

# Årsplan 2015

Behandlet i Likestillingsutvalget 16.10.2014

Likestillingsutvalget foreslår følgende tiltaksplan for 2015 med tanke på gjennomføring av den vedtatte Handlingsplan for likestilling ved NMH.

I tiltaksplanen for 2014 prioriterte likestillingsutvalget arbeid med Opprykksprosjektet (pkt D) og generelle tiltak for å øke bevisstheten rundt likestillingsspørsmål (Pkt B)

Likestillingsutvalget ønsker å fortsette arbeidet med å målrette tiltak innenfor pkt D. For 2015 vil vi påpeke at flere av tiltakene som er foreslått for 2014 ennå ikke er gjennomført, og det er behov for intensivering av arbeidet dersom vi skal nå målene om en bedre kjønnsfordeling i de ulike stillingskategoriene. I tillegg til opprykk på professor- og dosentnivå, ønsker likestillingsutvalget å arbeide med opprykk til førstestillinger. Dette er av stor betydning for videre rekruttering.

Hva	Status	Tiltak	Hvem	Frist
<b>Fra Handlingsplanen for Likestilling 2013-2017</b>	<b>Høst 2014</b>			
<b>D. Opprykkskvalifisering</b>				
1. Fagseksjonslederne og viserektor FOU skal sammen finne frem til representanter av det underrepresenterte kjønn som er motivert og har potensial til å oppnå personlig opprykk til professor eller dosent innen utgangen av 2017 ( <i>Opprykksprosjektet</i> )	Gruppen er ikke definert. Antatt antall 12-15 kvinner	1. Deltakere i prosjektet må identifiseres  2. Det må avklares hvordan arbeidet skal driftes faglig og administrativt.  3. I søknads-skjemaet for ekstra FoU skal likestillingsstipendene tydeliggjøres.	Fagseksjonslederne  Viserektor FoU	01.11 2014  For å ha gruppen klar før søknad om ekstra FoU skal leveres.
2. NMH vil finansiere ekstern prøvegjennomgang av kunstneriske og vitenskapelige arbeider for deltakerne i <i>Opprykksprosjektet 2017</i> .	Ikke gjennomført	Forslag fra LSU i årsplanen for 2014 bes iverksatt	Fagseksjonsledere  Senterledere  Eksterne  LSU(budsjett)	01.01.2015

3. NMH vil tilby deltakerne i <i>Opprykksprosjektet 2017</i> veiledning/mentorordning. Prosessen skal lede til utforming av søknad om personlig opprykk for den enkelte deltaker.	Ikke gjennomført	Finne aktuelle mentorer og veiledere internt og eksternt	FoU utvalget Senterledere	01.02
4. Fagseksjonslederne sammen med viserektor for FoU skal gjennomføre individuelle karriereutviklingssamtaler med deltakerne, og legge til rette for at det kan oppnås opprykk innen utgangen av 2017.	Ikke gjennomført	1.Be om avklaring på hvem det er som skal utføre dette. 2.Behov for å endre den opprinnelige teksten i handlingsplanen fordi man har valgt en annen organisering av rektoratet.	Fagseksjonsledere Viserektor FoU	01.04
5. Tre likestillingsstipend å 3 mnd knyttet til gjennomføring av relevante FoU-prosjekter skal årlig settes av i høgskolens budsjett.	FoU utvalget har fordelt 60% ekstra FoU ressurser innværende år.		Styret	01.12.2015
<b>B</b> <b>Bevisstgjøringstiltak og kompetanseheving</b>				
1. Likestilling skal være en integrert del av NMHs kompetanseheving av ledere. 2. NMH skal bedre ansattes innsikt i utfordringer knyttet til kjønnsubalanse gjennom kurs, seminarer og fagdager	Seminar for alle administrative og faglige ledere gjennomført juni 2014	1.Arbeide aktivt med letekomiteer i forbindelse med nytilsettinger 2.Følge opp arbeidet med bevisstgjøring av likestillingsarbeidet i alle fagseksjoner  (Jfr seminar juni 2014)	Direktør Rektorat Faglige ledere	

## **Hva er Opprykksprosjektet 2017?**

Opprykksprosjektet 2017 er en satsing Norges musikkhøgskole gjør for å bidra til at flere kvinner oppnår professor- eller dosentkompetanse innen 2017. Likestillingsutvalget vil peke på at det i perioden også bør legges inn en satsing på opprykk til førstestillinger for å sikre at det stadig vil være flere aktuelle kandidater til professor- eller dosentopprykk.

Likestillingsutvalgets oppgave er å bidra til konkretisering av hvilke tiltak vi mener bør iverksettes for å nå målet om flere kvinner i disse stillingene. Dette innebærer også oppmerksomhet rundt rekruttering generelt, og interne kompetanseutviklingstiltak spesielt.

Likestillingsutvalgets oppgaver i opprykksprosjektet er å foreslå tiltak og følge opp de som har ansvar for å gjennomføre tiltakene. Det faglige ansvaret for prosjektet må ligge hos FoU ledelse, personalavdeling og fagseksjonsledere. (Pkt B,C og E i handlingsplanen)

### **Organisering av arbeidet**

Det er pr. dato ikke klart hvor mange kvinner som er aktuelle for deltakelse i Opprykksprosjekt 2017. Søknad om ekstra FoU midler fra de aktuelle kandidatene vil bli vurdert som en del av den ordinære tildelingsprosessen for ekstra FoU, men det vil være mulig å søke særskilt på likestillingsstipend i søknadsskjemaet for 2015. LSU inviterer til en gjennomgang av reglementene for opprykk før søknadsfristen for ekstra FoU går ut. Det vil være en fordel om faglige ledere deltar i denne gjennomgangen.

LSU ønsker fortgang i arbeidet med å finne personer (internt og eksternt) som kan bidra til prøvegjennomgang av kunstneriske og vitenskapelige arbeider. Slik vi ser det bør ansvaret for denne oppgaven ligge hos FoU ledelsen eller ledere av aktuelle sentre. Det er søkt om midler til dette arbeidet, så dersom noe av vurderingen kan gjøres internt kan midlene også brukes internt(D2).

Dersom noen av kandidatene er kommet så langt at de er klare for å skrive selve søknaden, skal disse tilbys mentor for veiledning i selve søknadsprosessen. Hvor mange dette kan dreie seg om, vil FOU ledelsen og fagseksjonsledere ha en oversikt over etter gjennomgang av FoU søknadene for 2015 og rapportering fra 2014. LSU mener fagseksjonsledere bør ha oppfølgingsansvaret for de aktuelle kandidatene inntil kandidaten er klar for søknadsskriving. Det bør være minimum en samtale pr år. Det må avklares i hvilken grad FoU ledelse eller andre skal delta i samtalene(D3/D4)

LSU vil også foreslå at det dannes en egen arbeidsgruppe av de aktuelle kandidatene.

Inger Anne Westby

Leder for likestillingsutvalget