

Til Universitetsstyret
Fra Universitetsdirektøren

Sakstype: Vedtakssak
Møtesaksnr.: V-sak 7
Møtenr.: 5/2014
Møtedato: 10.-11. september 2014
Notatdato: 26. august 2014
Arkivsaksnr.: 2014/4450
Saksbehandler: Likestillingsrådgiver Ella Ghosh

Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015-2017

Henvisning til lovverk, plandokumenter og tidligere behandling i styret:

Handlingsplanen er knyttet til UiOs oppfølging av Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven). Handlingsplanen for likestilling 2010-12 ble forlenget ut 2013. I slutten av 2013 ble det holdt et evalueringsmøte om handlingsplanen. Koordineringsgruppen for likestilling ga i innspill til ny handlingsplan da den behandlet saken. Utkast til ny handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015-17 (heretter Handlingsplanen) ble lagt frem på rektoratsmøtet 10. april og på fellesmøtet (med deltakelse fra dekaner og fakultetsdirektører) 28. mai. Planen ble også lagt frem etter de nevnte møtene på møte i Koordineringsgruppen for likestilling 18. juni. Saken ble drøftet på rektoratsmøte 14. august og på drøftingsmøte med tjenestemannsorganisasjonene 21. august.

Hovedproblemstillinger i saken:

Handlingsplanen inneholder de samme hovedmål som den forrige planen, men rekkefølgen er omrokkert. Et tydeligere lederansvar for likestilling er nå det første målet. Målet om økt kvinneandel i vitenskapelige stillinger er opprettholdt som før. Målet om kjønnsbalanse gjaldt tidligere kun profesjonsfag. Nå er det utvidet til å gjelde alle studieprogrammer. Planen inkluderer måltall for vitenskapelige stillinger, og det er lagt til et måltall for kjønnsbalanse blant studenter.

Årsplanen for UiO forutsetter at Handlingsplanen skal være en integrert del av ny HR-handlingsplan. Status for HR-handlingsplanen er at den skal evalueres forut for at en ny handlingsplan utarbeides. Siden de to handlingsplanene tidsmessig er i utakt, er det hensiktsmessig å vedta en ny Handlingsplan for likestilling tidligere. Den nye Handlingsplanen kan inkorporeres i en fremtidig HR-handlingsplan. Den nåværende HR-handlingsplanen skal først evalueres. I arbeidet med HR-handlingsplanen vil temaet mangfold (etnisitet, nedsatt funksjonsevne mv) også diskuteres. Mangfold kan ses i sammenheng med UiOs arbeid med likestilling, internasjonalisering og inkluderende arbeidsliv.

ALTERNATIVE FORSLAG TIL VEDTAK:

1. Forslag til handlingsplan vedtas uten endringer.
2. Handlingsplanen vedtas med de endringer som ble foreslått på møtet.




Gunn-Elin Aa. Bjørneboe
universitetsdirektør


Irene Sandlie
personaldirektør

Vedlegg:

Referat fra drøftingsmøte med tjenestemannsorganisasjonene 21. august.
Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015-17

HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING OG KJØNNSBALANSE 2015–2017

Arbeid med likestilling er viktig ved Universitetet i Oslo. En balansert fordeling av kvinner og menn blant studenter og ansatte gjør at begge kjønns perspektiv og kompetanse kommer til sin rett på alle nivåer og ledd i vårt akademiske arbeid og i alle våre studier.

I UiOs Strategiplan – ”Strategi 2020” er den likestillingspolitiske hovedmålsettingen formulert slik: *”Et internasjonalt ledende universitet må drive en aktiv politikk for likestilling mellom kvinner og menn, og en rekrutteringspolitikk som gir mangfold og som sikrer like rettigheter”.*

Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2014 – 2017 er et ledd i å realisere målene i strategi 2020. Denne planen skal gi retning for arbeid på sentralt og lokalt nivå de nærmeste årene. Planen retter seg mot både ansatte og studenter. Handlingsplanen skal bidra til bedre kjønnsbalanse i alle stillingskategorier og utdanningsløp og fremme en organisasjonskultur og et arbeids- og læringsmiljø som vil gi kvinner og menn like muligheter. Fakultetene har svært ulike utfordringer i forhold til likestilling og kjønnsbalanse. Tiltakene i denne handlingsplanen er ment å fange opp denne heterogeniteten. I perioden 2014 – 2017 skal UiOs arbeid for likestilling mellom kjønnene konsentreres om følgende punkter:

UiO skal

1. Øke andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger til 40 %
2. Øke andel kvinner i professor II-stillinger til 30 %
3. Opprettholde nåværende andel kvinner i faglige lederstillinger
4. Øke andel av det underrepresenterte kjønn med minst 5 % i studieprogram med skjev kjønnsbalanse

Hovedmål 1: Et tydeligere lederansvar for likestilling

I 2017 skal UiO ha en ledelse på alle nivåer som bidrar til å fremme UiOs likestillingspolitiske målsettinger og tiltak. Dette gjelder likestilling og kjønnsbalanse blant studenter og ansatte, både i vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger.

Sentrale tiltak:

- Inkludere likestilling i lederutviklingsprogrammer og andre lederutviklingstiltak, herunder særlige utfordringer knyttet til balanse mellom tid til forskning, undervisning og omsorgsoppgaver.
- Inkludere likestilling på strategiske ledermøter og i styringsdialoger med fakultetene
- Gjennomføre introduksjonsopplegg for alle nytilsatte der UiOs likestillingspolitikk og likestillingspolitiske målsettinger fremgår
- Sikre at det foreligger sentrale og lokale handlingsplaner for likestilling og rutiner for håndtering av uønsket seksuell oppmerksomhet

Lokale tiltak:

- Sørge for at ansatte og studenter blir kjent med lokal handlingsplan, egne rettigheter og tiltak for likestilling og tiltak mot uønsket seksuell oppmerksomhet
- Benytte medarbeidersamtaler aktivt som et likestillingspolitisk tiltak, også for kvinner i rekrutteringsstillinger

Hovedmål 2: Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke.

Det er fremdeles klar overvekt av menn som er ansatt som faste vitenskapelige medarbeidere ved UiO.

Sentrale tiltak

- Lyse ut midler til kvalifiseringsstipend for kvinner i førsteamanuensisstillinger som vil søke opprykk til professor
- Tilby kurs i opprykksøknad for kvinnelige førsteamanuenser som vil kvalifisere seg til professor
- Tilby mentorering-/coachingprogram for kvinner i postdoktor- og førsteamanuensisstillinger

Lokale tiltak

- Identifisere hindre for likestilling og utarbeide tiltak for å oppnå bedre kjønnsbalanse
- Utarbeide rekrutteringsplaner med et helhetlig perspektiv på kjønnsbalanse
- Lyse ut faste vitenskapelige stillinger som førsteamanuensis for å sikre kjønnsbalansert nyrekruttering. Utlysning av professorater må begrunnes særlig.
- Arbeide for å rekruttere kvinnelige søkere til faste vitenskapelige stillinger og faglige lederstillinger

Hovedmål 3: Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

Mange av studieprogrammene ved UiO har en svært skjev kjønnsbalanse. Målet er jevn kjønnsbalanse og god representasjon av begge kjønn i alle studieprogrammer.

Sentrale tiltak

- Arbeide for kjønnsbalanse ved rekruttering av studenter generelt og spesielt på fag der representasjonen er 40/60 % eller skjevere.
- I perioden må universitetet vurdere behovet for å ta i bruk sterkere virkemidler (for eksempel opptakskvoter) der kjønnsbalansen er svært skjev.
- Drive oppsøkende virksomhet, tilby mentorordning og forbedre sin fagprofilering for å synliggjøre UiOs kvalitet og verdier.
- Sette kjønnsbalanse blant studenter på den nasjonale dagsorden.

Lokale tiltak

- Sette i verk lokale tiltak for å sikre bedre kjønns sammensetning av studentmassen. Virkemidler som oppsøkende virksomhet, fagprofilering og mentorordninger kan være aktuelle.
- Legge til rette for at kvinnelige studenter tilbys Ta ordet-kurs der det er behov for det.

