

**Rapport fra arbeid med oppfølging av  
Handlingsplan for likestilling mellom  
kjønnene 2010**

**UNIVERSITETET I OSLO**

## **Innhold**

<b>1. Sammendrag</b>	<b>s. 3</b>
<b>2. Ny handlingsplan for likestilling 2010 - 2012</b>	<b>s. 4</b>
<b>2.1 Mål og virkemidler</b>	<b>s. 4</b>
<b>2.2 Fokusområder i 2011</b>	<b>s. 4</b>
<b>3 Bakgrunn</b>	<b>s. 5</b>
<b>3.1 Hovedmål/visjon for likestillingsarbeidet 2007 – 2009 (2010)</b>	<b>s. 5</b>
<b>3.2 Integrasjon og bruk av måltall som viktig grep</b>	<b>s. 5</b>
<b>3.3 Fokusområder og virkemidler 2007 – 2009 (2010)</b>	<b>s. 5</b>
<b>4 Kjønnsløst - vitenskapelige stillinger</b>	<b>s. 6</b>
<b>4.1 Kommentarer til de enkelte stillingskategorier</b>	<b>s. 6</b>
<b>4.1.1 Professorer</b>	<b>s. 6</b>
<b>4.1.2 Professor II</b>	<b>s. 7</b>
<b>4.1.3 Førsteamanuenser</b>	<b>s. 7</b>
<b>4.1.4 Faglige lederstillinger</b>	<b>s. 8</b>
<b>4.1.5 Rekrutteringsstillinger</b>	<b>s. 8</b>
<b>4.1.6 Antall doktorgrader</b>	<b>s. 9</b>
<b>5 Karrierestiger</b>	<b>s. 10</b>
<b>6 Aldersfordeling/aldersprofil - professorer ved UiO</b>	<b>s. 11</b>
<b>7 Fokusområder og virkemidler – vurdering av innsats i 2010</b>	<b>s. 12</b>
<b>7.1 Rekruttering</b>	<b>s. 12</b>
<b>7.2 Mentoringprogram for kvinnelige postdoktorer</b>	<b>s. 13</b>
<b>7.3 Økonomiske innsats- og insentivordninger</b>	<b>s. 13</b>
<b>7.4 Fordeling av likestillingsmidler til tiltak i 2011</b>	<b>s. 14</b>
<b>7.5 Fakultetsvis fordeling av likestillingsmidler 2004 – 2011</b>	<b>s. 14</b>
<b>8 Insentivordning – rekruttering av flere kvinner til MNT-fag</b>	<b>s. 15</b>
<b>9 Kvinnedagen 8. mars</b>	<b>s. 15</b>
<b>10 Koordineringsgruppen for likestilling</b>	<b>s. 15</b>
<b>11 Oppfølging av handlingsplan for likestilling – status ved fakultetene</b>	<b>s. 16</b>
<b>12 Universitetsdirektørens kommentarer</b>	<b>s. 17</b>

## 1 Sammendrag

### 1 Status for likestillingsarbeidet ved UiO – foregående planperiode 2007-2010

UiO har nettopp avsluttet foregående handlingsplanperiode- ” Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2007 – 2009”, hvor planperioden ble forlenget ut 2010.

#### 1.1 Mål og virkemidler

Hovedmål/ visjon for likestillingsarbeidet ved UiO har vært: 1. Likestilling skal være et fundamentalt og bevisst element i all virksomhet ved universitetet. 2. UiO forplikter seg til å arbeide aktivt mot alle former for direkte og indirekte diskriminering. 3. UiO vil intensivere arbeidet med å integrere likestilling som et grunnleggende element i all ordinær virksomhet ved institusjonen.

Måltall for perioden 2007 – 2009 (2010):

Minimum 35 % kvinner blant nytilsatte professor I

Minimum 25 % kvinner blant nytilsatte professor II

Minimum 25 % kvinner blant nytilsatte i faglige lederstillinger

50 % kvinner blant nytilsatte førsteamanuenser

Fokusområder og virkemidler:

For å oppnå overordnede mål på likestillingsområdet er det de siste årene satt av en pott med sentrale likestillingsmidler til organisatoriske og kulturendrende tiltak på fakultetene og stipendordninger som omfatter den enkelte ansatte.

#### 1.2 Oppnådde resultater i planperioden 2007-2010

##### 1.2.1 Rekruttering til vitenskapelige stillinger

UiOs posisjon som det ledende universitet i Norge når det gjelder andel kvinner i vitenskapelige stillinger er et resultat av langvarig, planmessig og målrettet arbeid på området. Likestillingsstatistikken for 2010 viser at universitetet har oppnådd gode resultater i sitt rekrutteringsarbeid, selv om ikke alle oppsatte måltall for planperioden er nådd.

Her følger en kort oversikt over utviklingen av kvinneandelen i ulike stillingskategorier:

- Professorstillinger: Kvinner utgjør i dag 24,9 % av tilsatte i denne stillingsgruppen. Det har vært en relativt god utvikling av kvinneandelen fra 2007 – 2010 (fra 23,1 – **24,9 %**). Måltall for nytilsetting (35 %) er imidlertid ikke nådd. Økningen i antall kvinnelige professorer er derfor primært oppnådd gjennom opprykksordningen.
- Førsteamanuensisstillinger: Måltall for nytilsetting av kvinner i førsteamanuensisstillinger var satt til 50 %. Dette måltall ble ikke fullt oppnådd, men UiO hadde en god skår både i 2008 (40 %), 2009 (47 %) og 2010 (42,9 %). Andelen kvinner i denne stillingskategori ligger i dag på **42,2 %** - en økning på 1,7 % fra forrige år og 3,0 % i siste 3 årsperiode.
- Professor II-stillinger: Andelen kvinner i professor II-gruppen er lavere enn i de andre vitenskapelige stillingsgruppene (**20,3 %**). Det har vært en meget svak utvikling av kvinneandelen de siste årene.
- Faglige lederstillinger: Kvinneandelen i faglige lederstillinger er fremdeles svært lav, og det er langt igjen til en tilfredsstillende kjønnsbalanse. Andelen kvinner i instituttlederstillinger og blant dekaner har vært stabil de siste årene. Andelen kvinner blant instituttledere og dekaner ligger på henholdsvis 33 % og 25 % - 14 kvinnelige instituttledere og 2 kvinnelige dekaner.
- Stipendiater og postdoktorer: Det er ikke satt opp egne måltall for rekruttering til disse stillingene. Utviklingen i kvinneandelen på postdoktornivå har, imidlertid, vært særlig positiv de siste årene. Økningen i perioden 2007 – 2010 har vært på 11,2 % og andelen ligger i dag på 50,9 %.

##### 1.2.2 Aldersfordeling/aldersprofil – professorer ved UiO

UiO har ca 330 personer i professorstillinger mellom 60 og 69 år. Professorene er den gruppe som har høyest gjennomsnittelig pensjonsalder av alle stillingsgrupper ved UiO. Vi står overfor et omfattende generasjonsskifte ved UiO, og det gir oss en mulighet til arbeide bevisst og aktivt med nyrekruttering for å skape en bedre kjønnsbalanse blant våre forskere.

### 1.2.3 Fokusområder og virkemidler – vurdering av innsats i 2010

- Økonomiske innsats - og insentivordninger:

For å nå målene i UiOs handlingsplan for likestilling ble det for 2010 satt av 6,5 millioner kroner til likestillingstiltak. Nesten 2,5 millioner ble satt av til oppfølging av tiltak på lokalt nivå i 2011 (etter søknad med frist 30. september 2010).. Disse midlene skal ”stimulere til økt innsats i arbeidet med å fremme likestilling i studier og forskning” – ref. Retningslinjer for tildeling av likestillingsmidler. Enhetene kan søke om økonomisk støtte til lokale tiltak fra denne potten, og innvilgelse av søknad medfører 50 % egenfinansiering.

Når det gjelder bruk av innsatsmidler kan det vises til stor aktivitet både på sentralt og lokalt nivå. Sentrale likestillingsmidler er satt av til tverrfakultære satsninger som mentoringprogram for kvinnelige postdoktorer, insentivordninger knyttet til rekruttering av flere kvinner til faste stillinger på Matnat og midler til gjennomføring av lokale tiltak i fagmiljøene. Det er gitt midler til personalpolitiske oppfølgingstiltak på lokalt nivå (både individ - og grupperettet), og omfatter både kvalifiseringsstipend for kvinner i førsteamanuensisstillinger, midler til nettverksarbeid, kunnskapsbygging, midler til rekruttering av flere kvinner til II-stillinger, reisestipend, tiltak for å øke vitenskapelig publisering, skolebesøksordning, etablererstøtte mv.

- Insentivordning- rekruttering av flere kvinner til vit. stillinger i MNT-fag:

Kunnskapsdepartementet satte av 10 millioner til en insentivordning for å øke kvinneandelen i høyere vitenskapelige stillinger i vitenskapelige stillinger i MNT-fag. Ved tilsetting av kvinner i faste stillinger skulle det utbetales et visst beløp til institusjonen. I tillegg til denne ordningen vedtok Koordineringsgruppen for likestilling ved UiO å sette av inntil 2 800 000 til en egen insentivordning rettet mot realfagsmiljøet for ytterligere å stimulere til en aktiv rekruttering av kvinner til førsteamanuensis- og professorstillinger. Det ble betalt ut kr 2 400 000,- til Matnat for 2010 – knyttet til i alt 8 tilsettinger av kvinner.

