



## Referat fra møte i Koordineringsgruppen for likestilling den 8. september 2017

Til stede:

Rektor Svein Stølen  
Personaldirektør Irene Sandlie  
Greta Holm, HF  
Stina Mosling, KHM  
Hedda Ugletveit, NHM  
Solveig Kristensen, MN  
Ingjerd Hoëm, SV  
Ulrika Löfkvist, UV  
Leif E. Jensen, OD  
Anne Jorunn Berg, STK  
Hallgeir Elstad, TF  
Synnøve Kronen Snyen, Studentparlamentet  
Elisabeth Josefine Lackner, Avdeling for fagstøtte  
Hege Elisabeth Løvbak, Likestillingsrådgiver

Forfall: Aud Valborg Tønnessen (TF), Herman Bruserud (JUR), Tiril Willumsen (OD), Øystein Gullvåg Holter (STK) og Kristin Margrete Heggen (MED)

### Saksliste

#### 1. Diskusjon og erfaringsutveksling om koordineringsgruppens rolle

I innkallingen ble gruppen bedt om å forberede følgende spørsmål til diskusjon:

- Hvordan oppfyller gruppen mandatet?

*«Gruppens hovedoppgave er å bidra til strategiske diskusjoner og målutforming av likestillingsarbeidet ved UiO».*

- Hva fungerer godt/ikke så godt?
- Hvilken arbeidsform ønsker gruppen?
- Hvordan fungerer samspillet mellom gruppen og fakultets- og instituttledelse?
- Konkret case: hvordan løfter vi fram arbeidet mot seksuell trakassering?

Gruppen hadde en åpen diskusjon om overnevnte problemstillinger. Under følger en kort oppsummering av hovedpunktene:

#### **Bruk av møtene og samspill mellom gruppen og enhetene**

- Gruppen er en viktig premissleverandør for strategisk policy arbeid.
- Kontinuerlig arbeid med handlingsplanen og oppfølging av den som avgjørende formål.
- Større fokus på resultatene av årsrapporten (rapportering) i gruppens møter.
- Sikre kunnskapsbasert argumentasjon i relevante saker er både viktig og nyttig støtte for samspillet mellom gruppen og enhetene.
- Løfte flere saker til ledelsen på enhetene og til dekanatet.
- Bidra til å se fordelene av kjønnspektiver i forskning og kjønnsbalanse ved initiering av forskning og EU søknader.



- Koordineringsgruppen er en viktig delingsarena!

## Om ny handlingsplan

- Ledelsesforankring er avgjørende for å lykkes.
- Tenke kjønn og mangfold sammen – interseksjonalitet kan være relevant på flere områder. Utenforskap må tas på alvor.
- Å inkludere mangfold i likestillingsarbeidet kan også gi utfordringer ressursmessig. Dessuten kan de bli mange variabler å holde styr på. Kvinner i vitenskapelige toppstillinger og ledelse er fortsatt veldig viktig å holde fokus på.
- Bør man ha to prosesser, to handlingsplaner, to koordineringsgrupper? En for kjønn og en på mangfold.
- Rapportering er viktig.
- Evaluering av bruken av likestillingsmidlene slik de deles ut nå (etter størrelse på enhet) kan tas inn som del av handlingsplanen. Ordningen skal evalueres etter 2017.
- Skal det fortsatt være et krav om at alle enhetene har egne handlingsplaner?
- Ytterligere fokus på oppfølgingsarbeidet.
- Rekruttering som et relevant område.
- Eksempler på gode tiltak er nyttig. Både fra UiO og fra andre deler av sektoren innenlands og utenlands.

## Seksuell trakassering

- Det kan ikke bare komme som et trykk nedenfra, men det må settes på dagsorden.
- Ledertrykk gir viktige signal.
- Komplementert med forskningsetikk.

## 2. Arbeidet med ny handlingsplan

Hvilke hovedutfordringer for likestilling og mangfold står UiO ovenfor? Sentralt og lokalt perspektiv.

Det er satt opp en arbeidsgruppe etter forslag fra enhetene. Fire arbeidsmøter nå i høst, og parallelt skal ny handlingsplan og arbeid med likestilling og mangfold behandles i dekanmøtene og i koordineringsgruppen for likestilling denne høsten. Arbeidsgruppen skal først gjennomføre en evaluering av enhetenes lokale tiltak jfr. nåværende handlingsplan, samt at de sentrale tiltakene skal gjennomgås, deretter skal arbeidsgruppen utarbeide innspill til ny handlingsplan. Til slutt vil implementering og oppfølging av planen løftes fram og planlegges, for å sikre at vi lykkes med målsettingene våre. Ny handlingsplan skal styrebehandles februar 2018.

