



Referat

KOORDINERINGSGRUPPEN for likestilling

Dato: 29.10.19 kl 14 -16

Sted: Møterom 3, 10.etg. Lucy Smiths hus NB!

Til stede:

Svein Stølen, rektor

Irene Sandlie, personaldirektør

Hege Elisabeth Løvbak, likestillingsrådgiver

Hedvig Lie Nygaard, avdeling for kommunikasjon og samfunnskontrakt

May-Len Skilbrei, JUR

Hedda Ugletveit, NHM

Ingvill Nygård Bojer, SV

Eivind Engebretsen, MED

Runa Fiske, SP

Rigmor Smith-Gahrnsen, TF

Linda Hildegard Bergersen, OD

Marthe Amundsen, MN

Øystein Gullvåg Holter, STK

Helga Reis, HF

Forfall:

Helene Aarseth, (STK), Aud Valborg Tønnessen (TF), Ingjerd Hoëm (SV), og Stina Mosling (KHM)

SAKSLISTE

1. Godkjenning av dagsorden

Dagsorden ble godkjent i møte

2. [Strategi 2030](#)

Rektor innledet kort om [høringsutkastet](#) . Gruppen ga innspill på utkastet.

3. [Rapporten](#) fra Commission Expert Group1 on the interim evaluation of Gender equality as a crosscutting issue in Horizon 2020

Eivind Engebretsen (MED) presenterte rapporten fra ekspertgruppen som hadde evaluert hvordan arbeidet med kjønn og likestilling har lyktes i Horisont 2020. Engebretsen delte også erfaringer fra ekspertgruppens arbeid med rapporten. Det ble anledning til å til spørsmål og diskusjon.



Rektor foreslo i forlengelsen av dette et felles møte med Forum for forskningsdekaner om Forskningsrådets nye policy for kjønns-balanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon.

4. Arbeidet med nytt tiltak for kvinnelige førsteamanuensis

Hege redegjorde for et arbeid som er satt i gang med å utvikle et nytt tiltak for kvinnelige førsteamanuensis jfr. oppfølgingen av handlingsplanen hvor denne gruppen er prioritert for å nå målet om å øke andelen kvinner i professorstilling. Etter at tiltaket om coachinggruppe ble satt på vent har det vært behov for å se på mulighetene for å tilby et nytt tiltak for kvinnelige førsteamanuensis. 4 førsteamanuensis og 2 professorer fordelt på ulike fag ble intervjuet om deres behov for karrierestøtte og anbefalinger basert på egne erfaringer. Oppsummering av arbeidet så langt ble presentert for gruppen, samt at det ble foreslått noen alternative tiltak for diskusjon.

5. Tiltak for stipendiater og postdoktorer med barn

Bakgrunnen for saken er at vi ved jevne mellomrom får henvendelser om tiltak knyttet til stipendiater eller postdoktorer som får barn i løpet av arbeidsperioden sin eller har lengre perioder med fravær. Enkelte har vist til et prøveprosjekt ved NTNU med gjenoppstartsstipend i form av én måneds forlengelse etter 6 måneder foreldrepermisjon. Tanken bak er at stipendet skal kompensere noe for den ekstra tiden det tar å komme inn igjen i arbeidet etter lengre opphold.

[UiOs regelverk](#) gir også mulighet for at det kan gis forlengelse av ansettelsesperioden utover lov- og tariffbestemt permisjon dersom det foreligger særlige grunner. Hedda Ugletveit ved NHM presenterte og delte erfaring fra deres tiltak i aktivitetsplanen for likestilling, hvor det gis mulighet for fritak fra pliktarbeid etter endt foreldrepermisjon.

Gruppen diskuterte hva enhetene på bakgrunn av det foregående gjør for å legge til rette for at det er enklere for stipendiater og postdoktorer å komme tilbake til arbeidsoppgavene etter et lengre fravær.

6. Roller i bedømmelseskomiteene og akademisk husarbeid

Bedømmelseskomitearbeid er tidkrevende. Fordelingen av roller i komiteen kan være avgjørende for hvor tidkrevende dette arbeidet kan bli. Det er et krav om at bedømmelseskomiteene skal ha kjønnsbalanse. Ved noen enheter kan det være vanskelig å oppfylle dette kravet og mye arbeidsbelastning kommer på de få kvinnene som arbeider ved instituttet.

Gruppen diskuterte hvilken praksis deres enhet har for fordeling av roller i bedømmelseskomitearbeid og hvordan lederne kan gjøres mer bevisst på fordeling av det akademiske husarbeidet.

7. Rapportering er hovedtema for neste møte i koordineringsgruppen for likestilling

Gruppen ble informert om at på neste møte (04.12.19) vil hovedtema være rapportering fra enhetene på hva som har vært det viktigste arbeidet på likestilling og mangfold i 2019. Det vil også være en gjennomgang av hvordan likestillingsarbeidet er organisert ved enhetene jfr. tidligere gjennomgang i 2016 og hvordan mangfold er tenkt inn i dette arbeidet som er et nytt element i likestillingsarbeidet ved UiO.



8. Referansegruppe til arbeidet med rapporten om mangfold

Det arbeides med å få på plass en mangfoldsrapport. Det er behov for en referansegruppe som kan være med å vurdere anbudene og bidra underveis i prosessen for å kvalitetssikre arbeidet med rapporten.

Jus meldte seg i møte. Fristen for å melde inn forslag ble forlenget.

9. Orientering:

- Det ble minne om [Kurs i rosa kompetanse](#) med FRI (foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold) den 31.10.19 fra kl 9 - 10:45
- [Opprykkseminar](#) for kvinnelige førsteamanuensis avholdes den 28.november kl 9-12. Programmet ble fulltegnet samme dag som det ble lagt ut på nettsidene våre!
- FIMI- møte denne høsten skal gjennomføres den 25.november og vil ta for seg studentrekruttering. Dette sett fra to perspektiver: Hvordan rekruttere mer mangfoldig? Hvordan sørge for at andre generasjon innvandrere studenter velger akademia som karriere vei?
- Det planlegges et seminar om mangfoldsrekruttering første kvartal 2020

10. Eventuelt

Det var ingen saker på eventuelt.