

## NOTAT

Til: LiU  
Fra: Randi Øverland, likestillingsrådgiver  
Dato: 14.01.19

Sak: Hovedtrekkene i LiU sitt arbeid i 2018

LiU har hatt 7 møter i 2018.

Ser en på året under ett, har det vært stor aktivitet i utvalget, som ledes av rektor Frank Reichert. Det har vært fokus på «Handlingsplanen for likestilling, inkludering og mangfold for UiA 2016-2020» sine mål og tiltak. LiU oppnevnte tre ad hoc-grupper. De fikk i oppgave å se på hhv kjønnfordelingen på de ulike studieprogrammene ved UiA og komme med forslag til tiltak, uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering, inkludert «Si ifra», og til slutt skulle ei gruppe se på likestilling og etnisitet i et inkluderingsperspektiv. Se egne avsnitt om arbeidet i gruppene og videre oppfølging. Likestillingsrådgiver har deltatt i ledergruppene på 4 fakulteter og gjennomgått handlingsplanen. Studentparlamentet har også hatt en gjennomgang. Leder av LiU har fulgt opp forskjellige deler av handlingsplanen i ledermøter/dekanmøter. Det er lagt stor vekt på arbeidet med å øke antall professorer på de forskjellige fakultetene og instituttene. Målet for 2018, var at alle instituttene skulle ha minst en ansatt kvinnelig professor. Ved hjelp at kallelser til professor II-stillinger, er målet nådd.

Balanseprosjektet er en del av handlingsplanen. Prosjektet virker inn på arbeidet for bedre kjønnslikestilling. Den er evaluert i løpet av høsten 2018.

Studentavdelingen arbeider med mange av målene og tiltakene i handlingsplanen. De har meldt tilbake når det gjelder «Si ifra»-problematikken, minoritetsspråklige studenter og kjønnsbalansen når det gjelder studenter på de ulike studieprogrammene. «Globalt mindset» er en viktig del av UiA-strategien. Flere medarbeidere på PO arbeider med ulike tiltak. LiU har et godt samarbeid med «Akademisk dugnad for flyktninger» når det gjelder studentmentorer for førsteårsstudenter med minoritetsspråklig bakgrunn. Vi håper at aktivitetene har ført til en større grad av bevisstgjøring og implementering av mål og tiltak når det gjelder likestilling, inkludering og mangfold i hele UiA-organisasjonen.

LiU valgte ut noen satsingsområder for 2018, og disse er fulgt opp på ulike måter.

### **KJØNNSLIKESTILLING BLANT ANSATTE**

Leder Frank Reichert har jevnlig rapportert til LiU og leder- og dekanmøtene, når det gjelder utviklingen av antall kvinnelige professorer ved UiA. Balanseprosjektet sin hovedmålsetting var å øke antall kvinnelige forskningsledere og professorer ved UiA. Prosjektet startet medio 2015, og ble evaluert og avsluttet i desember 2018.

Antall professorer ved utgangen av 2017 var 27,3%. Ett av målene som rektor hadde satt, var at alle instituttene ved UiA i løpet av 2018 skulle ha minst en kvinnelig professor. Ved hjelp av kallelser til professor II-stillinger, ble målet oppnådd. utfordringen er stadig stor ved enkelte fakultet/institutt når det gjelder å nå målsettingen om 35% kvinnelige professorer ved UiA innen 2020. Jrf. flere detaljerte tall i Likestillingsredegjørelsen for 2018.

Lete- og finnekomiteene har vært vanskelige å få etablert, og har totalt sett hatt relativ liten effekt på

rekruttering av flere kvinnelige professorer. Det ble åpnet for å kunne «head-hunte» kvinnelige kandidater til utlyste stillinger på institutt med lav kvinneandel, men det virkemiddelet er nesten ikke brukt. Forhånds-vurderinger gir resultater, men det tar tid å få opprykk. Syv ansatte kvinner med doktorgrad fikk kvalifiseringsstipend (frikjøpsmidler) i 2018. Ingen har foreløpig fått opprykk. Av tyve kandidater som har fått kvalifiseringsstipend siden balanseprosjektet startet medio 2015, har 4 kvinner fått opprykk. Det er søkt om to nye balanseprogram ved UiA, som det foreløpig ikke har kommet tilbakemelding på fra NFR.

Likestillingsrådgiveren fikk i mars melding om nyopprettet forskningsgruppe med kun mannlige deltakere. Dette ble rette opp, og det ble vedtatt å ta opp denne typer saker i styret dersom reglene ikke blir fulgt. Gjennomgang av forskningsgruppene viser at det nå at begge kjønn er representert i alle gruppene. Det er fortsatt stor overvekt av menn og mannlige gruppe-ledere.

