

Fra møte i LiU

Møtedato: 24. januar 2020

Til stede: Hans Kjetil Lysgård, Ephrem Taddesse, Nina Krohn, Referent:
Robin A. Rolfhamre, Tor Vegge, Jaziar Radianti, Bendik Hagen, Gro og Ingvild T.Gjone
E. Lundevik og Ole Thomas Grimsli. De to siste via video.

Forfall: Susann Kvam. Vararepr. Ida Kjølsø kunne ikke møte.

Merknader til sakslisten: Ingen

Saksliste

1/20 Godkjenning av referat 13.012.19

2/20 Gjennomgang av forslag til «Handlingsplan for likestilling, likeverd og inkludering ved UiA 2020-2023»
Spesielt kap. 4 «Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk» og kap. 5 «Uønsker seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering»

3/20 Informasjon om arrangementene
8.mars
Likestillingskonferansen 2020

4/20 Evt.

Påtroppende likestillingsrådgiver var deltaker på hele møtet.

Sak 1/20 Referat fra LiU-møte 13.12.19 ble godkjent uten merknader.

Sak 2/20 LiU gikk igjennom forslag til revidet handlingsplan, spesielt med vekt på kap. 4 og 5, som vi tidligere ikke hadde sette systemstisk på.

Forslaget fra arbeidsgruppen lå til grunn for behandlingen.

LiU hadde merknader til følgende punkter:

Forslag til plan må også foreligge på engelsk i høringsrunden.

Ingen merknader til tittel, innholdsoversikt og innledning.

- I kap. 1 under mål 2 skal det stå professorer/dosenter
- I kap. 2 under mål 10 må «gode arbeidsforhold» konkretiseres. “Gode arbeidsforhold” slettet. Dette gjelder for alle. Ikke hovedpoenget i dette punktet.
- I forbindelse med «Tiltak - ansatte» i kap. 2 ønsker LiU at noen får i oppgave å se nærmere på konsekvensene dersom UiA skal ta hensyn til de ulike religiøse «helligdagene» når en setter opp eksamensdager. Utgangspunktet er det religiøse mangfoldet ved UiA, der ulike religioner har ulike «helligdager».
- I Kap. 4 under «Mål 12 innen 2023» foreslår LiU ved Tor Vegge at formuleringen «UiA skal være en åpen, mangfoldig arbeidsplass der studenter og ansatte med ulik seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk er og kjenner seg velkomne».
- Det vurderes om mål 12 og 13 kan slås sammen til ett mål.
- I kap. 5 mener LiU at teksten «Tilstand – ansatte» må tydeliggjøres i forbindelse med at resultatet viser at 24 personer «oppgir å ha» opplevd seksuell trakassering.....

Og at det er tre av fem av de 24 personene som opplever seg trakkasert av sideordnet kollega.....

Og at det er en av fire som har «mindre kjennskap til «Si-ifra» istedenfor «ikke kjenner til systemet for varslings».

Det ble påpekt at det er viktig å få med informasjon om «Si ifra»-systemet i handlingsplanen. *Mål 13 og 14 slått sammen.*

- Mål 14 ble grundig diskutert. Ingvild og Robin påtok seg å komme med ny formulering. LiU mener en evt. bør vurdere å legge inn et ekstra mål som tydeliggjør at enhver må være bevisst den makten en mye eldre person i en stilling med høy status har overfor f.eks. studenter, phd-kandidater og unge nytilsatte medarbeidere. Videre at «alle ansatte bør forplikte seg i forhold til etiske regler og kunnskap om «Si-ifra».
- Flere punkter under Tiltak – ansatte endres. Punkt 2, 3, 7, 8, 9
- Under tiltak- ansatte» i kap. 5 pkt. 1 må «Si-ifra» skrives inn.

- ARK bør nevnes under «Tiltak – ansatte».
- Under pkt.3 bør det stå noe om at overholdelse av etiske regler må følges opp.
- Det var en grundig meningsutveksling verd. formuleringen i pkt. 6 i kap.5
Det var tydelig uenighet om innholdet og det reelle innholdet.
Saken avklares i løpet av prosessen med ny handlingsplan.
- Det var grundig meningsutveksling også om pkt. 8 i kap.5.
Her var LiU uenig om hvor mye det var nødvendig å skrive og om alt i punktet var et «tiltak».
Det ble understreket at dette er et viktig punkt i forhold til at UiA skal opparbeide seg tillit i de meget vanskelige sakene som handler om seksuell trakassering, og spesielt hvor mye en utenforstående som har meldt ifra skal få av informasjon.
- Pkt.9 i kap.5 er et forslag som kom fra OsloMet etter rapporten/undersøkelsen om «Mobbing og trakassering i UH-sektoren».