## 2 Ny handlingsplan for likestilling 2010-2012

Arbeidet med likestilling mellom kjønnene er fortsatt et strategisk anliggende for Universitetet i Oslo. Som et ledd i arbeidet med å realisere intensjonene i UiOs nye strategiplan ble det derfor utarbeidet en ny Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010 – 2012 (vedtatt av universitetsstyret i oktober -10). Planarbeidet er basert på en kritisk gjennomgang av arbeidet i forrige periode og en analyse av institusjonens utfordringer på likestillingsområdet.

### 2.1 Mål og virkemidler

Hovedmål: 1. Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke. 2. Bedre kjønnsbalanse i noen utvalgte studieprogrammer og 3. Et tydeligere lederansvar for likestilling.

Måltall for 2010 – 2012:

- Andelen kvinner blant fast tilsatte i vitenskapelige stillinger skal øke til 40 % i perioden
- Andelen kvinner blant professor II/førsteamanuensis delstilling (20%) skal øke
- Andelen kvinner i faglige lederstillinger skal øke
- Andelen kvinner som kvalifiserer seg til professor skal øke

Økonomiske insentivordninger blir videreført, samtidig som det satses på personalpolitiske oppfølgings- og kompetansehevede tiltak.

### 2.2 Fokusområder i 2011

Likestillingsarbeidet ved UiO har i 2011 følgende fokusområder:

- Karrierefremmende tiltak for kvinnelige førsteamanuenser. Ordninger med kvalifiseringsstipend og kurs for kvinner som vurderer å søke opprykk har vært viktig og motiverende for mange kvinnelige førsteamanuenser, og det er satt i gang et eget prosjekt med opprykksseminar, kvalifiseringsstipend og muligheter for coaching i 2011.
- Insentivordning knyttet til tilsetting av kvinner i faste stillinger ved MATNAT og MED

- Implementering av [ny handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010-2012](#) (pdf)
- Bevisst arbeid rundt utforming av kunngjøringstekster og bruk av "lete- og finne"-komiteer vil kunne bidra til flere kvinnelige søkere. Det er nå satt i gang et arbeid med profesjonalisering av rekrutteringsprosessen der likestillingsperspektivet skal inn i prosedyrebeskrivelsene.

Det er krav om at det foreligger lokale handlingsplaner for likestilling mellom kjønn ved UiO. For å presentere og tydeliggjøre ansvar og forventninger til lokalt nivå er det nå i februar/mars gjennomført dialogsamtaler med ledelsen på alle fakultetene. Likestilling skapes først og fremst i fagmiljøene, og målrettet innsats med sterk ledelsesforankring av arbeidet er avgjørende for å oppnå ønskede resultater.

Årsrapport fra arbeid likestilling ved UiO for 2010 er under arbeid og vil bli forelagt universitetsstyret 21. juni sammen med utvidet statistikk i henhold til LDOs mal for rapportering for likestillingsområdet. Denne rapporten kan ettersendes KD.

Vedlegg: Arbeidsnotat "Rapport fra arbeid med oppfølging av Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010" og "Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010"

### 3 Bakgrunn

Denne rapport er satt opp med bakgrunn i Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2007 – 2009 ettersom planperioden ble forlenget ut 2010. Ny handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010 – 2012 ble vedtatt av styret i oktober 2010.

#### **3.1 Hovedmål / visjon for likestillingsarbeidet ved UiO 2007- 2009 (2010):**

- *Likestilling skal være et fundamentalt og bevisst element i all virksomhet ved universitetet.*
- *UiO forplikter seg til å arbeide aktivt mot alle former for direkte og indirekte diskriminering.*
- *UiO vil intensivere arbeidet med å integrere likestilling som et grunnleggende element i all ordinær virksomhet ved institusjonen.*

#### **3.2 Integrering og bruk av måltall som viktig grep**

Et viktig mål i handlingsplanen var ønsket om å stoppe lekkasjen i overgangen mellom rekrutteringsstilling og fast stilling. Måltall for ulike stillingskategorier ble benyttet som et viktig redskap for å fremme kjønnsbalanse i faste vitenskapelige stillinger.

##### Måltall for perioden 2007 – 2009 (2010):

Minimum 35 % kvinner blant nytilsatte professor I

Minimum 25 % kvinner blant nytilsatte professor II

Minimum 25 % kvinner blant nytilsatte i faglige lederstillinger

50 % kvinner blant nytilsatte førsteamanuenser

#### **3.3 Fokusområder og virkemidler 2007 – 2009 (2010)**

For å oppnå overordnede mål på likestillingsområdet er det de siste årene satt av en pott med sentrale likestillingsmidler til organisatoriske og kulturendrende tiltak på fakultetene og stipendordninger som omfatter den enkelte ansatte. Det er forventet at slike virkemidler skal bidra til at det initieres og gjennomføres tiltak både sentralt og lokalt, som bidrar til å skape bedre kjønnsbalanse på fakultetene og i fagmiljøer. Handlingsplanen setter opp overordnede mål og tiltak og forutsetter at fakultetene følger opp intensjonene i egne tiltaksplaner (del av årsplan) med mål og tiltak som også omfatter de særlige utfordringer en har i likestillingsarbeidet. .

Arbeidet med likestilling mellom kjønnene er fortsatt et strategisk anliggende for Universitetet i Oslo. Som et ledd i arbeidet med å realisere intensjonene i UiOs nye strategiplan ble det derfor utarbeidet en ny Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010 – 2012. Planarbeidet er basert på en kritisk gjennomgang av arbeidet i forrige periode og en analyse av institusjonens utfordringer på likestillingsområdet. Arbeidet med ny plan ble forankret i Koordineringsgruppen for likestilling og vedtatt av universitetsstyret i oktober 2010.

Ny handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010 – 2012 har 3 hovedmål:

- Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke.
- Bedre kjønnsbalanse i noen utvalgte studieprogrammer
- Et tydeligere lederansvar for likestilling

Måltall for 2010 – 2012:

- Andelen kvinner blant fast tilsatte i vitenskapelige stillinger skal øke til 40 % i perioden
- Andelen kvinner blant professor II/førsteamanuensis delstilling (20%) skal øke
- Andelen kvinner i faglige lederstillinger skal øke
- Andelen kvinner som kvalifiserer seg til professor skal øke

## 4 Status - vitenskapelige stillinger

I det følgende redegjøres det for utviklingen av kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger og antall doktorgrader fra 2008– 2010. Tabellene er basert på data fra Database for statistikk om høgre utdanning (DBH).

I tabell 1 vises en total oversikt overutviklingen av antall årsverk og % andel kvinner i vitenskapelige stillinger i denne perioden:

**Tabell 1: Vitenskapelige stillinger ved UiO fra 2008 – 2010 – andel kvinner i årsverk og i %**

Årsverk	2008			2009			2010		
	Totalt	Kvinner	K i %	Totalt	Kvinner	K i %	Totalt	Kvinner	K i %
Professor	786,1	183,2	23,3	771,7	188,7	24,5	782,6	195,0	24,9
Professor II	59,7	11,1	18,6	60,5	11,8	19,5	60,7	12,3	20,3
1.am	376,1	147,5	39,2	352,5	142,9	40,5	344,9	145,4	42,2
Postdoktor	331,9	160,0	48,2	314,1	150,3	47,8	320,6	163,1	50,9
Stipendiat	884,9	466,3	52,7	902,4	492,4	54,6	955,9	510,6	53,4

### 4.1 Kommentarer knyttet til de enkelte stillingskategorier:

#### 4.1.1 Professorer

**Tabell 2 professorer 2008 – 2010 (årsverk)**

Fakultet	2008		2009		2010		
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	K i %
HF	160,8	47,0	164,7	49,0	163,1	49,5	30,3
JUS	0,9	12,4	52,0	12,7	49,7	13,9	28,0
MATNAT	226,0	31,2	220,1	32,2	218,4	31,8	14,6
MED	129,7	32,8	120,1	31,5	125,3	34,7	27,7
OD	29,4	7,0	28,6	7,0	30,8	8,0	26,0
SV	107,7	27,0	105,6	27,6	11,3	28,6	25,7
TF	12,0	1,0	13,0	1,0	14,0	2,0	14,3
UV	41,9	17,3	41,3	18,7	42,8	17,5	40,9
Sentre	5,0	3,0	5,0	3,0	5,0	3,0	60,0
KHM	7,5	2,5	7,0	2,0	7,0	1,0	14,3
NHM	12,2	2,0	13,3	3,0	13,3	3,0	22,6

Rekruttering til professorstillinger kan skje på tre måter:

- Ved kunngjøring, bedømmelse og tilsetting
- Ved kallelse (tilsetting uten kunngjøring)
- Ved kompetanseoppyrkk etter nasjonal bedømmelse

Oversikten viser fordelingen av kvinner og menn i professorstillinger ved UiO i perioden 2008 – 2010, og tydeliggjør de utfordringer UiO har når det gjelder arbeidet med å skape en bedre kjønnsbalanse i professorgruppen. I 2008 ble det foretatt 12 nytilsettinger – hvorav 3 kvinner (25 %). I 2009 til ble det tilsatt 12 menn og 1 kvinne (8,3 %). Tallene for 2010 er ennå ikke talt opp.

