

Referat Ligestillings- og mangfoldighedsudvalg (LiMU)

Tid: Tirsdag den 21. august 2018, kl. 10:00-11:30
Sted: Tesla (Ø28-508A-3)
Deltagere: Dorthe Sølvason, Katharina Rubahn, Marianne Harbo Frederiksen, Henrik Karring, Anders Runge Walther og Heidi Maglekær Jensen (referent)
Afbud: Kirsten Præstegaard og Henrik Johnsen Vindt

Dagsorden:

1. **Velkommen til Katharina Rubahn og Anders Runge Walther + kort præsentationsrunde**
Præsentationsrunde og præsentation af udvalget.
2. **Godkendelse af dagsorden**
Godkendt uden kommentarer
3. **Godkendelse af [referat fra den 10. april 2018](#)**
Godkendt uden kommentarer. Det blev besluttet at referatet fremover udsendes senest 10 dage efter mødet med indsigelsesfrist på en uge, hvorefter referatet er godkendt.
4. **Orientering fra møde med Henrik Bindslev v/Marianne Harbo Frederiksen**
Der er lige nu et forløb i gang i direktionen omkring unconscious bias ift. ansættelser.

Marianne gennemgik de punkter, der blev drøftet på mødet med Henrik Bindslev.

Attentive Leadership: Kvinder fremhæver ikke egne styrker i samme grad som mænd. Dette kræver attentive leadership.

Goder ved en universitetskarriere: Løn er ikke et parameter, vi kan konkurrere på, men i stedet er det fleksibilitet, nysgerrighed og frihed.

LiMUs medlemmer oplever, at fleksibiliteten også er blevet mindre over årene. Der er mere undervisning og mere travlt. Der arbejdes mange timer. Der er også kommet mindre frihed pga., at man er presset af mængden af artikler, der skal produceres. SDUs fortolkning af reglerne på området kan have en del af skylden. Forskere skal også i højere grad skaffe egen løn. En kandidatundersøgelse overvejes for at få et billede af, hvordan de ser på en universitetskarriere.

The leaky pipeline – folk forsvinder inden de når lektor-niveau.

Kulturen er kompetitiv. For ph.d.studerende og postdocs kan det f.eks. være svært at få børn/holde barsel, da det ikke passer sammen med et projekts levetid, som de typisk er ansat til at arbejde på i en afgrænset periode. Deres ansættelse forlænges med barselsperioden, men det gør projektet ikke.

Change of research environment er også et problem i forhold til at få/have børn. Det kræver en holdningsændring.

Katharina har et eksempel på projekt, der er blevet forlænget i 2 mdr. pga. en af projektdeltagernes barsel, men det er relativt kort tid i forhold til den typiske længde af en barsel.

Hvordan kan man skabe rum for, at kvinder kan få børn under en post.doc og en ph.d. Udskudt barsel er måske en mulighed. Der er også et pres fra det omgivende samfund, om at holde lang barsel. Hvordan skaber vi gode rammebetingelser. Børneinstitutioner på uni kunne være en hjælp.

Rekrutteringen skal afspejle rekrutteringsgrundlaget.

Kultur: LiMU bør være sparringspartner for HoU i forhold til kultur og evt. deltage ved et af deres møder.

LiMU holder en brainstorm på mødet i november omkring: Hvad skal der til for at skabe den optimale ramme? Hvad er vi og hvad vil vi gerne være kendt for som arbejdsplads? (evt. også fokus på forskerkarrieren: hvordan opfattes en karriere i academia?; hvilke muligheder er der i academia?; hvordan en karriere i academia?)

5. **Onboarding materiale** v/Heidi Maglekær Jensen

Heidi orienterede om arbejdet i onboardinggruppen, som har repræsentanter fra alle institutter. Gruppen har udarbejdet en tjekliste, som skal gennemgås hver gang, der kommer nye medarbejdere, så vi sikrer at alle basistingene er på plads; computer, skrivebord, evt. introprogram osv. Der udsendes desuden en mail forud for ankomsten med praktiske informationer om SDU, TEK og instituttet. Alle tildeles en kontaktperson/mentor. Rollen vil være lidt forskellig alt efter type af medarbejder, nationalitet m.m.

