

Møte LiU

Møtedato: 29. mars 2022

Til stede:

Hans Kjetil Lysgård

Kristian Solaas

Jaziar Radianti

Nina Falsen Krohn

Eline Marie Nilsen

Nertila Stringa

Ole Thomas Grimsli

Katherina Breilid

Tor Vegge

Referent:

Kristian Solaas

Forfall:

Ephrem Taddesse

Åsta Lovise Håverstad Einstabland

Gro Elisabeth Lundevik

Robin André Rolfhamre

Andrea Oshaug Fostervold

Referat fra møte.

1. Informasjon fra likestillingsrådgiver om aktiviteter på UiA siden sist.

Om Likestillingskonferansen 2021 – «HVER.DAG.RASSISME» og gjennomføring. Ca 100 fysisk og 200 digitale publikum. Foreløpig underskudd på 27.380.-

Kommentarer:

- Gode erfaringer med konferansen i 2021. Kunne oppleves som litt glissent med publikum (arrangert i den største salen på UiA.)

Ny konferanse i 2022 – planlegging vil starte opp i april.

- Det er viktig å sikre en profesjonell gjennomføring av konferansen, som har betydning for konferansens omdømme og dermed relevans for UiA og regionen.
- Viktig å sikre regionale koplinger til konferansen. Samtidig sørge for at konferansen er relevant for UiA. Forslag til å invitere inn representant for Arendal og Grimstad kommune i arbeidsgruppen.
- Verdifullt å planlegge for hybrid format, for å øke muligheten for alle interesserte i regionen til å få med seg innlegg.
- Desember kan være en god periode for konferansen, idet undervisning er over og lokaler er lettere tilgjengelig.

Om 8.mars arrangementet

- Gjennomført med 50 gjester. God mottakelse av arrangementet.
- Anbefaling til neste år: få alle til å ta med seg en mannlig kollega – det var kun 3 menn på frokostarrangementet.

2. Likestillingsrapport for 2021 – gjennomgang av resultater og signal om aktiviteter i 2022. (se presentasjon)

Kommentarer:

- Ufrivillig deltid inkorporeres i medarbeidersamtalen (MUS). Utforske hvordan dokumentering av ufrivillig deltid kan gjennomføres på UiA. Tre-part samarbeidet aktuelt for å forankre og etablere dette. Løsningen vil kreve at ledere følger opp bruk av MUS på UiA.
- Sykefravær er høyest for kvinner og det er kvinner som tar ut mest tid ift. alle kategorier av sykefravær, inkludert sykt barn og foreldrepermisjon.
- Redegjørelse for lønnskartlegging og kjønn. 6.5% prosentpoeng forskjell på UiA. Viktigste årsak er kjønnsubalanse i toppstillinger ved UiA som utgjør 4.3% av forskjellen på UiA.
- Størst ubalanse på Tek.Real på tvers av studenttall og karriereløp mot toppstillinger. Påpekt at det i tillegg er viktig å se på lokal variasjon innen de enkelte fakulteter. Antallet kvinnelige stipendiater på Handelshøyskolen ble spesifikt påpekt (71,4%) som interessant.

3. Likestillingsmidler for 2022 – forslag til rammer og søkbare aktiviteter for bruk av likestillingsmidler på UiA i 2022.

- Forslag om FEMPROF tilbud til fakultet for teknologi og realfag finansert av likestillingsmidlene, basert på tilsvarende prosjekt på fakultet for samfunnsvitenskap, ble godt mottatt. Fokus for tiltaket er ambisjonen om å «få dem til å begynne å tenke på et kvalifiseringsløp» med tilrettelegging for det kollektive, faglige felleskapet, som støttes av eksterne/interne professorer.
- Vil være kandidater som kan bli aktuelle for professorprogram deltakelse.
- Se dette i sammenheng med mål 1, tiltak 5 (forhåndsvurdering), 6 (frikjøpsstipend), og 7 (kompetanseutvikling og kvalifiseringstiltak).

4. Kartlegging av LHBTIQ – ambisjoner og ramme for gjennomføring av tiltaket.

- Tiltaksgjennomføring ble kort presentert og lagt frem til LiU for debatt og forslag.
- Det ble fremmet forslag om å tilby 2-3 masterstipend av LiU til studenter på helsefag, sosiologi, og humaniora/pedagogikk.
- Likestillingsrådgiver følger opp med å ta kontakt med dekaner på de tre fakultetene.

Referent

Kristian Solaas