Andelen kvinnelige professorer har allikevel økt med 1,6% de siste tre årene, fra 23,3 – 24,9 %, men denne økningen skyldes primært antall professoropprykk blant kvinner. De siste årene har antall professoropprykk hatt en sterk økning sammenlignet med ordinær tilsetning. I 2010 ble det registrert 14 kompetanseopprykk blant kvinner. Det har vært satset kraftig på tilrettelegging av muligheter for professoropprykk ved flere enheter på UiO (og en ytterligere satsning vil bli lagt til rette i 2011). Likestillingsmidler er benyttet til frikjøp av undervisning, fagmiljøene har aktivt lagt til rette forholdene for den enkelte, og det har vært avholdt seminar for kvinnelige førsteamanuenser som ønsker å kvalifisere seg. De siste tre årene har en slik ordning bidratt til at bl.a. 11 kvinner på Matnat har fått godkjent professoropprykk. Arbeid med tilrettelegging av tiltak som bidrar til flere opprykk må intensiveres.

I tillegg til den manglende kjønnsbalanse vi har mellom de ulike vitenskapelige stillingsgruppene, har vi også en sterk horisontal ubalanse mellom fagmiljøer og fakulteter. I professorgruppen finner vi den laveste kvinneandelen på MATNAT, med en kvinneandel på 14,6 % , og på TF med 14,3 %. UV har den høyeste kvinneandelen med sine 40,7 %. De resterende fakulteter har en kvinneandel blant sine professorer på 25 – 30 %.

#### 4.1.2 Professor II

**Tabell 3 Professor II-stillinger 2008 – 2010 (årsverk)**

Fakultet	2008		2009		2010		
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Ki %
HF	2,4	0,8	2,2	0,6	1,6	0,6	37,5
JUS	0,8	0,4	1,0	0,8	1,0	0,8	80,0
MATNAT	11,9	1,6	12,3	1,4	13,3	1,7	12,4
MED	36,7	6,2	36,9	6,8	36,5	7,2	19,6
OD	1,6	0,4	1,8	0,2	1,8	0,4	22,2
SV	4,2	0,8	3,9	1,0	3,5	0,6	17,1
TF	0,4	0,2	0,4	0,2	0,4	0,2	50,0
UV	1,5	0,7	1,9	0,9	2,3	0,9	39,1
Sentre	-	-	-	-	-	-	-
KHM	-	-	-	-	-	-	-
NHM	0,2	-	0,1	-	0,3	-	-

Den totale økning i antall professor II-stillinger i siste tre-årsperiode er på 1,0 årsverk (fem stillinger). Andelen kvinner i denne stillingskategori har økt med 0,8 % fra 19,5 – 20,3 %. Instituttene benytter II - stillinger for å styrke sin kompetanse innen forskning/ undervisning og for å styrke samarbeid med andre viktige institusjoner. Det har vært satset spesielt på å rekruttere kvinner til slike stillinger i fagmiljøer med lav kvinneandel.

#### 4.1.3 Førsteamanuenser

**Tabell 4 Førsteamanuenser ved UiO 2008 – 2010 (årsverk)**

Fakultet	2008		2009		2010		
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Ki %
HF	90,0	37,3	82,5	36,0	82,7	37,3	45,1
JUS	18,2	5,0	12,5	1,3	15,5	3,5	22,6
MATNAT	95,7	24,6	90,9	24,9	95,0	28,7	30,2
MED	42,3	18,7	42,7	18,9	39,9	18,5	46,4
OD	18,2	14,2	18,1	13,5	17,5	13,5	77,1
SV	51,5	24,2	43,5	21,9	38,4	20,4	53,2
TF	2,7	1,7	2,2	2,2	1,0	1,0	100,0
UV	31,1	12,8	33,1	13,6	28,6	12,9	45,1
Sentre	5,0	3,0	6,0	4,0	6,0	4,0	66,7
KHM	9,0	4,0	10,6	3,6	9,6	2,6	27,1
NHM	9,5	1,0	9,5	2,0	9,7	2,0	100,0

I løpet av de siste tre årene har det vært en økning på 3,0 % kvinner i denne stillingsgruppen. I 2009 ble det tilsatt 30 førsteamanuenser, hvorav 14 kvinner. I perioden 2008 – 2010 er antall førsteamanuensisstillinger redusert med 31,2 årsverk (fra 376,1 – 344,9), og det er grunn til å tro at dette skyldes interne professoropprykk og "frysing" av flere stillinger på grunn av reduserte budsjettammer. Andelen kvinner i

førsteamanuensisstillinger varierer fra 22,6 % på JUS TIL 77,1 % på SV. (TF har en kvinneandel på 100 % - men kun én stilling).

#### 4.1.4 Faglige lederstillinger

**Tabell 5 Instituttledere ved UiO 2008 – 2010 (årsverk)**

Fakultet	2008			2009			2010		
	Totalt	Kvinner	K i %	Totalt	Kvinner	K i %	Totalt	Kvinner	K i %
HF	9,0	4,0	44,4	44,4	5,0	55,6	8,0	5,0	62,6
JUS	5,0	2,0	40,0	40,0	2,0	40,0	5,0	1,0	20,0
MATNAT	8,0	1,0	12,5	12,5			8,0	*	
MED	7,8	3,0	38,5	38,5	3,0	37,7	3,0	1,0	31,3
OD	2,0						2,0		-
SV	6,0	3,0	50,0	50,0	3,0	50,0	5,0	2,0	40,0
UV	4,0	2,0	50,0	50,0			4,0	2,0	50,0
TF									
Sentre		1,0			1,0	100,0	1,0	1,0	100,0

\*Har en kvinnelig direktør på Farmasi

**Tabell 6 Dekaner ved UiO 2008 – 2010 (årsverk)**

Fakultet	2007			2008			2009		
	Totalt	Kvinner	K i %	Totalt	Kvinner	K i %	Totalt	Kvinner	K i %
HF	1,0	1,0	100 %	1,0	1,0	100 %	1,0	1,0	100 %
JUS	1,0			1,0			1,0		
MATNAT	1,0			1,0			1,0		
MED	1,0			1,0			1,0		
SV	1,0			1,0			1,0		
OD	1,0			1,0			1,0		
UV	1,0	1,0	100 %	1,0	1,0	100 %	1,0	1,0	100 %
TF	1,0			1,0			1,0		

Rekruttering til instituttlederstillinger skjer ved valg eller ordinær tilsettingsprosess hvert fjerde år, og i hovedsak internt og fra professorgruppen. Tabell 2 viser oversikt over det totale antall instituttledere og fordelt på kvinner/kvinner i %. Universitetet har per i dag 36 instituttlederstillinger med til sammen 12 kvinner og 24 menn, dvs. en kvinneandel på ca 50 %. I tillegg til instituttledergruppen har UiO 18 senterledere med en fordeling på fire kvinner og 14 menn. Fordelingen er slik: HF: 2, MATNAT: 1 og MED: 1.

UiO har 8 dekaner og kvinneandelen har ligget på 25 % i hele perioden. Det er kvinnelige dekaner på HF og UV. Tiltak for rekruttering av flere kvinner til faglig lederstillinger vil være en viktig utfordring for UiO.

#### 4.1.5 Rekrutteringsstillinger

**Tabell 7 Postdoktorer 2008 – 2010 (årsverk)**

Fakultet	2008		2009		2010		
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner i %	
HF	46,4	26,0	40,8	20,3	46,8	24,9	53,2
JUS	16,8	10,8	15,0	9,0	10,6	7,6	71,7
MATNAT	126,0	42,9	129,7	41,6	139,9	54,8	39,2
MED	71,2	42,9	63,0	40,1	55,7	36,4	65,4
OD	7,0	4,0	3,7	2,0	6,4	4,8	75,0
SV	29,2	15,2	25,3	14,2	24,9	10,3	41,3
TF	3,8		4,0		2,2	1,0	45,5
UV	11,8	8,8	8,6	6,6	14,6	8,8	60,3
Sentre	15,7	8,4	19,1	13,8	14,6	10,6	72,6
KHM	1,0						
NHM	3,0	1,0	5,0	3,0	5,0	4,0	80,0



**Tabell 8 Stipendiater 2008 – 2010 (årsverk)**

Fakultet	2008		2009		2010		
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	%
HF	116,9	64,4	132,1	79,1	152,5	87,1	57,1
JUS	15,0	8,0	20,6	12,6	27,4	14,4	52,6
MATNAT	354,6	140,4	376,0	154,7	395,1	158,6	40,1
MED	142,5	101,4	131,7	94,4	141,4	98,4	69,6
OD	7,0	4,0	12,5	7,5	18,6	10,8	58,1
SV	123,9	63,6	108,0	53,9	101,4	55,4	54,6
TF	12,1	8,1	10,9	7,9	10,8	6,6	60,6
UV	61,2	46,4	63,3	50,8	62,2	52,2	83,9
Sentre	29,4	19,7	27,0	21,0	24,0	15,4	64,3
KHM	8,8	3,8	8,6	3,9	9,8	6,0	61,2
NHM	13,6	6,6	11,8	6,8	12,8	5,8	45,3

Ved UiO er det i dag 320,6 postdoktorstillinger, hvorav den største andelen er knyttet til MN-fakultetet (140 stillinger). I de siste tre årene har det vært en svært positiv utvikling når det gjelder antall kvinner i denne stillingskategori. I 2008 var kvinneandelen på 48,2 %. I dag er den på 50,9 % (163 årsverk), og økningen er dermed på planperioden har dermed vært på 2,7 %. Dette skulle gi et godt grunnlag for rekruttering av flere kvinner til faste vitenskapelige stillinger i årene som kommer, selv om det er store forskjeller mellom fagmiljøene (39,2 % kvinner på MATNAT (54,8 årsverk), 53,2 % kvinner på HF (24,9 årsverk) og 60,3 % kvinner på UV (8,8 årsverk).

