



KOORDINERINGSGRUPPEN for likestilling

Referat

Til stede:

Prorektor Ragnhild Hennum
Personaldirektør Irene Sandlie
Marthe Amundsen, UV
Greta Holm, HF
Stina Mosling, KHM
Lotta Snickare, MN
Inga Bostad, JUR
Hallgeir Elstad, TF
Hedda Ugletveit, NHM
Kristin Margrete Heggen, MED
Ingvild Leren Stensrud, Studentparlamentet
Kristin Fossum Stene, Avdeling for fagstøtte
Thomas Østerhaug, Avdeling for fagstøtte (deler av møte)
Hege Elisabeth Løvbak, Likestillingsrådgiver

Forfall: Helga Reiss (HF), Gudleik Grimstad (SV), Svein Stølen (MN), Aud Valborg Tønnessen (TF), Tiril Willumsen (OD), Øystein Gullvåg Holter (STK),

SAKSLISTE

1. Helhetlig karrieropolitikk – status og innspillrunde

Prosjektet, *Helhetlig karrieropolitikk ved UiO*, ble redegjort for på møtet den 08.06.16. Irene Sandlie presenterte status for prosjektet som har som formål å bidra til en mer helhetlig karrieropolitikk for de vitenskapelig ansatte ved UiO. Det er gjennomført en kartlegging av karriereutviklingstiltak ved UiO som skal ferdigstilles i september, og som danner grunnlag for det videre arbeidet.

Koordineringsgruppen for likestilling vil på møte 7. november få en ytterligere statusoppdatering, samt få mulighet til å gi innspill.

2. Organisering av likestillingsarbeidet ved UiO

UV og JUS innledet denne delen av agendaen med en kort gjennomgang av deres organisering av arbeidet, da disse enhetene har inkludert mangfold som del av likestillingsarbeidet. Med mangfold menes her etnisk mangfold og nedsatt funksjonsevne.

Denne saken sto opprinnelig på sakskartet til møte den 08.06.16, men det ble ikke tid til en gjennomgang i møte, derimot ble presentasjonen sendt som del av referatet til møte.



Presentasjonen av enhetens organisering av likestillingsarbeidet ble gjennomgått. Det kan være nyttig å være klar over at man kan organisere dette arbeidet på ulikt vis, og at det er bra å ha en oversikt over eventuelle kontaktpersoner. Det viktigste er at noen i ledelsen ved enheten har ansvar og med det skal føle opp arbeidet.

3. Veilederkontrakter – deling på tvers og veien videre?

Gruppen ble i forkant av møtet bedt om å forberede seg på hva som gjøres lokalt når det gjelder veilederkontrakter og praksis knyttet til det. Formålet med saken var at enhetene skulle få mulighet til å dele erfaring og praksis med hverandre, og legge opp til en åpen diskusjon om det vi gjør internt er tilstrekkelig for å sikre gode veiledingsrelasjoner. Thomas Østerhaug fra AF deltok på denne saken.

HF innledet denne saken med deres arbeid med veilederkontraktene. Fakultetet oppdaget at det var lite opplæring på veilederoppgaven, derfor ble det laget et seminar, for å gi eksempler på hva som er god og dårlig veiledningen, samt gjennomgå kontrakten med veilederne. Veilederseminaret er gjennomført ved ILN, men HF har som mål at flere av instituttene skal begynne med slike seminar. HFs veilederkontrakt sier nøyte hva de skal gjøre og hva som kreves. De har også en praksis for at hvis ph.d.-kandidaten leverer til normertid får man mer uttelling som veileder. HF er også opptatt av at det er viktig at veilederforholdet starter med en oppstartsamtale for å snakke om hva er det som er viktig å ha fokus på osv., foreløpig er det et institutt som gjør dette gjennomgående. Noen HF-institutt har også sluttsamtale, men det er opp til veileder å vurdere behovet for.

HF tilbyr også et seminar med FUP for masterveiledning, hvor man etterpå har kollegaveiledningsseminarer og møter. Dette er kjørt som pilot ved ILN, men skal ruller ut på hele fakultetet i en femårsperiode. Det er laget en egen modul som på sikt skal bli et krav om å delta på og som blir en godkjent modul hos FUP.

Etter innledningen ble de andre fakultetenes erfaringer og praksiser diskutert. Ved JUR er kontrakten omfattende og det er en del informasjon knyttet til kontrakten som de opplever at ikke blir lest. Alle ph.d.-kandidater har en oppstartsamtale med veileder, og etter en eller to veiledninger skal de ha et møte hvor de snakker om veiledningen - *hvordan fungerer den?*

Det er instituttleder som har medarbeidersamtale med ph.d.-kandidaten.

UV har forskningsetisk kurs der PhD-kandidatene gjøres bevisst sine retningslinjer. Det gjennomføres også årlig evaluering, hvor kandidaten gir tilbakemelding på veiledningen. UV opererer også med en oversikt over momenter til samtale om veiledning. Det tilbys et [kurs for forskningsveiledning for vitenskapelig ansatte ved Institutt for pedagogikk](#).

