

Referat fra møte i LiU

Møtedato: 14. juni 2019

Til stede: Frank Reichert, Per Thomas Westergren, Nertila Stringer, Referent: Randi Øverland,
Hilde Norbakken, Katharina Patzold, Tor Vegge og likestillingsrådgiver
Olea Magdalene Norset

Forfall: Folke Haugland, Kari-Mette Walmann Hidle og
Thomas Johnsen

Ingen merknader til sakslisten:

17/19 Sammendrag fra LiU Workshop 6.05.19
18/19 Mangfold – hvordan jobbe med det ?
19/19 Arbeidsgruppe – forslag til revidert «Handlingsplan for likestilling, inkludering
og mangfold for UiA 2020-2023»
20/19 Tilbakemelding på arbeidet i LiU i perioden 2016-2019
21/19 Høsten 2019
22/19 Evt.

17/19 **Sammendrag fra LiU Workshop 6.05.19**
Godkjent

22/19 **Evt.**

- a) Per Thomas Westergren ønsket å ta opp en sak umiddelbart.
Saken gjaldt oppslaget i Fvn 8.06.19 vedr. «Leder blottet seg for student». Lederen er ansatt på UiA.
Westergren ønsket å høre med leder av LiU hvordan en bør få ut informasjon/kommunisere slike saker internt på UiA. Han var oppatt av informasjon om prinsipper, verdier og prosess/prosedyrer i forbindelse med saker om uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering.
Saken har skapt uro og mange spørsmål på UiA.

Leder av LiU uttrykker ønske å ta opp saken internt i UiA sin ledergruppe og melde tilbake til LiU.
Spørsmålet er hvordan en slik sak bør/kan kommuniseres, eller om det er mulig å informere om noe i det hele tatt.

LiU mener det jevnlig bør sendet ut rundskriv om varslingssystemet.

18/19 **Mangfold – hvordan jobbe med det ?**

Malin Stine Hauge, som har ansvar for deler av arbeidet med Globalt mindset, var invitert til møte og deltok på møte under denne saken.

Leder innledet og viste mange bilder fra student- og arbeidsmiljøet ved UiA. Det ble pressisert at begrepet mangfold har mange dimensjoner. Det er viktig å definere hva mangfold innebærer, hvor positivt det er og hvor mange forskjellige kulturvedier det kan representere. Hvordan forstå hverandre? Viktigheten av å respektere hverandre!

Allerede nå kan UiA bygge på erfaringer. UiA har et godt system for hvordan utenlandske ansatte blir mottatt. Malin Stine Hauge redegjorde for dagens praksis.

Videre ble det påpekt at det ikke bare er personell-mangfold som må stå i fokus, men også den kreative kunstneriske og faglige mangfolden som utgjør en viktig dimensjon for universitetet vårt.

Videre har UiA gode rutiner for mottakelse av studenter – med vekt på tilrettelegging og ekstra informasjon til utenlandske studenter.

Det er viktig at UiA tar imot ansatte og studenter med respekt og likeverdighet.

Det er viktig å være bevisst på hva en lyser ut av stillinger og hvordan en gjør det. En stillingsannonse er en viktig del av rekrutteringsprosessen.

Språkproblematikken er en vesentlig del av både rekrutteringen og utviklingen ved universitetet.

Fagkompetanse om kjønnslikestilling, etnisitet, mennesker med nedsatt funksjonsevne, seksuell trakassering og kjønnsidentitet er sentralt når en har ambisjon om å videreutvikle mangfoldsperspektivet og å kunne bli blant de beste når det gjelder mangfold i bred forstand ved universitetet vårt.

Opplæring innen mangfoldledelse er under oppbygging.

Det er videre viktig å ha en kommunikasjonsstrategi og en inkluderingsstrategi. Dette må jobbes inn i lederutviklings-opplæringen.

LiU vil følge nøye med og delta aktivt i det videre arbeidet ved UiA når det gjelder oppbygging av mangfoldsledelse og praktisering av inkluderingsstrategier, både når det gjelder ansatte og studenter.

«Handlingsplanen for likestilling, inkludering og mangfold ved UiA 2020-2023» må legge vekt på mangfoldsbegrepet og strategiene rundt alt som har med mangfold å gjøre.

Tiltak vil koste penger, og budsjettene må vise satsingen i årene framover.

