



Referat fra møte i Koordineringsgruppen for likestilling den 10.12.20

Til stede:

Svein Stølen, Irene Sandlie, Hege Elisabeth Løvbak, Anne Julie Semb, Aud Tønnesen, Marthe Amundsen, Helene Aarseth, Helga Reis, Eivind Engebretsen, May-Len Skilbrei, Anders Moss, Linda Hildegard Bergersen, Bente Follestad Bakken og Karl Oskar Lie Bjerke

Frafall: Hedda Ugletveit

Saksliste

1. Godkjenning av dagsorden

Dagsorden ble godkjent.

2. Godkjenning av referat fra møte 26.10.20, *vedlegg 1*

Referatet fra møte 26.10.20 var vedlagt sakspapirene og ble godkjent i møte.

3. Evaluering av handlingsplan – sentralt

Hege presenterte hovedfunnene for evaluering av handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold med fokus på arbeidet som er gjennomført i sentral regi. Kort oppsummert:

- Det er gjort en omfattende jobb med å forebygge trakassering
- Det gjenstår fortsatt arbeid for å bedre kjønnsbalansen blant vitenskapelige ansatte
- Arbeidet med mangfold er en start, men trenger en satsning
- Arbeidet med kjønnsbalanse blant studentene gjøres hovedsakelig ved fakultetene
- Mange tiltak – utfordrerne ressursbruk

Presentasjonen sendes til gruppen i etterkant av møte.

4. Forslag til ny tiltaksplan og prosessen knyttet til dette, *vedlegg 2 og 3*

Det legges opp til en todelt prosess. UiO har lang erfaring med tiltak og arbeid for å fremme kjønnsbalanse og likestilling. Det er mye godt arbeid som bør videreføres i neste planperiode, derfor vil denne delen av planen konkretiseres og ferdigstilles for styrevedtak tidlig våren 2021. Videre er det ønskelig med en prosess hvor arbeidet med mangfold ved UiO skal konkretiseres i samarbeid med dekanene, og som skal munne ut i et notat/et tillegg til tiltaksplanen om mangfoldsarbeid ved UiO som skal styrebehandles desember 2021.

Sammen med sakspapirene var det vedlagt et utkast til tiltaksplan for å fremme kjønnsbalanse og likestilling som gruppen også ble bedt om å spille inn på.



UiO : Universitetet i Oslo

Kort oppsummering av tilbakemeldingene:

- Positivt at koordineringsgruppemøtene skal rullere på fakultetene, men man trenger å konkretisere hva dette innebærer. Viktig at møtene gjennomføres i tett samarbeid med UiO sentralt og enhetene med god kobling til ledelsen.
- Egen plan og tiltak skjerper oppmerksomheten.
- Bra med egen prosess på mangfold. Viktig med begrepsavklaring og diskusjon knyttet til det.
- Det kan være lurt å se nærmere på betydningen av rasjonale bak det å jobbe med likestilling og mangfold. Løfte konkret verdien av å ha med flere perspektiver og erfaringer ved et universitet.
- Bygge bro til bærekrafts agendaen. Få frem hva som er begrunnelsen for å jobbe med likestilling og mangfold. At tekningen – kjønn og mangfold dimensjonen er en måte å styrke diversitet på. Viktigheten av å tenke helhetlig om dette.
- Se til aktører utenfor academia som har lengre erfaring med å jobbe med mangfold.
- Viktig å synliggjøre lederutvikling og lederopplæring.
- Mangfold er også kjønns mangfold.
- Fokus på et mer inkluderende språk.
- Bias i rekruttering.
- Det er viktig å huske på at fakultetene har ulike utfordringer og er kommet noe ulikt i egen prosess med arbeidet.
- Viktig med kjønns- og mangfoldsperspektiv på rekruttering. Lære av hverandres erfaring for eksempel med søkerkomiteer. Hvordan unngå bias?
 - Tydeliggjøre omkring arbeidet med kjønnskjævheter i studentmassen.
 - Det er ønskelig med et tilbud til studentene også om kurs i håndtering og forebygging av trakassering. Gjerne tidlig i studiet for eksempel nettbasert, inkludert fokus på debatteknikk og hvordan respondere.
 - Viktig med en god kobling til ledelsen og den faglige linjen.
 - Unngår unødig byråkratisering.
 - Koble handlingsplanen mer til årsplanen ved å plukke elementer fra handlingsplanen til årsplanen.

5. Bestilling av mangfoldsrapport, vedlegg 4

Formålet er å få bestilt en rapport som beskriver situasjonsbilde av mangfold ved UiO og som kan bidra til utvikling av tiltak og policy. Det er ønskelig å ta utgangspunkt i dagens definisjon av mangfold ref. handlingsplanen, og at rapporten kan bidra til prosessen med å konkretisere arbeidet jfr. sak 4.

6. Orienteringssaker:

- a. Møtedatoer 2021, vedlegg 5

Datoene som er satt er 16.02.21, 20.04.21 og 15.06.21

- b. Kort om mandat til prosjekt om rekruttering

Gruppen får tilsendt mandatet som del av referatet.



c. Kort om møte i The Guild – working Group on gender and Diversity

Møtet hadde fokus på handlingsplaner for likestilling, Covid 19 tiltak, interseksjonalitet og hva gruppen skal fokusere på videre. Mina Stareva (Head of the Gender Equality Sector at the European Commission's Directorate-General for Research & Innovation) holdt en presentasjon om Gender dimension in the new European Research Area.

d. Seminarrekke om mangfoldsrekruttering

Neste seminar (forslag: 3.februar 2021) har arbeidstittel «Jobbanalysen, stillingsannonsen og intervjuet – hvordan sikre god mangfoldsrekruttering». Det siste seminaret i denne rekken planlegges gjennomført andre kvartal 2021 og vil fokusere på inkluderende arbeidsmiljø og arbeidskultur.

e. Tips om kurs/training GE Academy: <https://ge-academy.eu/>

f. BALANSE prosjekter på SV

Anne Julie Semb informerte kort om BALANSE prosjektene som SV har fått midler til.

7. Eventuelt

Det var ingen saker til eventuelt.