

UiO • **Universitetet i Oslo**

**Rapport fra arbeid med oppfølging av
Handlingsplan for likestilling mellom
kjønnene 2011**

UNIVERSITETET I OSLO

Innholdsfortegnelse

1	Innledning og sammendrag.....	3
2	Status - vitenskapelige stillinger.....	5
2.1	Kommentarer knyttet til de enkelte stillingskategorier:.....	6
2.1.1	Professorer (Stillingskode 1013).....	6
2.1.2	Professor II.....	7
2.1.3	Førsteamanuenser.....	7
2.1.4	Faglige lederstillinger.....	8
2.1.5	Rekrutteringsstillinger.....	10
2.1.6	Antall doktorgrader.....	11
3	Analyse – Endringsmuligheter på sikt.....	13
3.1	Kjønnsbalanse i studentmassen.....	13
3.2	Lederutvikling.....	14
3.3	Internasjonalisering.....	14
3.4	Aldersbasert avgang - behov for nyrekruttering.....	15
3.5	Karrierestiger.....	15
4	Midler til UiOs arbeid med likestilling – Beskrivelse av tiltak.....	16
4.1.	Økonomiske innsats - og insentivordninger.....	17
4.2.	Insentivordning- rekruttering av flere kvinner til vit. stillinger i MNT-fag.....	18
4.3	Tiltak for kvinnelige førsteamanuenser i 2011.....	19
4.3.1	Kvalifiseringsstipend.....	19
4.3.2	Opprykksseminar.....	19
4.3.3	Coachinggrupper.....	19
4.4.	Kvinnedagen 8. mars 2011.....	19
4.5	Koordineringsgruppen for likestilling.....	19
5	Oppfølging av handlingsplan for likestilling – status ved fakultetene.....	20
6.	Mangfold og funksjonshemming.....	22
6.1	Mangfold ved UiO: Tiltak for internasjonale forskere.....	22
6.2	UiOs arbeid med tilrettelegging og mot trakassering.....	22
6.3	Arbeid med mangfold og funksjonshemming på fakultetene.....	23

1 Innledning og sammendrag

Hovedformålet med denne rapporten er å gjøre rede for status og måloppnåelse for likestilling på Universitetet i Oslo i 2011. Rapporten beskriver status for utvalgte stillingsgrupper, og sier også noe om utfordringer og muligheter. Den gir et overblikk over likestillingsarbeidet sentralt og lokalt. UiOs likestillingsarbeid har hatt et spesielt fokus på de høyere vitenskapelige stillinger – og der er det en positiv utvikling for de fleste stillinger. Vedlegget "Tilstandsrapportering" opplyser om ansettelsesforhold for vitenskapelige, administrative og tekniske ansatte ved UiO.

1.1 Mål for likestillingsarbeidet –måltall og måloppnåelse

I 2010 ble handlingsplanen for likestilling 2010-2012 vedtatt. Dette, samt universitetets overordnede strategidokument (Strategi 2020) gir rammer for universitetets satsing på likestilling i 2011. I henhold til Strategi 2020 skal UiO ha en aktiv rekrutteringspolitikk med internasjonalt fokus og en **tydelig profil for likestilling** mellom kvinner og menn. I tillegg skal UiO tilstrebe en **bedre kjønnsbalanse** på de ulike stillingsnivåer gjennom rekrutteringsprosessen og oppfølging av ansatte. Endelig skal det utvikles insentivordninger for å **fremme rekruttering** av kvinner til toppstillinger.

Handlingsplanen 2010-12 angir følgende mål i planperioden

Mål 1: Flere kvinnelige vitenskapelige ansatte i faste stillinger og flere kvinnelige fagledere

Mål 2 Bedre kjønnsbalanse i noen utvalgte studieprogrammer

Mål 3 Et tydeligere lederansvar for likestilling

Hvordan var UiOs måloppnåelse for vitenskapelige stillinger i 2011?

Måltall for 2010 – 2012:

- Andelen kvinner blant fast tilsatte i vitenskapelige stillinger skal øke til 40 % i perioden
 - o Andelen kvinner i denne kategorien er nå økt fra 30% i 2009, 30,6 i 2010 og til 31,4 i 2011.
- Andelen kvinner blant professor II/førsteamanuensis delstilling (20%) skal øke
 - o Andelen i professor II stillinger er nå på 20,3% slik som i 2010, og var på 19,5 i 2009
- Andelen kvinner i faglige lederstillinger skal øke
 - o Andelen kvinnelige dekaner har holdt seg konstant, mens andelen kvinnelige instituttledere har økt fra 30,9% i 2009 til 31,1 i 2010 og 35,6 i 2011.
- Andelen kvinner som kvalifiserer seg til professor skal øke
 - o Denne andelen har økt fra 24,9% i 2009, til 25,9 i 2010 til 26,7 i 2011.

Likestilling dreier seg ikke bare om hvem som innehar hvilke stillinger – det dreier seg også om lønn – og vi ser at kvinner har litt høyere lønn enn menn i professor- og f.amanuensisstillinger og noen andre forskerstillinger. Ser man på alle ansatte i de store kategoriene, følger lønnsprofilen derimot bildet ellers i statlig sektor, altså at menn i snitt tjener noe mer enn kvinner.

1.2 Indikatorer ikke mål i seg selv – brukes for å utforme politikk og tiltak

Denne rapporten skal ikke bare være en statusoppdatering. Å måle, påvise forskjeller og oppdage mangler tilsier at vi får muligheter til å evaluere hvordan vi skal adressere utfordringene via praktisk politikk og tiltak. En del av analyse er å se på områder der det er endringspotensial over tid. Vi har sett på **kjønnsbalanse** i studentmassen og på doktorgradsnivå. Når det gjelder studenter, så viser statistikken sterk konstantasjon av kvinner på odontologi og utdanningsvitenskapelig fakultet og tilsvarende høy andel menn på matematisk-naturfag og teologi. På doktorgradsnivå vises samme bilde.

Dette vil kreve handling – og i 2012 er dette et område som vektlegges i UiOs likestillingsarbeid. Det er store muligheter for å gjøre store grep for å rette opp ubalansen i professor-stillinger over de neste årene, pga høy andel personer i gruppen 60-69.

I 2011 laget Senter for tverrfaglig kjønnsforskning en evaluering av mentorordningen. Denne rapporten bidrar til forståelsen av hvordan karrieregapet mellom kvinner og menn kan reduseres. Rapporten viser at mentoringordningen har i hovedsak **funget bra** som et likestillingstiltak, særlig med hensyn til å øke kjønnsbalansen. Den ga individene redskaper for å organisere hverdagen, planlegge fremdrift og prioritere forskning fremfor andre oppgaver. Den angir også områder som kan være fruktbare å følge opp i planlegging av ny mentorordning og for fagmiljøene.

Det neste kapitlet beskriver tiltak innen det sentrale likestillingsarbeidet. Satsing på egne insentivmidler (1,4 mill) til økt rekruttering av kvinner i vitenskapelige stillinger på mat-nat gir et viktig bidrag for å bedre kjønnsbalansen på dette fakultetet (mål 1 og 2). Satsingen på opprykkkurs, coaching og stipend er også et svært konkret bidrag for å øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger. Denne satsingen fører til raskere tempo i karriereutvikling generelt – noen av deltakerne som fikk opprykk til professor tidlig i 2012 melder at tiltakene spilte en viktig rolle for dem personlig. Fakultetenes likestillingsarbeid inneholder tiltak som bidrar til å fremme målet om flere kvinnelige ansatte, økt kjønnsbalanse mht rekruttering til fag og lederansvar for likestilling via kompetanseheving.

