

Likestillingskomiteen

Møtereferat

21. juni 2022

Til stede:	Tine Eidsvaag, Helge Holgersen, Heidi Sanden Lappegård, Asbjørn Sæther (vara), Åsta Haukås, Lise Rakner, Tor Eldervik
Fraværende:	Espen Vaage, Elida Linnea Slettum, Tone Friis Hordvik, Oda Bugge Kambestad, Björn Nilsson

1. Status

Reglement for Likestillingskomiteen ved UiB ble gjennomgått.

Det var enighet om at komiteen konstituerer seg på neste møte. Det ble avtalt at neste møte avholdes tidlig på høstsemesteret, det vil bli sendt ut invitasjon før sommerferien.

2. Diskusjon

Forslag til Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling 2023 - 2025.

Følgende innspill kom til handlingsplanen:

Innledning:

I innledningens andre avsnitt refereres det til *forsknings- og utdanningsmiljø og forsknings- og utdanningsvirksomhet*. Dette opplever komiteen som for snevert, og foreslår en bredere inkludering og mer helhetlig formulering.

Det kom innspill på at begrepet *kjønnslikestilling* ikke bør knyttes til kjønnsuttrykk og seksuell orientering, jf. fjerde avsnitt.

Det ble kommentert at innledningen generelt sett var for moderat og lite poengtert og tydelig, det burde særlig være økt oppmerksomhet på ikke-binære. Et annet synspunkt var at planen utelukkende skal forholde seg til binære og tokjønnsmodellen.

Det ble også stilt spørsmål om moderat kvotering og annen særbehandling kommer i konflikt med begrepet «likebehandling» som er brukt i siste setning i fjerde avsnitt.

Under **Mål (1)** er følgende formulert: *Rekrutteringen til stillinger og studieplasser ved UiB skal i **størst mulig grad** avspeile befolkningssammensetningen i samfunnet.*

Størst mulig grad opplevdes svakt og lite tydelig.

Tiltak: Mangfold, inkludering og likestilling skal være et tema i medarbeidersamtaler på UiB slik at tiltak kan iverksettes og følges opp ved behov lokalt.

Her kom det innspill på at det må lages retningslinjer på hvordan dette skal gjøres, og at det må komme inn konkrete formuleringer i skjema for medarbeidersamtaler.

Tiltak: Det skal opprettes et mentorprogram som skal løfte frem flere kvinnelige rollemodeller, og ansatte med flerkulturell bakgrunn.

Her kom det innspill på at dette tiltaket bør tydeliggjøres med tanke på konkret målgruppe for menterprogram – både for mentor og adept.

Generelt:

Det kom innspill på at det blir lagt et stort ansvar på fakultetene, jf. del om **Lokale tiltaksplaner**, og at det kunne vært mer på det overordnede institusjonsnivå. Planen bør også gjenspeile UiBs overordnede mål og strategi på mangfolds- og likestillingsfeltet.

Videre ble det spilt inn at handlingsplanen generelt sett har lite oppmerksomhet og tiltak rettet mot ikke-binære.

Det kom innspill på at konteksten i planen synes å i stor grad være vitenskapelige stillinger og i mindre grad rettet mot teknisk-administrative, selv om planen og komiteen skal virke for UiB som helhet. I administrative stillinger er kvinner i flertall og peker i retning av at kvinner i større grad havner i oppgaver knyttet til «service» og tilrettelegging for kjernevirksomheten. Det ble også etterspurt en tydeliggjøring av tiltak rettet mot studenter.

Det ble kommentert at Likestillingskomiteen oppleves som lite mangfoldig, og nokså homogent sammensatt i forhold til alder, etnisitet m.m