

Fra møte i Likestillings- og inkluderingsutvalget (LiU)

Møtedato: 18. oktober 2019

Til stede: Hans Kjetil Lysgård, Tor Vegge, Tormod
Bjørkkjær, Jaziar Radianti, Eirik Rustad,
Ida Kjølsø og Rolf B. Larsen

Referent: Randi Øverland

Forfall: Gro Elisabeth Lundevik, Ephrem Tadesse,
Nina Falsen Krohn, Hilde Nordbakke, Bendik
Hagen og Susann Kvam

Merknader til sakslisten:ingen

Saksliste

23/19 Presentasjon

Leder Hans Kjetil Lysgård ønsket det nyoppnevnte LiU velkommen til første møte i perioden 2019-2023. LiU ble oppnevnt av universitetsstyret 11.09.19 og følger styreperioden. Studentrepresentantene velges for ett år.

Under presentasjonsrunden kom det fram at alle ser fram til et aktivt og viktig arbeid i LiU. Det møtte flere vararepresentanter.

24/19 Gjennomgang av dagens «Handlingsplan for likestilling, inkudering og mangfold for UiA 2016-2020» med fokus på innhold, hvilke resultater som er oppnådd og hva som skal jobbes med i den videre prosessen, inkludert Mandatet til LiU

Leder Lysgård ba likestillingsrådgiveren presentere hovedpunktene i dagens handlingsplan. Se vedlegg.

Videre presenterte likestillingsrådgiver Øverland en oversikt over arbeidet og resultatene i løpet av 2016-2020. Se vedlegg.

Det var spørsmål og kommentarer. Det kom fram at det er arbeidet med alle målsettingene og tiltakene i planen. I noen av punktene har UiA fått gjennomført en del, men mange av målsettingene og tiltakene er fortsatt aktuelle. Andre må justeres.

Det ble opplyst at handlingsplanen har vært ute i organisasjonen for å få innspill til revisjon av planen. Det skal vedtas ny plan for perioden 2020-2023.

Leder Lysgård understreket at mandatet til LiU bør sees på. Det arbeidet er ikke en del av arbeidsgruppen som utarbeider forslag til ny handlingsplan, sin oppgave. LiU vil komme tilbake til hvem og hvordan det skal gjøres.

Han understreket at et nytt mandat for LiU bør inneholde 3 pkt.:

1. Informasjonsoppgaven
2. Initiere og planlegge endringer

3. Inneha en ombudsrolle

Det ble etterlyst mer informasjon til de ansatte ved de ulike instituttene når det gjelder opplysninger om at det var bedt om innspill til ny plan. Flere understreket at ansatte ikke var klar over innspillsrunden før de så oppslaget på Innaskjær.

Det ble bedt om at denne informasjonen ble formidlet videre i ledergruppen.

Videre ble det presisert at i den nye handlingsplanen bør det komme fram hvem som har ansvar for at de ulike tiltakene blir gjennomført.

Det vil være viktig at noen koordinerer arbeidet for hele institusjonen, men at det også er medarbeidere som har et spesielt ansvar for at vedtak og tiltak gjennomføres, enten det gjelder fellesadministrasjonen, fakultetene eller instituttene.

Det er viktig at det blir prioritert noen viktige tiltak i den kommende planen. LiU vil få den til behandling etter at arbeidsgruppa har ferdig et førsteutkast.

Vedtak:

- a) Forslag til revidert mandat legges fram og drøftes i LiU før det evt. tas opp som sak i universitetsstyret.
- b) LiU får utkast til revidert handlingsplan til drøfting før den sendes ut til ordinær høring ved UiA.

25/19 **Presentasjon av rapporten om mobbing og seksuell trakassering ved tidligere leder i UH-rådet og LiU Frank Reichert**

LiU fikk en grundig gjennomgang av resultatene av undersøkelsen vedr. mobbing og trakassering i forhold til ansatte på 26 ulike universitet og høyskoler i Norge. Det er for kort tid siden gjennomført en tilsvarende undersøkelse for studentgruppen, og det ble derfor konsentrasjon om ansatte denne gangen. Det er første gang det gjennomføres en undersøkelse vedr. mobbing og trakassering av så mange ansatte innen høyere utdanning i Norge.

Se foilene til Frank Reichert som er vedlagt.

Reichert la vekt på at forløperen til undersøkelsen var en forskningsrapport av professor Ingrid Lund ved UiA, der hun hadde funnet ut at 10% av studentene var utsatt for mobbing.

Reichert understreket at UH-rådet, som hadde satt med en gruppe for å foreslå tiltak mot mobbing og trakassering, ikke kunne ta ansvar for en undersøkelse. Det ble til at UiA og UiO tok hovedansvaret og hele 26 universitet og høyskoler deltok.

Det ble sendt ut 43 000 spørre skjemaer, og 43% svarte.

Av resultatene på UiA kom det fram at
89 personer har opplevd mobbing og/eller trakassering de siste 12 mnd.
24 personer har opplevd seksuell trakassering de siste 12 mnd.
2 personer har opplevd seksuell omgang med bruk av vold, tvunget, truet eller presset de siste 12. mnd.
3 personer sier de er isikre, vet ikke helt, om de har blitt utsatt for vold gjennom å ha blitt tvunget, truet eller presset de siste 12.mnd.

Det er mange interessante tall som kommer fram i undersøkelsen. Foilene fra Reichert viser det meget tydelig.
En av hovedkonklusjonene er at PhD studentene er mest utsatt.

Det ble pekt på noen tiltak som etiske retningslinjer, lederopplæring, informasjon, forskning og fortsatt kartlegginger. Reichert påpekte at dette var første brede kartlegging blant ansatte, og mener at flere ting kan forbedres. Det er viktig å evaluere både resultatene og erfaringen med spørsmålene og gjennomføringen. Reichert mener det burde vurderes om ikke bindingen vedr. opplevelser de siste 12 mnd. er en for kort periode til å få fram alle interessante og viktige opplysninger.

Medlemmene av LiU hadde flere spørsmål og kommentarer, der flere av kommentarene gikk på viktigheten av oppfølging når en student eller ansatt melder ifra om mobbing og/eller seksuell trakassering. **Det er grunnleggende viktig at personen som melder ifra, øyeblikkelig får tilbakemelding om at varselet er mottatt, hvordan saken behandles videre, når tid en kan vente en avgjørelse og hva avgjørelsen består i.**

Undersøkelsen viser at 75% av alle ansatte kjenner til «Si ifra»-systemet. Noen mener dette er bra, mens andre legger vekt på at 25% av alle ansatte ikke kjenner til dette meldingssystemet.

Vedtak: LiU kommer tilbake til innholdet i rapporten og evt. forslag til oppfølging i forbindelse med revidert handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for UiA 2020-2023.

26/19 Evt.

Leder og likestillingsrådgiver kommer tilbake til forslag om møteplan, da det ikke ble tid til dette på selve møte.
Målsettingen om ett møte til i 2019 står ved lag.

