



## **KOORDINERINGSGRUPPEN for likestilling**

### **Referat fra møte den 09.09.2015**

#### Tilstede:

Prorektor Ragnhild Hennum  
Personaldirektør Irene Sandlie  
Helga Reiss, HF  
Greta Holm, HF  
Gudleik Grimstad, SV  
Ulrik Meisner, UV  
Hedda Ugletveit, NHM  
Kristin Margrete Heggen, MED  
Aud Valborg Tønnesen, TF  
Svein Stølen, MN  
Lotta Snickare, MN  
Anne- Jorunn Berg, STK  
Camilla Haugland (Avdeling for fagstøtte)  
Åshild Elsebutangen Lunde (Avdeling for fagstøtte)  
Hege Elisabeth Løvbak (likestillingsrådgiver)

#### Forfall:

Inga Bostad (JUR), Tiril Willumsen (OD), Karsten-Aage Nilsen (KHM), Heidi Bang (Studentparlamentet)

### **SAKSLISTE**

#### **1. Godkjenning av referat fra møte 17. juni**

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

#### **2. Prosjekt om bruk av medarbeidersamtalen**

Bruk av medarbeidersamtalen som strategisk virkemiddel og virkemiddel for å fremme likestilling har vært oppe til diskusjon på tidligere møter i koordineringsgruppen og er i tråd med Universitets og høgskolerådets notat [Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren \(pdf\) \(uhr.no\)](#).

HF har et prosjekt om bruk av medarbeidersamtalen som et aktivt verktøy for karriereplanlegging. Helga Reiss og Greta Holm presenterte prosjektet.

Utvikling av medarbeidersamtalen står i årsplan 2015 for HF. Det er laget maler for medarbeidersamtaler ut ifra tre stillingskategorier - faglige ansatte, stipendiater og vitenskapelige ansatte. Oppfølgingsplan er ansett som viktig del av medarbeidersamtalen og som karriere verktøy.



### 3. Oppfølging av handlingsplanen: studentnivå

Som grunnlag for den videre diskusjonen om en eventuell endring av forskriften la Camilla Haugland fra Avdeling for fagstøtte fram beregninger for karakternivået ved innføring av kvoter på Odontologi og Psykologi (profesjonsstudiet) med utgangspunkt i søkertall fra 2015. Haugland viste til kjønnsfordeling på disse fagområdene i forhold til antall mannlige søker, antall menn som fikk tilbud, antall menn om takket ja til tilbudet og andelen menn som møtte til semesterstart. På Odontologi møtte 29 % menn til semesterstart, mens det på profesjonsstudiet i Psykologi kun var 17 % menn om møtte til oppstart. Det til tross for at det i alt var 26 % mannlige søkere til profesjonsstudiet i Psykologi, hvor av 21 % fikk tilbud om plass. På profesjonsstudiet i Psykologi er det et svært høyt karakternivå og det gir utslag for antall gutter som kommer inn på studiet.

Guttekvote på 25 % eller 30 % vil ikke ha effekt for kjønnsbalansen blant studentene på Odontologi. For profesjonsstudiet i Psykologi vil guttekvote på 25 % ikke ha noen effekt, mens en 30 % guttekvote vil gi noe effekt, og det er for de yngste guttene det vil gi størst utslag. En slik kvote vil gi flere gutter, men med lavere poengsum da karakternivået vil gå ned om lag 3,4 poeng. Det innebærer at det vil bli vanskeligere for de flinkeste – spesielt jentene.

Det ligger på nåværende tidspunkt ingen åpning for kjønnskvote i regelverket, men det er likevel fullt mulig å søke om det. Kunnskapsdepartementet har tidligere anbefalt kjønns-poeng, men de har hatt en relativt streng praksis selv på det. Signaler fra departementet er at det kan bli vanskelig å få igjennom en slik endring.

Spørsmål og aspekter som ble diskutert:

- Hvordan få flere gutter til å velge utradisjonelt?
- Spiller lønn en rolle?
- Hva slags følger får et lavere karakternivå for slutt produktet?
- Hva har disse enhetene gjort av tiltak for å rekruttere mannlige studenter?
- Hvordan har utviklingen vært over tid? Og er det en nasjonaltrend?
- Når er det kritiske nivået for kjønnsbalansen? – 30 %, 20 % ?
- Presses karakternivået opp ytterligere?
- Finnes det andre opptaks måter? - intervju, motivasjonsbrev.
- Kanskje er det snarere en prinsipiell diskusjon om hvor vidt man er villig til å gå forbi flere hundre kvinnelige søkere for å få inn noen flere menn, enn en diskusjon om kvalitet.
- UiOs rolle som viktig samfunnsaktør

Psykologi bes om å lage en konkret oversikt over rekrutteringstiltak, samt at det anbefales å ta kontakt med de andre nasjonale aktørene.

På neste møte i koordineringsgruppen vil denne saken diskuteres videre.



## 4. Evaluering av opprykkseminaret 2. september

Det var i alt 16 påmeldte til seminaret, hvorav 2 meldte forfall. Programmet for seminaret var bygget over samme lest som seminaret i februar, med unntak av delen med representanter fra fakultetene. I stedet for representanter fra enhetene ble det delt ut kontaktinformasjon over hvem på fakultetet man kan rådspørre. Med blandet resultat forsøkte Hege å svar på spørsmålene som kom, og det ble tydelig at for neste seminar må det jobbes enda mer med forventningsavklaring.

Den endelige evalueringen var dessverre ikke klar til møte, men vil bli tatt med i vurderingen for neste seminar, våren 2016.

## 5. Møteplan for 2016 – hvilke saker bør på agendaen?

Flere mulige saker ble diskutert og tas med i planleggingen av neste års møteplan. Det ble bestemt at et av møtene til neste år skal avholdes på Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og at antall møter opprettholdes.

## 6. Orienteringssaker:

- a. Tildelingen av kvalifiseringsstipend vil bli sendt på sirkulasjon.  
Det er 9 stykker som har søkt om stipend, og 6 stykker som har søkt om coachinggrupper på høstens utlysning.
- b. Seminar **Forsker, forelder og eksellent – et spørsmål om kjønn?** arrangeres den 15. oktober fra kl 11 -16 i Hannah Ryggen rommet på Lucy Smiths hus. [Program](#)
- c. Programmet for besøket fra Universitet i Limoges (12. og 13. oktober)  
De i koordineringsgruppen som ønsker kan delta. Selve programmet ble delt ut i møte. Hege og Irene Sandlie deltar på et internasjonalt seminar i Frankrike i november.
- d. Status mentorprogrammet 2015/16  
Det var i alt 69 påmeldte postdoktorer til mentorprogrammet til totalt 36 plasser.  
Det vil bli gjennomført et program på norsk og et på engelsk. Alle fellessamlingene vil bli avholdt på Tøyen hovedgård.

## 7. Eventuelt

Anne-Jorunn Berg, senterleder ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, lurte på hva som gjøres ved UiO når det gjelder Horisont 2020s krav om kjønnsperspektiver i forskning - «Engendering excellence». Det ble forslått at Berg kommer med et oppspill og at dette settes som en tematikk på møteplan 2016.