



KOORDINERINGSGRUPPEN for likestilling

Referat fra møte

| |
|---|
| <p>Dato: 07.11.16 Tid: kl. 13.30-15.30 Sted: Styrerommet, 10.etg Lucy Smiths hus</p> |
|---|

Til stede:

Prorektor Ragnhild Hennum
Svein Stølen, MN
Greta Holm, HF
Stina Mosling, KHM
Inga Bostad, JUR
Gudleik Grimstad, SV
Aud Valborg Tønnessen, TF
Hedda Ugletveit, NHM
Kristin Margrete Heggen, MED
Tiril Willumsen, OD
Ingvild Leren Stensrud, Studentparlamentet
Kristin Fossum Stene, Avdeling for fagstøtte
Hege Elisabeth Løvbak, Likestillingsrådgiver

Forfall: Helga Reiss (HF), Øystein Gullvåg Holter (STK), Lotta Snickare, (MN), Irene Sandlie (AP) og Marthe Amundsen, (UV)

SAKSLISTE

1. Helhetlig karrieropolitikk – status og innspill

Hege presenterte status for prosjektet om helhetlig karrieropolitikk og fikk innspill fra gruppen. Prosjektet har i fase 1 kartlagt nåsituasjonen igjennom å innhente en tiltaks-/aktivitetsoversikt fra fakultetene og i LOS. Det er foretatt en saksgjennomgang av relaterte saker drøftet i universitetsstyre, rektorat og komiteer, og det er sett på aktuelt rammeverk ved UiO, nasjonalt og internasjonalt. Prosjektgruppen har hatt deltatt på møter med relevante forum, nettverk ol, samt fått status for og input fra pågående prosjekter som for eksempel UiO: forskerstøtte. Det er også gjennomgått aktuelle rapporter, utredninger/analyser og artikler.

Det er per nå 7 områder som prosjektgruppen mener utpeker seg for videre arbeid. Disse er:

- Karriereveier, karrierefaser og stillingsstrukturen
- Karriereveiledning - støtte til realistisk og informert karriereplanlegging
- Mobilitet
- Kompetanseutviklingstilbud
- Undervisningsinnsats
- Startfasen i ny stilling – komme godt og raskt i gang
- Midlertidighet



Koordineringsgruppen kom med innspill:

- Viktigheten av å inneha et kjønnsperspektiv når det kommer til rekrutteringen til innstegsstillinger og ved kallelse ble løftet fram som er aktuelt område og som kan forankres i handlingsplanen for likestilling og kjønnsbalanse.
- Bruk av søkerkomite ved rekruttering kan være avgjørende. Komiteen bør nedsettes før betenkningen er laget. Det er valgfritt om man setter ned en søkerkomite ved rekruttering, men det kan være med på å sikre at gode kandidater identifiserer og ikke minst sørge for at det er kvinnelige kandidater i søkerbunken. Ved for eksempel Matnat er det slik at søkerkomite skal benyttes, og det må oppgis god grunn for at man går videre uten at det er en kvinne med i rekrutteringsgrunnlaget.
- En annen måte å sikre at man får rekruttert inn de beste kvinnelige kandidatene er å utlyse stilling innen for fagområder man vet det finnes topp kvalifiserte kvinner.
- En annen mulighet er å lyse ut ganske åpent fordi man vet at kvinner har en tendens til å måtte huke av for alle kompetansekravene før de søker. En ulempe ved det kan være at det da gis mye makt til bedømmelseskomiteen. Noen fakulteter vektlegger f.eks. kun de 5 siste årenes vitenskapeligproduksjon. Utfordringen ved det kan være at en del yngre kvinner har mindre vitenskapeligproduksjon i perioder som følge av at de har fått barn. I EU-sammenheng kompenseres man for svangerskapspermisjon både for kvinner og menn, slik at de skal kunne konkurrere med vitenskapelige som ikke har barn eller fått barn nylig.
- Balansegangen mellom å kunne rekruttere verdensledende stjerner og det å lyse ut stillingen som førsteamanuensis. Kan være viktig å opplyse i utlysningsteksten at opprykk til professor foretas raskt, for ellers kan man glipp av de beste. Spørsmålet er om man alltid skal lyse ut for å nå stjernene? Kanskje kan det være særlig viktig å lyse ut som førsteamanuensis der det er få kvinner i toppstillinger og mange kvinner i rekrutteringsgrunnlaget?
- Likestilling er et ledelsesansvar. Det kan være viktig å adressere nettopp det ved rekruttering. For eksempel i den enkelte sak som skal opp i tilsettingsrådet. Hva er gjort/prøvd? Hvilke spørsmål er stilt. Det kan også være nyttig å telle og føre statistikk for å sikre gjennomtenkte rekrutteringsprosesser.
- Hva er den beste kandidaten? Hvordan vektlegger vi undervisningskompetansen?
- I den store konkurransen om de internasjonale hodene kan det være vanskelig å holde på kandidatene som følge av at vi ikke kan matche på lønn og har få ektefelleordninger. De unge i dag synes opptatt av partners muligheter også.
- Kanskje må vi se nærmere på noen institusjoner som får dette til? Beste praksis til inspirasjon.