For stipendiater har andelen kvinner hatt en utjevning fra 2009 – 2010. Per i dag ligger den på 53,4 % - nedgang på 1,2 % fra i fjor. Det er store fakultetsvise variasjoner. MATNAT har det klart største antallet stipendiater, men samtidig den laveste kvinneandelen på 40,1 % (158,6 årsverk). HF har en kvinneandel på 57,1 % (87,1 årsverk), mens MED har en status på 69,6 % kvinner (98,4 årsverk).

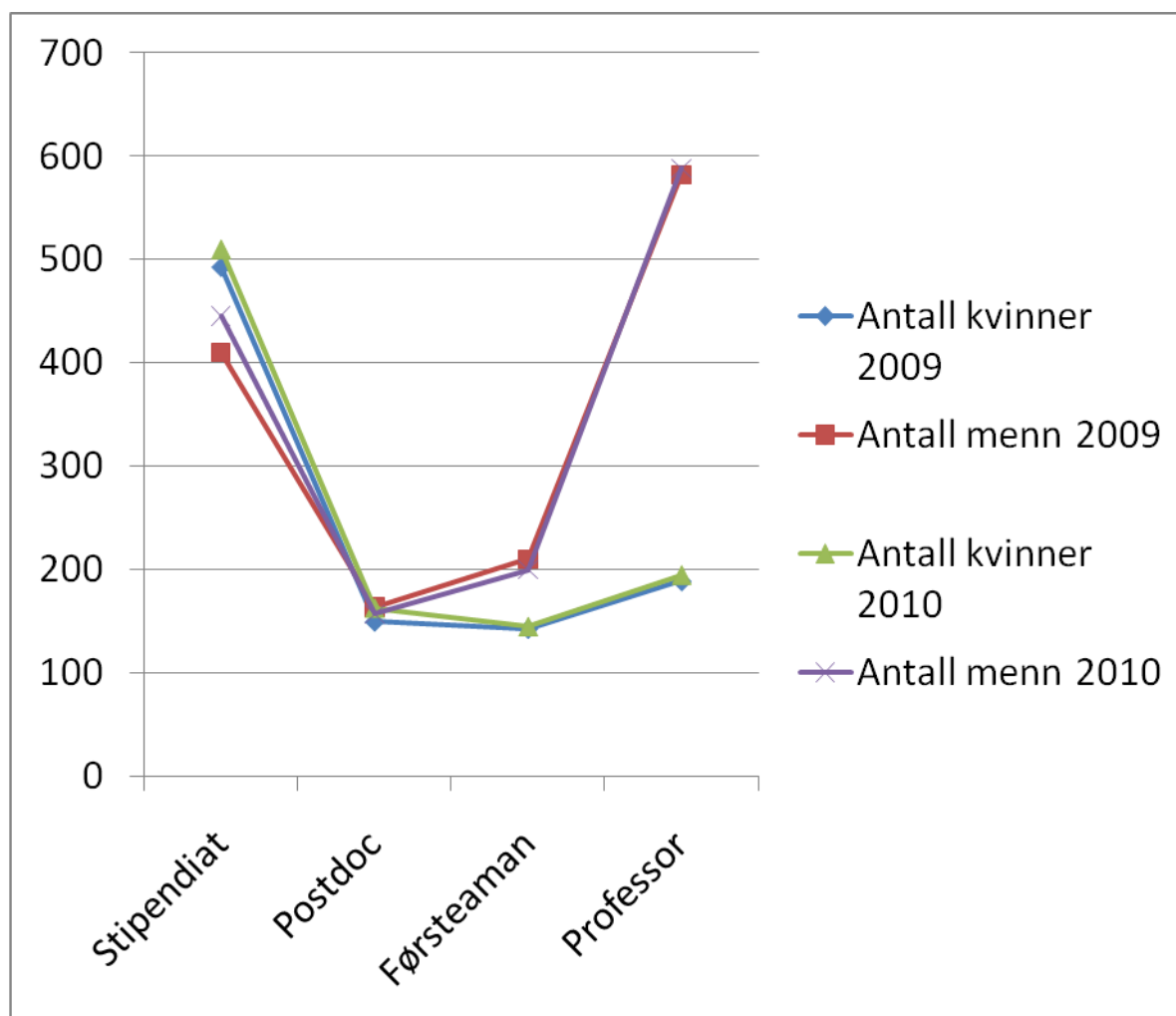
#### 4.1.6 Antall doktorgrader

**Tabell 9 – Antall doktorgrader 2008 – 2010**

Fakultet	2008		2009		2010	
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner
HF	56	25	40	17	56	19
JUS	19	7	14	9	19	6
MATNAT	130	48	105	68	130	43
MED	147	84	163	75	147	108
OD	6	5	5	4	6	5
SV	55	29	46	22	55	24
TF	8	6	4	1	8	2
UV	12	10	14	3	12	11
NHM	2	2	-		2	

I 2010 ble det avlagt 231 doktorgrader ved UiO. Det er 160 færre enn året før. Kvinnene utgjorde ca 51 % av doktorandene, og dette er en svak oppgang fra året før hvor kvinneandelen lå på 48 %. Tabell 8 viser det totale antall avlagte doktorgrader og andel kvinner ved UiO i perioden 2008 – 2010.

## 5 Karrierestiger

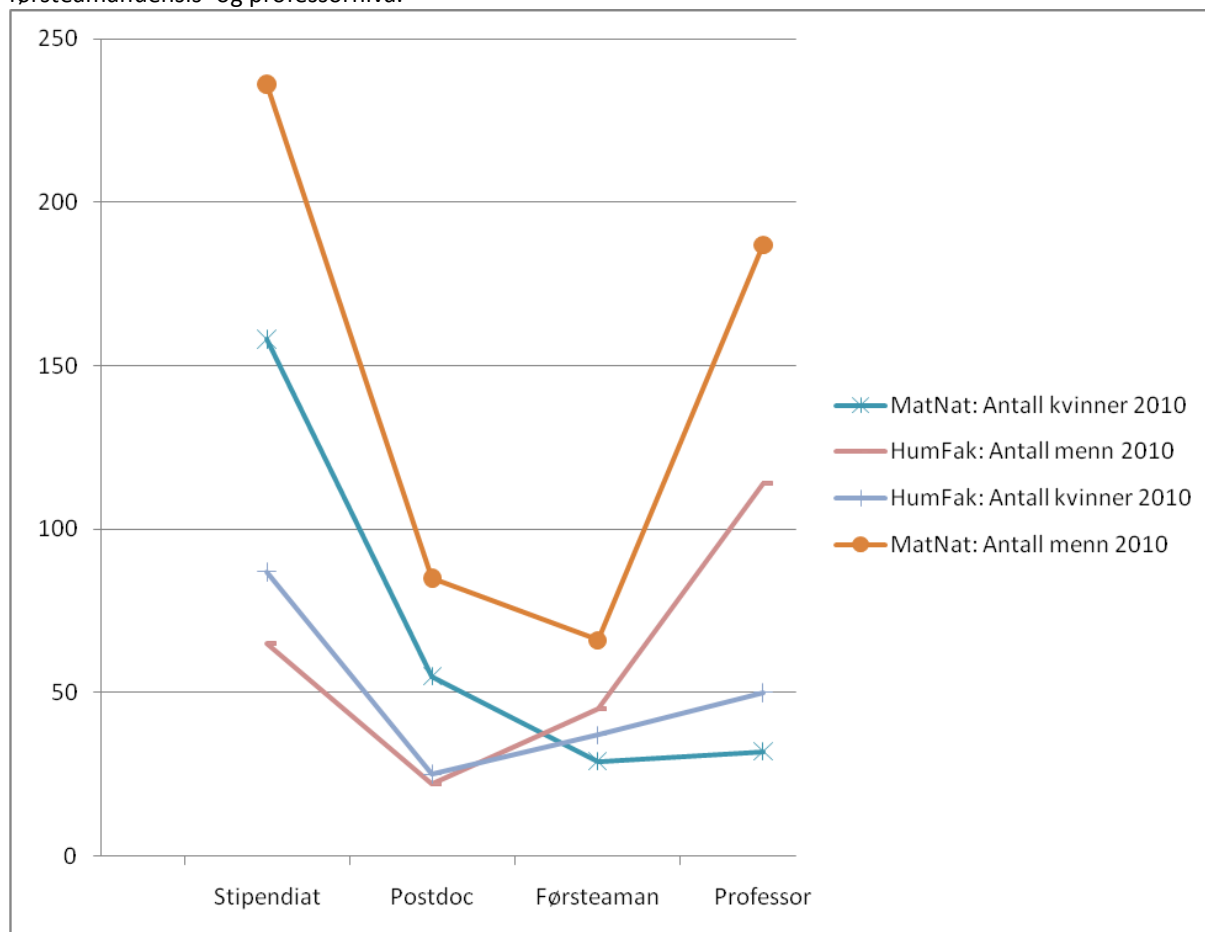


Figuren viser det som fremdeles er hovedutfordringen i likestillingsarbeidet ved UiO. Selv om kvinner er godt representert på postdokornivå, og det har vært en positiv utvikling på førsteamanuensisnivå, er det fremdeles en stor mannsdominans på professornivå. Figuren viser "glasstak"-problematikken som er godt kjent ved vår type institusjoner og som her illustreres tydelig. Begrepet brukes av Europakommisjonen for å beskrive kvinners frafall i utdanningssystemet og videre karriere i akademien. Arbeid for økt likestilling og ønske om med å skape en jevnere kjønnsbalanse dreier seg i stor grad om å identifisere og fjerne eller kompensere for slike kjønnsbarrierer i systemet. Overgangen er brå mellom mellom stipendiatnivå og postdoktorstilling og figuren viser at menn har større mulighet til karriere ved UiO enn kvinner.