LiMU påpegede at frivillige opgaver altid ender ved de samme personer. Hvordan undgår vi det? Kan man evt. få timer for at have mentorrollen? For ph.d.-studerende kunne det tælle som instituttimer. Ledelsen bør signalere, at det tages alvorligt. Man kunne f.eks. få 20 timer over 3-6 måneder. Der bør også være en kontrakt til den nye medarbejder inden de møder første dag, det sker desværre ikke altid.

For ph.d.-studerende kunne det være en idé, at der er planlagt undervisning/projektvejledning inden de starter deres ph.d., så de kan lægge nogle af instituttimerne i det første halve år af deres ansættelse, hvor de har bedre tid. Det kunne integreres i velkomstmødet, at de bør gøre sig nogle tanker om, hvor de kan byde ind i forhold til undervisning og vejledning. Det bør også være på tjeklisten, så instituttet er opmærksomt på at sætte de nye ph.d.-studerende på undervisning og vejledning.

6. **Møde med GET d. 6. september 2018**

Marianne orienterede om, at hun, Kirsten og Heidi mødes med GET for at drøfte muligheden for, at de kan hjælpe os med tal fra andre universiteter samt evt. være med i arbejdet omkring at lave en undersøgelse blandt ansatte og kandidater. Dette kan være med til at danne grundlag for at vælge en vej for LiMU. På næste møde i LiMU vil vi bl.a. på baggrund af mødet med GET drøfte, hvilken undersøgelse vi vil foreslå at sætte i gang.

7. **APV**

TEKs tillægsspørgsmål fra den ekstraordinære APV er med igen, så de to undersøgelser kan sammenlignes. Lederens svar bliver stadig grupperet sammen med dem, der referer til ham/hende. Styregruppen for APV'en ønsker ikke at ændre dette, da det er en APV og ikke en lederundersøgelse.

8. **Evt.**

Hvad er de væsentligste indsatsområder for LiMU lige nu:

- Tal – hvordan ligger vi i forhold til øvrige universiteter?
- Sikre at rekrutteringen er i tråd med rekrutteringsgrundlaget. Hvor mange kvinder søger og hvor mange ansættes? Heidi finder tallene frem til næste møde.
- Undgå the leaky pipeline. Hvad er årsagerne til 'the leaks'?
 - o Spørgeskemaundersøgelse blandt de ansatte. Primær vægt på, hvad er det gode ved at være ansat på SDU/TEK? Sekundært hvad kan forbedres? Hvordan ser du dine karrieremuligheder – hvad betyder noget for dig – hvilke udfordringer ser du? Undersøgelsen bør omfatte alle VIP'er fra videnskabelige assistenter til lektorer.
 - o Hvorfor fravælges en universitetskarriere? Må vi jf. GDPR spørge tidligere ansatte, hvorfor de ikke længere er ansat her, og hvor de blev ansat efterfølgende? Eller kan vi fremadrettet spørge, når nogen stopper?
- Ansættelsesudvalg – bruger vi de kvinder vi har?
- Til næste møde udarbejder vi en anbefaling for den bærende kultur på TEK.

Det er uden for LiMUs scope at beskæftige sig med de studerende, vi ser kun på ansatte. Men LiMU vil dog gerne opfordre brobyggerne til, at der også er kvinder og udlændinge, der tager ud på gymnasierne. Det burde ikke være et problem at holde oplæg på engelsk på et gymnasium.

Henrik K. vikarierer som repræsentant for KBM i LiMU. Henrik vender tilbage snarest med en afklaring på om han fortætter i LiMU, eller der indtræder en ny repræsentant fra KBM.

D. 1 okt. afholdes Innotalk – Hvordan styrker vi kønsbalancen? Det vil være godt at LiMU er repræsenteret. Heidi og evt. Marianne tilmelder sig arrangementet. (*Arrangementet er fyldt op. Heidi er tilmeldt ventelisten*).