Koordineringsgruppen for likestilling skal etter planen behandle innspill til ny handlingsplan på møte den 22.november. Gruppen ba om å få tilsendt utkast til handlingsplan minimum 2 uker før møtet, slik at gruppens medlemmer har mulighet til å diskutere innspillene lokalt. Spørsmål knyttet til mangfold og på hvilken måte UiO skal styrke arbeidet med mangfold vil også bli tema for dette møtet. Det er også satt opp et ekstra møte i koordineringsgruppen den 12.desember, hvor handlingsplanen skal ferdigstilles, samt at implementering av planen skal drøftes.

Koordineringsgruppen påpekte at arbeidsgruppen ikke har kjønnsbalanse. Dette er noe man må ta med seg til senere lignende prosesser. Enhetene kan for eksempel bli bedt om å foreslå en mann og en kvinne for å sikre at utvalgets sammensetning er kjønnsbalansert. Det er også viktig med stor grad av relevant kompetanse i et så lite utvalg, slik at dette må man gjøre en avveining av. Men i og med at handlingsplanen skal behandles både i arbeidsgruppen, i koordineringsgruppen og dekanatet vil man totalt sett ha en rimelig kjønnsbalanse blant premissleverandørene for den nye handlingsplanen ved UiO.



Gruppen ba om å få tilsendt tidsplanen for arbeidet i forbindelse med utsending av referatet.

### 3. Plan for likestillingsarbeidet høsten 2017

HVA	HVORDAN
Mentorprogrammet 2017/18	Vi holder på med opptaket nå. 26 postdoktorer har fått plass! Kick off-seminar 12.sept.
Arbeid med å forebygge trakassering	Avdeling for personalstøtte er i gang med et arbeid med nettsidene, og ser på forslag til videre holdningsskapende arbeid og eventuelt opplæringstilbud.
Seminar om studievalg og kjønn	Som oppfølging av rapporten er det ønskelig med et større seminar med studielederne, gjerne nasjonalt – håper å få dette avklart snarlig
Karrierepolitikk-prosjektet	Det ligger et grunnlag for dette arbeidet som vi kommer til å jobbe videre med. Likestilling er en naturlig del av dette arbeidet
KiF-seminar: <i>Creating a competitive edge through diversity – leadership for Nordic research excellence towards 2030</i>	Et seminar den 8-9.november i Oslo hvor rektor blant annet skal delta i en paneldebatt. Tidligere har gruppens medlemmer fått tilbud om å delta på relevante konferanser og det vil vi fortsette med. Meld fra om dette er aktuelt.
Andre UiO-tiltak	Planleggingsarbeidet for tiltak som opprykkseminar, kvalifiseringsstipend og coachinggrupper for kvinnelige førsteamanuenser – samt 8.mars arrangementet som vi har sammen med STK, starter opp i løpet av høsten 2017. Kom gjerne med innspill!
Årsrapportering	Dere vil som vanlig motta et skjema i forbindelse med virksomhetsrapporteringen i nov/des. Og som dere ser av orienteringspunktet under kommer vi til å sende ut et påminnelses brev om de øremerkede likestillingsmidlene (bruk og rapportering).

### 4. Orienteringssaker:

- Brev om øremerkede likestillingsmidler

Avdeling for personalstøtte kommer til å sende ut et brev til alle enhetene som mottar likestillingsmidler om at dette er øremerkede midler som det må rapporteres på ved årsslutt.

- Søknadsfrist for å søke BALANSE-midler fra NFR

Fristen for å søke om BALANSE-midler er den 11.10. 17. BALANSE-programmet har som hovedmål å bedre kjønnsbalansen i norsk forskning gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak. Programmet retter seg mot forskningsinstitusjoner og forskningsaktivt næringsliv og skal støtte forskningsmiljøenes arbeid for kulturelle og strukturelle endringer som fremmer likestilling og kjønnsbalanse.

MN ble tildelt BALANSE-midler ved forrige utlysning til prosjektet de har kalt [FRONT](#). Prosjektet har vært presentert for koordineringsgruppen tidligere.

MN vil i samarbeid med TF søke om midler til FRONT 2, hvor de har et større fokus på system.



## UiO : Universitetet i Oslo

Ved neste utlysning er det ønskelig at utlysningen løftes fram i koordineringsgruppen for å se på mulighetene for flere søknader eller en større samlet eller tverrfaglig UiO-søknad. Hvordan vi bruker likestillingsmidlene kan også tenkes inn i dette. Kan vi bruke midlene mer strategisk? Som tidligere nevnt skal tildelingen av midler evalueres og da vil gruppen kobles på for å sikre at midlene brukes mest mulig strategisk, men også kommer likestilling på enhetene mest mulig til gode.

- Konferanse: Creating a competitive edge through diversity – leadership for Nordic research excellence towards 2030 (8-9.november 2017)

En viktig og relevant konferanse for sektorens arbeid med mangfold. Svein delta i et panel den 9.november om Nordic leadership.

### 5. Eventuelt?

Det var ingen eventuelt saker.