



# Referat fra møte den 14.11.18 i koordineringsgruppen for likestilling

---

## Til stede:

Svein Stølen, rektor  
Irene Sandlie, personaldirektør  
Hege Elisabeth Løvbak, likestillingsrådgiver  
Hedvig Lie Nygaard, avdeling for fagstøtte  
Solveig Kristensen, MN  
Rigmor Smith-Gahrnsen, TF  
May-Len Skilbrei, JUR  
Marthe Amundsen, UV  
Stina Mosling, KHM  
Anne Jorunn Berg, STK  
Hedda Ugletveit, NHM  
Aud-Jorunn Sandal, SV  
Leif Erling Jensen, OD

## Forfall:

Tiril Willumsen (OD), Ingjerd Hoëm (SV), Ingrid Uleberg (SP), Kristin Margrete Heggen (MED), Helga Reis (HF), Aud Valborg Tønnessen (TF) og Elisabeth Josefine Lackner (AF)

## SAKSLISTE

### 1. Godkjenning av referat fra møte den 28.09.18

Godkjenning av referatet gjøres på sirkulasjon.

### 2. Tilbakemeldinger fra dekanmøte om oppfølging av mangfoldsarbeidet ved UiO

Rektor redegjorde for tilbakemeldingene fra dekanmøte. Konklusjonen var at ledelsen og AP må definere mangfold tydeligere. Vi bør være tydelige på forskjell på internasjonalisering og annet mangfold. Så spørsmålet videre er hvordan fakultetene utvikler sine tiltaksplan i tråd med UiOs handlingsplanen. Mangfold må gjenspeiles, gjerne utfra ulikheter knyttet til enheten.

### 3. Vedtak om tildeling av stimuleringsmidler for 2019

Det ble informert om at tildelingsbrev til enhetene er sendt ut og at det blir en endring i tildelingen av likestillingsmidler i tråd med forslaget som koordineringsgruppen behandlet på sist møte.



## 4. Om BALANSE-søknad fra MN, TF og NHM ved Solveig Kristensen.

MN, TF og NHM har gått sammen og søkt prosjektmidler, ikke forskningsmidler, i denne søkerunden til en Front2 søknad. Søknaden bygger på en første versjon søknad om Front forlenging til NFR i 2017, i lys av forskningsrådets vurderinger og forbedringsforslag. Den er fokusert på lederutvikling og kulturendring lenger ned i organisasjonen for å videreutvikle strukturen. Det er tatt inn nye temaer, bl.a. menn og maskuliniteter, og nye metoder, inkludert nye måter for ansettelse. Svar på søknaden ventes over jul, tidlig 2019.

STK har søkt om forskningsmidler til prosjektet «Likestilling og eksellense». Et av hovedspørsmål: Går dette an å forene krav til eksellense med familieforpliktelser?

## 5. Orientering om ressursgruppen som jobber med forebygging av trakassering

Ressursgruppen for forebygging av seksuell trakassering ble etablert høsten 2017 for å jobbe med forebyggende tiltak ved UiO. Våren 2018 ble det gjennomført en workshop med ressursgruppen og hvor flere relevante personer ble invitert inn (studentparlamentet, SIO helse, studentpresten og fagforeningene). På workshopen ble det gjennomført en risikokartlegging med utgangspunktet i tre perspektiver; hva kan være risikofaktorer ved UiO, hvilke risikosituasjoner og hvilke risikogrupper har vi ved UiO. Denne risikokartleggingen dannet utgangspunkt for hvordan det videre arbeidet ble organisert innenfor tre temagrupper; Retningslinjer for studentkontakt/veiledere, Vær varsom plakaten/sosiale medier og alkoholpolicy, Prioritere forslagene til forebyggende tiltak og utvikle langtidspan.

På dekanmøte etter dette møte overleveres tre leveranser fra gruppen:

1. Det er utarbeidet et forslag til tekst til nettsiden som i dag heter «etiske retningslinjer» hvor det er skrevet mer utfyllende om flere av de ulike områdene som allerede står i tillegg til at det er tatt inn noen nye avsnitt om for eksempel mobbing og rasisme. UiO har per i dag ikke egne overordnede etiske retningslinjer.

2. Det er utviklet en plakat med forventninger til adferd ved UiO for ansatte og studenter. Det handler om å møte hverandre med respekt og stoppe alle former for mobbing, maktmisbruk, rasisme, trakassering, diskriminering og seksuell trakassering. Og dette gjelder for alle faglige og sosiale situasjoner både på og utenfor UiO, også i studentforeninger og i sosiale medier.

