

UNIVERSITETET I OSLO
Universitetsdirektøren

Evalueringsmøte – Handlingsplan for likestilling
(Utvidet møte i Koordineringsgruppen for likestilling)

Referat fra møtet fredag 25. oktober

Tilstede:

Ruth Vatvedt Fjeld, prorektor
Ragnhild Hennum, viserektor
Eli Ottesen, UV
Gudleik Grimstad, SV
Kristin Heggen MED
Mette Langballe, MED
Aina Larsen, JUR
Tiril Willumsen, OD
Helga Reiss, HF
Solveig Kristensen, MN
Mona Bratlie, MN
Elisabeth Rogg, STK
Amanda Schei, studentparlamentet.
Sekretær: Ella Ghosh

Forfall: Kirsti Strøm Bull, JUS, Karsten Aase- Nilsen, KHM, Mari D. Bergseth-Hasle, FA og Lise-Lotte Kirkevang

SAKSLISTE	
Nr.	Sak
1	Presentasjon av status ved avslutning av handlingsplanperioden Ruth Vatvedt Fjeld la frem mål og resultater i henhold til handlingsplanen. Presentasjonen sendes som vedlegg til møtedeltakerne og medlemmer av Koordineringsgruppen for likestilling
2	Erfaringer med handlingsplanen for likestilling og lokale handlingsplaner MED <ul style="list-style-type: none">• Positive erfaringer med egen handlingsplan, fikk ressurser til gjennomføring• Kunne stimulert miljøene til å søke mer likestillingsmidler• Har jobbet med mediehandtering, flere kvinner i toppstillinger, kjønnsbalanse blant studenter på ernæring – menn mangler JUR <ul style="list-style-type: none">• Har kartlagt forhold for etniske minoritetsstudenter med kjønnsperspektiv• Fornøyd med tiltak – studenter brukes for å hjelp doktorgradsstudenter med bl.a. kildekontroll i slutfasen• Nyttig med likestillingsmidler i start, integrering i fakultetets budsjett over tid• Til tross for høy andel kvinner, er det noen fag der kvinnelige kandidater faller fra etter dr.grad/postdok. To mulige faktorer – formelt miljø med dominans av eldre menn i noen fagmiljøer og gode muligheter for god lønn og fast stilling i privat sektor MN <ul style="list-style-type: none">• MN har fått stor uttelling mht tiltak, bl.a. til professorII og mange rekrutteringstiltak• MN har fått på plass ny struktur – en koordineringsgruppe på fakultetsnivå og et likestillingsnettverk• Fornøyd med likestillingsseminar med instituttledere/dekanat

- Ikke like fornøyd med økning i andel kvinnelige vitenskapelige
- Nytt dekanat ønsker å opprettholde trykket, jobbe offensivt med likestillingstiltak

OD

- Mange kvinner søker opprykk
- Positiv utvikling i andel kvinnelige førsteamanuenser og professorer
- Utfordring: kvinner har mindre vitenskapelig produksjon, mer undervisning
- Kvinnenettverk/seminar for å adressere dette
- Ujevn kjønnsbalanse, rask endring fra god kjønnsbalanse tidligere

UV

- Største utfordring – rekruttere mannlige studenter
- Avventer generasjonsskifte
- Mentorordning for mannlige studenter, utdanningsmesser

STK

- Få menn blant studenter og ansatte
- Aktiv bruk av menn i rekruttering
- Har søkt om likestillingsmidler for å gi lovende mannlige dr.gradsstipendiater drahjelp for kvalifisering
- STK har produsert relevante rapporter i handlingsplanperioden – mentor-rapporten og Kjønnsbalanse og læringsmiljø

HF

- Fokus på ledelse i handlingsplan perioden
- Undersøkelse og ledertalentprogram
- Aktiv bruk av coaching av ledere, bruker 2 firma parallelt. Dette er positivt mottatt og evaluert
- Har også gjennomført studiet om historie som guttefag (AFI-rapport)