Likestilling og ikke-diskrimineringsarbeidet gjelder i tillegg etniske minoriteter og personer med nedsatt funksjonsevne. Disse tema berøres bl.a. via kompetanseutviklingstiltak, avtalen om inkluderende arbeid og via bedriftshelsetjenestens arbeid. I tillegg har fakultetene i ulik grad inkludert temaet mangfold og ikke-diskriminering i tiltak, planer og strategidokumenter.

DBH, dvs Databasen for statistikk i høgre utdanning, er en viktig kilde for den informasjonen som finnes i denne likestillingsrapporten. Rapporten bygger også universitets egen stillings- og lønnsstatistikk (SAP). Det er ønskelig at UiOs rapportering kan bli stadig mer målrettet og mer transparent for alle som ønsker å følge med på utviklingen med gitte likestillingsindikatorer. En arbeidsgruppe nedsatt av Universitets- og høgskolerådet har arbeidet med å tilspisse og forbedre rapporteringsmulighetene i overgangen 2011-2012, noe som vil ha betydning for UiOs fremtidige rapportering – og for data tilgjengelig via DBH.

Denne rapporten gjennomgås av UiOs koordineringsgruppe for likestilling, og vil deretter behandles av Universitetsstyret.

2 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 over utviklingen av antall årsverk og % andel kvinner i vitenskapelige stillinger i denne perioden:

Tabell 1 Ulike vitenskapelige og utdannings- og rekrutteringsstillinger fra 2009 – 2011

Årsverk	2009			2010			2011		
	Totalt	Kvinner	K i %	Totalt	Kvinner	K i %	Totalt	Kvinner	K%
Professor	771,7	188,7	24,5	782,6	195,0	24,9	789,9	211	26,7
Professor II	60,5	11,8	19,5	60,7	12,3	20,3	62,6	12,7	20,3
Professor/ 1404	18,0	4	22,2	14,1	4	28,4	13,9	3	21,6
1.am	352,5	142,9	40,5	344,9	145,4	42,2	333,7	141,1	42,2
Forsker*	313,5	136,5	43,4	333	137,6	41,3	316,1	139	43,9
Førstelektor	30,3	16	52,8	30,4	13,8	45,5	30,3	12	39,6
Postdoktor	314,1	150,3	47,8	320,6	163,1	50,9	366,9	172	46,9
Stipendiat	902,4	492,4	54,6	955,9	510,6	53,4	1033,2	560,4	54,2
Sum	2763	1142,6	41,4	2842,2	1181,8	41,6	2946,6	1251,2	42,5

*Forsker 118, 1109, 1110 og 1183 er lagt sammen

Oversikten over gir et bilde over kjønnsfordelingen i ulike stillinger i en akademisk karriere. De største stillingsgruppene er inkludert i listen. Oppstillingen viser en økning i kvinneandelen i de fleste kategorier i perioden 2009-11, men med nedgang mht postdoktorer og professor 1404.

Tabellen nedenfor gir oversikt over faste hele vitenskapelige stillinger. Handlingsplanen sier at UiO skal ha minst 40 % kvinner innen 2012 i faste vitenskapelige stillinger. Tabellen viser kvinneandelen blant professorer, førsteamanuenser og førstelektorer.

Tabell 2 Vitenskapelige heltidsstillinger ved UiO fra 2009-11 – andel kvinner i årsverk og i %

Årsverk	2009			2010			2011		
	Totalt	Kvinner	K i %	Totalt	Kvinner	K i %	Totalt	Kvinner	K%
Professor	771,7	188,7	24,5	782,6	195	24,9	789,9	211	26,7
Professor 1404	18	4	22,2	14,1	4	28,4	13,9	3	21,6
F.amanuensis	352,5	142,9	40,5	344,9	145,4	42,2	333,7	141,1	42,2
Førstelektor	30,3	16	52,8	30,4	13,8	45,5	30,3	12	39,6
Totalt	1172,5	351,6	30,0 %	1172	358,2	30,6 %	1167,8	367,1	31,4%

Det vil ta tid før målet om 40% i faste vitenskapelige stillinger er oppnådd. Det er blitt flere professorater og færre førsteamanuensis-stillinger i denne perioden. Potensialet for vekst er kanskje størst i professorgruppen (1013), der det er desidert flest stillinger på UiO i kategorien vitenskapelige stillinger. Ser man på tabellen over er det en liten men jevn økning frem til 2011 – denne gruppen har en kvinneandel på 26,7 i 2011. Kvinnelige førsteamanuenser ligger på 42,2 % i 2011. Førstelektor, som representerer en liten gruppe, ligger nær 40%. Professor SKO 1404 er få i antall, men der er ikke representasjonen av kvinner stor.

2.1 Kommentarer knyttet til de enkelte stillingskategorier:

2.1.1 Professorer (Stillingskode 1013)

Tabell 3 professorer 2009 – 2011 (årsverk)

UIO	2009		2010		2011	
Fakultet	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %
HF	164,7	29,8	168,9	31,3	165,6	32,4
JUR	52	24,4	55,2	27,9	50,1	31,9
MN	220,1	14,6	225,1	14,6	221	16,4
MED	120,1	26,2	129,4	28,3	121	27,6
OD	28,6	24,5	33,8	32,5	32	32,5
SV	105,6	26,1	116,2	26,7	110,4	26,2
TF	13	7,7	14	14,3	14	14,3
UV	41,3	45,3	46,2	45,2	44,4	48,6
KHM	7	28,6	9	22,2	10	20
NHM	13,3	22,6	14,5	20,7	14,5	13,8
Sentraladm	1	100	1,8	100	2	100
Univ.styret	5	60	5	60	5	60
Sum	771,7	24,5	819	25,9	789,9	26,7



Oversikten viser fordelingen av kvinner og menn i professorstillinger ved UiO i perioden 2009– 2011, og tydeliggjør de utfordringer UiO har når det gjelder arbeidet med å skape en bedre kjønnsbalanse i professorgruppen.

Rekruttering til professorstillinger kan skje på tre måter:

- Ved kunngjøring, bedømmelse og tilsetning
- Ved kallelse (tilsetning uten kunngjøring)
 - o Det skjedde ingen slike tilsetninger i 2011 i stillingskoden 1013 professor
- Ved kompetanseopprykk etter nasjonal bedømmelse

Andelen kvinnelige professorer har økt med 2,2 % de siste tre årene, fra 24,5 til 26,7%. De siste årene har antall professoropprykk hatt en sterk økning sammenlignet med ordinær tilsetning.

Tabell 4 Antall opprykk og tilsetning av professorer

Professor	2009 menn	2009 kvinner	2010 menn	2010 kvinner	2011 menn	2011 kvinner	Antall totalt	% kvinner totalt 09-11
Antall opprykk	9	16	22	9	7	7	70	45,7%
Antall tilsatt	2	6	2	5	4	5	24	66,7%

Tabellen viser at langt flere blir professorer pga opprykk enn pga tilsetning i perioden. Andelen kvinner som har fått opprykk (45,7%) er noe lavere enn andelen menn. Det er en høy andel av kvinner (66,7%) som er tilsatt som professorer i perioden.

Det har vært satset spesielt på tilrettelegging av muligheter for professoropprykk ved flere enheter på UiO den siste tiden. 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. Arbeid med tiltak som bidrar til flere opprykk må intensiveres.

I tillegg til den manglende kjønnsbalanse mellom de ulike vitenskapelige stillingsgruppene, finnes det også en sterk horisontal ubalanse mellom fagmiljøer og fakulteter. I professorgruppen finnes den laveste kvinneandelen på MATNAT, med en kvinneandel på 16,4 %, og på TF med 14,3 %. UV har den høyeste kvinneandelen med sine 48,6 %. De resterende fakulteter har en kvinneandel blant sine professorer på 25 – 30 %.