### **KJØNNSLIKESTILLING BLANT STUDENTENE**

Allerede i begynnelsen av januar leverte ad hoc-gruppe 1, ledet av Marianne Rimstad Nordvik, en rapport om kjønnsfordelingen på de forskjellige studieprogrammene ved UiA. De fant ut at 28 studieprogram (3096 studieplasser) hadde under 25% gutter, og at 18 studieprogram (1675 studieplasser) hadde færre enn 25% jenter. Alle studieprogrammene tilhører Fakultet for teknologi og realfag, Fakultet for helse- og idrettsvitenskap og Fakultet for kunsthøgskolen.

Ad hoc-gruppa foreslo ulike tiltak, og mange ble iverksatt umiddelbart. Bl.a. informerte Nordvik dekanmøte om hvor viktig det var å følge opp studenter av det underrepresenterte kjønn som søkte om studieplass, kom inn og takket ja. Erfaringene viste at flere ikke møtte, selv om de hadde takket ja til plassen. Studieavdelingen og fakultetene/instituttene har fått i oppgave å følge opp saken. LiU vil motta tall på hvordan opptaket for studieåret 2018/2019 ble mhp kjønnsfordelingen. Foreløpig gjennomgang viser at det er flere menn på sykepleiestudiene og flere andre helsefaglige studieprogram, men økningen av kvinner på mannsdominerte studieprogram er minimal.

Viser til kommende likestillingsredegjørelse som skal behandles i universitetsstyret i mars 2019.

### **UØNSKET SEKSUELL OPPMERKSOMHET OG TRAKASSERING**

Ad hoc-gruppe 3, ledet av Birgitte Kalvatn, leverte sin rapport i januar 2018 og la resultatene fram for LiU. De hadde definert problemstillingen og presenterte en undersøkelse de hadde gjennomført for å finne ut hvordan systemet virket på UiA sett fra et studentperspektiv. Med bakgrunn i det de fant, foreslo gruppa en rekke tiltak. En del av tiltakene gikk på forbedringer i forhold til «Si-ifra»-systemet. Noen av forslagene var av teknisk karakter, og ble ordnet opp i umiddelbart. Andre forslag, som LiU brukte et eget møte for å finne ut mer om, gjaldt rutiner og utfordringene med varsling av uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering ved UiA. Ingvild Torjussen Gjone fra PO og Marianne Øhrn Johannessen fra SA var invitert. Konklusjonen var bl.a. at det er et mer oversiktlig og koordinert varslingsystem for studentene enn for ansatte. Når det gjelder ansatte er det ingen som koordinerer og har oversikten om hvor mange varslinger det er og hvor de kommer fra. Videre har det heller ikke vært gehør for å innarbeide spørsmål om dette tema i arbeidsmiljøundersøkelsen ARK.

Rektor Frank Reichert har fått i oppdrag å lede en arbeidsgruppe for UHR som skal bidra til å samordne UH-institusjonenes innsats for å kartlegge, forebygge og sikre gode systemer for varsling og oppfølging av mobbing og trakassering for ansatte og studenter. Videre vet vi at de UH-institusjonene som ønsker det, skal delta i en egen undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering. Arbeidet er i gang og det har vært mye fokus på tema mobbing og trakassering i pressen, bl.a. i nasjonale medier og f.eks. Khrono. Med den store oppmerksomheten rundt «Meetoo» og mobbing- og trakasseringssaker generelt, har tema vært tatt opp på mange konferanser ol. Den årlige og nasjonale likestillingskonferansen ble i år arrangert i Bergen, der hovedtema var varsling og oppfølging, og leder i LiU/rektor ved UiA Frank Reichert, var en av

hovedaktørene. UiA var representert ved likestillingsrådgiver. LiU følger saken nøye og ønsker fortsatt å ha søkelyset på forbedring av varslingsrutinene ved UiA.

### **LIKESTILLING OG ETNISITET**

Ad Hoc-gruppen som skulle se nærmere på mål og tiltak under tema etnisitet i handlingsplanen, leverte ikke. Gruppen fikk Marlene Romme Mørch som ny leder, og det ble avtale å gå direkte på å registrere hvor mang minoritetsspråklige førsteårsstudenter det er på UiA etter opptaket til studieåret 2018/2019. Meningen var å sette i gang studentmentorering så raskt som mulig. I løpet av høsten 2018 har det blitt klart at det er stort behov for mentorer innenfor sykepleiestudiene. Det er i utgangspunktet 35 minoritetsspråklige studenter som har sagt at de ønsker en egen mentor. De som administrerer sykepleiestudiene, rekrutterer norske studentmentorer. Lærerutdanningene, vernepleie og sosialt arbeid ønsker også å delta. Samlet sett er det ca 50 studenter i mentorordningen ved årsskiftet 2018/2019.