Neste figur viser karriereutviklingsmuligheter for kvinner og menn ved MATNAT og HF slik det ser ut i 2010. En sterk satsing på realfagene gjennom flere år har bidratt til en økt rekruttering av flere kvinnelige studenter og vitenskapelige ansatte, men overgangen fra stipendiatstilling til postdoktorstilling er brå for både menn og kvinner. Kvinner i realfag har i større grad enn kvinner på HF hatt mulighet til å oppnå en stipendiatstilling, grunnet bl.a. de mange eksternt finansierte prosjekter. Fra postdokornivå og videre til en fast stilling som førstemanuensis ser mulighetene ut til å være relativt sett omtrent de samme for begge kjønn på MATNAT, men figurene viser at karrieremulighetene for menn er betydelig større enn for kvinner opp til professornivå.

Andelen kvinner i stipendiatstillinger på HF er større enn menn, men mannlige stipendiater ser ut til å ha langt bedre karrieremuligheter enn kvinner. Det gjelder i noen grad på postdokornivå, men øker betydelig på

førsteamanuensis- og professornivå.



## 6 Aldersfordeling/aldersprofil – professorer ved UiO

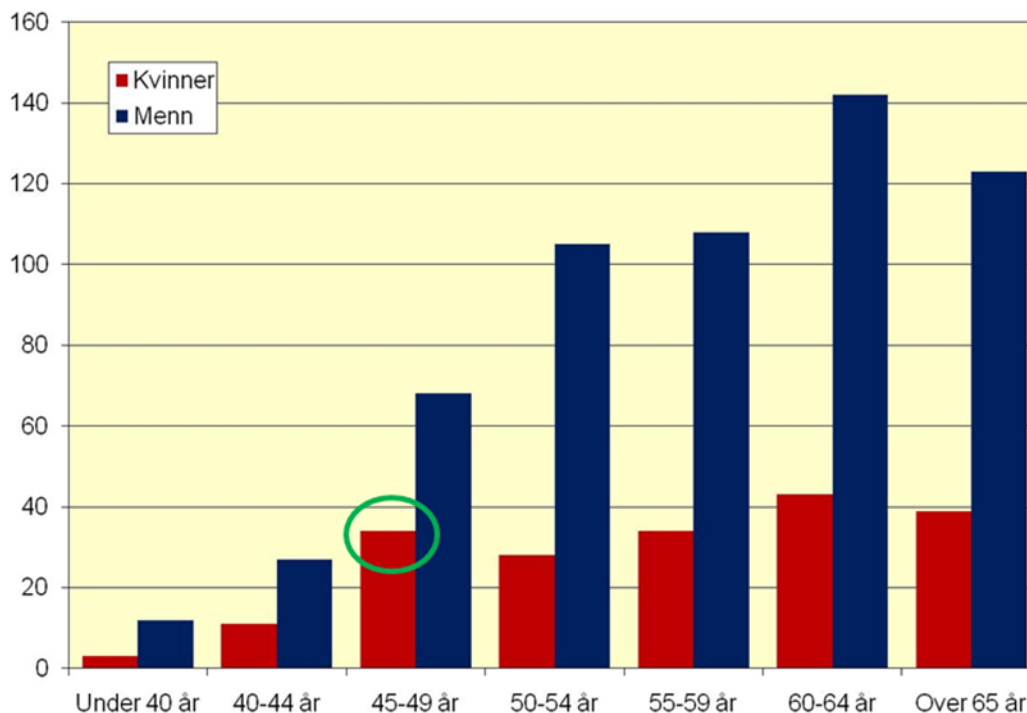
UiO har ca 330 personer i professorstillinger mellom 60 og 69 år. Professorene er den gruppe som har høyest gjennomsnittelig pensjonsalder av alle stillingsgrupper ved UiO. Nedenstående tabell viser hvor stor aldersavgang vi vil få i denne gruppen de nærmeste årene. Aldersavgangen vil bli noe ulik på de forskjellige fakulteter, men flere har en andel på over 50 % i gruppen 60 – 69 år – som for eksempel HF, UV. Vi står dermed overfor et omfattende generasjonsskifte ved UiO, og det gir oss en mulighet til å arbeide bevisst og aktivt med nyrekruttering for å skape en bedre kjønnsbalanse blant våre forskere.

En demografisk yngrebølge og økt interesse for høyere studier kan dessuten føre til at antall studenter øker i årene fremover. Det er også påpekt fra departementet (Handlingsromgruppen – rapport fra februar 2010) at dette i kombinasjon med aldersavgang ved universitetene kan bli en krevende personalpolitisk utfordring dersom kompetansenivået og studietilbudet skal opprettholdes.

Tabell 9 Aldersintervall - professorer mellom 60 – 69 år (årsverk)

Aldersintervall	60 – 64		65 – 69		Totalt i gruppen per 2010	
	Professor		Professor		Totalt	Totalt i gruppen
HF	46,6	33,8	80,4	163,1		
JUS	6,0	14,0	20,0	49,7		
Matnat	45,0	23,8	68,8	218,4		
Medfak	30,0	31,0	61,0	125,3		
OD	6,0	5,0	11,0	30,8		
SV	22,3	29,4	51,7	111,3		
TF	4,0	1,0	5,0	14,0		
UV	13,6	12,5	26,1	42,8		
KHM	2,0	2,0	4,0	7,0		
NHM	2,0	4,3	6,3	13,3		

## Aldersprofil for professorene ved UiO i 2009



Kilde: Forskerpersonalregisteret

## 7 Fokusområder og virkemidler – vurdering av innsats i 2010

”Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2007-2009” hadde en klar målsetting om bedring av kjønnsbalansen på de ulike stillingsnivåene ved UiO. Måltall skulle bidra til økt rekruttering av kvinner i vitenskapelige stillinger og faglige ledere, og som et ledd i dette arbeidet utarbeidet fakultetene lokale planer for oppfølging av ulike tiltak. I ny Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010 – 2012 er dette arbeidet videreført.

For å stimulere til økt innsats og arbeid med tiltak på likestillingsområdet har det hvert år blitt satt av økonomiske virkemidler til oppfølging, både sentralt og lokalt. Virkemidlene er rettet inn mot rekrutteringstiltak som mentoringprogram for kvinnelige postdoktorer, insentivmidler til rekruttering av flere kvinner til faste vitenskapelige stillinger ved MATNAT og kvalifiseringsstipend til kvinnelige førsteamanuenser som ønsker å søke professoroppykk. Det er videre gitt midler til personalpolitiske oppfølgingstiltak, primært på lokalt nivå – se mer om dette under pkt. c. Fakultetene redegjør for status i likestillingsarbeidet og bruk av likestillingsmidler i egen rapport til Koordineringsgruppen for likestilling.

### 7.1. Rekruttering

UiOs posisjon som det ledende universitet i Norge når det gjelder andel kvinner i vitenskapelige stillinger er et resultat av langvarig, planmessig og målrettet arbeid på området. Det er viktig at UiO viderefører den strategiske satsningen dersom vi skal opprettholde denne posisjonen og bli et fullt ut likestilt universitet!

UiO har arbeidet målrettet med å kvalitetssikre arbeidet knyttet til rekruttering og tilsetting av nytt personale, og i 2009 ble det signert en erklæring der UiO slutter seg til Charter & Code – prinsipper for bl.a. rekruttering og tilrettelegging av bedre arbeidsbetingelser for forskere. Dette arbeidet er knyttet opp mot Strategi2020 og den nye Handlingsplan for vitenskapelige ansatte 2010 – 2012 der rekruttering er et av fire satsingsområder. Planen skal være retningsgivende for både sentraladministrasjonens og fakultetenes arbeid innen HR for vitenskapelige ansatte. På denne måten vil de to foreliggende planene bidra til et sterkt fokus på kvalitet i rekrutteringen og likestillingsperspektivet tatt inn i det videre arbeid med prosessbeskrivelser og i konkrete forslag til forbedringer.