2.1.2 Professor II

Tabell 5 Professor II-stillinger 2009 – 2011 (årsverk)

Fakultet/avd.	2009		2010		2011	
	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %
HF	2,2	27,3	1,8	44,4	1,8	44,4
JUR	1	80	1	80	1	80
MN	12,3	11,4	14,4	11,4	14,8	12,5
MED	36,9	18,3	36,9	18,9	37,9	19,9
OD	1,8	11,1	1,8	22,2	1,6	12,5
SV	3,9	24,1	3,5	17,1	3,2	18,8
TF	0,4	50	0,4	50	0,2	100
UV	1,9	47,4	2,3	39,1	1,5	33,3
NHM	0,1	-	0,4	-	0,4	-
Universitetsstyret	-	-	-	-	0,2	100
Sum	60,5	19,5	62,5	19,7	62,6	20,3

Det er et uttrykt mål i handlingsplanen for likestilling at andelen kvinner i vitenskapelige delstillinger skal øke. I tabellen over vises utviklingen for professor II i siste treårsperiode. Den totale økning i antall professor II-stillinger i siste tre-årsperiode er på 2.1 årsverk (10,5 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. For eksempel har Matnat-fakultetet brukt likestillingsmidler for å opprette professor II stillinger.

2.1.3 Førsteamanuenser

Førsteamanuenser har fått særlig oppmerksomhet i handlingsplan for likestilling 2010-12. Det er vedtatt tiltak for å sikre at flere kvinnelige førsteamanuenser kan kvalifisere seg til professorstilling –via opprykk, eller i og for seg også for å sikre at de kan søke ledige professorater når de blir utlyst.

Ser man på utviklingen over en periode på flere år, har andelen kvinner økt jevnt, men med små steg fremover. – fra 37,8 i 2007 til 42,2 i 2011.

I det følgende ser vi situasjonen på ulike fakulteter og enheter.

Tabell 6 Førsteamanuenser ved UiO 2009 – 2011 (årsverk)

Førsteamanuenser	2009	2010	2011
------------------	------	------	------

Fak/enhet	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %
HF	82,5	43,6	74	44,7	78,1	45,2
JUR	12,5	10,4	10,2	11,8	13	15,4
MN	90,9	27,4	93,1	31,9	93	33,8
MED	42,7	44,3	41,7	48,6	47,9	51,5
OD	18,1	74,6	15	73,3	16,2	71,6
SV	43,5	50,4	34,4	53,5	34,6	48
TF	2,2	100	1	100	1,5	33,3
UV	33,1	40,9	27,3	40,7	29,1	42,6
KHM	10,6	34	7,6	21,1	6,6	24,2
NHM	9,5	21,1	9,2	21,7	8,7	11,5
SA	1	100	-	-	-	-
Uspes.	-	-	1	100	1	100
UST	6	66,7	6	66,7	5	60
Sum	352,5	40,5	320,5	41,9	334,7	42,2



I løpet av de siste fem årene har det vært en økning på 4,4 % kvinner i denne stillingsgruppen. I oversikten over antall nyansettelser i perioden 2009-11 ser vi at betydelig flere kvinner enn menn ble ansatt som førsteamanuenser.

Tabell 7 Tilsetting av førsteamanuenser

Førsteamanuenser	2009	2010	2011	Totalt
Antall menn	12	19	19	50 (34,5%)
Antall kvinner	29	23	39	91 (64,5%)

I perioden 2007 – 2011 er antall førsteamanuensisstillinger redusert med 41,6 årsverk (fra 376,3 – 334,7), 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 11,5 på NHM og 15,4 % på JUS til 71,6 på Odontologisk. Det er særlig behov for å se nærmere på mulige tiltak for å øke antall kvinnelige førsteamanuenser på Jus og Naturhistoriske museer.

2.1.4 Tilsetting og opprykk av førsteamanuenser og professorer etter fakultet

I det følgende vises fordelingen av tilsettinger av førsteamanuenser de siste tre årene inndelt etter fakultet. Kvinneandelen var høyere i 2011 enn i 2010 på de fleste fakulteter, unntatt på medisin.

Tabell 8 Tilsetting av førsteamanuenser etter fakultet

	1.aman09	%K	1.aman10	%K	1.aman11	%K
HF	5	80	3	0	8	63
JUR	0	0	2	50	2	100
MN	15	67	18	72	11	82
MED	14	79	16	50	18	50
OD	1	0	0	0	1	100
SV	3	67	2	50	9	67
UV	2	100	1	0	4	50
KHM	0	0	0	0	0	0

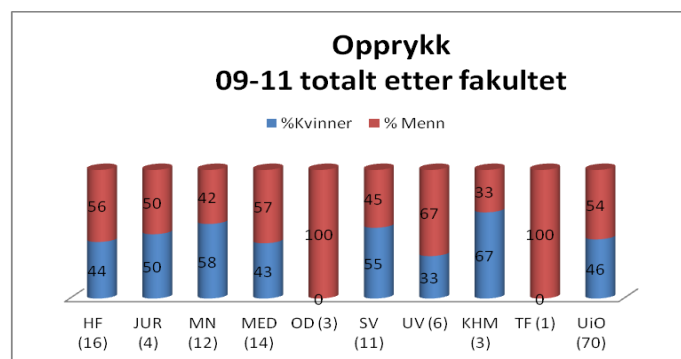
TF	0	0	0	0	1	100
Sentre	0	0	0	0	1	100
Uio	41	71	42	55	55	65

Tabell 9 Opprykk over 3 år (Professor 1013)

Fakultet	2009		2010		2011	
	Totalt 09	% K i 09	Totalt 10	% K i 08	Totalt 11	11 %K
HF	6	67	8	25	2	50
JUR	2	100	2	0	0	0
MN	7	71	2	100	3	0
MED	6	50	5	40	3	33
OD	0	0	3	0	0	0
SV	3	67	3	0	5	80
UV	0	0	5	20	1	100
KHM	1	0	2	100	0	0
TF	0	0	1	0	0	0
Sum	25	64	31	29	14	50

Kilde (SAP)

Et diagram som gir en samlet oversikt over treårsperioden viser den prosentvise fordelingen av opprykk per fakultet (antall opprykk angis nederst).



Sytti personer fikk professoropprykk i perioden, flest opprykk ble gitt på HF, MN, MED og SV.

2.1.5 Faglige lederstillinger

I henhold til handlingsplanen er det et uttrykt mål at andel kvinner i faglige lederstillinger skal øke. Det har vært en økning av kvinnelige instituttledere, mens andelen av dekaner er uendret.

Faglig fast ansatte	Totalt antall	Antall menn	%	Antall kvinner	%
Dekaner og instituttledere	38	25	66	13	34

Ser vi på antall fast ansatte ledere som er ansatt som dekaner eller instituttledere, er det 34% av disse som er kvinner.

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 er og vil bli en viktig utfordring for UiO. HF har brukt likestillingsmidler til kartlegging for å se nærmere på lederrollen og hva som kan tenkes å særprege kvinnelige ledesers situasjon. Fordi de fra før har meget konkrete erfaringer som nå blir dokumentert via denne kartleggingen, vil denne undersøkelsen ha stor interesse for andre fakulteter. UiO ønsker å spre kunnskap om denne undersøkelsen til flere fakulteter i 2012.