UV har også utarbeidet en [webpage med momenter til samtale om veiledning](#).

MN har ingen spesiell avtale, men har informasjon på studiewebsiden som de opplever at dessverre ikke benyttes så ofte. De har laget et [skjema/samtaleverktøy \(pdf\)](#) som er et frivillig tilbud for ph.d.-kandidater og veiledere.

Skjema/samtaleverktøy tar for seg ulike sider ved ph.d.-studiet og veilederforholdet



og er utviklet av Universitetet i Lund. [Her er også lenke til en artikkel om samtaleverket utviklet av Universitetet i Lund \(pdf\).](#)

MN har tre seminarer om likestilling, innovasjon og etikk som alle veiledere må delta på i forbindelse med FRONT-prosjektet.

Oppsummering av saken: Koordineringsgruppen mente det ikke er behov for kontrakter utover det som allerede eksisterer for regulering av veiledningsforholdet.

4. Orientering:

- Rapportering på midler 2016

Rapportering på tildelte likestillingsmidler vil også i 2016 gjøres igjennom den årlige virksomhetsrapporteringen. I tillegg vil rapportering bli satt opp som sak på det første møte i koordineringsgruppen for 2017. Dette er for å kunne dele kunnskap og erfaring på tvers om tiltak og arbeid som gjøres. Enhetene må derfor forberede seg på at de må presentere det de har gjort av nye, gamle, gode tiltak – hva de har brukt likestillingsmidlene på.

- Ta ordet – Kurs for studenter

Det står i handlingsplanen at UiO skal legge til rette for at kvinnelige studenter tilbys Ta ordet-kurs der det er behov for det. AF redegjorde for status for dette punktet i handlingsplanen. Tilbudet om kurset er der, og det er foreløpig er nok plass på kursene, men man kan sette opp flere kurs hvis behov.

Studentrepresentanten spilte inn muligheten for å promotere tilbudet ytterligere, for eksempel særlig igjennom veilederne. AF skal spre informasjonen om kurset videre til studielederne da påmeldingsfristen nærmer seg.

- Status saken om kvoter til studieopptak

AF redegjorde for status på denne saken. Utgangspunktet er som koordineringsgruppen er kjente med ønsket om å sikre en bedre kjønnsbalanse på studier ved helseprofesjonsfagene med stor kjønnsubalanse igjennom en kvoteordning. I første omgang er det snakk om å søke om en forsøksordning for kvoter ved opptak til studier ved blant annet Psykologi. UiB har i likhet med UiO ønsket noe lignende. KD har gitt tilbakemelding om at dette er en prinsipielt viktig sak og har derfor sendt ut en høring for UH-sektoren. Saken ble behandlet i Stortinget i april, hvor det ble besluttet at det skal være en 20/80 grense for mulig bruk av kvoter, samt at det er bedt om en utredning. Det er ønskelig med en nasjonal samordning og dette arbeidet skal ledes av NTNU.

- Litteratursøkstudie om studievalg og kjønn

Det jobbes både sentralt og lokalt med ulike tiltak som kan være med på å bidra til å rette opp kjønnsubalansen blant studentene, men det savnes en god forskningsoversikt.



Det er derfor besluttet å sette av midler til en litteratursøkstudie som skal se på utdanningsvalg og kjønn. Sentrale områder for studien vil være:

- Kjønn og forskjeller i preferanser ved valg av studium (lønn, status, interesse, familiebakgrunn)
- Beskrivelse av studier - finnes det analyser av hvordan fremstilling av studier påvirker valg?
- Kjønn og informasjon; forskjeller i foretrukne informasjonskanaler?
- Kjønn, mangfold og studievalg

Tidsrammen for studien er på om lag 2 månedsverk, inntil 100 000kr. Og ønsket leveranse er satt til innen utgangen av 1 kvartal 2017. I tillegg skal AP og AF etter planen presenter studien i forbindelse med et seminar som skal lages for denne tematikken våren 2017.

Det er ønskelig å benytte interne forskerressurser til dette oppdraget, derfor er både SV og UV kontaktet i den forbindelse.

- Mentorprogrammet – status for programmet 2016/2017

Det er i årets program 26 mentorer og 26 mentees. Oppstart for programmet er satt til den 21. september med Mentor Master Class og den 22. september er det Kick Off-seminar. Alle samlingene gjennomføres av Kirsten Poulsen og Kari Jørstad, IML. Professorboligen brukes til alle seminarne. [Se mer informasjon om programmet.](#)

Deltagerne fordelt på fakultet:

Mentorer	Mentees
6 fra HF	8 fra HF
4 fra SV	4 fra SV
1 fra MN	1 fra KHM
3 fra UV	4 fra MED
10 fra MED	5 fra MN
2 fra TF	2 fra UV
1 fra JUS	1 fra STK
	1 fra JUS