



Redegjort, men hva med aktivitetsplikten

Kristian Solaas

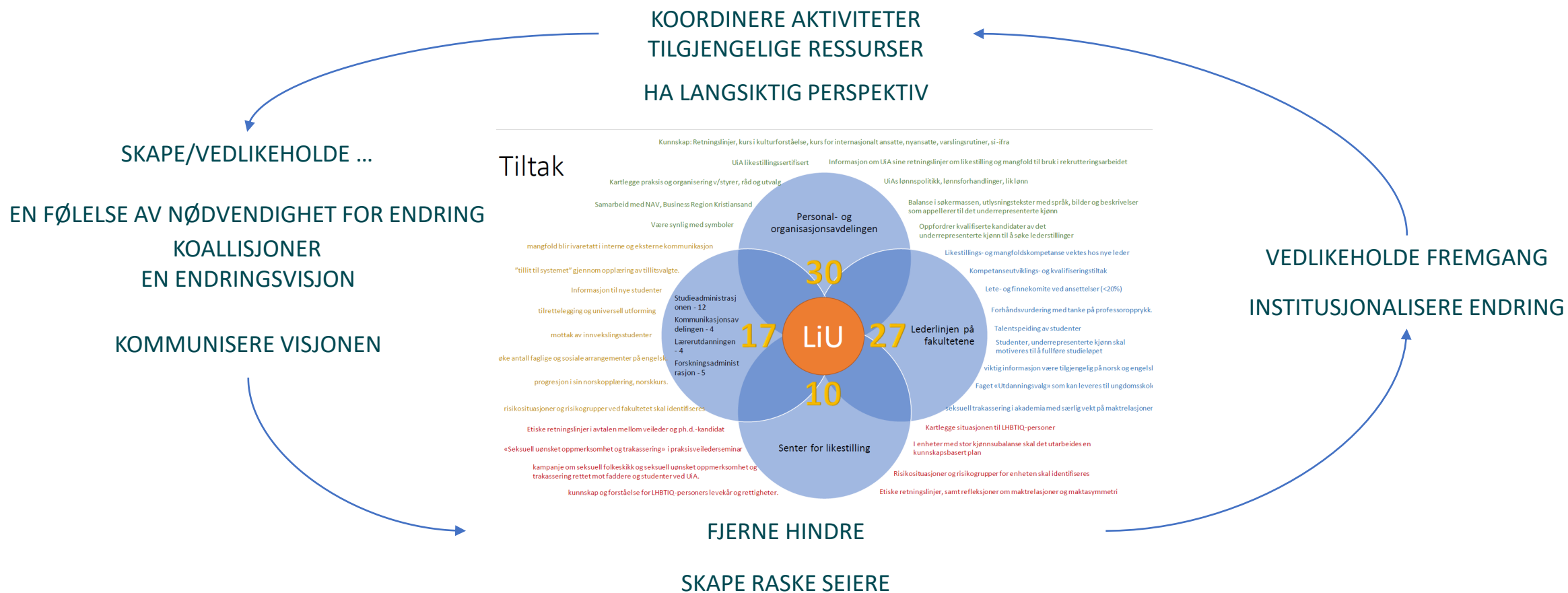
Likestillingsrådgiver ved UiA

Aktivitets og redegjørelsesplikten forankret i ...

- Lovverk
- Policy til UiA
- Vår strategi
- Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold
- Årsrapport
- Rapportering til UiA Styret



En årlig kontinuerlig forbedringsprosess



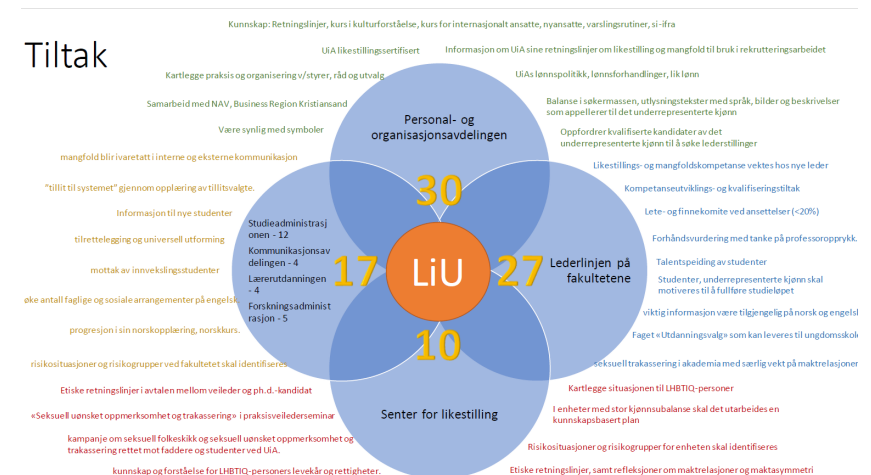
Tiltak

Kunnskap: Retningslinjer, kurs i kulturforståelse, kurs for internasjonalt ansatte, nyansatte, varslingsrutiner, si-ifra



Både lik lønn og balanse

- UiA har totalt noe lavere lønn for kvinner enn menn, selv om det stort sett er lik lønn innen de definerte stillingskategoriene.
- Årsaken er at vi har ubalanse i antall kvinner og menn blant våre vitenskapelige toppstillinger, professorer
- Vi må arbeide for å øke andelen kvinnelige professorer – øke balansen i ubalanserte fagmiljøer. (av flere grunner enn lønnsstatistikk)
- Og vi må ha fokus på hele karriereløpet til ansatte, fra rekruttering og fremover.



UiA som case

Hva vi har lært

- Lære av forrige prosess. Evaluere
- Tidligere oppstart – bedre tid og dermed bedre refleksjoner
- Være villig til å re-evaluere hva som er «lik verdi» hos oss
- Involvere og forankre flere parter i redegjørelsen
- Forenkle arbeidsprosesser
- Synliggjøre og speile redegjørelsen til organisasjonen og ledere
- Minne alle på at redegjørelsen er for oss selv, ikke for noen «utenfor» som skal kontrollere oss.
- La redegjørelsen hjelpe til å skape virkningfulle aktiviteter