3. Risikokartleggingen viste at nytilsatt er en viktig gruppe. Ressursgruppen har derfor gitt innspill til de som har ansvar for kurset vi tilbyr nytilsatte ved UiO, og det er utviklet en mal til bruk i introduksjonssamtalen med nytilsatte. Foruten å få informasjon om praktiske ting som nøkkelkort og trening i arbeidstiden er det viktig å få fram at UiO har nulltoleranse for trakassering. Det er også viktig at man vet hvor man skal henvende seg hvis noe likevel skulle skje. Vi har rutiner ved UiO, vi har system.

Gruppen jobber videre fram til jul og vil komme med flere leveranser. Det arbeides blant annet med en langtidspan, en verktøykasse for nett og innspill til ny alkoholpolicy og innspill til vær varsomplakat på sosiale medier.

## 6. Koordineringsgruppens rolle ved UiO og lokalt

Som grunnlag for første møte i januar 2019 ønsker vi å gi gruppen en bestilling:



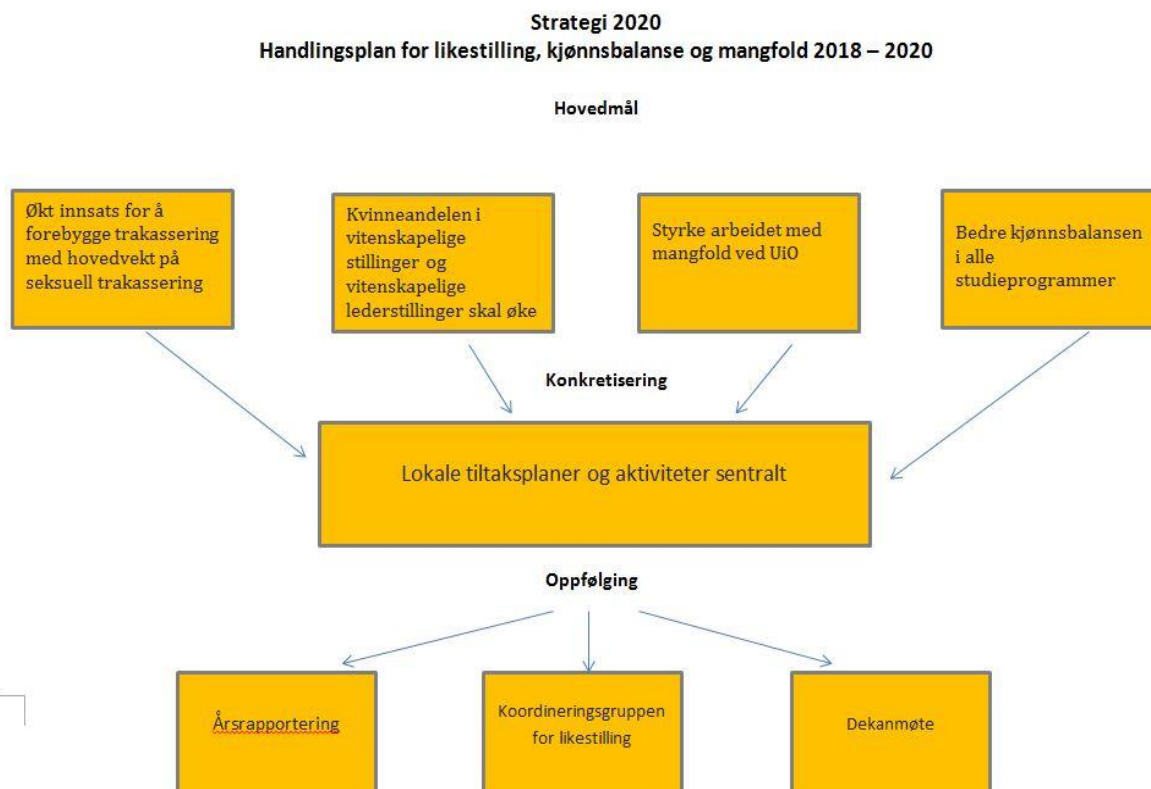
Del I:

- Koordineringsgruppens rolle

«Gruppens hovedoppgave er å bidra til strategiske diskusjoner og målutforming for likestillingsarbeidet ved UiO (idé- og erfaringsutveksling)» Styret 2004

- Kobling/arbeidsfordeling lokalt og til dekanene

## Likestillingspolitikk ved UiO



Del II:

- Status lokale handlingsplaner
  - Hva er status for lokal handlingsplan pr. januar 2019?
  - Hvordan følges dette opp jfr. UiOs handlingsplan? (kort rapportering)

Mer informasjon kommer på mail i god tid før møte.

