



Referat fra møte i Koordineringsgruppen for likestilling den 26. 10.20

Til stede: Svein Stølen, Irene Sandlie, Anders Moss (UV), Anne Julie Semb (SV), Rigmor Smith- Gahrsten (TF), Helga Reiss (HF), Linda Hildegard Bergersen (OD), Herman Bruserud (JUR), Karl Oskar Lie Bjerke (student), Bente Follestad Bakken (KHM), Stina Mosling (MED), Helene Aarseth (STK), Else Marie Lingaas (MN) og Hege E. Løvbak

Ikke til stede: Hedda Ugletveit (NHM)

Saksliste

1. Godkjenning av dagsorden

Dagsorden ble godkjent.

2. Godkjenning av referat fra møte 25.05.20 (Referatet ble sendt på mail 06.08.20)

Referatet ble godkjent i møte.

3. Evaluering av handlingsplan

a. Endring i aktivitets og redegjørelses plikten

Arbeidsgivere og offentlige myndigheter har fått en styrket plikt til å arbeide med likestilling og ikke-diskriminering. Hege gikk igjennom aktivitets og redegjørelses plikten og endringene som trådte i kraft fra 1. januar 2020.

b. Presentasjon av hovedfunn fra evalueringen

Hege presenterte hovedfunnene fra evalueringen av handlingsplanen fra enhetene. Presentasjonen ettersendes til gruppen.

c. Veien videre

Gruppen ble delt inn i breakout rooms for å diskutere følgende spørsmål:

- Hvilke mål og tiltak bør inngå i ny tiltaksplan
 - Eksisterende/nye
 - Hva er viktigst – prioriter
- Hvordan setter vi mål og tiltak som er realistiske og mulig å følge opp?
 - Særlig knyttet til områdene hvor det er vanskelig å sette måltall
 - Innspill til hvordan følge opp tiltaksplanen

Kort oppsummering av innspillene fra diskusjonen:

- Videreføre arbeidet med å forebygge seksuell trakassering. Tilgjengeliggjøring av kursene for nye ledere og ledere på lavere nivå. Vurdere E-læring og kursing for



studenter. Også ønskelig med mer vekt på annen form for trakassering og mobbing. Eksempelvis debattkultur.

- Videreføre rekrutteringstiltakene/ arbeidet med kjønnsbalanse – fokus på underrepresenterte kjønn da utfordringene varierer på fakultetene, ulike elementer spiller inn i rekrutteringsprosessen som vurdering av kvalitet og at kvinner er mindre mobile i ulike faser av livet.
- Når det gjelder karrieretiltakene så er det en løpende oppgave å identifisere hindre
- Kjempeviktig med kvalifiseringsstipend og opprykkseminar
- For området mangfold må det konkretiseres tiltak og mål. Det er nødvendig med en situasjonsrapport for UiO.
- Se på handlingsrommet ved ansettelser og kommunisere bredden i kriteriene. Helhets vurderingen av vitenskapelig bedømmelse, undervisningskompetansen og personlig egnethet.
- (Kjønne) konsekvenser av internasjonalisering. Internasjonalisering er ikke det samme som mangfold.
- Hvordan jobbe med mangfoldsrekruttering?
- Fokus på å sikre godt arbeidsmiljø viktig del av likestilling og mangfoldarbeidet.
- Signalet fra ledelsens strategimøte er at planen skal hete tiltaksplan for mangfold og likestilling.

4. Orienteringssaker

a. Mangfoldsrapport

Hege har jobbet med å få på plass en mulig løsning for at noen ved UiO kan påta seg oppdraget med å lage en rapport om mangfold ved UiO. Det har vist seg å være vanskelig, slik at det er behov for å gå eksternt for å finne leverandør.

I desember kommer NIFU med oppdaterte mangfoldstall for UH-sektoren i Norge. Det vil da også være noen tall på institusjonsnivå.

b. Nettside om medarbeidersamtale

Nettsidene om [medarbeidersamtalen](#) er oppdatert med informasjon og spørsmål om trakassering. Det er også utviklet [en nettside](#) som retter seg mot de ansatte.

c. Prosjektforum (OLA) – oppgave om mentorprogrammet

En analyse av mentorprogrammet vil etter planen være en av oppgavene studentene på prosjektforum kan løse til våren. Studentene vil ved prosjektslutt legge fram sine funn for gruppen, trolig medio juni 2021. Prosjektbestilling sendes gruppen i etterkant av møte.

d. Tips om seminar: [Gender and Organizational Changes: Evaluation and Recruitment Challenges](#)

5. Eventuelt

Det var ingen saker til eventuelt