OPPFØLGING AV ARBEIDET

Alle fakulteter, museer og sentre, skal ha egne tiltaksplaner for likestilling og kjønnsbalanse. Lokale tiltak i UiOs handlingsplan skal følges opp på lokalt nivå. Ut over dette må de lokale planene inneholde tiltak som tar utgangspunkt i lokale utfordringer. Fakultetene bestemmer selv om det skal stilles krav om tiltaksplaner på egne institutter.

RAPPORTERING

Alle enheter skal årlig rapportere om planlagte og gjennomførte tiltak for å fremme kjønnslikestilling og lage en oversikt over hvilke midler som er brukt. Disse rapportene brukes som underlag for UiOs årsrapport. Handlinger som bryter med UiOs prinsipper for likestilling, eller som tyder på at tiltak for likestilling blir neglisjert eller motarbeidet, skal rapporteres løpende.

Referat fra drøftingsmøte

21.august 2014

Tilstede fra tjenestemannsorganisasjonene:

Christer Wiik Aram (Akad.), Natalia Zubillaga (NTL), Kristian Mollestad (FF), Andreas Christensen (FF), Asle Fredriksen (Parat) Hege Lynne (vara HVO)

Tilstede fra arbeidsgiver:

Irene Sandlie, Ella Ghosh, Marit Fosseli Olsen

Sak 5/2014 Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015-17

Organisasjonene hadde på forhånd fått tilsendt et drøftingsnotat samt selve Handlingsplanen. Likestillingsrådgiver Ella Ghosh gjennomgikk planen som har vært drøftet ved flere anledninger i Koordineringsgruppen, samt i møte med rektorat og i møter med ledelsen på fakultetene. Saken skal opp på styremøtet 11.september.

Etter gjennomgangen hadde organisasjonene følgende kommentarer:

- Hovedverneombudet mente handlingsplanen mangler omtale av mangfold på ulike grunnlag; Hvordan skal man realisere strategi 2020 på dette området?
- Akademikerne mente «Uønsket seksuell oppmerksomhet» synes å være viet stor oppmerksomhet i handlingsplanen. Dette gir signal om at det er et problem med stort omfang til omverdenen. Det ble videre foreslått å endre begrepet «seksuell oppmerksomhet» slik at det også tar høyde for andre former for uønsket oppmerksomhet.
- FF mente Handlingsplanens måltall gis større mening hvis dagens tall gir leseren et sammenligningsgrunnlag.
- FF mente videre at handlingsplanen mangler omtale av tilsettingsprosesser og deres sentrale betydning for å oppnå målet om flere kvinner i vitenskapelige stillinger.

Nedkorting av handlingsplan samt behov for gode nettsider om ansettelse/likestilling ble nevnt som løsning på dette fra arbeidsgiver.

- Fokus er på lederansvar

Organisasjonene mente det var viktig med fokus på ledelsen, NTL mente at omrokeringen av hovedmål, der ledelsesansvar er gjort om til hovedmål 1, sender et signal om at likestilling først og fremst er en lederutfordring, og at problemet dermed ikke ligger i strukturelle forhold.

- NTL mente videre at omtale av strukturelle forhold mangler og bør adresseres. Dette gjelder særlig midlertidighet og kvinners tidspress (pga omsorgsansvar) og tid til forskning, mindre tid til andre oppgaver.
(jf AFI-undersøkelsen om arbeidstid/tidsbruk-undersøkelsen).
- Diskriminering av gravide ble diskutert.
FF var bekymret for at noen kvinnelige stipendiater kan få problemer med å få veileder hvis den enkelte veileders karriere er avhengig av å veilede flere personer til doktorgrad. Det er behov for kulturendring og større toleranse for kvinners ammepermisjon, permisjon pga fødsel og omsorg for syke barn.

Arbeidsgiver noterer seg innspillene fra tjenestemannsorganisasjonene.

Marit Fosseli Olsen