### 7. Kjønnsbalanse råd og utvalg ved Ingrid Lillebø (AP)

Ingrid Lillebø redegjorde for en henvendelse som har kommet til AP med spørsmål om kravet til kjønnsbalanse i råd og utvalg også gjelder for programrådene. Jfr. Likestillingsloven § 28



har AP kommet fram til at programrådene innbefattes av bestemmelsen. Det må søkes departementet om dispensasjon dersom man ikke klarer å opprettholde en lik fordeling av kjønn.

Til sammenligning har NTNU sendt ut et skriv til samtlige fakultet med ønske om tilbakemelding om hvordan de opprettholder dette kravet.

Tilbakemeldingene fra koordineringsgruppen var at her må vi få noe skriftlig å forholde oss til. Dette innebærer en merbelastning og slitasje for de fagområdene med få kvinner. Det er derfor viktig med bevisstgjøring om dette som kalles «the burdon of representation». Kanskje må man vurdere frikjøp og skjerming fra andre oppgaver som ikke er meritterende.

Det ble kort orientert om at det kommer en styresak den 4. desember som tar for seg krav til kjønnsbalanse i innstillingsarbeid til faglige lederstillinger ved UiO.

## 8. Møteplan våren 2019.

Møteplanen ble lest opp i møte. Innkalling sendes i Outlook.

Oppdatert møteplan (det ble gjort en justering etter selve møte):

- 27. februar kl 9-11
- 24. april kl 9-11
- 5. juni kl 9-11

## 9. Prioriteringer våren 2019

Forslag til prioriteringer ble delt ut i møte, og skal diskuteres videre før endelig forslag sendes til gruppen før jul.

## 10. Nedsette arbeidsgruppe for å lage forslag til opplæring og veiledning for bedømmelseskomiteer om bias, jfr. handlingsplanen.

I handlingsplanen er en av tiltakene at enheten skal jobbe med opplæring og veiledning for bedømmelseskomiteer om bias. Bevisstgjøring om bias er kjempeviktig, og her er det en ide å samkjøre noe av dette arbeidet sentralt. Men siden man da vil trenge ulik fagkompetanse, både administrativt og vitenskapelig er det ønskelig med en liten arbeidsgruppe bestående av noen av koordineringsgruppens medlemmer. Det finnes en veileder fra KHM og en god mal fra HF som man kan ta utgangspunkt i. Kanskje kan man lage en fiktiv vurdering som kan brukes av komiteene som et godt eksempel på begrunnelse.

Følgende meldte seg til dette arbeidet: Stina Mosling (KHM), Solveig Kristensen eller Mona Brattli (MN), Rigmor Smith-Gahrson (TF) og Ingjerd Hoëm (SV).

## 11. Orienteringssaker:

- **Minner om innspillmøte om mangfold den 16.11.18**

Programmet ble delt ut i møte og det ble informert om at det fortsatt er plass for flere deltagere.



- **Oppsummering av FRONTs avslutningskonferanse (Solveig)**

Solveig informerte om FRONTs sluttkonferanse. Konferansen ble veldig godt mottatt. Resultatene fra følgeforskningen som er gjort vil bli publisert delvis i tidsskrifter som selvstendige artikler og det vil bli laget noen rapporter. Alt skal etter planen samles i et dokument.

- **Kort om et seminar ved Aarhus University 7.november «Gender in Horizon 2020»**

Denne utgikk.

- **Relevante arrangementet:**
  - 12.desember kl 14 – 16 «[Ferdig forsker? Seksuell trakassering i akademia](#)»

## 12. Eventuelt

Anne Jorunn etterlyste koordineringsgruppens rolle i strategiarbeidet og arbeid med bærekraft. Rektor informert om at dekanene vil være kanal inn. Det er blant annet nedsatt tenketanker for dette arbeidet. Dekanene bør sørge for kjønnsperspektivet.

Det ble også informert om frokostmøte på Litteraturhuset “A threat to academic freedom is a threat to women’s rights” den 15.11.18

GOD JUL!