2. Plan for utlysninger 2017 og reviderte kriterier for kvalifiseringsstipend

Brev om utlysningene for 2017 sendes i mars med frist medio april. Det vil bli lyst ut mulighet for coachinggrupper, kvalifiseringsstipend og det vil settes opp et opprykkseminar for kvinnelige førsteamanuensis i april. Dette er noe senere enn



tidligere år, men det henger sammen med at rapporteringen og disse arrangementene kommer på samme tid og skaper unødig tidspress på Hege.

Vedlagt var også reviderte kriterier for kvalifiseringsstipend. Det ble gitt noen konkrete innspill som tas med til det videre arbeidet med kriteriene. Saken vil komme opp igjen på møte i april.

3. Møteplan for 2017 våren

| Tid | Sted |
|------------------------------|---------------------------------------|
| 8. februar, kl 09.00 – 12.00 | Hannah Ryggen rommet, Lucy Smiths hus |
| 7. april, kl 09.00 – 11.00 | Styrerommet, Lucy Smiths hus |
| Juni * | Styrerommet, Lucy Smiths hus |

*Merk at dato endres på grunn av aktuelt seminar. Ny innkalling sendes i Outlook.

Hovedfokus vil være evaluering av handlingsplan og arbeidet med å lage ny plan. Det skal gjøres et forarbeid og lages en skisse til handlingsplan som ny prorektor kan jobbe videre med og være med på å forme.

4. Postdoktorprogrammet ved MED

[Postdoktorprogrammet ved MED](#) retter seg mot postdoktorer og forskere i etableringsfasen ved fakultet. Programmet skal bidra til målrettet og skreddersydd karriereutvikling. Eivind Engebretsen er faglig ansvarlig for programmet og presenterte programmets visjon, oppbygging og nøkkelpriinsippene.

5. Orientering

- Studien om studievalg og kjønn
Studien skal gjennomføres av Institutt for pedagogikk. Det er Victoria de Born som skal gjøre arbeidet i samarbeid med Kristinn Hegna. Studien skal være ferdig innen utgangen av 1.kvartal 2017.
- Sak om kompetanseopprykk i Forum for forskningsdekaner den 25.10.16

Saksnotatet:

«Bakgrunn

Avdeling for personalstøtte og prorektor Ragnhild Helene Hennem har mottatt flere tilbakemeldinger, både skriftlig og muntlig, fra kvinnelige førsteamanuensis som har søkt eller ønsker å søke om kompetanseopprykk. De har pekt på utfordringer når det gjelder kompetansekravene knyttet til forskningsveiledning. Phd-perioden er i en periode av livet hvor mange får barn, og det har vist seg at det slår ulikt ut for kvinners og menns karriere. Ved fagområder der det er få kvinner velger ofte Phd-kandidaten kvinnelige veiledere, det kan derfor medføre at prosessen fram til kompetanseopprykk tar lengre tid for kvinner. Det er også andre forhold som for eksempel ulykker



eller langvarig sykemelding som kan føre til at et doktorgradsløp forlenges eller avsluttes. Et relevant spørsmål er derfor hva som bør ligge i kravet om å ha dokumentert praktisk-pedagogisk kompetanse?