«Akademisk dugnad for flyktninger» har jobbet med minoritetsspråklige studenter ved UiA siden 2015. Det er skrevet en egen rapport om arbeidet og alle tiltakene som er satt i gang ved utgangen av 2018 og som er planlagt i 2019. Dette er viktig arbeid å være oppmerksom på for LiU, da det er sterke føringer i handlingsplanen på mål og tiltak for nettopp disse studentene.

Studentmentorordningen er innarbeidet i planen.

Videre er «Globalt mindset» en egen satsing i UiA-startegien. Den gjelder både for studenter og ansatte. Rapporten blir mer utførlig i redegjørelsen for 2018.

### **ETISKE RETNINGSLINJER**

I forbindelse med arbeidet knyttet til varsling, kom tema etiske retningslinjer fram i debatten. LiU arrangerte en workshop der SA- og PO-avdelingene var representert med innlegg. Eli Staalesen representerte SiA-helse og «Tilretteleggingskontoret for mennesker med funksjonsnedsettelse» (TSF).

Retningslinjene fra KD ligger til grunn for de lokale etiske retningslinjene ved UiA.

LiU satte fokus på «Relasjonen mellom veileder og student», «Ansattes relasjoner - habilitet og doble relasjoner» og «Forskningsetiske retningslinjer ved UiA».

Gjennomgangen av etiske retningslinjer er fulgt opp med en henvendelse til universitetsdirektør Seunn Smith-Tønnessen, som har gitt et utfyllende svar på problematikken.

Ledergruppen har allerede fulgt opp med å etablere en egen «Etikk-portal». Det påpekes i svarbrevet fra direktøren, at PO vil se nærmere på hvordan man skal videreutvikle og gjennomføre opplæring på etiske retningslinjer på en god og systematisk måte.

### **LIKESTILLINGSKONTAKTER**

I Balanseprosjektet har det vært rom for 4 likestillingskontakter på fire fakulteter. Fra medio 2019 er UiA i praksis uten disse kontaktpersonene som er knyttet til fakultetene for å følge opp arbeidet med likestillingssaker knyttet til Balanseprosjektet, men også til handlingsplanen. LiU har brukt mye tid på å diskutere en ny ordning, slik at mål og tiltak vedr. likestilling, inkludering og mangfold følges opp på fakultetene/instituttene og i alle avdelingene i fellesadministrasjonen. Konklusjonen i LiU er at likestillingskontakt-oppgavene knyttes opp til nåværende personalrådgiverne på UiA sine 6 fakulteter. Personalrådgiverne bør få 20% av stillingen sin knyttet til oppfølging av likestillingsmål og tiltak. Det må synliggjøres at personalrådgiverne får færre arbeidsoppgaver. Eget mandat for 20%-stillingen er utarbeidet. Forslaget fra LiU er sendt til universitetsdirektøren, som tar saken videre i organisasjonen. Saken vil bli drøftet med de impliserte partene. LiU mener at ordningen kan fungere meget bra, men det betinger tett og systematisk kontakt med likestillingsrådgiveren. I tillegg er det viktig for LiU å understreke at alle fakultetene også er representert i LiU. Implementering av forslaget

vil betyr at hvert fakultet får to personer som har et ekstra ansvar for saker som har med likestilling, inkludering og mangfold å gjøre.

### **8.MARS 2018**

Professor Anne Ryen holdt hovedinnlegg på kvinnedagen 8.mars 2018. Tittelen var; «Feminisme i identitetspolitikken tidsalder». Kan sees på [www.uia.no/likestilling](http://www.uia.no/likestilling) . Det tradisjonelle frokost-arrangementet hadde meget god oppslutning også i 2018.

### **NASTY WOMEN**

Det har vært to samlinger i 2018. Professor Ellen Katrine Nyhus innledet om «Vurderingskriterier i akademia i et likestillingsperspektiv» 23.01.19 og studenttillitsvalgt Birgitte Kalvatn om «Uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering» 29.05.19.

### **LIKESTILLINGSKONFERANSEN 1.november 2018**

Årets likestillingskonferanse hadde tittelen «Medspiller eller motspiller? – fotball som arena for likestilling og inkludering». Ny dir. i NFF for elitefotball, Lise Klaveness hadde hovedinnlegget». Konferansen satte søkelys på kjønnslikestillingen i fotball-Norge og på fotball som inkluderingsarena. Opptak av hele konferansen kan sees på [www.uia.no/likestilling](http://www.uia.no/likestilling) . Det var fullt hus (260 deltaker). Det var ekstra hyggelig at KKG deltok med to forskjellige grupper elever som gikk på idrett og samfunnsfag. Det deltok ca 25% menn. Det er ny rekord.