Tabell 11 Instituttledere ved UiO 2008 – 2010 (årsverk)

Fakultet	2009		2010		2011		%K
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	
HF	4	5	3	5	3	5	62,5
JUR	3	2	4	1	4	1	20
MN	8	-	8	-	8	-	0
MED	5	3	2,2	1	2,5	1	29
OD	2	-	2	-	2	-	0
SV	3	3	3	2	2	4	67
UV	4	-	2,2	2	2	2	50
Sum	29	13	24,4	11	23,5	13	
% K/M	69	30,9	68,9	31,1	64,4	26	35,6

Rekruttering til instituttlederstillinger skjer ved valg eller ordinær tilsettingsprosess hvert fjerde år, og i hovedsak internt og fra professorgruppen. Tabell 6 viser oversikt over det totale antall instituttledere og fordelt på kvinner/menn. Det er skjedd en prosentvis økning i alt fra 30,9 i 2009 til 35,6 i 2011. HF og SV har høyest andel kvinner i instituttlederstillinger. Det er stort rom for forbedring i flere fakulteter på dette området.

2.1.6 Rekrutteringsstillinger

Ved UiO er det i dag 367 postdoktorstillinger, hvorav den største andelen er knyttet til MN-fakultetet (156,5 stillinger). Det er en ganske stabil og jevn fordeling mellom mannlige og kvinnelige postdoktorer ved UiO de siste årene, selv om det har vært en viss nedgang i andelen kvinner fra 50,3 i 2010 til 46,9 i 2011. 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. Matnat har kun 33% kvinnelige postdoktorer i 2011, en nedgang fra året før, da de var oppe i 38,6%. Dette tilsier at det er behov for fortsatt fokus på rekruttering og stillingsoverganger på matnat i flere år fremover. Det totale bildet for universitetet ser likevel svært positivt ut for mulighetene for fremtidig rekruttering til faste vitenskapelige stillinger.

Tabell 12 Postdoktorer 2009 – 2011 (årsverk)

Fak/enhet	2009		2010		2011	
	Totalt	K%	Totalt	K%	Totalt	K%
HF	40,8	49,8	47,7	49,9	51,7	53,2
JUR	15	60	13,8	76,8	19,5	54,9
MN	129,7	32,1	149,9	38,6	156,5	33
MED	63	63,7	61,3	64,4	60,8	59,9
OD	3,7	45,9	7,4	64,9	9,8	67,3
SV	25,3	56,1	24,9	41,3	27,7	44,3

TF	4	-	2,2	45,5	3,2	62,5
UV	8,6	76,7	14,6	60,3	14,8	54,1
KHM	0	0	0	0	0	0
NHM	5	60	5	80	5,8	65,5
Univ.styre	19,1	72,3	17,4	71,2	17,1	76,6
Sum	314,1	47,8	344,1	50,3	366,9	46,9

Antall stipendiatstillinger har gått opp fra 769 årsverk i 2007 til 1033 årsverk i 2011. Kvinneandelen har holdt seg nokså stabil rundt 53 eller 54 % de siste 5 årene.

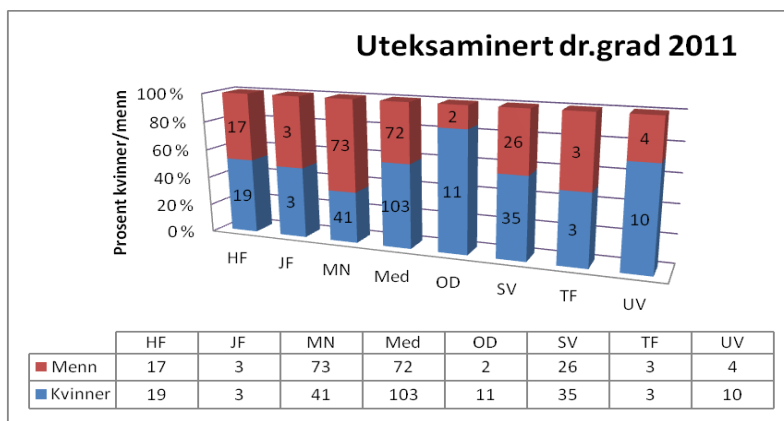
Tabell 13 Stipendiat 2009 – 2011 (årsverk)

År	2009		2010		2011	
	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %
Fakultet						
HF	132,1	59,9	153,5	57,4	163	58,4
JUR	20,6	61,2	30,4	53,9	37,2	54,2
MN	376	41,1	421,6	39,6	404,4	40,1
MED	131,7	71,7	150,1	70,2	160,1	72,8
OD	12,5	60	19,1	59,2	24,5	63,7
SV	108	50	103,5	54,3	110,7	52,9
TF	10,9	72,5	10,8	60,6	14,2	53,5
UV	63,3	80,2	65,2	83,1	64,4	75,1
KHM	8,6	44,2	11,8	67,8	9	77,8
NHM	11,8	57,6	12,8	45,3	13,8	34,8
Univstyre	27	77,8	29,8	65,6	32,1	75,9
Sum	902,4	54,6	1008,6	53,4	1033,2	54,2

Det er store fakultetsvise variasjoner. MATNAT har det klart største antallet stipendiat, men samtidig den laveste kvinneandelen på 40,1 %. HF har en kvinneandel på 58,4 % mens MED har en status på 72,8 % kvinner .

Antall doktorgrader

Kvinneandelen varierer sterkt fra fakultet til fakultet – der matnat har lavest kvinneandel på den ene ytterkanten, og odontologi lavest mannsandel på den andre.



Det ble inngått 474 nye doktorgradsavtaler i 2011, hvorav med 259 kvinner (54,6%). Totalt antall doktorgradsavtaler (kandidater) ved UiO i 2011 var 2887, hvorav 1605 kvinner (55,6%).

2.1.7 Lønnsnivå - er det store lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ved UiO?

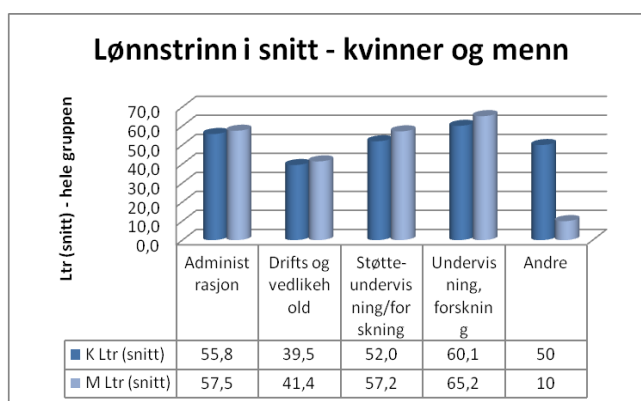
Tabell 14 Gjennomsnittslønn angitt i lønnstrinn

	Kvinner	menn	K lønn i % av M lønn
Professor 1013	77,7	77,1	100,8 %
Professor II	76,4	76,1	100,4 %
Professor/1404	86	85,4	100,7 %
1.am	66,5	66,4	100,2 %
Forsker*	65,7	67,3	97,6 %
Førstelektor	61,8	62,4	99,0 %
Postdoktor	60,1	59,9	100,3 %
Stipendiat	57,1	57,9	98,6 %

*Forsker 118, 1109, 1110 og 1183 er lagt sammen for 2011.

