



KOORDINERINGSGRUPPEN for likestilling

Referat fra møte i koordineringsgruppen onsdag 25.03.2015 kl. 09.00 -11.00

Til stede:

Prorektor Ragnhild Hennum (møteleder)
Personaldirektør Irene Sandlie
Helga Reiss, HF
Tiril Willumsen, OD
Gudleik Grimstad, SV
Ulrik Meisner, UV
Hedda Ugletveit, NHM
Aud Valborg Tønnessen (TF) (til 09.45)
Svein Stølen (MN)
Marianne K. Andenæs (studentparlamentet)
Inga Bostad (JUS)
Anne-Jorunn Berg (STK) (vara)
Karsten-Aage Nilsen KHM
Hege Elisabeth Løvbak (likestillingsrådgiver)

Forfall:

Øystein Gullvåg Holter (STK) og Kristin Margrete Heggen (MED)

SAKSLISTE

1. Godkjenning av referat fra møte 11. februar 2015

[Referatet \(pdf\)](#) ble godkjent og legges ut på koordineringsgruppens nettside.

2. Utkast årsrapport for likestilling og mangfold

Det ble opplyst om at tallene for kompetanseoppykk kommer senere da disse må kvalitetssikres manuelt i ePhorte. Rapportens vedlegg var ikke klart til møte, men ettersendes gruppen.

Årsrapporten omfatter både likestilling og mangfold, mens koordineringsgruppens mandat primært er kjønnslikestilling. Mangfoldsperspektiver kan likevel trekkes inn i gruppens arbeid, men da ofte igjennom at det kommer opp konkrete saker. Videre er det opp til fakultetene selv å vurdere hva de ønsker å ha med i sine lokale handlingsplaner og arbeid.

MN-fakultetet inviterte NHM til å delta i deres likestillingsnettverk.

Det ble foreslått at man på et senere møte har interseksjonalitet som tema, hvor man kan ha en form for erfaringsutveksling over hvilke type saker som diskuteres på enhetene. Det vil også være viktig å snakke om tiltakene man kan benytte for bedre integrering. Juridisk fakultet har for eksempel gjennomført en minoritetsundersøkelse blant studentene for å



kartlegge bakgrunn og opplevd diskriminering. HF arbeider med et prosjekt om medarbeidersamtalen og Helga Reiss kan fortelle om prosjektet på et møte i koordineringsgruppen til høsten.

Et annet tema som kom opp som mulig tema til et møte i koordineringsgruppen var kjønnsperspektiver og kjønnsbalanse. Det som ligger bak manglende kjønnsbalanse handler ofte om manglende kjønnsperspektiv. Kjønnsperspektiver i undervisning og forskning kan være en vinkling, men det er også viktig med opplæring i staben generelt.

Senter for tverrfaglig kjønnsforskning arrangerer 22. april et [seminar om læringsmiljø ved UiO](#), hvor det vil bli diskutert hvordan håndtere utfordringer knyttet til ulike diskrimineringsgrunnlag som seksualitet, etnisitet, religion, funksjonshemming og sosial bakgrunn.

Tallene for professor II ble trukket fram. Det er et godt likestillingstiltak med kallelse av professor II, men det ser ut til at det brukes lite. Det må kommenteres i rapporten.

Rekrutteringsprosessen ble diskutert. Særlig internasjonalt mister vi gode kandidater fordi prosessen tar for lang tid. Søkekomiteen bør på plass før betenkningen er laget. Det er viktig å passe på at man ikke skriver ut noen kandidater. To tiltak som anbefales da er at man ikke lager for smale utlysningstekster og ikke lyser ut som professorat, men som førsteamanuensis.

Spørsmålet om kjønnspoeng og kvotering kom opp i dette møtet også. Det er ventet en forskriftsending i begynnelsen av 2016. Denne tematikken vil bli behandlet på flere av møtene i koordineringsgruppen i løpet av 2015.

Oppsummering

Kommentarene til likestillingsrapporten vil integreres før ferdigstilling. Det er fortsatt mulig å gi tilbakemelding på epost til Hege Elisabeth Løvbak. Vedlegget til rapporten sendes til gruppa på epost. Likestillingsrapporten med vedlegg skal opp på styremøte 5. mai, siste frist for innspill er derfor 21. april.