Statusrapportene fra fakultetene og likestillingsstatistikken viser at UiO fortsatt står overfor utfordringer når det gjelder rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger – særlig når det gjelder professorater. Kvinnedominans på studentnivå vil ikke automatisk føre til at man får flere kvinner i vitenskapelige toppstillinger. Det er flere kvinner på førsteamanuensisnivå nå enn for 20 år siden, men på professornivå øker kvinneandelen veldig sakte. Likestillingsfokuset må derfor komme sterkere frem i rekrutteringsarbeidet, og det må legges vekt på utvikling av et godt arbeidsmiljø slik at kvinner ønsker å søke stilling og bli ved UiO. Aktuelle tiltak for å følge opp disse målene er innarbeidet i den nye handlingsplan for likestilling.

## **7.2. Mentoringprogram for kvinnelige postdoktorer**

Universitetets første mentoringprogram for kvinnelige postdoktorer ble avsluttet i desember 2010. Av 43 søkere ble det tatt opp 22 adepter. Det ble lagt vekt på å hente inn de best egnede mentorer fra UiO med stor integritet, gode kunnskaper og interesse for å hjelpe frem unge forskere. Mentorene ble rekruttert etter anbefalinger fra ledere ved fakultetene. Det ble arrangert fire fellessamlinger og i tillegg to kurs med valgt tematikk i løpet av dette programmet.

Målet med mentoringprogrammene er å rette økt oppmerksomhet mot kvinner i rekrutteringsposisjon og støtte og motivere dem i deres kompetanse- og karriereutvikling. Mentoringprosjektet bygger i hovedsak på en god og konstruktiv dialog mellom mentor og adept. Gjennom jevnlig samtaler med mentor får adepten råd og drahjelp til å konkretisere "veien videre" og en bedre innsikt i organisasjonens formelle og uformelle strukturer. Adeptene får dermed god innsikt i organisasjonens kulturelle forhold og kan oppnå en positiv læring på det personlige plan. Mentorene får også mulighet for trening i viktige samtale- og coachingteknikker og kan bli viktige "nøkkelpersoner" i egne fagmiljø i arbeid med å legge forholdene til rette og bidra til økt rekruttering av flere kvinner. Universitetet i Oslo ser på mentoringprogrammene som meget viktig tiltak i arbeidet med å vise oppmerksomhet, tilrettelegge gode vekstmuligheter for kvinnelige postdoktorer og motivere dem for en videre karriere ved UiO eller en annen institusjon

Evalueringen av det siste programmet og tidligere program har vist at dette er meget vellykket tiltak. Senter for tverrfaglig kjønnsforskning vil i løpet av 2011 gjennomføre 15 dybdeintervjuer med tidligere deltakere på mentoringprogrammene. Formålet er å få bedre kunnskap om utfordringer og eventuelt hindringer ved kvinners karriereutvikling ved UiO. Undersøkelsen vil dessuten bidra til evaluering av mentoringordningen som et likestillingstiltak, gjennom å kartlegge sterke og svake sider ved fellessamlingene og mentormøtene, samt kartlegge om adeptene har hatt nytte av programmet i sin videre karriere. Undersøkelsen vil dermed kunne bidra til forbedringer av nye program.

## **7.3. Økonomiske innsats - og insentivordninger**

### Innsatsmidler:

For å nå målene i UiOs handlingsplan for likestilling ble det for 2010 satt av 6,5 millioner kroner til likestillingstiltak. Nesten 2,5 millioner ble satt av til oppfølging av tiltak på lokalt nivå i 2011 (etter søknad med frist 30. september 2010).. Disse midlene skal "*stimulere til økt innsats i arbeidet med å fremme likestilling i studier og forskning*" – ref. Retningslinjer for tildeling av likestillingsmidler. Enhetene kan søke om økonomisk støtte til lokale tiltak fra denne potten, og innvilgelse av søknad medfører 50 % egenfinansiering.

Egenfinansieringen bidrar til å integrere og synliggjøre likestilling som et lederansvar på fakultetene. I henhold til retningslinjene kan enhetene søke om støtte til tiltak innen følgende kategorier:

- Utviklingstiltak for å fremme integrering av likestilling i ordinær virksomhet
- Rekrutteringsfremmede tiltak, særlig tiltak for å rekruttere kvinner inn i faste vitenskapelige stillinger

- Kompetansehevingstiltak/ledelse
- Undersøkelser/kunnskapsbygging (særlig undersøkelser og tiltak knyttet til egen rekrutteringspraksis)
- Miljørettede tiltak
- Profilering

Under skisseres noen eksempler på tiltak:

- Undervisningsfrikjøp: Kvinnelige førsteamanuenser får frikjøp fra undervisning ved MATNAT for å kvalifisere seg til professoropprykk. Ordningen benyttes også ved flere andre fakultet.
- Forskningsassistenter: JUS og SV har fått likestillingsmidler til å finansiere forskningsassistenter for kvinnelige stipendiater og professorer som var i slutfasen av større arbeider. Tiltaket bidrar til nettverk og arbeidserfaring for assistenter og avlastning for forskerne.
- Mentoringprogram: Mentoringprosjekt for kvinnelige stipendiater på JUS
- Prosjekt: "Bredere rekruttering" på UV (gjelder mangfold og flere mannlige studenter)
- Media/formidlingskurs for kvinner på UV
- Rekruttering av flere mannlige studenter - STK
- Rekruttering av kvinner til II-stillinger ved institutter med lav kvinneandel (MATNAT)
- Tiltak for å øke vitenskapelig publisering (artikkelseminar og skrivestipend) blant kvinner i vitenskapelige stillinger - SV.
- Etablering av nettverksgrupper for kvinnelige forskere - JUS, MED og MATNAT
- Kompetanseseminar/nettverksbygging for kvinnelige hjelpelærere - MATNAT
- Trainee-stillinger /karrierefremmende tiltak (overgangsstipend) for tre utvalgte kvinnelige masterstudenter på MATNAT/IFI og CEES
- Seminar for likestillingsutvalgene på MATNAT
- Reisestipend for kvinnelige postdoktorer – MATNAT
- Arbeidsmiljøseminar – Fysisk institutt- MATNAT

#### 7.4 Fordeling av likestillingsmidler (innsatsmidler) til tiltak for 2011:

Enhet	Tiltak:	Beløp
MATNAT/CEES	Undervisningsfrikjøp, II-stillinger, reisestipend, seminar, midler til nettverksbygging, prosjekt rettet mot gravide stipendiater ved IMBV, arbeidsmiljøtiltak og kvalifiseringsstipend	1 273 000,-
MED/CMBN	Kvalifiseringsstipend og midler til nettverksbygging	522 500,-
HF	Instituttseminar	10 000,-
SV	Kvalifiseringsstipend, seminar om publisering, tiltak rettet mot kvinnelige stipendiater med fokus på gjennomstrømning og publisering og midler til forskningsassistanse	372 750,-
JUS	Forskningsassistenter og mentorordning	59 000,-
OD	Forskningstermin for kvinnelig førsteamanuensis, mentoringprogram for kvinnelige førsteamanuenser	114 150,-
UV	Midler til prosjekt: "Bredere rekruttering – tiltak for styrket rekruttering av mannlige studenter og studenter med minoritetsbakgrunn" og til medie- og formidlingskurs for stip./forskere	130 000,-
STK	Rekruttering av mannlige studenter, etablering av nettverk for forskning om likestilling*	100 000,-

\*I tillegg har STK fått 276 240,- til prosjekt knyttet til evaluering av sentrale mentoringprogram og "glasstak"-problematikk uten krav om egenfinansiering

#### 8.5 Fakultetsvis fordeling av likestillingsmidler 2004 – 2011

Enhet	2004	2005	2006	2006	2007	2008	2009	2010	2011
MAT	459 000	320 000	365 000	441 754	335 000	555 000	575 000	1 073 000	1 273 000,-

MED	200 000		180 000		500 000	220 000	360 000	200 000	522 500,-
HF	175 000	150 000	268 675	90 000	483 000	399 624	335 000	291 999	10 000,-
SV	470 000	130 000	584 000			87500	267 000	160 000	372 750,-
JUS	255 000		471 000		150 000	86 000	100 000	92 500	59 000,-
UV		137 500	135 000			36 000			130 000,-
OD			200 000				132 500	114 500	
TF	15 000		75 000			242 000	135 000	134 000	
NHM				200 000				130 000	
CIR							80 000		
EMBIO							20 000		
STK						277 000		14 500	100 000,-

## 8 Insentivordning- rekruttering av flere kvinner til vit. stillinger i MNT-fag

Kunnskapsdepartementet satte av 10 millioner til en insentivordning for å øke kvinneandelen i høyere vitenskapelige stillinger i vitenskapelige stillinger i MNT-fag. Ved tilsetting av kvinner i faste stillinger skulle det utbetales et visst beløp til institusjonen. I tillegg til denne ordningen vedtok Koordineringsgruppen for likestilling ved UiO å sette av inntil 2 800 000 til en egen insentivordning rettet mot realfagsmiljøet for ytterligere å stimulere til en aktiv rekruttering av kvinner til førsteamanuensis- og professorstillinger. Det ble betalt ut kr 2 400 000,- til MATNAT for 2010 – knyttet til i alt 8 tilsettinger av kvinner.

