

Referat af møde i SUNDs Ligestillingsråd i WP19,3, Lokale 402, den 3. december 2018 kl. 14.00 – 16.00

Tilstede: Rikke Leth-Larsen (RLL), Karen Søgaard (KS), Marianne Nygaard (MN), Tomas Homburg (TH), Mette Elmose (ME; referent), Lilian Keene Boye (LKB fra IRS; via skype), Maria Dockweiler (MD)

Afbud: Katrine Bindesbøl Holm Johansen (KBHJ), Jørgen Povlsen (JP), Ulrike Muscha Steckelings (UMS)

Dagsorden som følger:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Velkommen til nye medlemmer
3. Orientering fra LiU. Herunder proces for årsrapport v. RLL
4. ca. 14.15-15.00: Gender Data Warehouse ved deltagelse af Maria Dockweiler fra GET
5. ca. 15.00-15.40: Fokus på aktuelle indsatser på SUND ift at understøtte karriereforløb i starten af forløbet ved repræsentanter fra IRS og IoB – mindre oplæg på ca. 10 min og mulighed for drøftelse.
6. Rekruttering til ligestillingsrådet v. RLL
7. Bidrag til nyhedsbrev – ligestillingshistorien. Hvem skriver?
8. Eventuelt

Ad. 1) Godkendelse af dagsorden
Dagsorden godkendt.

Ad. 2) Velkommen til nye medlemmer
Tomas Homburg og Ulrike Muscha Steckelings er indtrådt i rådet.

Ad. 6) Rekruttering til ligestillingsrådet
I forhold til rekruttering drøftede vi at det kunne være en fordel med repræsentation fra alle institutter (har vi allerede næsten) og også en suppleant, da vi så kan få en bredere berøringsflade ud på institutterne, flere medarbejdere der er bekendte med ligestillingsarbejdet på SUND og SDU og mere stabilt fremmøde. Det arbejder vi videre mod (RLL). Vi talte desuden med MD om at det ville give god mening hvis hun kunne deltage fremadrettet, da det giver en meget fin sammenbinding mellem GET og rådets arbejde (MD afklarer).

Ad 3) Orientering fra LiU. Herunder proces for årsrapport

Der arbejdes frem mod årsrapport for 2018, da tal fra fakulteterne først er klar i februar er fristen for afrapportering i marts 2019. Vi håber at kunne nå at få tal og drøfte dem på vores første møde i 2019.

RLL spurgte som aftalt ved sidste møde indtil SDU og hvordan der arbejdes med seksuel chikane. Der blev her peget på de personalepolitiske retningslinier. MD informerer desuden at arbejdsmiljøkontoret har udarbejdet en ny guide for forebyggelse og håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed.

MD supplerede med, at der 10 april afholdes et GE symposium, MARKER GERNE DATO.

Der har blandt institutledere været arbejdet med unconscious bias.

Der var her i SUNDs råd et ønske om at kunne prøve samme proces.

One-Note:

- Referat af LiUmødet (mappen: SDU's ligestillingsudvalg LiU)
- Guide for forebyggelse (mappen: ligestillingsmøde december 2018 + diverse material)

Ad 4) Gender Data Warehouse

MD præsenterede SDUs Gender statistics. Der er nu en dataenhed der skal arbejde med data til strategisk ledelsesinformation, og her bruges Datawarehouse fremadrettet.

Link til den nuværende database: <https://qv.sdu.dk/>, under kategorien "Nøgletal".

One-Note:

- Slides fra MD præsentation (mappen: ligestillingsmøde december 2018)

MD demonstrerede nogle af mulighederne men fremhævede også de begrænsninger, der kan være, især for SUND. Der arbejdes på fremadrettet at kunne håndtere kombinationsstillingerne bedre.

KS spurgte til lønstatistik. MD informerer følgende om lønstatistik: En samlet lønstatistik for hele SDU findes offentligt tilgængeligt her: www.loenoverblik.dk Vælg ministerområde 19 (Uddannelses- og forskningsministeriet) og find derefter SDU i hovedkonto-menuen (192211). Så kan der vælges tabeltypen "kønsopdelt gennemsnitsløn" og fordelt på fx stillingsbetegnelse, personalekategori, løntrin etc. (i "Visning"). Der kan også afgrænses på tjenestemænd og OK-ansatte i højre hjørne ("Hovedgruppe").

Vi vil i SUND ligestillingsråd gerne bakke op om at Gender statistics kan bruges på institutterne bredere set, da det kan være med til at gøre ligestillingsspørgsmålet mere nærværende og relevant. MD anbefaler at vi venter med dette, til der er udarbejdet en brugsvejledning.

Ad 5) Fokus på aktuelle indsatser på SUND ift. at understøtte karriereforløb i starten af Oplæg ved LKB fra IRS

LKB beskrev erfaringerne fra afholdelse af institut forum for ph.d.-studerende og post-docs ved IRS. Ved det første møde var der samlet 92 deltagere og mødet førte til udarbejdelsen af ide katalog (indsat som bilag OneNote) der samlede forslag til bedre trivsel. Oplevelsen var at forum var med til at understøtte trivsel og at det at blive aktivt inddraget i udviklingsarbejdet på instituttet var betydningsfuldt. En pointe var at der måske kunne mangle kurser svarende til præ-ph.d.-kursus og hvordan komme i gang med at være ph.d. kursus i forhold til når man går over i post-doc ansættelse. Det førte til en mere generel drøftelse omkring oplevelse af udfordringer og muligheder over tid og i særlige stillingskategorier. De midlertidige stillinger blev set som særligt udfordrende og hvor der aktuelt ikke er det samme organisatoriske fokus omkring opstart i post-doc og adjunktstilling som der eksempelvis er i forhold til ph.d.-niveau. Vi tog en runde ift. Om der aktuelt er tiltag for på tidsbegrænsede ansættelser som fx ph.d., post-doc og adjunkt:

IoB – JP beskriver talentudviklingsprogram ved Jens Troelsen

IST – MN beskriver ph.d. forum – arrangeret af studerende

IfP – ME beskriver udvikling af "journal club" for ph.d. og videnskabelige assistenter

Det blev aftalt at RLL og ME vil tage initiativ til at få samlet erfaringer ind fra fakultetet i forhold til hvad der aktuelt er af tiltag omkring ph.d.-ansatte samt øvrige tidsafgrænsede stillingsstrukturer.

Vi talte om hvorvidt man bør styrke vejleders kompetencer yderligere. Fx ved obligatorisk ph.d. vejleder kursus, og eventuelt også yderligere og mere løbende opdatering, sparring for vejlederne.

MD informerer til inspiration:

SAMF har som nævnt lagt et stort stykke arbejde i at få udarbejdet kvalificeringsoversigter for hvert institut. Find fx IVØ's "[promotion guidelines](#)", IMM's "[meriteringskriterier](#)" og Statskundskabs "[Scholarly Qualification Metrix](#)"

Er der ikke kommentarer/indsigelser til referatet inden 1.2.2019, betragtes det som godkendt.