

Referat fra møte i Likestillings- og inkluderingsutvalget (LiU)

Møtedato: 18. januar 2019

Til stede: Frank Reichert, Per Thomas Westergren, Nertila Stringa, Folke Haugland, Hilde Norbakken, Olea Magdalene Norset og Thomas Johnsen

Referent: Randi Øverland,  
likestillingsrådgiver

Forfall: Tor Vegge og vara Sevleta Memic, Kari-Mette Walmann Hidle og vara Eirik Rustad.

Merknader til sakslisten: ingen

## Saksliste

01/19 Referat fra 12.10.18  
Enstemmig godkjent.

02/19 Referat fra 23.11.18  
Enstemmig godkjent.

03/19 **Mentorordningen for minoritetsspråklige førsteårsstudenter.**

Marlene Romme Mørch var til stede og informerte om prosjektet.

Hun har fått i oppgave å sette i gang mentorordningen primært for sykepleiestudenter, i målgruppen minoriteringsspråklige. Studenter innen vernepleie og lærerutdanningene, inkludert barnehagelærerutdanningen er også invitert inn i ordningen.

Hun har snakket direkte med 35 studenter og 18 har takket ja til tilbudet om en studentmentor. Det er skaffet 6-7 mentorer, og det er avtalt at enkelte kan være mentor for et par studenter.

Romme Mørch opplyste at det er et interessant, men krevende arbeid. En må være påpasselig når en tilbyr mentor, slik at studentene forstår at det kun er et tilbud for å øke integreringen og legge til rette slik at studentene føler seg ivaretatt på studiet og lettere kan gjennomføre.

Det vil bli vurdert om mentor-tilbudet skal gjelde også for deler av andre studieår. Dette fordi tilbudet ikke kom igang før ved årsskiftet. Tilbudet innebærer 20 timer mentorering og 5 timer opplæring av mentorer.

04/19 **Likestillingskontakter**

LiU vedtok følgende:

Personlrådgiverne ved 6 fakulteter får avsatt 20% stillingsressurs for å gjennomføre arbeid som likestillingskontakt. Det frigjøres arbeidsoppgaver som må konkretiseres og synliggjøres.

Det bør forhandles om overgangsordning.

Likestillingsrådgiveren bør ha minst 3 kontaktmøter med likestillingskontaktene hvert år, fortrinnsvis i mars, juni og oktober.

Anbefalt mandat for likestillingskontaktene ved UiA:

- a) påse at lover, avtaler og regler følges opp på likestillingsfeltet
- b) påse at UiA sine mål og tiltak i «Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold» realiseres på fakultets- og instituttnivå
- c) ha innsyn i alle saker på fakultetet og saker til fakultetsstyret så tidlig som mulig. Dette for å kunne vurdere likestillingsaspektet, kunne påvirke dagsorden og evt. selve saksframstillingen
- d) kunne tiltre som observatør på fakultetsmøtene
- e) involveres i rekruttering og tilsetting av medarbeidere på eget fakultet, inkludert instituttene, for å påse at målene når det gjelder kjønnslikestilling og mangfold nås
- f) være pådriver og koordinator for erfaringsutveksling og læring i forbindelse med likestillingsarbeid
- g) delta på interne likestillings-seminarer
- h) bidra til/med informasjon og være til stede når redegjørelsen for likestilling gjennomgås på fakultetsnivå som del av den årlige redegjørelsen for UiA til universitetsstyret og departementet
- i) være fakultetets kontaktperson sammen med fakultetets medlem i LiU, når det gjelder arbeid med mål og tiltak iflg. «Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold»

VEDTAK: Saken oversendes til universitetsdirektøren for videre oppfølging.

#### 05/19 **Behandling av varslinger vedr. ansatte ved UiA**

Saken ble belyst av leder Frank Reichert med utgangspunkt i svarbrev fra universitetsdirektør Seunn Smith-Tønnessen, som lå som vedlegg i saken. Brevet var svar på spørsmål fra leder i LiU og legges ved dette referatet.

LiU konkluderte med at dette var en god og viktig tilbakemelding. Det er opprettet en egen etikk-portal som skal videreutvikles.

LiU var godt fornøyd med at portalen har blitt en realitet så raskt. Informasjonen skal være lett tilgjengelig og lett søkbar, også på engelsk.