KDs insentivordning videreføres i 2011 og 2012 og omfatter også toppstillinger innen medisin. UiOs egen ordning vedtatt forlenget for 2011 innenfor rammen av 1 800 000.

## 9 Kvinnedagen 8. mars 2010

Det ble gjennomført et seminar i samarbeid med STK med tittelen "Verdensmester i likestilling – HVA NÅ?" Det deltok ca 70 på dette morgenseminaret i Gamle Festsal.

## 10 Koordineringsgruppen for likestilling

Koordineringsgruppen for likestilling ble nedsatt som et rådgivende organ for rektor og universitetsstyret i forbindelse med utarbeidelse av handlingsplanen for 2004-2006. I 2006 ble det vedtatt at gruppen skulle videreføres. Gruppen består av ledelsen ved fakultetene, et medlem fra kvinne- og kjønnsforskingsmiljøet ved UiO, en studentrepresentant, og en representant fra Forskningsadministrativ avdeling. Denne representanten har et ansvar for å informere egen avdeling om saker og aktuelle spørsmål som er oppe til behandling i Koordineringsgruppen. Dette vil bidra til bedre kjennskap og forståelse for likestillingsarbeidet forskningsstrategiske spørsmål. Det er viktig at likestillingsarbeidet ikke ses isolert fra andre tiltak og ordinære oppgaver ved UiO, og arbeid med likestilling har mange kontaktpunkter mot forskningsområdet. Det gjelder blant annet utforming av forskningsprogrammer, forskningslederkurs og konkrete tiltak for forskere - som for eksempel bruk av startpakker

Prorektor Inga Bostad er leder for Koordineringsgruppen og likestillingsrådgiver er sekretær. Koordineringsgruppens forankring og mandat er svært viktig for å få til en bevisstgjøring og synliggjøring av arbeidet med likestilling på UiO, og utveksling av erfaringskaper gir bedre forståelse av hvordan det jobbes med likestilling på alle nivå. Medlemmene oppgir stort utbytte av å være med i gruppen.

Koordineringsgruppen for likestilling har hatt 7 møter i 2010

Følgende saker har vært oppe til behandling:

- Fordeling av midler til likestillingsarbeid i 2010
- KDs insentivmiddelordning rettet mot MNT-fag
- Program og opplegg for markeringen av den internasjonale kvinnedagen på UiO 8. mars 2010

- Kvinner i toppstillinger i akademia og UiO spesielt – foredrag (NIFU-Step)
- Retningslinjer for tilsetting i stipendiat- og postdoktorstillinger ved UiO
- Nytt konsept for gjennomføring av medarbeidersamtaler ved UiO
- Rapport fra arbeid med likestilling ved UiO 2009
- Uttalelse fra LDO vedr. UiOs rapport for 2008
- Status for mentoringprogrammet i 2010
- Retningslinjer for tildeling av likestillingsmidler – revisjon
- Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010 - 2012
- Midler til likestillingstiltak for 2011 – forslag til fordeling
- Kunnskapsdepartementets likestillingspris for 2010
- Gjennomgang av rekrutteringsprosessen i fm professortilsettinger ved UiO i 2008
- Ny web-side – "Kvinner ved UiO"
- Karrieretiltak for kvinnelige førsteamanuenser 2011

## 11 Oppfølging av handlingsplan for likestilling – status ved fakultetene

I forbindelse med rapportering om oppfølging av tiltak i handlingsplanene har enhetene blitt bedt om å gi tilbakemelding om:

1. **Har fakultetet, museet, senteret egne mål og tiltak for arbeidet for likestilling?**
2. **Hvis ja, beskriv hvilke områder/tiltak som er inkludert: rekruttering/forfremmelse, opplæring/kompetanseutvikling, spesiell tilrettelegging (graviditet, foreldrefravær og andre omsorgsoppgaver)**
3. **Organisering av arbeidet**  
  
Er det opprettet eget likestillingsutvalg?  
Hvis ja - navngi leder for utvalget  
Navngi ansvarlig for saksbehandling (likestilling) på lokalt nivå
4. **Blir likestilling tatt opp som tema på ledermøter, seminarer, styringsdialogmøter, møter med tjenestemannsorganisasjonene mv.?**
5. **Vurdering av egne oppnådde måltall for 2010\* for tilsetting av kvinner i følgende stillingskategorier:**
  - Professorer (SKO 1013) (ikke professoropprykk)
  - Førsteamanuenser (SKO 1011)
  - Faglige lederstillinger (SKO 1474, SKO1475 og SKO 1404)
  - Professor II (SKO 8013)

\*Dersom egne måltall ikke er oppnådd, ber vi om en forklaring på årsaken til dette.

6. **Rapportering om hvor mange kvinner som fikk godkjent professoropprykk i 2010**
7. **Rapportering om bruk av tildelte likestillingsmidler for 2010**
  - Gjennomførte tiltak
  - Vurdering av oppnådde effekter
  - Tiltak som ikke per dato er igangsatt innenfor rammen av tildelte midler

**HF** har nettopp ferdigstilt et forslag til ny handlingsplan for likestilling som ble lagt frem for styret i februar 2011 (vedtatt i april 2011). Likestillingsplanen har tatt utgangspunkt i en evaluering av dagens situasjon når det gjelder kjønnsbalansen innen ulike stillingskategorier. Ved HF er kvinneandelen relativt høy, med en samlet kvinneandel på 40,9 % i undervisnings- og forskningsstillinger. Andel kvinnelige professorer ligger på 30,3 % og på 45,1 % når det gjelder førsteamanuenser. Fakultetet har, imidlertid, en noe skjev kvinneprofil på enkelte fagområder som historie, musikkvitenskap, idéhistorie, filosofi og medievitenskap.



Fakultetets mål for neste periode er å få minimum 40 % i alle stillingskategorier og bl.a. satse på tiltak som skal bidra til en bedre kjønnsbalanse. (For gruppen professorer er måltall for nyrekruttering satt til 40 % og blant førsteamanuenser 50 %). Et aktivt rekrutteringsarbeid står sentralt i likestillingsarbeidet. For hver kunngjøring må instituttene oppgi om det finnes kvalifiserte søkere av begge kjønn. Hvis det ikke er tilstrekkelig kvinnelige søkere, har HF utvidet søknadsfristen og i enkelte tilfeller ringt opp og oppfordret kvalifiserte kvinner til å søke. Dette ble også gjort i fm siste tilsetningsrunde når det gjaldt instituttledere. Rekruttering til faglige lederstillinger er fortsatt en utfordring. Fakultetet har også vært opptatt av å få flere kvinner til å publisere på nivå to, og har hatt seminarer for å sette fokus på dette.

HF har også vært aktive i rekruttering av kvinner til professor II-stillinger. De oppsatte mål for perioden 2007 – 2009 er nådd, med unntak av gruppene professor I og II. Tre kvinner av i alt syv ansatte fikk opprykk i 2010.

Fakultetet har rapportert om bruk av likestillingsmidler for 2010.

Fakultetet har ikke eget likestillingsutvalg. Likestillingsarbeidet ligger innenfor HR-sjefens ansvarsfelt, og teamet er jevnlig diskutert på ledermøter og i møter med tjenestemannsforeningene.

SV har forlenget sin nåværende sin nåværende handlingsplan ut 2011 og vil i løpet av høsten gjennomgå status på likestillingsområdet og utarbeide ny handlingsplan.

Fakultetet har i flere år hatt en hovedregel om å lyse ut ledige stillinger som førsteamanuensisstillinger for å kunne rekruttere flere kvinner til fagmiljøene. Det er også iverksatt tiltak for å øke publiseringsgraden blant kvinner, og fakultetet har søkt og fått likestillingsmidler til slik oppfølging. Fakultetet har videre integrert likestillingshensyn i sine forsknings- og utdanningsprioriteringer.

Det er fakultetets ledelse som koordinerer likestillingsarbeidet, men det er enhetene selv som står for gjennomføring av tiltak tilpasset egne måltall og prosesser for faglig utvikling.. Dekanens ledergruppe er tillagt oppgaven som likestillingsutvalg og har et særlig ansvar for å se til at fakultetets likestillingsarbeid integreres med regulær virksomhet. Likestilling tas også opp i styringsdialogsmøter med enhetene.

Fakultetet har identifisert tre enheter med særskilte utfordringer når det gjelder kjønnsbalansen - Instituttet for statsvitenskap, Økonomisk institutt og Psykologisk institutt. Det er definert klare forventninger til rekrutteringsarbeidet ved disse enhetene.

Fakultetet oppfylder måltallene med solid margin i 2010 – med unntak av professor II-stillingene. Fakultetet vurderer å sette av egne midler til rekruttering av kvinner til slike stillinger i 2011.

I 2010 har fire ansatte ved fakultetet fått godkjent opprykk til professor – kun en av disse var kvinne.

