

Handlingsplan for likestilling 2014-2017

Årsplan 2014

Likestillingsutvalget vil foreslå en tiltaksplan for 2014 med tanke på gjennomføring av den vedtatte Handlingsplan for likestilling ved NMH. Vi vurderer pkt D i handlingsplanen som det område det haster å komme i gang med. Derfor ønsker vi en målrettet innsats på dette punktet, og vi foreslår følgende tiltaksplan for 2014

Hva	Hvem	Tiltak	Frist
D. Opprykkskvalifisering			
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>)	Fagseksjonslederne Likestillingsutvalget Viserektor FoU	Oppnevne arbeidsgruppe/ Bruke FoU-utvalget	15.02
2. NMH vil finansiere ekstern prøvegjennomgang av kunstneriske og vitenskapelige arbeider for deltakerne i <i>Opprykksprosjektet 2017</i> .	LSU Fagseksjonsledere/ senterledere	Smale prosjekt må også få plass	01.03
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.	LSU KKU		01.09
4. Fagseksjonslederne sammen med viserektor for FoU skal gjennomføre individuelle karriereutviklingssamtaler	Fagseksjonslederne Viserektor FoU	Be om avklaring på hvem det er som skal utføre dette. Behov for å endre den opprinnelige	01.11

med deltakerne, og legge til rette for at det kan oppnås opprykk innen utgangen av 2017.		avtaleteksten fordi man har valgt en annen organisering av rektoratet.	
5. Tre likestillingsstipend á 3 mnd knyttet til gjennomføring av relevante FoU-prosjekter skal årlig settes av i høgskolens budsjett.	Styret		01.12

Hva er Opprykksprosjektet 2017?

Opprykksprosjektet 2017 er en satsing Norges musikkhøgskole gjør for å bidra til at flere kvinner oppnår dosent- eller professorkompetanse innen 2017. Likestillingsutvalget vil peke på at det i perioden 2014-2017 også bør legges inn en satsing på opprykk til førstestillinger for å sikre at det stadig vil være flere aktuelle kandidater til dosent- og professoropprykk.

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. Likestillingsutvalget vil be om at Rekrutteringsarbeid og kompetanseutvikling blir satt opp som et eget tema på faglig ledermøte innen utgangen av februar 2014. Likestillingsutvalgets oppgaver i opprykksprosjektet er å foreslå tiltak og følge opp, Det faglige ansvaret for prosjektet må ligge hos FoU ledelse og fagseksjonsledere. (Pkt B og C i handlingsplanen)

Organisering av arbeidet

Det er pr dato kommet inn forslag på ti aktuelle navn 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 LSU vil påpeke at aktuelle kandidater for deltakelse i opprykksprosjektet også kan befinne seg i den gruppen som ikke søker om ekstra FoU.

LSU vil foreslå at det avholdes et eget møte mellom FoU ledelsen, fagseksjonsledere og LSU, der en søker å komme fram til hvilke kandidater som skal delta f.o.m. dette året. I forkant av dette møtet ønsker LSU en gjennomgang av reglementene for opprykk til professor og dosent. Invitasjon til møtet kan gå til alle ansatte og fagseksjonsledere. (D1)

LSU ønsker å igangsette arbeidet med å finne de personene som kan bidra til ekstern 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 det eksterne 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 og rapportering fra 2013. LSU mener fagseksjonsledere bør ha

oppfølgingsansvaret for de aktuelle kandidatene inntil kandidaten er klar for søknadsskriving. Det bør være minimum en samtale pr år. (D3/D4)

LSU vil også foreslå at det dannes en egen arbeidsgruppe av de aktuelle kandidatene, og denne gruppen bør ha tilgang til en leder- eller sekretærfunksjon som kan bidra til å arrangere ett til to treff pr år for deltagere i Opprykksprosjektet. Oppgaven kan gjerne legges til an av fagseksjonslederne. Denne gruppen bør også kunne ta ansvar for nye deltagere i Opprykksprosjektet i de kommende år.

Inger Anne Westby

Leder for likestillingsutvalget