3. Budsjett 2015

Det er et stort overskudd på budsjettet for 2015. Forklaringen på overskuddet er at man har valgt å gå over til at innsatsmidlene fordeles sentralt over hovedfordelingen, derfor blir det et år med et høyt overskudd. Dessuten ble det ikke brukt så mye penger som antatt på insentivmidler i 2014, og man har ikke valgt å videreføre denne ordningen i 2015.

Derfor planlegges det flere sentrale tiltak høsten 2015:

- 2 mentorprogram
- Opprykkseminar
- Kvalifiseringsstipend

Kort oppsummert om fordeling av likestillingsmidler 2016:

- Pengene kommer med hovedfordelingen (ca. november), men fordelingen er trolig klar til juni-styremøte og den foreløpige fordelingen.



- Fordeles etter budsjettandel (størrelse). Det er viktig å merke seg at budsjettandelen ikke er fastsatt enda.
- Med pengene følger ordinærrapporteringsprosess – rapportere i tredje tertial til virksomhetsrapporteringen.
- Det vil følge noen kriterier med midlene:
 - Øremerkede midler
 - Konkret på rapportering:
 - Hva er pengene brukt på
 - Hvor mye penger er brukt
 - Kort evaluering/vurdering av tiltakene (hvis mulig)
 - Ubrukte midler tilbakeføres

Likestillingsrådgiveren vil sende ut et skriv om dette før sommeren slik at enhetene kan begynne planleggingen. Men koordineringsgruppen må også ta ansvar for å formidle informasjonen videre til sine enheter.

Fordelingsnøkkel og rapportering

Flere reiste spørsmål om man ikke heller burde sette inn penger der det trengs istedenfor at pengene overføres etter størrelse, men det er ikke aktuelt i denne omgang. Denne måten å fordele pengene på vil bli evaluert og da kan man ta stilling til om fordelingen er hensiktsmessig eller ikke.

Hvor vidt midlene burde øremerkes eller ikke ble diskutert. Flere tok til orde for at hvis ikke pengene øremerkes så forsvinner de inn i en stor pott. Deretter kom spørsmål om det burde være krav om egenfinansiering, for tidligere var det et krav om det. Det ble foreslått at man i tildelingsbrevet henstiller til at man bør stille med tilsvarende beløp som man får tildelt og/eller synliggjør egne likestillingsmidler i budsjettene.

Spørsmål om rapportering kom opp. Kanskje vil en muntlig rapportering fungere bedre. MN foreslo at man kan ha et seminar på slutten av året hvor dette diskuteres og presenteres.

STK foreslo at man også antyder noe om hvilke tiltak som er gode, for eksempel å trekke fram professor II som et virkemiddel.

4. Mentorprogram til høsten

Planleggingen av neste mentorprogram starter opp etter påske. Målet er å sette i gang to program til høsten. Koordineringsgruppen bes om å komme med innspill og forslag til mentorer.

Informasjon om hva en mentor er:

Menn og kvinner i akademiske toppstillinger som kan tenke seg å være mentor for kvinnelige postdoktorer fra et annet forskningsmiljø enn sitt eget. Ved utvelgelsen legges det bla. vekt på følgende kriterier:

- Interesse i å se mennesker vokse
- Ønske om å utvikle seg selv
- Evne til å lytte og være en god samtalepartner



- Vilje til å sette av tid til oppgaven som mentor

5. Ragnhild og Hege besøker fakultetene og enhetene høsten 2015

Ragnhild og Hege ønsker å besøke enhetene i løpet av høsten 2015 for å:

- presentere handlingsplanen 2015-2017
- informere om tiltak man kan benytte i likestillingsarbeidet lokalt
- snakke om det enhetene har behov for å snakke om – hvor trykker skoene?

Helst på ledelsesnivå.

Det kom opp et spørsmål om studentene kan være med. Det er opp til enhetene, men hvis det er på ledelsesnivå må det være en forventningsavklaring om at diskusjonene holdes innen møtet.

Det vil bli sendt ut en formell invitasjon før sommeren om å invitere Ragnhild og Hege på besøk til høsten.