JUS hadde seks punkter om likestilling i Strategiske plan for perioden 2005 – 2009 med klare mål om økt andel kvinnelige tilsatte i vitenskapelige stillinger. Nåværende strategiplan for 2010 – 2012 inneholder kun ett generelt punkt om likestilling (inkl. minoriteter). Likestillingsutvalget (LSU) vurderer å lage en egen handlingsplan som lenkes opp mot strategiplanen. I dag har de kun en egen tiltaksplan for søknad om likestillingsmidler for 2011. LSU arbeider med tiltak som stimulerer til nettverksbygging og kompetanseheving og har fått sentrale likestillingsmidler til eget mentorprogram og bruk av forskningsassistenter. LSU foretok en gjennomgang av kjønnsbalansen på de enkelte institutter i 2010. Oversikten viser at kvinneandelen varierer betydelig. LSU har også gjennomført en undersøkelse blant studentene når det gjelder kjønnsbalanse og gjennomføring de siste 10 årene. Dataene gir godt grunnlag for en videre oppfølging av tiltak.

Fakultetet har et eget likestillingsutvalg, og likestilling tas fast opp som tema på møter der det er relevant. Utvalget er høringsinstans for alle stillingsutlysninger og bedømmelser. Fakultetet hadde tidligere spesifiserte måltall for nytilsetninger, men har ikke satt opp slike måltall for 2010.

Ingen kvinner fikk opprykk i 2010.

**MATNAT** forlenget sin handlingsplan for 2007 – 2009 ut 2010, men har nå vedtatt ny handlingsplan for 2011 med fokus på rekruttering av flere kvinner til faste stillinger.

Fakultetet har et eget likestillingsutvalg.

Fakultetet har gjennomgått og analysert utviklingen når det gjelder andelen kvinnelige ansatte i ulike stillingskategorier ved sine institutter.

Ingen kvinnelige ansatte fikk professoropprykk i 2010.

Fakultetet har vært meget aktiv i arbeidet med å søke og få finansiert likestillingstiltak som bl.a. flere II-stillinger for kvinner, reisestipend for kvinnelige postdoktorer, frikjøpsordninger for kvinnelige førsteamanuenser som ønsker å kvalifisere seg for professoropprykk og nettverksmøter for kvinnelige hjelpelærere.

I tillegg til ordinære innsatsmidler har fakultetet fått overført insentivmidler knyttet til rekruttering av kvinner til faste stillinger.

**MED** har egen handlingsplan for likestilling for 2010 – 2012, men vil revidere denne i løpet av 2011 for oppdatere den til UiOs nye handlingsplan.

Fakultetet har opprettet et eget likestillingsutvalg i 2010. Utvalget skal være et rådgivende organ for fakultetsstyret og dekanen i saker som angår likestilling og med klart mandat for sitt arbeid.

Likestilling blir tatt opp som tema i sammenhenger der det er naturlig.

Tre kvinner fikk godkjent opprykk til professor i 2010.

Fakultetet har rapportert på oppfølging av likestillingstiltak og bruk av sentrale likestillingsmidler.

**TF** har fått egen handlingsplan for likestilling, vedtatt i 2010. Planen fokuserer primært på rekruttering av flere kvinner til faste stillinger for å oppnå bedre kjønnsbalanse.

Likestillingsarbeidet ved fakultetet er ledelsesforankret og temaet inngår som fast post på ledermøtene.

Det er ikke foretatt tilsetning i fast stilling ved fakultetet i 2010, men en kvinne fikk godkjent professoropprykk.

**OD** har egen handlingsplan for likestilling og jobber nå med en ny tiltaksplan for 2011. OD har et eget lokalt mentorprosjekt for kvinner i førsteamanuensisstillinger og har søkt om likestillingsmidler til drift av dette.

Fakultetet har redegjort for status når det gjelder kjønnsbalanse i ulike stillingskategorier. Det er overvekt av kvinner i stipendiat- postdoktor- og førsteamanuensisstillinger, mens kvinneandelen på professornivå fortsatt er en utfordring. Det er få kvinner med nødvendig kompetanse, og fakultetet satser derfor aktivt på opprykksordningen for sine kvinnelige førsteamanuenser. Måltall er utformet.

Fakultetet har også store utfordringer når det gjelder rekruttering av flere mannlige studenter både til bachelor- og masterprogrammet..

Fakultetet hadde et eget likestillingsutvalg frem til 2009, men har nå lagt ansvaret for likestillingsarbeidet til lederteamet, og har utformet egne retningslinjer for hvordan likestilling og likestillingsperspektivet skal integreres i fakultetets strategier og personalarbeid.

Tre kvinner søkte om professoropprykk i 2010.

Fakultetet har redegjort for bruk av likestillingsmidler.

UV har egen handlingsplan for likestilling og mangfold (2011 – 2012) og eget likestillings- og mangfoldsutvalg. Tiltaksplanen har fire hovedmål som handler om balansert rekruttering av begge kjønn til rekrutteringsstillinger og faste stillinger og bedre kjønnsbalansen i noen utvalgte studieprogram. Rekruttering av flere menn til vitenskapelige stillinger og studier er en særlig utfordring---- mer her – se rapport! Fakultetet er også opptatt av å rekruttere flere studenter med annen etnisk bakgrunn og har... Det er videre et mål å få på plass et tydeligere lederansvar for le ikke tildelt sentrale likestillingsarbeidet på alle nivå på fakultetet. Likestilling har allikevel i økende grad blitt tatt opp som tema på ulike ledermøter.

Når det gjelder måltall for rekruttering har UV de siste årene fulgt UiOs mål om andel kvinner på de ulike stillingsnivåene. Per i dag har fakultetet en kvinneandel på 40,9 % på professornivå og 45,1 % blant førsteamanuenser. To kvinner fikk godkjent professoropprykk i 2010.

## 12 Universitetsdirektørens merknader

Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2007 – 2009 ble forlenget ut 2010 i påvente av ny handlingsplan. Den nye handlingsplanen (Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010 – 2012) ble vedtatt av universitetsstyret i oktober 2010. I planen heter det at arbeid med likestilling mellom kjønnene fortsatt skal være et strategisk anliggende for Universitetet i Oslo og et fundamentalt og bevisst element i all virksomhet ved universitetet. Dette er en ambisiøs målsetting som forutsetter en aktiv og systematisk oppfølging på alle nivå i organisasjonen.

En aktiv rekrutteringspolitikk vil fortsatt være en viktig oppgave i arbeid med å skape en bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger. UiO har i dag den høyeste andelen kvinner på professornivå – 24,9 %. Det er tungt å arbeide med utjevning av kjønnsbalansen på professornivå. Det er få tilsetninger og en lav kvinneandel i blant de tilsatte. Økningen i antall kvinnelige professorer skyldes derfor primært opprykksordningen som gir førsteamanuenser mulighet til å kvalifisere seg til professor. I de siste årene har andelen kvinner som har fått opprykk vært større enn andelen nytilsatte i denne stillingskategori. Ordninger med kvalifiseringsstipend og kurs for kvinner som vurderer å søke opprykk har vært viktig og motiverende for mange kvinnelige førsteamanuenser, og det er satt i gang et eget prosjekt med opprykksseminar, kvalifiseringsstipend og muligheter for coaching i 2011.

Kvinneandelen på førsteamanuensis- og postdoktornivå har vært meget tilfredsstillende. Andelen kvinner i førsteamanuensisstillinger ligger i dag på 42,2 %. Økningen i antall kvinnelige postdoktorer har vært meget god de siste årene og andelen kvinner er i dag på 50,9 %. v, og selv om vi fortsatt har store skjevheter mellom fagmiljøene kan vi glede oss over en fin økning av antall kvinner i faste stillinger på bl.a. MED, JUS, HF og MTNAT.

UiO ønsker nå et sterkere fokus på rekrutteringsarbeidet. I de neste årene vil vi ha en relativt stor avgang av vitenskapelige ansatte, og det gis derfor en spesiell anledning til å satse aktivt på nyrekruttering av flere kvinner. Bevisst arbeid rundt utforming av kunngjøringstekster og bruk av ”lete- og finne”-komiteer vil kunne bidra til flere kvinnelige søkere. Det er nå satt i gang et arbeid med profesjonalisering av rekrutteringsprosessen der likestillingsperspektivet skal inn i prosedyrebeskrivelsene.

Mentoringprogrammene for kvinnelige postdoktorer (det 4. programmet ble avsluttet høsten 2010) skal bidra til å bedre rekrutteringssituasjonen og gi deltakerne en tro på en videre forskerkarriere.

UiO har også benyttet egne midler til å motivere MATNAT-miljøet til flere tilsetninger av kvinner i faste stillinger. Ordningen samkjøres med departementets egen insentivordning, og i alt 8 kvinner ble tilsatt i Matnat-fag i 2010.

I Handlingsplan for likestilling er det listet opp tiltak som skal bidra til en mer aktiv rekruttering av kvinner og en bedre oppfølging av kvinner tilsatt i vitenskapelige stillinger. Sentrale likestillingsmidler benyttes for å delfinansiere tiltak som fakultetene har prioritert i sitt likestillingsarbeid. Det er et krav at alle slike enheter skal ha oppdaterte tiltaksplaner/tiltak i årsplaner og en aktiv oppfølging av egne prioriteringer. Sentrale virkemidlene og egen innsatspott har vært viktige i arbeid med oppfølging av arbeidet.

For å presentere og tydeliggjøre ansvar og forventninger til lokalt nivå er det nå i februar/mars gjennomført dialogsamtaler med ledelsen på alle fakultetene. Likestilling skapes først og fremst i fagmiljøene, og målrettet innsats med sterk ledelsesforankring av arbeidet er avgjørende for å oppnå ønskede resultater.