



KOORDINERINGSGRUPPEN for likestilling

Referat fra møte den 15.02.16

Til stede:

Prorektor Ragnhild
Hennum Personaldirektør
Irene Sandlie
Helga Reiss, HF
Gudleik Grimstad, SV
Kristin Margrete Heggen,
MED Jenny Graver, JUS
Aud Valborg Tønnessen,
TF Tiril Willumsen, OD
Hedda Ugletveit,
NHM Stina Mosling,
KHM
Øystein Gullvåg Holter,
STK Mona Brattli, MN
Heidi Bang, Studentparlamentet
Kristin Fossum Stene, Avdeling for
fagstøtte Hege Elisabeth Løvbak,
Likestillingsrådgiver

Forfall:

Svein Stølen (MN), Lotta Snickare (MN), Inga Bostad (JUR), Anne-Jorunn Berg (STK),
Marthe Amundsen (UV)

SAKSLISTE

1. Godkjenning av referat fra 18.11.15

[Referat \(pdf\)](#) ble godkjent og legges ut på koordineringsgruppens nettside.

2. Presentasjon av lederutviklingsprogrammene for faglige ledere ved UiO og deres arbeid med å integrere kjønnsperspektiv og likestilling i programmene.

Olaug Kristine Ø. Bringager og Anne Marthe Nilsen Gibbons fra Avdeling for fagstøtte presenterte lederprogrammene ved UiO og deres arbeid med å integrere kjønn og likestilling i programmene.

Det tilbys tre program for faglige ledere: forskningslederprogrammet for erfarne forskningsledere, utdanningslederprogrammet og et nytt forskningslederprogram på starting level (yngre forskere). Forskningslederprogrammet har 10 års jubileum i år. Totalt har 352 deltagere gjennomført programmet og 40 deltakere er i gang i årets program (FLP10).



Utdanningslederprogrammet har eksistert i 3 år. Research Leadership Programme – Starting level ble gjennomført som en pilot i 2015 og tilbys fra og med 2016 som et årlig tilbud og en fast del av porteføljen. Det skal etter planen også tilbys oppfølging for erfarne utdannings- og forskningsledere.

Deltagerne er fra alle fagområder og på ulike stillingsnivåer, og et antall plasser disponeres for eksterne deltakere. Kvinne andelen er på 46 % totalt sett. Kjønnsbalanse er ikke et eget opptakskriterium.

Tematikken likestilling og kjønn (mangfold) har igjennom årene blitt tematisert på ulike måter:

- Som separat tema i egen sesjon med ekstern bidragsyter – ikke vellykket
- Gjennom case (case fra deltagere eller fra teamet)
- Gjennom refleksjonsoppgaver (utfordring/problemstilling)

Det kan se ut til at det fungerer best som integrert tematikk, og ikke som eget, separat tema. Det viktigste er å treffe innflytelsessfæren/handlingsrommet til deltagerne. Derfor må casene som presenteres være relevante for dem.

Tre områder som går igjen i casene som handler om denne tematikken:

- Kvinner opplever at de strekker seg lengre i å gi omsorg for sine kollegaer
- Kvinnene er – mer enn mennene i programmet - opptatt av forholdet mellom å være leder og ha vennskapsrelasjon til medarbeidere
- Balansen hjem og jobb (deltagerne snakker om det fra egen del og i forbindelse med forskningsgruppene sine)

Det er gjennomført et utviklingsarbeid for å løfte tematikken likestilling og kjønn (mangfold) i 2015/16. Det er foretatt en gjennomgang av case, av litteratur som kan benyttes, og det er gjennomført to fokusgruppemøter for å få innspill til forbedringer og mulige innfallsvinkler. For å stimulere deltakerne ledelsesoppmerksomhet mot temaet vil kursteamet fremover legge vekt på følgende:

- Tematisk integrasjon – ved å bruke normer i academia som innfallsvinkel og bygge dette inn i en utvidet sesjon om ledelsesarbeid og kultur
- Fortsatt vektlegge bruk av case (designede og fra deltakerne), men spisse til enkeltcase og tilføye et spesialdesignet case
- Ta inn 1-2 fagartikler på leselisten og bruke aktualitetsstoff (eks kronikk, debattartikkel)
- Fasilitators oppmerksomhet – løfte frem temaet i gruppenes diskusjoner og case der hvor situasjonen er relevant

Gruppens leder takket for gjennomgangen. Enkeltpunkter ble diskutert og utdypet, og koordineringsgruppen kom med noen innspill og betraktninger. Det ble for eksempel løftet fram at det er lite fokus på arbeidsgiverrollen som også er en del av lederrollen for en del i programmene. Gruppens leder og avdeling for personalstøtte skal derfor komme med innspill til videreutvikling av case basert på deres erfaringer med enkeltsaker.



Kjønn og makt er skjevt fordelt i akademien. Hvordan fordele godene nedover i systemet og sikre at det akademiske husarbeidet fordeles på både kvinner og menn. På hva og hvordan virker for eksempel veilederkontakten? Veilederkontrakten skal tas opp igjen som tema på et av møtene til høsten.

3. Sak fra studentparlamentet: kjønnsnøytrale toalett

Leder for Studentparlamentet Heidi Bang og Bent Aaby fra Eiendomsavdelingen presenterte saken om kjønnsnøytrale toalett. Studentparlamentet har som mål om at hvert fakultet skal ha et kjønnsnøytralt toalett, og at dette perspektivet skal tas med ved nybygg og ved oppussing.