SV

- Økning i kvinner i førstestillinger i handlingsplan-perioden
- Relativt ny handlingsplan lokalt
- Ikke stor fremgang i rekruttering av prof II – kvinner
- To fag med få kvinner, statsvitenskap og økonomi
- Kjønnsbalanse ujevn blant studenter på flere fag, også i administrasjonen

Erfaringer med sentrale tiltak:

- Opprykksseminar og kvalifiseringsstipend er viktige tiltak
- Seminarene er avklarende, viktige for karriereplanlegging og må videreføres
- Coaching hjelper folk å komme i riktig spor
- Resultater av kvalifiseringsstipend og coaching kommer over tid
- Positive tilbakemeldinger fra deltakere på mentorprogrammet
- Mulig at opprykksseminar og coaching bør starte tidligere for å tillate at folk bruker flere måneder på å gjøre seg klare til å søke opprykk
- Gjerne utlyse stipend, coaching og seminar før jul

Innspill til ny handlingsplan (ordnet etter tema)

SV/JUS

Likestillingsmidler – Skal hele ordningen endres?

- Foreslår grundig vurdering av ordningen. Midlene kunne fordeles utover til fakultetene,

likestilling kunne inngå tydeligere i årsplanen. Målsettinger kunne konkretiseres på fakultetsnivå, og så kan de følges opp i styringsdialogen

- Viktig å få til forankring av likestilling hos fakultetsledelse og på enhetsnivå

JUS/UV

Utvidelse til andre grunnlag

- Juridisk og Utdanningsvitenskapelig fakultet har utvidet til mangfold og likestilling. Er dette en aktuell problemstilling også for andre fakulteter og for den sentrale handlingsplanen?

MED

- Er det aktuelt for universitetsledelsen å fremme endring – mulig for førsteamanuensis II å søke om opprykk?
- OPA undersøker hva som er skjedd med kontakt med KD om dette temaet tidligere og oversender dokumentasjon til alle møtedeltakere om dette

Tenure track – innstegstillinger

- UiO vil be om en utredning om konsekvenser av en ordning med innstegstillinger
- Mulig at dette vil ha relevans for ny handlingsplan
- Rektor vil arbeidet med temaet overfor KD og som leder av UHR

Hva skjer med kvinnelige professorer etter at de er blitt professorer?

- Karriereutvikling i professorjobben?
- Må vi se nærmere på professor 1404
- Mange kvinner på forskningslederprogrammet – men ikke like mange på Sentre for fremragende forskning
- Behov for økning av instituttledere på MN-fakultetet

Administrasjon og likestilling – hvor blir det av mennene?

- Minst en representant for begge kjønn i innstillingsråd
- Mindre vekt på intern erfaring
- Utlyse langvarige vikariat heller enn å rekruttere internt
- Ha mindre detaljerte krav i stillingsutlysninger, mer fleksible krav
- Bruke andre kanaler til utlysning
- Underrepresentert kjønn oppfordres til å søke (annonsetekst)

Oppfølging av kvinner (og menn) med omsorgsansvar

- På med følges stipendiater/postdoktorer med medarbeidersamtaler som adresserer dette
- STK: Menn sier tror du ikke det er vanskelig for meg med små barn
- JUR Kvinnelige stipendiater forsinkes av bl.a. omsorg for (syke) barn

OPPSUMMERING

- Vi viderefører/fortsetter en del påbegynte tiltak
- Viktig å se på både administrative og vitenskapelige stillinger mht kjønnsbalanse
- Pengene bør fordeles på fakultetene – fordelingsnøkkel må drøftes nærmere
- UiO må avveie hvilke tiltak skal ligge sentralt og lokalt
- Tiltak for kvalifisering til toppstillinger bør fortsatt ligge sentralt
- Utvidelse til andre grunnlag (i handlingsplanen eller atskilt del av HR-plan)
- Innen neste møte i koordineringsgruppen lager OPA en skisse til ny handlingsplan basert på innspill på dette møtet
- Teksten diskuteres videre i Koordineringsgruppen