I forskriften står følgende: *Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.*

I Regler for tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger settes det krav til veiledning på mastergrads/doktorgradsnivå.

Kravet om forskningsveiledning er et normalkrav som praktiseres ulikt innenfor fagområdene, da de fagspesifikke veiledningene for bedømmelse av søkere er fastsatt av de nasjonale fakultetsmøtene og tilsvarende. Ved noen enheter må man ha veiledet 1 doktorgradskandidat, mens ved andre enheter må man ha veiledet 2 eller flere kandidater. Dette er for å ivareta fagenes særegenhet, og fordi det er forskjell på hvor mange Phd-kandidater man har innenfor fagområdene. Likevel kan det synes som at selve praktiseringen av veiledningene knyttet til normalkravet om forskningsveiledning oppfattes som et absoluttkrav.

Konsekvensen av dette kan være at vedkommende må utsette opprykksøknaden i påvente av fullføring av doktorgrad. Med andre ord vil det være til hinder for den ansatte som ønsker å søke om kompetanseopprykk.

Eksempelvis:

"Søknadskandidater som fyller alle kriterier for opprykk og som befinner seg i avsluttende fase for levering av sin søknad, og som erfarer at doktorgradskandidaten utsetter sitt leveringsløp grunnet privat livssituasjon (knyttet an til graviditet), med det resultat at opprykkskandidat ikke får oppfylt kravet om å ha veiledet en disputert doktorgradskandidat".

Spørsmål:

"Må man veilede én eller flere doktorgradskandidater helt igjennom til disputas eller holder det om man kan vise til veiledningskompetanse for en eller flere kandidater? "

Diskusjon

Som følge av tilbakemeldingene vi har fått over tid har vi behov for å diskutere denne problemstillingen med forum for forskningsdekaner. Det er på ingen måte snakk om å gå bort i fra normalkravet om forskningsveiledning, men å diskutere muligheten for en mykere tilnærming til praktiseringen av kravet.

Hvordan kan vi etablere en mer fleksibel tilnærming som gjør det mer forutsigbart for søkerne?»

Fakultetene ble bedt om å se på egne rutiner og saken skal opp igjen på et senere tidspunkt.

- Rapportering på likestilling 2016



Det vil bli laget et nytt rapporteringsskjema for likestilling og mangfold, hvor man bes om å rapportere mer detaljert på bruken av tildelte likestillingsmidler for 2016. Rapporteringen vil fortsatt foregå via nettskjema. Lenke til skjema sendes ut sammen med informasjon om årsrapporteringen som sendes fra UiO sentralt. Nytt av året er at man på det første koordineringsgruppemøtet i 2017 vil be enhetene om å legge fram hvordan de har benyttet likestillingsmidlene for 2016. Det vil bli ca 5-10 minutter på hver og tid til spørsmål og diskusjon. Hege sender ut mer informasjon om dette i god tid i forkant av møtet.

Hege teller i år nyttilsetninger manuelt, slik at statistikken blir riktig. Forhåpentligvis kan hun telle tilbake i tid, men for øyeblikket handler det om å få tilgang til protokoller fra tilsettingsutvalgene på enhetene for 2016.

- Samarbeid med HIOA?

Hege skal ha samarbeidsmøte med Vibeke Horn ved HiOA, som er i en liknende stilling som Hege, den 3. november. Det handler i første omgang om mulig samarbeid om nettverkskonferansen 2017 den 27. og 28. april hvor HiOA er hovedarrangør. Tema for konferansen er røfflig: *Fra likestilling til mangfold. Hva innebærer det? På godt og vondt.*

De ønsker også å rette fokuset på ledelsen som målgruppe og ikke bare de som jobber med likestilling og mangfold. Hvis gruppen har forslag til aktuelle UiO forsker meld fra til Hege.