Universitetet har pr i dag ikke kjønnsnøytrale toaletter, men vil selvsagt tilrettelegge for det så langt det lar seg gjøre. I første omgang skal Eiendomsavdelingen i samarbeid med Studentparlamentet i gang med å skille om en del toalett, der i blant skal HC-toalettene omdefineres til kjønnsnøytrale. På lengre sikt er målet at man skal gå bort fra kravet om store toaletter og i større grad utforme enkelt toalett.

Planen er at man skal ha flere muligheter i bygningene, slik at alle skal føle seg bekvemme.

4. Budsjett 2016

De planlagte sentrale tiltakene for 2016 er opprykkseminar, coachinggrupper og kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuensis, og mentorprogram med oppstart høsten 2016 for kvinnelige postdoktorer. 4 millioner fordeles på enhetene etter størrelse.

Det er om lag 3 millioner ubrukte midler igjen fra omleggingen av tildelingen av likestillingsmidler. De skal etter planen brukes opp i løpet av en 3 års periode. Arbeidet er under planlegging. Hvis gruppen har innspill til hva pengene bør brukes på kan de sende mail til Hege om dette. Formålet må være at pengene kommer flere til gode.

5. Utkast årsrapport 2015

Årsrapporten for likestilling skal i år leveres som et vedlegg til UiOs virksomhetsrapportering for 2015. Den skal behandles på styremøte den 14.03.16.

Endringer og forbedringer av utkastet blir gjort i henhold til diskusjonen i møtet.

6. Orienteringssaker:

- Tiltak og frister våren 2016

Brev om planlagte tiltak og frister sendes i løpet av uke 7. Opprykkseminaret avholdes den 16.mars på Lucy Smits hus. Programmet ble delt ut i møte. Fristen for å melde seg på coachinggrupper og for kvalifiseringsstipend er satt til den 31.mars. Det blir gjort noen forenklinger av søknaden for både coachinggrupper og for kvalifiseringsstipend.



Det vil bli sendt ut brev om rekruttering til mentorprogrammet i mars.
Koordineringsgruppen bes om å komme med forslag til mentorer.

- Evaluering av coachingtilbudet som ble gitt til postdoktorer som ikke fikk plass på mentorprogrammet 2015/2016

12 postdoktorer takket ja til tilbudet om 3 møter a 3 timer med konsulentene fra IML som gjennomførte intervjuene til mentorprogrammet. Formålet med dette tiltaket var å bidra til kvinnelige postdoktorers karriereutvikling gjennom gruppeveiledning som "skreddersys" til gruppens behov.

Det ble avholdt to coachinggruppe- møter før jul. Det siste møte ble avholdt den 26.januar. Da stilte Aud Valborg Tønnesen fra TF opp og delte av sin erfaring og svart på spørsmål. Det var veldig nyttig!

Evaluering av dette tiltaket viser at gruppen krympet fra 12 til 6 stykker, og det gjenspeiler seg også i deltagerens evaluering. Det er for øvrig kun 4 som har svart på evaluering. Frafallet i seg selv gir en indikasjon på at opplegget ikke traff målgruppen. Noen av tilbakemeldingene er rettet mot at konsulentene som ble satt til oppgaven ikke klarte å skreddersy opplegget godt nok til at de nådde fram til gruppen. En annen ting som kommer opp i evalueringen er at det etablerte seg raskt en klagekultur i gruppen som coachene ikke lyktes med å lede dem bort fra. Dermed ble det utfordrende å holde strukturen i opplegget. Dette bidro nok til at deltakerne har evaluert at opplegget virket noe tilfeldig, lite styrt og at det manglet forståelse for den akademiskkarriere logikken. Når det er sagt sa flere at de også igjennom coachinggruppen hadde identifisert noen områder som de må ta tak i nærmeste framtid, og som de hadde fått inspirasjon og ideer til hvordan takle. Således har opplegget hatt noe verdi for deltakerne og spesielt Auds møte med gruppen ble trukket fram som lærerikt og viktig.

Kort oppsummert kan man si at coachinggruppe ikke dekket behovet denne gruppen har. De ønsker seg en mentor! Dette kom også klart fram i tilbakemeldingene der flere ønsket individuell veiledning med interne krefter.

- Neste møte vil avholdes på STK den 11.april kl 12-14
Aktuelle saker er BALANSE-prosjektet hvor STK og MN samarbeider, og kjønnsperspektiver i forskning.
- Nettverkskonferanse 18. – 19.februar i Bodø: [Glasstak i akademia \(nord.no\)](#)
- Ny rapport (kommer): «Farefull ferd mot toppen – muligheter og begrensninger for kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger»

På Frokostseminar den 12.januar ble hovedfunnene i rapporten presentert. Forskerne viser til et samspill mellom forskjellige faktorer når det snakkes om kjønnsbalanse i akademia:



- Karrieresystemet
Endring som følge av f.eks. utdanningsreformen, finansieringssystemet, tilsettingsprosessen. Det oppstår en kø av gode kandidater i systemet.
- Nettverk, mentorer
Tilgangen på støtte og nettverk av stor betydning. Faglig og sosialstøtte.
- Fagkulturer, forskerrollen
Tradisjonstung rolle, maskulint kodet.
- Familie, omsorgsansvar
Tidsklemme, og fortsatt får menn mer positiv oppmerksomhet når de skal hente i barnehagen – enn motsatt
- Ledelse
Rapporten sendes til gruppen så snart den foreligger.

7. Eventuelt

Det var ingen saker på eventuelt.