøge om vi kan få det sendt med rundt i "Nyheder fra SUND"
- Burde rådet være nævnt med hjemmeside link på intra under punktet "råd nævn og udvalg"?

Vi tænkte igen at det var oplagt at drøfte dette punkt omkring øget synlighed med GET. Aktuelt aftalte vi at fastholde nyhedsbrevet, indsætte link til rådets hjemmeside i nyhedsbrevet samt opfordre til at alle ansatte kan komme med input til rådets møder. Det kan også overvejes at opfordre institutsekretærene sender videre i mere direkte mail så indholdet ikke ligger som en mail i en mail.

Ad. 4) Arbejdsgruppen omkring ledelse og transparens JP, NM, MA & RL er ansvarlig for oplæg til mødet.

Arbejdsgruppen præsenterede arbejdet omkring ledelse og transparens primært ud fra visualisering af de forskellige strukturer på institutterne både i forhold til forsknings arbejde og undervisning. Ud fra drøftelsen blev det tydeligt at der selvfølgelig er det rent juridiske lag ift. ledelses reference, hvor de forskellige positioner er beskrevet i universitetsloven, men at der også af den daglige og mere pragmatiske organisering, hvor eksempelvis forskningsledere spiller en central position. Det var også tydeligt de udfordringer der var i forhold til dobbelt ansættelser hvor der er to juridiske ledelser inde. Gruppen arbejder videre med materialet ud fra drøftelsen og vil derudover inddrage TR for at få deres feedback. KBHJ kommer derudover med input til hvordan det matcher organiseringen på SIF.

Rådet kan opfordre til at der tydeligt defineres funktioner for forskellige positioner som fx forskningsledelse på de forskellige institutter og evt. også at der tydeliggøres de konkrete forventninger til arbejdsindsats for de forskellige typer af ansatte.

Strukturerne fungerer typisk men kan være komplekse at gennemskue og afspejler tilsyneladende mere generelle fund fra universitetsverdenen omkring akademisk personales indsigt i de formelle strukturer. Det kan have en betydning for ligestillingen i forhold til at manglende synlighed kan påvirke de ansattes oplevelse af tilfredshed på arbejdspladsen og handlegenerer i forhold til arbejde og karriere.

Når oversigten kommer mere på plads vil kommunikationsafdelingen hjælpe med opsætning og formidling af modellen.

Ad. 5) Bidrag til Nyhedsbrev - ligestillingshistorien. Hvem skriver?

RL og ME skriver omkring etablering af GET.

Ad. 6) Evt.

Ulrike Muscha Steckelings udtræder af rådet. RL kontakter IMM for forslag til ny repræsentant i rådet.

Opsummering ift. kommende møder:

Møde 11.12

- GET inviteres (RL) fokus på vores tanker omkring unconscious bias og drøftelse omkring at synliggøre ligestillingsarbejdet.
- Opfølgning på arbejdet omkring ledelse og transparens

Første møde i 2018 (punkter for indsats – nye medlemmer kan melde sig i arbejdsgrupper)

Synlige karriereveje

Senior politik / generationsaspekt

Næste møde er **11. December 2017 kl. 14-16.**

Er der ikke kommentarer/indsigelser til referat inden 14/10-17, betragtes det som godkendt.