6. Tildeling av kvalifiseringsstipend

Alle som søkte om kvalifiseringsstipend, i alt 18 søkere, fikk innvilget stipend. Det er også satt av 1 million til kvalifiseringsstipend høsten 2015. Informasjon om frist sendes ut før sommeren. Koordineringsgruppen bes om å spre det glade budskap og tenke på mulige kandidater.

7. O-saker:

Evaluering av opprykkseminaret

16 av 23 har svart på evalueringen og tilbakemeldingene er nesten utelukkende positiv. Det er særlig innleggene med professorene som delte sin erfaring og det å møte andre i samme situasjon som trekkes fram som det mest nyttig ved seminaret. Det var noe blandet tilbakemelding for siste del av seminaret hvor fakultetsrepresentantene var til stede for å snakke om lokale retningslinjer. Denne tilbakemeldingen tas med i vurdering for neste års opplegg.

Likestillingsrådgiveren stiller gjerne på enhetenes lokale likestillingsnettverk/møter
Hege har vært med på MN sine nettverksmøter og stiller gjerne opp på andre enheters møter også. Innkalling i Outlook er fint, eventuelt på mail.

Likestillingsrådgiveren ønsker kontakt med alle som jobber med likestilling ved enhetene for å danne kontaktpunkter

Hege ønsker seg et uformelt forum med de som jobber med likestilling på enhetene hvor man kan dele erfaringer og diskutere utfordringer. Fint om medlemmene av koordineringsgruppen kan sende kontaktinformasjon til Hege.

Kort oppdatering om 8.mars arrangementet og nettverkskonferansen i Kristiansand

8.mars arrangementet: Det var godt oppmøte i fantastisk lokale. Rektor var til stede hele dagen. Bra faglig innlegg og spennende paneldebatt – ny generasjon i debatt med den eldre garde som tilhørere.



Nettverkskonferansen: I alt 3 fra UiO som deltok. Både faglig nyttig og en god arena for nettverking.

Rapporten fra STK om veiledning og omsorgsansvar presenteres på møte 17.juni

Sara Orning fra STK kommer på møte i koordineringsgruppen 17. juni for å presentere resultatene av rapporten som vil være klar etter påske. Hege prøver i samarbeid med STK å få til et lanseringsseminar. Rapporten skal trykkes.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet har utarbeidet en ny veileder i mangfoldsrekruttering

Veilederen gir konkrete råd og kunnskap om god praksis i ulike faser av rekrutteringsprosessen. For eksempel hva gjør man før rekrutteringsprosessen starter, hvordan utforme annonsen. Det handler om å bli mer bevisst i rekrutteringsprosessen.

[Studie fra Fysisk institutt om frafall ved enkelte studieprogram \(pdf\)](#)

Undersøkelsen er omtalt i utkast til årsrapport for likestilling, og er oppsummert slik:

*Fysisk institutt fikk tildelt likestillingsmidler i 2014 for å gjennomføre en studie av frafall ved tre studieprogram (FAM, MENA og ELDAT). «Jeg liker fysikk, men...» En undersøkelse av grunner til frafall blant studenter som startet på studieprogrammene FAM, MENA og ELDAT ved Universitetet i Oslo 2010-2013 viser at de aller fleste av respondentene gikk til andre realfagstudier, enten ved UiO eller ved en annen institusjon. Kvinnelige respondenter oppga langt oftere enn menn at det sosiale var en medvirkende årsak til frafallet. Den sosiale trivselen så for mange ut til å være koblet tett opp mot den faglige mestringen. Nesten halvparten av respondentene mente at en jevnere kjønnsbalanse blant studentene ville gitt et bedre studiemiljø. Dette er i samsvar med rapporten *Kjønnsbalanse og læringsutbytte*. En studie av betydningen av kjønns(u)balanse for masterstudenters opplevelse av læringsutbytte og studiekvalitet publisert i 2013.*

4-5. juni arrangeres konferansen EnGendering Excellence av Forskningsrådet og Kif-komiteen (på Lysaker)

Ett av målene med konferansen er å gjøre EUs nye krav i forskningsprogrammet Horisont 2020 mer kjent blant norske forskere.

8. Eventuelt

Det var ingen saker til eventuelt.