Arbeidsgruppen har ønsket at det arbeides videre for å få opprettet ekstern nemnd som behandler saker som gjelder seksuell trakassering mellom en ansatt og en student. Grunnen til dette forslaget, er at den ansatte har et sterkt vern i forhold til sin stilling i forhold til studentene. Med et så forskjellig utgangspunkt kan det være vanskelig for egen institusjon å behandle saken på en uhildet måte.
LiU mener at dersom en skal gå for ekstern nemnd i disse sakene, bør formuleringen tydeliggjøres. Saken bør utredes i samarbeid med andre UH-institusjoner. Saken kan f.eks. løftes inn i UHR.
- I «Tilstand – student» må en sjekke om de 4,7 % som sier de har vært utsatt for voldtekt, er i studiesituasjonen.
Etter å ha sjekket formuleringen en gang til, står det kun at «nær 5% av kvinnene oppgir at de har blitt voldtatt». Om dette er i studietiden, kommer ikke fram.
-
- I SHoT-undersøkelsen for 2018 står det at omtrent halvparten av studentene er uvitende om varslingssystemet. Det står at vi ikke har tall for UiA. Det skal finnes tall for UiA. Dette må undersøkes.
- I mål 18 på side 14 bør det tilføyes jfr. «Si-lfra»
- Mål 19 på side 14 står det at «varslings saker blir behandlet av ansvarlig leder innen to uker». LiU mener det bør stå at UiA starter behandling innen to uker.

- Det ble påpekt at en bør bruke ordet «fornærmet» istedenfor «offeret».
- Tiltak 4 under kap. 5 «Tiltak-studenter» mangler ansvarshavende.
- Det ble stilt spørsmål om det var nødvendig med pkt. 6. under kap.5
- Pkt. 7 under «Tiltak – studenter» har samme utfordring med formuleringen som pkt.9 under «Tiltak – ansatte».
- Pkt. 8 under «Tiltak – student» er uenigheten parallell med pkr. 8 under «Tiltak – ansatt»

Det kom inn et nytt forslag om at det bør foretas en «risikovurdering ved de ulike fakultetene når det gjelder kap. 5 om «Uønsker seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering».

Konklusjonen var at en skulle komme tilbake til forslaget.

Det var enighet om å notere merknadene i referatet.

Sak 3/20 Likestillingsrådgiver informerte om arrangementene 8.mars og Likestillingskonferansen 2020.

Det er lang tradisjon for å markere den internasjonale kvinne dagen 8 mars hvert år med en frokost på UiA.

Det er et internt arrangementet for ansatte og studenter.

Frokosten er gratis og markeringen foregår i Lilletunstova, der en i tillegg til Frokost, «serverer» kulturinnslag og foredrag fra kl. 8.00 til kl. 9.30.

I år kommer 8.mars på en søndag, og LiU bestemte at en skulle markere Kvinnedagen fredag 6.03.20 på samme sted og tidspunkt som tidligere. Likestillingsrådgiveren har koordineringsansvaret for arrangementet.

Når det gjelder Likestillingskonferansen regner en med at det også i 2020 vil bli avholdt en dagskonferanse i november.

Likestillingsrådgiveren koordinere også denne konferansen, som har vært arrangert 16 ganger ved UiA.

Nåværende likestillingsrådgiver innkaller i samforståelse med ny likestillingsrådgiver, de regionale samarbeidspartene til første møte i februar 2020. Det er Fylkesmannen i Agder, Agder fylkeskommune, Kristiansand kommune, KS, LO, NHO, Parat, Kristiansand Næringsforening, Forskerforbundet, NTL og

Senter for likestilling som er samarbeidspartner og medarrangør.
Konferansen avvikles på Campus Kristiansand.

Sak 4/20 Evt.

Det ble spurt om prosessen når det gjelder revidert handlingsplan og hvordan leder i LiU tenker seg at mandatet for LiU skal gjennomgås.

Det ble svart at revisjonen av handlingsplanen vil ta tid. Leder ønsker at den skal ha en grundig prosess før den sendes til høring. Arbeidsgruppen er ferdig med sitt arbeid og sender forslaget til revidert «Handlingsplan for likestilling, likeverd og inkudering for UiA 2020-2023» formeldt innen januar 2020.

Behandling i universitetsstyret vil bli i mai eller juni 2020.01.29

Gjennomgang og revisjon av mandatet til LIU, vil bli foretatt de nærmeste mnd. Leder kommer tilbake til hvem som skal vurdere saken. Målet er å vedta revidert mandat samtidig med at handlingsplanen blir vedtatt.