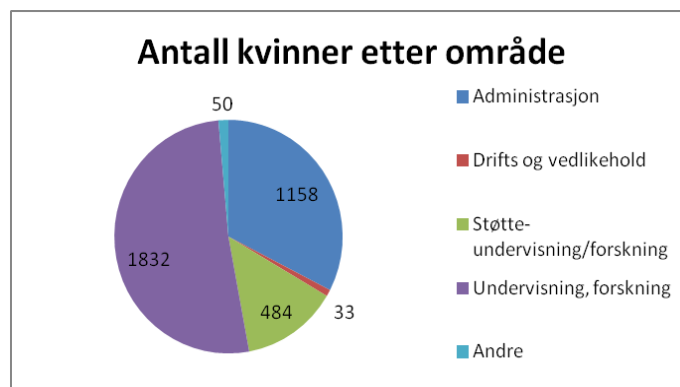
Denne listen er basert på lønnsnivået ved årsskiftet 2011/2012 for alle ansatte ved UiO. Vi ser at kvinner har høyere lønn i kategorien professor 1013, 1404 og prof. II, førsteamanuensis og postdoktor. Menn har høyere lønn i snitt i forskerkategorien (der fire forskerkoder er slått sammen) samt førstelektor og stipendiatgruppen. UiOs likestillingsarbeid har i stor grad vært målrettet mot denne gruppen ansatte, og dette har også gitt resultater.

Når det gjelder gjennomsnittlig lønnstrinn for kvinner og menn i noen store grupper i UiOs egen lønnsstatistikk, er ikke kvinner i like stor grad lønnsvinnere.



Forskjellen i lønn mellom menn og kvinner er minst innen administrasjon (1,7 ltr), mens den er på ca 5 ltr i undervisning/forskning formidling samt støttestillinger for undervisning, forskning og formidling. En gruppe som er verdt å merke seg er kvinner i støttefunksjoner for undervisning,

forskning og formidling, der det er 5,2 lønstrinn som skiller menn og kvinner. Det er også behov for å forsøke å utjevne lønnsforskjeller der det er færre lønstrinn som skiller menn og kvinner.



Gruppens størrelse totalt gir også føringer for UiOs arbeid med utjevning av lønnsforskjeller. I alt 65% av alle kvinnelige ansatte har stillinger innen undervisning, forskning og formidling, eller i støttefunksjoner knyttet til disse formål.

3 Analyse – Endringsmuligheter på sikt

Universitetet i Oslo har noen ressurser og styrker i arbeidet for å fremme likestilling mellom kjønnene. Et godt likestillingsarbeid avhenger av flere faktorer, og sammenlignet med mange tilsvarende miljøer i inn og utland har UiO flere fortrinn i dette arbeidet.

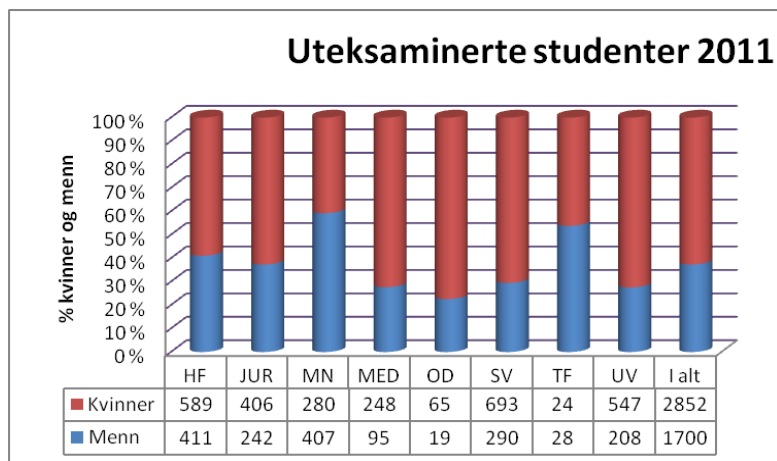
- Forankring hos ledelsen
- Forankring i strategidokumenter (i Strategi 2020)
- Det er avsatt midler til tiltak sentralt og lokalt
- Handlingsplaner som angir mål, virkemidler og ansvarsforhold

Et målrettet arbeid krever at vi tar tak i områder der det er et potensial for endring. I det følgende nevner vi noen av disse områdene på basis av innhentet data om status i 2011. Det er flere områder som peker seg ut – i tillegg til det UiO kan få til ved målrettet satsing på insentivordning lokalt, mentorordning, coaching, lokale tiltak og kvalifiseringsmidler.

3.1 Kjønnbalanse i studentmassen

UiO er opptatt av unge kvinners og menns valg av fag og studieretninger, og det har vært et mål å få studentene til å velge utradisjonelt. Mange tiltak har fokusert på lav kvinneandel på noen fag, bl. Mat-nat fag. Etter at kvinner nå utgjør flertallet av studentene innenfor høyere utdanning, har oppmerksomheten også blitt rettet mot studier der menn er i mindretall i studentmassen.

Det er flere kvinner enn menn som studerer ved UiO, i 2011 var det 63% av de uteksaminerte kandidatene som var kvinner, mens kvinneandelen blant registrerte studenter var på 61%. Ser vi nærmere på fordeling på fakultet er kvinneandelen høy på medisinsk, odontologisk samfunnsvitenskapelig og utdanningsvitenskapelig fakultet. Det er kun mat.nat. fakultetet som skiller seg ut, og der er kvinneandelen på 41% blant uteksaminerte kandidater.



I 2011 arbeidet en arbeidsgruppe på UiO med en egen rapport med tema kjønnsbalanse i studentmassen. I denne rapporten ble bruk av kjønnspoeng og andre tiltak vurdert. Dette arbeidet følges opp i 2012.

I 2011 ble bl.a.. UV-fakultetet tildelt midler for å arbeide med å rette opp skjevheter i rekruttering. Ved årsskiftet hadde den sentrale koordineringsgruppen for likestilling en prinsipiell diskusjon om kjønnsbalanse og bruk av kjønnspoeng. I 2012 vil gruppen arbeide videre med forslag til alternative tiltak for å motvirke at det blir stor ubalanse i søkning til enkeltfag.

3.2 Satsing på lederutvikling og lederansvar

Prorektor besøkte alle fakulteter våren 2011, møtte fakultetsledelse og ledere ved en del instituttene. Dette var en viktig måte å ansvarliggjøre ledere mht deres likestillingsansvar. Rektoratet tydeliggjør også gjennom signaler sendt til ledere på alle nivåer at universitetets likestillingsarbeid er en viktig del av UiOs strategiske arbeid.

- I 2011 deltok flere kvinner enn menn i forskningslederprogrammet (22 kvinner, 16 menn).
- Flere fakulteter gjennomførte kompetansehevingstiltak innen likestilling der ledere var deltakere.
- HF-fakultetet har igangsatt et prosjekt i 2011 som gjaldt å kartlegge ledertalenter og bedre rekruttering av ledere i et likestillingsperspektiv. Erfaringer fra dette prosjektet kan ha overføringsverdi til andre fakulteter.
- Kunnskap om arbeidsgiveres plikter mht likestilling integreres når sentraladministrasjonen samler ledere til opplæring og nettverksmøter.

UiO arbeider i tiden fremover med en kompetanseutviklingsplan der likestilling skal i sterkere grad enn tidligere integreres i dette arbeidet. Vi ser at dette området har et potensial for videreutvikling. UiO er allerede i gang med å se nærmere på ledelsesutvikling, og tiltak for å øke kompetanse hos ledere kan i sterkere grad integreres i UiOs neste handlingsplan for likestilling.

3.3 Internasjonalisering

Kvinnens karrieremuligheter ved UiO påvirkes også av deltakelse i internasjonale forskernettverk. En indikator på deltakelse i slike nettverk er utenlandsopphold. I 2011 var det 48 kvinner og 35 menn av i alt 83 som reiste til utlandet med ulike utvekslingsprogrammer. UiO lå godt over landsgjennomsnittet for universitetene når det gjelder kvinner som reiser ut.

Ser vi derimot på innreisende kvinnelige forskere til UiO, var de i mindretall sammenlignet med menn. Her ligger det muligheter for forbedring. Dersom man får flere innreisende kvinnelige forskere vil dette på sikt føre til flere kvinner i faste vitenskapelige stillinger. Dette er et viktig tiltak sammen med aktiv "søke og finne" prosesser.

