

Møte LiU

Møtedato 14. februar 2023

Til stede:

Hans Kjetil Lysgård

Kristian Solaas

Jaziar Radianti

Ole Thomas Grimsli

Emil Gudelis

Gunn Bjørnsen

Tormod Bjørkkjær

Lisa Fredsvik

Bjarte Andre Mjåseth

Åsta Lovise Håverstad Einstabland

Referent:

Kristian Solaas

Forfall:

Tor Vegge

Nina Falsen Krohn

Ephrem Taddesse

Robin André Rolfhamre (Charlotte Vartdal, vara)

Referat fra møte.

1. To nye medlemmer i LiU
Bjarte Andre Mjåseth. HR rådgiver Handelshøyskolen.
Gunn Bjørnsen, Studieleder Lærerutdanningen.

Om 8.mars arrangementet 2023

- Gjennomføres som tradisjonell frokost – tema «Likestilling og mangfold siden 1968-opprøret» med Professor Knut Dørum
- Arrangementet oppfordrer menn til å bli med.
- Studententrepresentant Fredsvik løftet ønsket om et studentarrangement idet kvinnedagen er også aktuell og relevant for dem.

2. Presentasjon av aktiviteter i FORTHEM om likestilling, mangfold og inkludering. Ved Clare Patricia Jortveit

Kommentarer (se presentasjon):

- Åsta Einstabland og Kristian Solaas er påkopleet FORTHEM og arbeidspakker.
- «Code of conduct» utarbeides i Forthem sammenheng – LiU behandler den når den kommer.
- Virtuelle møter og fysiske møter, åpent for begge. Styres av «task manager»
- «Pakkene» henger sammen, en helhet i samarbeid og mobilitet.

3. STA – Initiativ til handlingsplan mot mobbing og trakassering for studenter, ved Nestleder STA Katrine B. Øydna og LiU medlem Lisa K. Fredsvik
- Initiativet ble presentert. Er forankret i studentparlamentet som sak og ift. Ingrid Lund undersøkelsen fra 2017 som ikke ble fulgt opp med aksjon.
 - Plan finnes for ansatte, bør også være for studenter. Tiltaksplan som er konkret hvis noe skjer og forebyggende for å unngå at situasjoner oppstår.
 - Målet er bedre læringsmiljø.
 - Tema som påpekes:
 - Informasjon om Si-ifra – ikke markedsført godt nok
 - Opplæring av ansatte mangelfull?
 - Rutiner hvis noe skjer.
 - Ta varsling på alvor.
 - Nulltoleranse / kampanje for studenter (ikke bare ansatte som ble gjort før)
 - Studenter har et medmenneskelig ansvar, tillitsvalgte har ekstra ansvar, og må få opplæring. De tar imot henvendelser
 - Mentoring og linjeforeningen sin rolle må tas opp
 - Mobbing som tema ikke med i eksisterende handlingsplan for studenter
 - Kommentarer
 - Eksisterende handlingsplan har et sterkere ansattperspektiv enn studentperspektiv, selv om begge er der. Påpeker svakeheter i eksisterende planverk. Er initiativet også kritikk av tempoet til UiA?
 - LiU sin rolle:
 - STA har vedtak på dette, men har ikke mandat til å lage plan. Vil støtte UiA i dette arbeidet.
 - LiU ønsket som pådriver i dette samarbeidet.
 - Spesielt mangler tematisk om mobbing for studenter og å sikre at Si-ifra er kjent.
 - Eksisterende plan skal revideres ila. 2023-2024. Arbeidet med tiltak for studenter er i grenseland mellom UiA og STA. Dette er et initiativ som passer inn ift. arbeid med ny plan for 2025-2028
 - Oslo Met har retningslinjer for alle
 - Nasjonal arbeidsgruppe på dette via Kif-Komiteen
 - Fadderordningen og studiestart i fokus
 - NTNU – lunsjer for å skape nettverk / unngå ensomhet
 - Forebyggende opplæring – UiA PULS arbeider med dette.
 - Mentoropplæring – det å håndtere vanskelige situasjoner
 - Nestleder STA melder tilbake hva som trengs håndteres nå («Folkeskikk»?)
 - «Nulltoleranse» - det trengs verktøy/redskap til de som trenger det.
 - Engelsk språk ift. dette arbeidet (internasjonale studenter)
4. Om Likestillingskonferansen 2022 og gjennomføring. Ca 100 fysisk og 200 digitale publikum. Evaluering av konferansen presentert – gode tilbakemeldinger fra publikum. Kommentarer:
- Vurdere å utvide mandatet til konferansen: “Likestillings- og mangfoldskonferansen ved UiA”
 - Ny konferanse – planlegging starter opp før sommeren med arbeidsgruppen og med LiU.
 - Det planlegges nytt møte med fokus på konferansen og tema for 2023 i april/mai for LiU: tematikk, mandat, representativitet, målgruppe for konferansen

5. Likestilling på UiA (redegjørelsesplikten):

- Andelen kvinner blant vitenskapelige ansatte på 47% (-0.4%)
- Andelen kvinner i dosent- og professorstillinger er på 30 % (-0.5%)
- Generelt får kvinner litt lavere lønn i de ulike stillingskategorier, med noen unntak. Forskjellene varierer mellom -6,5 til +8.3 prosentpoeng.
- Det var 59% kvinnelige studenter på UiA i 2022, noe som er stabilt i forhold til 2021
- Kvinneandelen studenter innen Teknologi og realfag faller med 3%
- Kommentarer:
 - Er det mulig å få sammenlignbare tall fra sektoren?
 - Er vi attraktive nok, f.eks. fra Oslo? Rekruttering.
 - Søknadstekst, søkerresultater varierer i ulike motorer
 - Egnethet – blir påvirket mot å velge den som passer inn.
 - Eksellens er sentralt i rekruttering – hvordan det påvirker prosessen med å rekruttere med positiv særbehandling

6. Annet

- Mannsutvalget, Klaus Jervel kommer – utvalget invitert.
- 20 studenter møter dem.
- Ett tema er menn til kvinnedominerte yrker.
- Egen nettside for utvalget – ta kontakt med innspill

Referent

Kristian Solaas