Det er også ønskelig å ha en samlet sesjon om samarbeid UiO og HiOA? For eksempel om policy.

Mulig samarbeid vil også være knyttet til Pride. Kanskje kan institusjonene gå i tog sammen? HiOA prøver å komme på programmet uken før Pride-toget. Ved UiO skal KHM sette opp en utstilling/eksperiment i museet i Pride-ukene. De har også tidligere vært debattarena og utstillinger i forbindelse med Pride-arrangementet.

Gruppen spilte inn muligheten for å sette opp en UiO/HiOA-stand på arrangementet. Studentene kan trolig hjelpe til med å bemanne standen. Forslaget tas med videre i diskusjonen med HiOA.

- Jimma University (JU) samarbeid med MED

Det medisinske fakultet har i flere år hatt et godt samarbeid med Universitetet i Jimma, Etiopia, både innen undervisning og forskning. Jimma University (JU) har de siste fem årene blitt rangert som det beste universitetet i Etiopia.

Det medisinske fakultet har fått 18 millioner kroner fra NORHED-programmet i UD til dette samarbeidet. Fakultetets samarbeid med JU har fått stor oppmerksomhet på departementsnivå i Etiopia og i den norske ambassaden i Etiopia. Dette samarbeidet utvides nå til også å gjelde administrasjon. En viktig del av dette samarbeidet vil bestå i at nøkkelpersoner fra JU besøker oss for å se hvordan vi arbeider på den administrative siden, hvordan vi er



organisert, hvordan arbeidsoppgaver og ansvar er fordelt på de forskjellige nivåer på universitetet og, ikke minst, se på våre administrative IT-systemer (mye av deres administrative arbeid er fortsatt manuelt og papirbasert).

Hege og Kristin Heggen skal den 10. november holde en sesjon om likestillingsarbeid ved UiO og MED for delegasjonen fra Jimma.

- Aktuelle nettsider:
 - [Gender Mainstreaming \(europa.eu\)](http://europa.eu)
EIGE – European institute for gender equality har laget nettside hvor det er samlet eksempler på god praksis, aktuelle virkemidler og metoder. EIGE har statistikk og lager indexer. Det er også laget en informasjonsfilm.
 - [Guidelines for Gender Mainstreaming Academia \(europa.eu\)](http://europa.eu)
Det svenske sekretariatet for genus forskning ved Universitetet i Gøteborg har laget guidelines for arbeid med gender mainstreaming med utgangspunkt i deres erfaring med og forskning på gender mainstreaming i offentlig sektor i Sverig.
- Oversikt over aktuelle konferanser:
 - 7. desember. [Ny statistikk: Mangfold i akademia \(kifinfo.no\)](http://kifinfo.no)
 - 14. desember. [Ferdig forska? Kjønnbalanse i akademia, hva vet vi? \(kifinfo.no\)](http://kifinfo.no)
- Høring - [Effektivisering av håndhevingen på diskrimineringsområdet \(regjeringen.no\)](http://regjeringen.no) - Forslag til endringer i håndhevingsapparatet på diskrimineringsområdet. Høringsfrist er 30. november.

Forslaget innebærer i hovedsak at:

- Lovhåndheveroppgavene skilles ut fra LDO (Likestillings- og diskrimineringsombudet)
- En instans
- Skjerpede kvalifikasjonskrav til nemndledere
- Effektivisert saksbehandling
- Nemnda gis myndighet til å ilegge oppreisning i saker innenfor arbeidslivet og å tilkjenne erstatning i enkle

6. Eventuelt

Rapporten [Academic Women Now: experiences of mid-career academic women in Scotland \(youngacademyofscotland.org.uk\)](http://youngacademyofscotland.org.uk) ble anbefalt gruppen. I rapporten svarer kvinnelige forskere på 3 spørsmål om egen karriere. Blant annet om hva som de mener har vært avgjørende for at de har lyktes. For hver forsker som er intervjuet er det laget en tidslinje over deres karrierevei.

Rapporten fra STK om [kjønn, veiledning og omsorgsansvar](#) er ferdigstilt.