3.4 Aldersbasert avgang - behov for nyrekruttering

UiO har ca 349 personer i professorstillinger mellom 60 og 69 år i 2011. 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 SV, TF og 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.

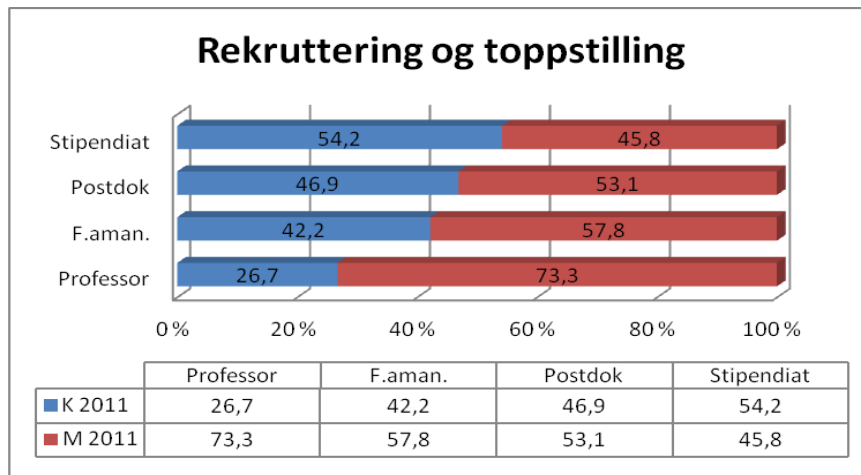
Det er sannsynlig at antall studenter øker i årene fremover. Det er også påpekt fra departementet (Handlingsromgruppen – rapport fra februar 2010) at dette i kombinasjon med aldersavgang ved universitetene kan bli en krevende personalpolitisk utfordring dersom kompetansenivået og studietilbudet skal opprettholdes. Men dette kan også være en stor mulighet for å få bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger. Skal dette virkeliggjøres, krever det god planlegging på sentralt og fakultetsnivå.

Tabell 15 Professorer over 60 etter kjønn og fakultet

Fakultet	60-64	65-69	Totalt over 60	Prof totalt	Kvinne %	% over 60
HF	29,5	42,1	71,6	165,6	32,4	43 %
JUS	7,1	13,5	20,6	50,1	31,9	41 %
Matnat	51,8	27	78,8	221	16,4	36 %
Medfak	25,9	35,1	61	121	27,6	50 %
OD	8,6	5,6	14,2	32	32,5	44 %
SV	27,7	31	58,7	110,4	26,2	53 %
TF	5	3	8	14	14,3	57 %
UV	11,5	14,1	25,6	44,4	48,6	58 %
KHM	2	2	4	10	20	40 %
NHM	3	3,5	6,5	14,5	13,8	45 %

3.5 Karrierestiger – en ny evaluering gir viktig kunnskap

Figuren viser det som fremdeles er hovedutfordringen i likestillingsarbeidet ved UiO. Selv om kvinner er godt representert på postdoktornivå, og det har vært en positiv utvikling på førsteamanuensisnivå, er det fremdeles en stor mannsdominans på professornivå. Figuren viser *glasstakproblemet* som er godt kjent innen likestillingsområdet.



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. Samtidig representerer det høye antallet kvinnelige kandidater en base for å få til forandring på sikt. Men da må denne gruppen få insentiver for å bli.

Det skjer noe på kvinner og menns karrierestige etter endt doktorgrad, som skaper et stort gap i videre karriereutvikling. UiO har derfor hatt en mentorordning for postdoktorer og stipendiater i perioden 2002 til 2010. STK ble bedt om en evaluering som kunne bidra til forståelse av hvordan karrieregapet mellom kvinner og menn kunne reduseres. Likestillingsmidler for 2011 ble brukt til undersøkelsen, som ble gjennomført av Hege Elisabeth Løvbak og Øystein Gullvåg Holter ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning høsten 2011. De intervjuet 17 adepter fra de fire mentorprogrammene i 2002-10.

Rapporten viser at mentoringordningen i hovedsak har **fungert bra** som et likestillingstiltak. Den ga individene redskaper for å organisere hverdagen, planlegge fremdrift og prioritere forskning fremfor andre oppgaver. Den har vært viktig, i forhold til å **øke kjønnsbalansen** fra postdoc-nivå og videre. Men rapporten frembringer også mye ny kunnskap om hvordan denne gruppen opplever sin arbeidssituasjon. Deltakere nevner utfordringer som følger av å ha midlertidige stillinger, stor konkurranse om faste stillinger og et tøft arbeidsmiljø. Noen av utfordringene som nevnes gjelder spesielt kvinner, andre gjelder alle i samme stillingsgrupper. Det som kanskje særlig rammer dem som kvinner er det rapporten omtaler som arbeidsforskyving – at forskningsoppgaver får for liten plass i forhold til administrative og sosiale oppgaver i fagmiljøet. Noen vil heller forlate academia, med den tilhørende faglige friheten og muligheten til fordyping i et spennende fagområde, for en trygg jobb i staten. Rapporten angir også områder som kan være fruktbare å følge opp for å bøte på situasjonen – de intervjuede ønsker mer tilbakemelding og oppmuntring pga den utryggheten midlertidighet skaper, og bedre nettverk.

Mentorrapporten gir viktig og nødvendig kunnskap som UiO kan arbeide videre med for å redusere karrieregapet mellom mannlige og kvinnelige forskere.

3 UiOs arbeid med likestilling – Beskrivelse av tiltak

Likestilling er en del av universitetets personalpolitikk. Dette fremgår bl.a. i Personalreglementet og i tilpasningsavtalen lokalt knyttet til Hovedavtalen. Der står det bl.a. *"Ved tilsetninger skal det*

praktiseres kjønnskvoltering til fordel for kvinner i samsvar med hovedavtalens §21, samt de mål som er nedfelt i universitetets handlingsplan for likestilling."

Ovennevnte formulering åpner for moderat særbehandling av kvinner. Kun HF sier eksplisitt i sitt bidrag til rapporten at de bruker moderat kvotering, men det er grunn til å tro at dette praktiseres av flere utfra den høye andelen av tilsetninger av kvinner i vitenskapelige toppstillinger. Andre former for positive tiltak nevnes som følger:

- SV/OD: forskningstermin etter 3 eller 4 års opptjeningstid
- Jus: Fem i stedet for ti arbeider kan leveres til bedømmelse for førsteamanuensisstillinger. (gjelder begge kjønn, men begrunnes ut fra likestillingshensyn jf omsorgsansvar).
- SV: Vitenskapelige stillinger kunngjøres innenfor fagområder der man vet at det er potensielle kvinnelige søkere (avvik må begrunnes).

Et annet felt som vies oppmerksomhet i tilpasningsavtalen er kompetanseutvikling med særlig henblikk på karriereutvikling. "Det skal arbeides videre med kompetanseutviklingstiltak for kvinner, spesielt med sikte på å få flere kvinner inn i faglige lederstillinger". Tiltakene rettet mot kvinnelige førsteamanuenser, med sikte på professoroppykk, og forskningslederprogrammet er begge eksempler på slik kompetanseheving.

4.1. Økonomiske innsats - og insentivordninger

Det ble satt av 2,5 midler til å "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 professoroppykk. 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

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	Forskingsassistenter 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

4.2. Incentivordning- rekruttering av flere kvinner til vit. stillinger i MNT-fag

Kunnskapsdepartementet satte av 10 millioner til en incentivordning 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 1 500 000 til en egen incentivordning rettet mot realfagsmiljøet for ytterligere å stimulere til en aktiv rekruttering av kvinner til førsteamanuensis- og professorstillinger.

