

**UNIVERSITETET I OSLO**  
Universitetsdirektøren

**KOORDINERINGSGRUPPEN for likestilling**

**Referat fra møtet onsdag 27. november 2013**

Tilstede:

Prorektor Ruth E. Vatvedt Fjeld  
Viserektor Ragnhild Hennem  
Irina Eidsvold Tøien, JUR  
Helga Reiss, HF  
Solveig Kristensen, MN  
Marthe Amundsen, UV  
Gabrielle Legrand Gjerdsset, studentparlamentet  
Kristine Aall S. Knudsen  
Ella Ghosh

Forfall: Kristin Heggen, MED, Tiril Willumsen, OD, Hilde Bondevik, kjønnsforskningstiljøet, Hedda Ugleitveit, NHM, Trygve Wyller, TF, Karsten Aase- Nilsen, KHM, Gudleik Grimstad, SV

<b>SAKSLISTE:</b>				
<b>Nr</b>	<b>Sak</b>	<b>Referat/oppfølging</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Frist/status</b>
1	<b>Godkjenning av referat fra møtet 25. oktober og 19. juni</b>	Det kom inn noen endringer til referatet 25. oktober, og disse ble tatt til følge. Det var ikke meldt om endringer til referatet fra møtet 19. juni.	EG	OK
2	<b>Erfaringer med coaching som virkemiddel</b>	Coach fra Institutt for medskapende ledelse, Joy Buikema Fjærtøft, innledet. Det er gjennomført coaching med 7 grupper og 2 intensive skrivegrupper i 2011-12. Det har vært gunstig å ha fakultetsblandede grupper. Hele innlegget sendes deltakere av Koordineringsgruppen sammen med referatet. Det var særlig interesse for overordnede tema i diskusjonen: <ul style="list-style-type: none"><li>- Usikkerhet om kvalifikasjonskrav – behov for større tydelighet</li><li>- Rom for skjønnsmessig vurdering</li><li>- Offentliggjøring av søknader mulig?</li><li>- Er det mulig å påvirke sammensetning av komiteer?</li><li>- Utfordringer for tverrfaglige kandidater</li><li>- Førsteamanuensis II – manglende karrierevei videre</li><li>- Arbeidsmiljø – isolasjon – konkurranse</li><li>- Alternative karriereveier</li></ul> Et spørsmål som ble reist i diskusjonen er om handlingsplanen for likestilling bør ta med et tiltak som gjelder stipendiater og karriereplanlegging. (ev. også postdoktorer)  Helga Reiss fra HF orienterte om gjennomføring av coaching for ledere på	EG	

		<p>HF den siste tiden. Foreløpig er dette svært positivt evaluert, og enkelte fortsetter med coach også utover perioden.</p> <p>Det er store forventninger til instituttledelsen. Et virkemiddel som er brukt av noen nye ledere på HF er en ”bli kjent med” samtale med alle ansatte. (Dette avklarer hvor den enkelte og hvor instituttet vil). HF arbeider nå med å lage et godt opplegg for medarbeidersamtaler, fordi de nåværende fungerer i varierende grad. Det presiseres at de som har hatt ”bli kjent med” samtaler bruker dette for å supplere, ikke erstatte medarbeidersamtaler.</p> <p>HF vurderer nå gruppecoaching for ledere i samarbeid med MN-fakultetet. For øvrig får nye ledere en opplæringspakke etter at de er blitt ledere. Potensielle ledere fikk tilbud om kurset ”Lyst på ledelse” sommeren 2013.</p> <p>Da HF gikk i gang med kartleggingen av ledere var likestilling et tema, og ledelsen er blitt mer bevisst å ta med likestillingsperspektiv. Samtidig mente de som ble intervjuet at det er vesentlig å få faglig respekt, uansett kjønn. Det finnes mange gode forbilder blant kvinnelige ledere.</p> <p><b>Konklusjon:</b>  Det var enighet om at coachingtilbudet videreføres for førsteamanuenser. Hele innlegget fra IML sendes deltakere av Koordineringsgruppen sammen med referatet. Det er også stor interesse for erfaringer med lederopplæring og coaching på HF. Her er det tiltak med stor overføringsverdi til andre fakulteter. Mulig kobling til handlingsplanen: Økende bruk av coaching og intensive samlinger av ledere tilsier at konsultentselskaper med rammeavtale og lederoppgaver samles og får presentert forventninger til lederes ansvar for likestilling, sentrale likestillingsmål og forskningsfunn om utfordringer.</p>		
--	--	---	--	--

3	<b>Ny handlingsplan for likestilling</b>	<p>I forkant av møtet var det sendt ut et referat fra evalueringsmøtet 25. oktober, samt en opplisting av gjennomføringen av tiltak i forrige handlingsplan.</p> <p>Følgende innspill ble diskutert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kvinnelige forskere publiserer mindre enn menn – et tiltak i handlingsplanen bør adressere dette. Bør det lages et tiltak for å oppmuntre kvinner til å skrive mer?</li> <li>- Det bør brukes ressurser på tiltak for å gjøre kvinner tryggere på å ta ordet(tale/debatt-kurs).</li> <li>- Det bør utvikles insentiver for å fremme bedre kjønnsbalanse blant ansatte og studenter. (MN-fakultetet vurderer insentiver for bedre kjønnsbalanse)</li> <li>- UV har arbeidet mye med kjønnsbalanse, og har også økt andelen menn på profesjonsutdanninger. I neste handlingsplan må målet om kjønnsbalanse utvides til å gjelde alle studier, ikke bare profesjonsstudier.</li> <li>- Spørsmålet om stadig forverret kjønnsbalanse bør løftes til nasjonalt nivå. Det ble vist til statistikk om studievalg, men mye blir bestemt også før studenter kommer til UiO.</li> <li>- Lederansvar må konkretiseres, f. eks i Forsknings- og utdanningslederprogrammet og i instituttlederopplæring</li> <li>- Karriereveiledning av stipendiater og post-doktorer om alternative karriereveier – ikke alle kan bli forskere ved UiO. Kan man ha et årlig seminar tilsvarende opprykksseminar om dette tema?</li> <li>- Livsfasepolitikk – menn og kvinner må få oppmuntring til å ivareta omsorg og karriere parallelt. Hvordan kan UiO legge til rette?</li> </ul> <p>Vedtak: Et utkast til en plan utarbeides til behandling på det første møtet i Koordineringsgruppen etter nyttår. Planen må være sendt ut innen 29. januar.</p>	OPA	
---	--	---	-----	--

4	<b>Orienteringssaker</b>	<p>a. Seminar om seksuell trakassering 8. november: Likestillingsrådgiver orienterte fra seminaret, der flere fagpersoner la frem tilgjengelig kunnskap. LDO kommer med en rapport om seksuell trakassering om få uker.</p> <p>b. Fremdrift i mentorprosjektet: Mentorprosjektet er godt i gang, og foreløpige evalueringer viser at både mentorer og adepter har godt utbytte så langt.</p> <p>c. Søknad om likestillingsprisen – det medisinske fakultet: Medisinsk fakultet har søkt om likestillingsprisen på vegne av et mindre fagmiljø.</p> <p>Likestillingsrådgiver orienterte kort om tidligere årsrapportering og opprykksseminar/coaching i 2014.</p>		
5	<b>Neste møte</b>	<b>Onsdag 6. februar kl. 14-16</b>		