

Møte LiU

Møtedato: 12. januar 2022

Til stede:

Hans Kjetil Lysgård

Kristian Solaas

Jaziar Radianti

Åsta Lovise Håverstad Einstabland

Gro Elisabeth Lundevik

Robin André Rolfhamre

Nina Falsen Krohn

Andrea Oshaug Fostervold

Katherina Breilid

Tor Vegge

Referent:

Kristian Solaas

Forfall:

Ephrem Taddesse

Referat fra møte.

## Agenda

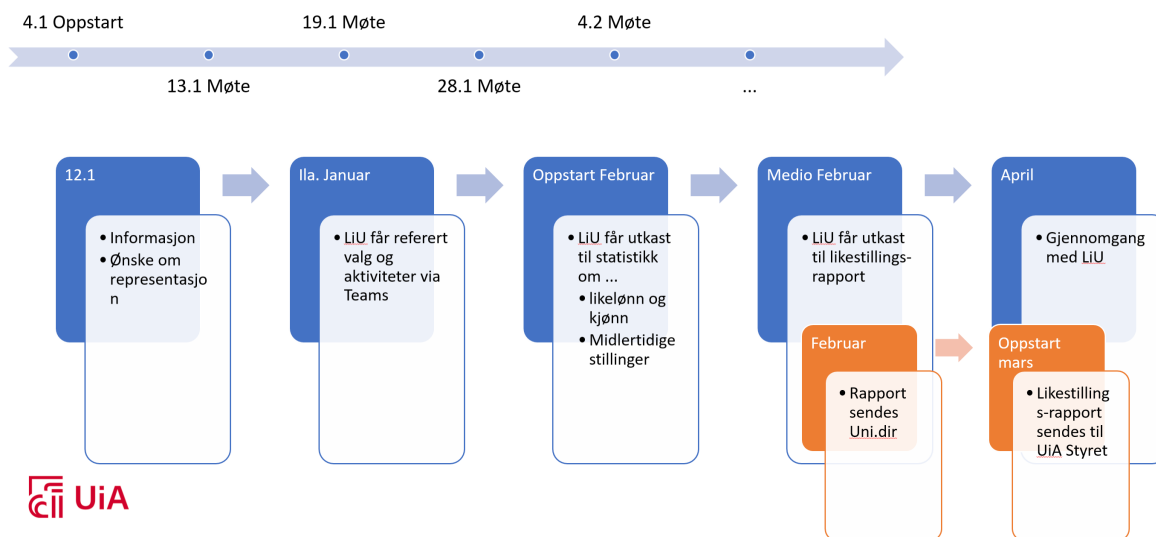
### 1. Til informasjon v/Likestillingsrådgiver

#### A. Aktivitets- og redegjørelsesplikten, Involvering av LiU

fra loven) ... Arbeid som nevnt i bestemmelsens andre ledd skal skje **fortløpende** og **i samarbeid med de ansattes representanter**.

LiU har, etter den vedtatte tilpasningsavtalen for institusjonen, et spesielt ansvar som initiativtakende og rådgivende organ knyttet til likestillingsspørsmål innenfor rammene som hovedavtalen, personalreglementet og tilpasningsavtalen setter. Årlig rapportere på tall, statistikk og status knyttet til likestilling, mangfold og inkluderingsarbeid ved UiA som danner grunnlag for UiAs videre rapportering til Kunnskapsdepartementet og andre organer.

LiU involveringsplan:



#### B. Forskningsprosjekt på redegjørelsesplikten

OsloEconomics gjennomfører et aksjonsforskningsprosjekt på redegjørelsesplikten, hvor UiA er ett av 10 case i studien, eneste fra UH sektoren.

KMD og hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne – har tatt initiativ til et prosjekt som skal se på hvordan de statlige virksomhetene har arbeidet med likelønnsrapporteringen for 2021.

Rapporten skal dokumentere erfaringene, samt gi innspill/anbefalinger til hvordan virksomhetene skal gjennomføre nye rapporteringer.

Rapporten skal være klar 30.april 22, og inneholde anbefalinger for hvordan dette skal gjennomføres.