UiO ga incentivmidler til to faste stillinger som ble besatt i 2011 (Informatikk og matematikk) som var i samsvar med kriteriene fra Kunnskapsdepartementet. Disse tilsettinger vil senere utløse 600 000 kroner fra den nasjonale incentivordningen. Koordineringsgruppen har valgt å tildele i alt 1,4 millioner fra egen likestillingspott til bl.a. en forskerstilling med professorkompetanse, et mangeårig engasjement og en professor/senterlederstilling.

To stillinger som ble meldt etter rapporteringsfristen vurderes av KD i tillegg til de to som tidligere er rapportert for 2011; de faste stillingene dette gjelder var på Institutt for molykulærvitenskap og geofag.

4.3 Tiltak for kvinnelige førsteamanuenser i 2011

4.3.1 Kvalifiseringsstipend

I alt 20 kvinnelige førsteamanuenser fikk kvalifiseringsstipend etter søknad i 2011. Det ble i alt brukt 2 millioner til dette tiltaket. Et av disse stipendene ble returnert i ettertid.

4.3.2 Opprykksseminar

Det ble arrangert et heldagsseminar med ca 40 deltakere 11. april i år med temaer som: Hvordan er det klokt å legge opp kvalifiseringsprosessen, hva kreves av en søknad og diskusjon rundt fagrelaterte kriterier ved søknadsvurdering.

4.3.3 Coachinggrupper

Det ble satt i gang to coachinggruppene i april/mai med 6 deltakere i hver gruppe. Varighet: 5 samlinger a 3 timer. Videre er det satt i gang 2 grupper nå i høst, og ialle disse gruppene er det tatt opp temaer som: Klargjøring av status i eget arbeid, presisering av individuelle mål, problemdrøfting, selvlæring i praksis, atferds- og kognitive strategier, skriving av artikler, veiledningsoppgaver/ utfordringer, tydeliggjøring av rolle og ansvar overfor "egne" stipendiater og deling av tanker rundt en eventuell underkjennelse av søknaden.

I tillegg til dette ble det satt i gang en egen intensivgruppe for 4 kvinner som ønsket å levere søknad innen 15. september i år og som ønsket å få konkret hjelp til strukturering og ferdigstilling av søknaden, presentasjon, lesing av oppgaver, innspill til mv

Felles utfordringer: Uklare retningslinjer for opprykk på ulike fakulteteter ble fremhevet som en utfordring. Opplever sterke spenninger rundt familie-/hjemforpliktelser og nødvendig arbeidsinnsats ift kvalifisering. Vanskelig å fristille seg på jobb/ skape rom og tid til skriving. Administrative oppgaver blir som "store elefanter".

4.4. Kvinnedagen 8. mars 2011

Det ble gjennomført jubileumsseminar med utgangspunkt i UiOs 200 års feiring med STK på Universitetsbibliotekets festlokaler på Blindern, samtidig som det ble arrangert en fotoutstilling i som het "Reale damer". Det kom rundt 100 mennesker, noe som var mer enn normalt. Statsråd Tora Aasland deltok, og det ble arrangert debatt der Marie Simonson var med.

4.5 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 kjønnsforskningsmiljøet 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 6 møter i 2011

Bl.a. følgende saker har vært oppe til behandling:

- KDs insentivmiddelordning rettet mot MNT-fag
- Program og opplegg for markeringen av den internasjonale kvinnedagen på UiO 8. mars 2011
- Evaluering av mentoringprogrammet 2002-2010
- Oppfølging av handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010 - 2012
- Midler til likestillingstiltak for 2012 – forslag til fordeling
- Karrieretiltak for kvinnelige førsteamanuenser 2011

4.6 Besøksrunde på fakultetene

Hovedhensikten med besøksrunden var å bidra til at likestillingsarbeidet i større grad blir et lokalt ansvar, og at fakultetene og instituttene får eierskap til det. Det var viktig å ansvarliggjøre lokale ledere om deres ansvar for å fremme likestilling og integrere likestillingshensyn i alt fra ansettelse til faglige valg innen vedkommende fagmiljø. Ellers ble følgende punkter drøftet:

- informere om likestillingsarbeidet ved UiO,
- informere om midler som er tilgjengelig,
- bidra til inspirasjon i arbeidet med lokale handlingsplaner / rekrutteringsplaner,
- foreslå tiltak i møte med lokale utfordringer presentert på møtet
- innhente informasjon om utfordringene, hvordan de opplever situasjonen

5 Oppfølging av handlingsplan for likestilling – status ved fakultetene

Fakultetene ble for 2011 bedt om å gi tilbakemelding om bl.a. organisering av lokalt likestillingsarbeid, bruk av sentrale likestillingsmidler, nye ansettelse i faste vitenskapelige stillinger og iverksettelse av lokale handlingsplaner. En kort oversikt følger i tabellform.

	Likestillingsplan	Ansvar	Eksempler på tiltak
HF	http://www.hf.uio.no/for-ansatte/organisasjon/strategi/	HR sjefen/seniorrådgiver	
JUS	Strategisk plan 2010-2020 og Årsplan 2011-2013 inneholder punkter om likestillingsarbeid. http://www.jus.uio.no/om/strategi/strategisk-plan/jus-strategisk-2020-for-nett.pdf	Likestillingsutvalg. Ledes av professor. Prodokan er kontaktperson. Likestilling er forankret i ledelsen.	Mentorordning for kvinnelige stipendiater. Forskningsassistenter for kvinnelige stipendiater Seminar for kvinnelige forskere innen selskapsrett.
MN	http://www.mn.uio.no/om/likestilling/Revidert%20handlingsplan.pdf	Dekanatet, instituttleder møtet Seniorrådgiver	Stipend og kvalifiseringsmidler 8 professorll stillinger Nettverksmøter Assistent for gravide i labarbeid som medfører risiko

			<p>Seminarer</p> <p>Women in Science nettverk</p> <p>Rekrutteringstiltak for bedre kjønnsbalanse</p>
MED	http://www.med.uio.no/for-ansatte/ansettelsesforhold/likestilling/	<p>Likestillingsutvalg</p> <p>Studiedekan/seniorrådgiver</p> <p>Ledermøter i dekanatet</p>	<p>Nettverksbygging – strategiske grep for å få damer helt til topps</p> <p>Med docs: nettverksbygging og holdningsskapende arbeid blant Phd-kandidatene ved Det medisinske fakultet.</p> <p>Med docs: to lederseminarer</p> <p>CMBN-seminar "Bridging science and career development" - 65 deltakere, internasjonale kvinnelige forskere innledet. Målet er å både inspirere kvinner til en videre forskerkarriere, og å styrke internasjonale nettverk med tanke på karriereutvikling.</p> <p>Kvalifiseringsstipend</p>
OD	http://www.odont.uio.no/om/strategi/likestillingsplan2011-2012.pdf	<p>Integrert i ledelsens arbeid. Lokal saksbehandler – rådgiver.</p>	<p>Likestilling integrert i medarbeidersamtale</p>
SV	http://www.sv.uio.no/om/strategi/planer-rapporter/Likestilling-2012-2020.pdf	<p>Instituttledermøtet er fakultetets likestillingsutvalg.</p> <p>Instituttledermøtet ledes av dekan .</p> <p>Saksbehandler er fakultetsdirektør.</p>	<p>Kvalifiseringsstipend</p> <p>Seminar om publisering</p> <p>Seminar for kvinnelige stipendiater og postdoks</p> <p>Forskningsassistanse (midler)</p>
UV	www.uv.uio.no/om/likestilling-og-mangfold/	<p>Har likestillings- og mangfoldutvalg</p>	<p>Fokusgrupper – vansker med å rekruttere menn</p> <p>Mentorundersøkelse</p> <p>Skolebesøk – praksisambassadører</p> <p>Åpen dag</p> <p>Ressursgruppe</p>

6. Mangfold og funksjonshemming

UiO har ikke oversikt over alle med innvandrerbakgrunn eller det totale antallet personer med funksjonshemming blant de ansatte. Ved rekruttering er det mulig for kandidaten selv å velge å oppgi om man har funksjonshemming eller om man har ikke-vestlig bakgrunn. Personalkonsulenter på fakultetene er kjent med mulighetene for å innkalle personer med hhv innvandringsbakgrunn og funksjonshemming til intervju i henhold til statlige retningslinjer.