Det er stor enighet om at det må jobbes videre med å etablere etiske retningslinjer for ansatt/veileder og student. PO får i oppgave å se nærmere på hvordan en skal drive opplæring på en systematisk og god måte.

LiU er glad for at direktøren mener at etikk-siden om habilitet og doble relasjoner kan inngå i etikk-portalen.

#### 06/19 «Maskuline annonser» ved UiA

Leder av LiU har blitt kontaktet vedr. stillingsannonse ved UiA. Det klages på at annonsene er for «maskuline». Det vil si at de er utformet på en slik måte at kvinner ikke blir motivert til å søke den eller de utlyste stillingene. Dette gjelder spesielt i forhold til stillinger som er tilknyttet institutt eller avdelinger som er dominert av mannlige ansatte.

Seniorrådgiver Richard Lislevand som er fagansvarlig for rekruttering i PO-avdelingen, var tilstede på LiU-møte. Han redegjorde for prosess og retningslinjer som følges når det skal lyses ut stillinger. Han la vekt på at det er viktig å velge riktige ord når det gjelder hvilke krav en ønsker søkeren skal ha. Det er viktig å være presis.

Han opplyste at i forbindelse med lete- og finnekomiteene, har annonsene vært nøye gjennomgått. Det har vært få forslag til endringer.

Annonsene er stort sett satt opp over samme mal. Det ble påpekt at det bør være muligheter for større variasjoner i utforming og at det bør legges ekstra vekt på å finne formuleringer som kan få det kjønn som er underrepresentert ved instituttet eller avdelingen det søkes etter medarbeidere, til å bli ekstra motivert til å søke. Fordeler som barnehageplass og evt. andre fordeler bør kunne

brukes. Debatten om hvordan stillings-annonsene kan og bør utvikles, blir tatt videre på instituttene og i tilsettingsorganene.

#### 07/19 LiUs arbeid i 2018

LiU hadde bedt om en kort oppsummering av årets arbeid.

Likestillingsrådgiver notat til styret ble diskutert og legges ved referatet i oppdatert versjon.

Se vedlegg

#### 08/19 Prioriteringer i 2019

Saken ble utsatt pga tidspresset.

#### 09/19 Års-hjulet for LiU

Saken ble utsatt pga tidspress.

#### 10/19 Orienteringer

a) Likestillingsrådgiver hadde utarbeidet forslag til framdrifts-prosess i forbindelse med revidering av «Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved UiA 2016-2020». Det tas sikte på å drøfte saken på LiU-møte 8.03.19 og velge en arbeidsgruppe på 3-5 representanter som sammen med likestillingsrådgiver går igjennom og lager utkast til ny-revidert plan for 2020- 2023.

LiU-medlemmene blir bedt om å tenke på ulike personer som de vil foreslå inn i gruppa.

**Det inviteres til egen workshop 6.05.19 for innspill til ny plan.**

Første utkast fra arbeidsgruppen bør kunne foreligge i løpet av juni 2019. Planen må sendes på bred høring til fakultetene, instituttene og fellesadministrasjonen sine avdelinger. I tillegg må studentene høres. Forslaget må drøftes med tillitsvalgte før LiU og styret behandler saken.

b) Leder informerte om nasjonal kartlegging av mobbing og trakassering ved universiteter og høyskoler i Norge. Det ble opplyst at UHR ikke har anledning til å gjennomføre en slik undersøkelse, men enkeltinstitusjoner innen UH har valgt å gå sammen om en kartlegging. 25 institusjoner, deriblant de største universitetene og høyskolene i Norge, har meldt sin interesse for å delta.

Spørreskjema planlegges utsendt i løpet av mars 2019. Resultatet vil foreligge i mai/juni d.å.

c) Henvendelse fra Josefine Munch Rasmussen vedr. «Inntrykk etter allmøte 20.12.18». Hun understreker at hun sitter igjen med et spesielt inntrykk etter at UiA har brukt 11 mannlige forskere til å presentere sine prosjekter og forskningsarbeider på allmøte 20.12.18. Ingen kvinner. Rektor har svart henne og innrømmet at dette burde vært gjort annerledes. Han har understreket at dette ikke er i overensbestemmelse med handlingsplanen som legger vekt på likestilling, inkludering og mangfold.

Neste møte avvikles 8.mars 2019 mellom kl 13.00 og 15.00 på rom A5 004.