### 2. Arbeid med handlingsplanen. Mål for arbeidet:

- Få frem et bilde av ressursbehov for tiltakene
- Få innsikt i avhengigheten på tvers av dem

- Og rekkefølgen de bør være i for å sikre progresjon frem til 2024.

Nytte ved arbeidet:

- sortere og synliggjøre behov og sammenheng mellom de ulike tiltak
- ulike kontekster vi er fra vil gi oss innspill som er viktige for felles forståelse
- beskrive de finansielle behov vi har for 2022 som er ekstraordinære
- eventuelt søke om overføring av ubrukte midler fra 2021

Det ble gjennomført diskusjon i grupper. Hovedresultatene fra gruppearbeidet:

- Viktige føringer for arbeidet:
  - Direkte effekt
    - Må prioritere konkret handling og konkrete resultater
  - Mangfoldskultur
    - Likestillingssertifisering (mål 1 tiltak 3)
      - avklare ordning og aktiviteter
      - trenger midler til en pilotering, opplæring av ledere (mål 5 tiltak 1)
      - Behov for kurs/opplæring f.eks. kulturforståelse (mål 5 tiltak 8), seksuell trakassering (mål 8 tiltak 1) og maktrelasjoner (mål 8 tiltak 2)
      - Opplæring i språk mht 2 år (mål 5 tiltak 6)
    - Rekruttering
      - Tiltak på studenter
        - Mangfold (mål 7 tiltak 2)
        - Like muligheter (mål 6 tiltak 1/2)
        - 30% kravet, samarbeide om rekruttering
      - Midler og formidling av muligheten for opprykk v/frikjøpsstipend (mål 1 tiltak 6)
      - Kompetanseutviklings- og kvalifiseringstiltak ift. førstestillinger (mål 1 tiltak 7)
    - Arbeide med holdninger/kultur, fremme mulighetsrommet
      - Foretrekke fokus på mangfold, ikke likestilling – likestilling som en del av mangfold.
      - Bevissthet om individuelle valg, alle vil ikke bli professor
  - Kartlegging – hvor trenger vi kunnskap?
    - LHBTIQ situasjon (mål 7 tiltak 4)
    - Mangfoldstatus på UiA (ref. mangfoldskultur/likestillingssertifisering)
    - Kartlegge eventuelle risikosituasjoner/grupper ift. mobbing, trakassering, seksuell trakassering. (mål 8 tiltak 3, mål 9 tiltak 5)
    - Utvikle kunnskapsbasert plan ift. kjønnsbalanse og rekruttering ut ifra nå-situasjoner.

3. Forslag til ekstraordinære, prioriterte aktiviteter for 2022. Det vil skrives eget notat om dette.

1. UiA Likestillingssertifisering

- a. Kartlegge og forankre arbeidet på UiA, dialog med SIMA og Norsk Sertifisering AS
- b. Oppstart med 2-3 ledere som blir Mangfoldssertifisert via Norsk Sertifisering AS
- c. Finansielle ev. tid de blir borte og kurskostnad
- d. Opplæringsordninger for språk (norsk ila. 2 år)

2. Kartlegging av kurs og E-læring som støtte i kompetanse og holdningsarbeidet, prioritere rekkefølge og sammenheng med annen læringsstøtte på den nye Kompetanseportalen til UiA. Koordinere med lederutvikling og lederboarding,

- a. Mulig produksjon av e-læringskurs (for alle ansatte).
  - i. Mobbing



- ii. Seksuell trakassering
  - iii. Faglig trakassering og faglig uenighet
  - iv. Kulturforståelse, kommunikasjon og konflikthåndtering
3. Kartlegging og kunnskap om situasjonen på UiA generelt og lokalt
- a. Anvende Senter for Likestilling / bestille kartlegging på ...
  - b. LHBTQI situasjonen på UiA
  - c. Mangfoldsstatus på UiA
  - d. Kartlegge eventuelle risikosituasjoner/grupper ift. mobbing, trakassering, seksuell trakassering. (mål 8 tiltak 3, mål 9 tiltak 5)
  - e. Utvikle kunnskapsbasert plan ift. kjønnsbalanse og rekruttering ut ifra nå-situasjoner.

Referent

Kristian Solaas