Universitetet har inngått avtale om inkluderende arbeidsliv sent i 2011, og her er det lagt opp til en personalpolitikk som skal bidra til økt inkludering av personer med funksjonshemming. Det er lagt opp til kompetanseutvikling om bl.a. universell utforming og god tilrettelegging på lengre sikt.

Ansatte tilbys kurs om flerkulturell kommunikasjon og andre relevante tema.

6.1 Mangfold ved UiO: Tiltak for internasjonale forskere

En mangfoldsindikator som kan være av interesse er antallet med utenlandsk statsborgerskap – selv om det da er mange med innvandrerbakgrunn som ikke blir registrert fordi de er norske borgere. Det er 891 personer som er registrert med utenlandsk statsborgerskap ved UiO, hvorav 534 menn og 407 kvinner.

UiO ga i 2011 tilbud om noen kurs som gjelder flerkulturelle arbeidsplasser, og noen kurs for utenlandske forskere om særskilte forhold av interesse for denne gruppen – eksempelvis kurset Working with Norwegians. Universitetets Forskningslederprogram kjøres i egen engelskspråklig modul for utenlandske forskere.

Andre tiltak som er tilrettelagt for utenlandske forskere er:

- Informasjon/veiledning om barnehage og skole
- Veiledning og bistand i forbindelse med visum/opphold
- Informasjon/veiledning om skatt og selvangivelse
- Informasjon/veiledning om trygderettigheter
- Hjelp til å skaffe bolig
- Velkomstfrokost for internasjonale forskere
- Norsk kurs for internasjonale forskere
- Nettverk (host-network)

6.2 UiOs arbeid med tilrettelegging og mot trakassering

Enhet for bedriftshelsetjeneste gjennomførte i 2011 tre grunnkurs i HMS med til sammen 77 deltakere (verneombud, ledere, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg). På disse kursene ble organisasjonskultur, HMS-mål for UiO, diskriminering og trakassering tatt opp. Krav til arbeidslokaler, og tilretteleggingsmuligheter for den enkelte ble særlig nevnt innenfor temaene ergonomi og inneklima. Avtalen om inkluderende arbeidsliv ble presentert.

På ergonomisiden foretas det på etterspørsel kartlegging av den enkeltes arbeidsplass, og det gis råd om eventuelle individuelle hjelpemidler. I noen tilfeller har bedriftshelsetjenesten vært inne i forkant av endring i forhold til arbeidslokaler/arbeidsplasser blant annet med fokus på universell utforming og spesiell tilrettelegging.

Bedriftshelsetjenesten har et stående tilbud til gravide som arbeider på laboratorier om å ta kontakt med bedriftslegen for veiledning og eventuell tilrettelegging.

Rundt 30 ansatte var til samtale hos BHT på grunn av somatiske og psykiske plager etter hendelser som : opplevelse av mobbing og trakassering, utbrenthet (gjelder også oppfølging etter kritiske hendelser), problemer med å takle oppgaver på grunn av helseproblemer mv.

Informasjonen rundt seksuell trakassering er omfattende og retter seg både mot ansatte og studenter, ledere, studenttillitsvalgte, tillitsvalgte og verneombud og en guide til bistand er lagt ut på nettet. Universitetet i Oslo har varslingsrutiner for bl.a. ulike former for trakassering, inklusive seksuell trakassering.

6.3 Arbeid med mangfold og funksjonshemming på fakultetene

Juridisk fakultet	<p>Strategisk plan og årsplan inkluderer handlingsplan for antidiskriminering og tilrettelegging for studenter og tilsatte med minoritetsbakgrunn.</p> <p>Det har vært en gjennomgang av bygningene i forhold til universell utforming. Fakultetet har hatt en gjennomgang av brannsikkerheten for funksjonshemmede studenter i hvert bygg og har laget en plan i samarbeid med brannrådgiver i teknisk avdeling.</p>
Utdanningsvitenskapelig fakultet	<p>Høsten 2011 igangsatte fakultetet et veiledningsprosjekt i samarbeid med Mangfold i Fokus i Akademia (MiFA). Målet for veiledningsprosjektet var å øke minoritetsspråklige studenters kompetanse innenfor akademisk skriving og således forhindre frafall. Alle studenter med annet morsmål enn norsk ved fakultetet hadde mulighet til å søke om plass på prosjektet. Over 40 studenter søkte og det var 20 stykker som fikk plass. Tilbudet innebar inntil 15 timers veiledning av en masterstudent samt en gruppeveiledning. Prosjektet ble avsluttet i desember 2011. I etterkant ble det gjennomført en evaluering. Tilbakemeldingene var positive og studentene hadde et klart utbytte av prosjektet. Hele 92,8 % av respondentene i evalueringen var «svært fornøyd» eller «fornøyd» med veiledningen. Det siteres: «Dette er et kjempe bra tilbud for studenter. Håper at flere studenter får utbytte av det.», «Godt tiltak, skal være nyttig for mange studenter som ikke har norsk som morsmål». På bakgrunn av evalueringen er det vedtatt å videreføre tilbudet høsten 2012.</p> <p>I 2011 ble det inngått et tett samarbeid med MiFA samt minoritetsspråklige studenter for å øke kunnskapsgrunnlaget i forhold til rekruttering av minoritetsstudenter. Dette samarbeidet videreføres i 2012. Fakultetet ønsker å gjennomføre kvalitative/kvantitative studier i 2012-2013 for å utvide kunnskapsgrunnlaget for denne målgruppen</p>
HF	<p>Ved tilsetning blir kvalifiserte søkere som oppgir å ha funksjonshemming tatt inn til intervju. Har vi flere søkere med etnisk minoritetsbakgrunn vil den best kvalifiserte bli innkalt til intervju.</p>
Med	<p>”Når det gjelder rekruttering følger vi regelverket rundt innkalling til intervju, men vi opplever at det er forsvinnende få søkere som oppgir at de har nedsatt funksjonsevne og/eller tilretteleggingsbehov.”(Med)</p>
Odontologi	<p>Det odontologiske fakultet, spesielt ved Institutt for klinisk odontologi, har mange ansatte og studenter med etnisk minoritetsbakgrunn.</p> <p>OD har fått tilbakemelding om at Institutt for klinisk odontologi har egne regler for samhandling på klinikkene. Instituttet har store utfordringer når det gjelder kommunikasjon terapeut/pasient. Det er bestemt at det skal engasjeres eksterne forelesere som skal undervise studenter på dette.</p> <p>Ved utvelgelse til intervju vil fakultetet ta hensyn til funksjonshemma/yrkeshemma i henhold til Forskrift til Tjenestemannsloven § 9. For øvrig legger fakultet til rette for arbeidstakere som har behov for praktisk tilrettelegging for å bruke sin arbeidsevne i henhold til</p>

handlingsplan for inkluderende arbeidsliv.