19/19 Arbeidsgruppe som skal jobbe fram revidert forslag til «Handlingsplan

for likestilling, inkludering og mangfold for UiA 2020-2023».

Medlemmer i arbeidsgruppa er som tidligere vedtatt under ekstra LiU-møte under workshop 6.05.19:

Kari-Mette Walmann Hidle, Malin Stine Hauge, Sevleta Memic, Geir Grasmo, Thomas Johnsen, Olea Magdalene Norset og Randi Øverland.

LiU legger vekt på at det inviteres til aktiv involvering og forslag fra fakulteter/institutt, fellesadministrasjonen og studentene.

Likestillingsrådgiveren leder arbeidet i gruppa.

Arbeidsgruppen sitt forslag orienteres om i LiU før det overleveres til ledelsen.

Det er styret som gjør endelig vedtak om innholdet i revidert handlingsplan.

Ny revidert handlingsplan bør være vedtatt ved årsskiftet 2019/2020.

20/19 Tilbakemelding på arbeidet i LiU i perioden 2016-2019

Det vises til de årlige likestillingsredegjørelsene for 2016, 2017 og 2018, samt eget sammendrag om «LiU-året 2018». Notatet fulgte LiU-innkallingen 6.05.19. Videre vises det til oversendt powerpoint vedr. «Noen resultater etter 3 år med Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved UiA 2016-2020» fra informasjon som ble gitt i universitetsstyret 15.05.19 ved likestillingsrådgiver Randi Øverland.

Leder Frank Reichert ønsket en tilbakemelding fra hvert enkelt medlem av LiU.

Det ble meldt tilbake om at det har vært en aktiv og god periode.

Tydelige prioriteringer har blitt fulgt opp, slik sammendragene viser.

Det ble sagt at det er viktig at en skifter representanter i LiU, slik at flere på fakultetene/instituttene får delta og dermed erfaring fra denne type arbeid.

Det ble pekt på at det er mye å lære av å være medlem av LiU.

Det er viktig at ansatte ved fakultet/instituttene og LiU-medlemmet er gjensidig informert om arbeidet med ulike saker i LiU.

Det ble stilt spørsmål om det kanskje er for lite åpenhet og dialog mellom medlemmene i LiU og miljøene de representerer.

Det ble anbefalt at mandatet for LiU bør gjennomgås.

Til slutt ble det etterlyst honorar. Det har vært oppe til debatt tidligere, men avslått. Flere mente det ville være en fordel og mer attraktivt å stille seg til disposisjon for LiU, dersom det ble utbetalt et honorar.

Lederen takket for tilbakemeldingene og takket for godt samarbeid.

Vedtak: **Det arrangeres en liten sammenkomst for å markere avslutte arbeid og takke hvert enkelt medlem for arbeidsinnsatsen i LiU i perioden 2016-2019.**

21/19 **Høsten 2019**

Høsten 2019 er foreløpig usikker. Det blir rektorskifte 1.08.19.

LiU oppfordrer likestillingsrådgiver til å ta kontakt med det nye rektoratet og be om at de umiddelbart oppnevner ny leder for LiU.

Våre 6 fakulteter med 22 institutter, inviteres til å foreslå medlemmer til LiU for perioden 2020-2023.

Studentene har allerede valgt sine to LiU-representanter. De velger selv hvem som skal representere studentgruppen.

LiU ledes av rektor eller en av viserektorene. Utvalget oppnevnes av universitetsstyret.

Det ble ikke satt opp nye LiU-møter før likestillingsrådgiver har konsultert det nye rektoratet.

22/19 a) Se begynnelsen av referatet.

b) Kort informasjon om «inkluderingsdugnaden» som alle statlige institusjoner er pålagt å gjennomføre.

Det handler om at vi som statlig institusjon er pålagt av Regjeringen/Stortinget å ansette opp til 5% medarbeidere med «hull i CVen». Det har foreløpig ikke kommet noen forskrifter.

Per Anders Nygård leder ei arbeidsgruppe sammen med Malin Stine Hauge og Ingvild Torjussen Gjone, som forbereder og realiserer tiltaket.

c) Undersøkelsen vedr. mobbing og seksuell trakassering blir offentliggjort 20. august 2019 kl. 10.00. Se nærmere info når dagen nærmer seg.