

Møte LiU

Møtedato kl 12-14 8. august 2023

Til stede:

Hans Kjetil Lysgård

Kristian Solaas

Eirik Rustad

Gunn Bjørnsen

Tor Vegge

Nina Falsen Krohn

Robin André Rolfhamre

Referent:

Kristian Solaas

Forfall:

Ephrem Taddesse

Lisa Fredsvik

Bjarte Andre Mjåseth

1. Informasjon fra Likestillingsrådgiver
 - Nytt studentmedlem, Kjell Arne Lønningen
 - Foreløpig forslag til nytt LiU 2024-2028 presentert
 - Balanse kjønn, stillingstype og adm/vitenskapelig er viktig
 - Leder for LiU bestemmes av rektoratet de neste ukene.
 - Informasjon om oppstart av produksjon høsten 2023 av E-læringskurs om seksuell trakassering

2. Ny handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold, tanker rundt bordet
 - Forrige utvikling av handlingsplan hadde følgende prosess:
 - LiU utnevnte egen komite som arbeidet frem forslag
 - Komiteens forslag diskutert i LiU (iterasjon)
 - Forslag sendt ut på høring i organisasjonen
 - Vedtakssak hos UiA styret
 - Ny plan kan anvende denne metodikk, men kan også gjennomføres med «UiA sprint» eller en kombinasjon. Uansett involvering via høringsrunde.
 - Første tanker om eksisterende plan:
 - Den er stor
 - Bakgrunnsinfo kan utgå fra planen
 - Planen er for hele UiA
 - «God vilje» og «politisk korrekt» preger planen
 - Fokus både på aksjon og holdningskapende
 - Hva er det grunnleggende handlingsplanen skal løfte? Den er omfattende. Det er ulike nivå i organisasjonen, ulike kontekster. Det er ulik forankring i organisasjonen, ulik kjennskap til både plan og tematikk. Hva skal formålet med planen være? Strukturelle formål, strategiske formål.
 - «god vilje» og «politisk korrekthet» må sees i forhold til «det vi må jobbe med nå»
 - En plan har to hovedfunksjoner
 - Skape endring
 - Dokumentere at vi jobber med noe
 - En plan vil være holdningsskapende, men det må skilles mellom strategi og handling. Det betyr å forholde seg til noen problemstillinger:
 - Hvor begynner og slutter vårt (UiA) sitt ansvar?
 - Hvor slutter ansvaret til studiene?
 - Det bør formuleres handlingsmål.
 - Huske at det som ikke står i planen «eksisterer ikke».
 - Ytringsklima som en nøkkel
 - Det bør hentes inn erfaringer med hvordan planen hittil har vært i bruk.
 - Det kan skilles mellom en UiA-plan og lokale fakultetsplaner. Dette bør diskuteres i nytt LiU
 - Planen nå er omfattende og bør gjøres mer håndterlig
 - Det bør diskuteres hvordan enheter på UiA kan dele erfaringer
 - Større innslag i virksomhetsplanene
 - Erfaringsdeling

- En proaktiv plan. Hva med for eksempel rasisme som tema?
- Likestillingsproblematikken
 - Opplevs som ikke noe vi kan gjøre noe med (samfunnet former oss)
 - Likestilling = kjønnsbalanse, andre tema diskuteres ikke.
 - Diskutere om hva som kan åpne opp at dette er mer enn kjønn og etnisitet
 - Alder? Funksjon? Diagnose? Klargjøre hva ->nye mål, forankring og fokus
- Utfordre ansatte til å skrive til LiU
- Finne nullpunktet, kartlegge status nå.
- Oppdatere språk.
- Hva legger vi i begrepene likestilling, inkludering og mangfold?
- Innholdsmessig mangfold & inkludering
 - Dele verdier, ulike verdier
 - Likhetsbegrepet = sosial likhet. Likestilling = Lik. Hva med mangfold og mangfoldsbegrepet i dette?
 - Mangfold = bakgrunn, inkludering = felleskap.
- Arbeidseffektivitet vs. sosial omsorg og likhet.
- Husk: Vi ser det vi måler.
- Prosessen er viktig, inkluderer fagfolk!
- Forslag: En «pool» aktiviteter og avstemming hos de ansatte lokalt hva som prioriteres

3. Evaluering av arbeidet i LiU, tanker rundt bordet:

- LiU har vært nyttig og et utvalg hvor man kan oppleve å bidra til endring/forbedring
- Mer aktivitet mellom møtene
 - Ikke store dokumenter, men refleksjon om tema(er) før møtet. Send ut refleksjonsspørsmål?
- Faglige innslag er bra!
- Viktig med en god oppstart for nye/nytt LiU i tematikken, begreper og konsepter. Ikke alltid at alle kjenner dette og er oppdaterte.
- Nåværende LiU ønsker nytt LiU lykke til.

Referent

Kristian Solaas