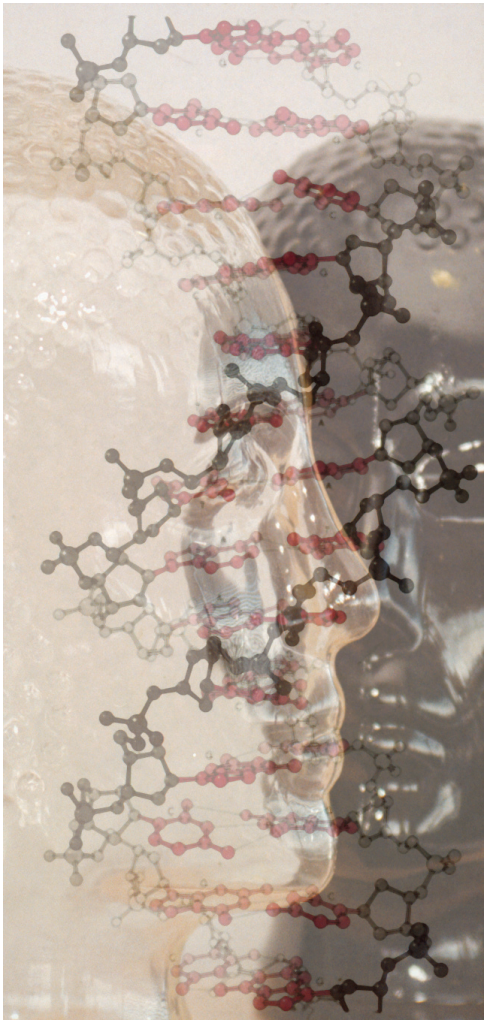
UNIVERSITETET
I OSLO

Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2007–2009



Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2007–2009

Redaksjon:
Organisasjons- og personalavdelingen, likestillingsrådgiver

Produksjon:
Foto: Ståle Skogstad ©
Form: Alv Reidar Dale
Trykk: Reprotjenesten

Oslo 12/2006

Likestilling er et strategisk anliggende for Universitetet i Oslo. Likestilling handler om demokrati og grunnleggende menneskerettigheter. Likestilling handler også om kvaliteten på vår virksomhet ved UiO og om vår legitimitet i samfunnet som landets fremste institusjon for forskning, utdanning og formidling.

1. Hovedmål/visjon

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.

Likestilling er både et mål og en prosess som innebærer:

- at universitetet bevisst fremmer en organisasjonskultur og et arbeidsmiljø som er inkluderende og rettferdig for begge kjønn
- at undervisning, fagstrategi og insentivordninger utformes slik at det gir kvalifiserte kandidater og forskere av begge kjønn like stor mulighet til å utfolde sitt talent
- en aktiv rekrutteringspolitikk som utjevner skjev kjønnsseleksjon og indirekte diskriminering
- at fordelingen av kvinner og menn i forsknings- og undervisningsstillinger speiler kjønnsfordelingen i rekrutteringsgrunnlaget til de ulike stillingsnivåene

UiO vil intensivere arbeidet med å integrere likestilling som et grunnleggende element i all ordinær virksomhet ved institusjonen. Dette er en krevende arbeidsform, og for at det skal lykkes, er det nødvendig at UiO framstår med en samlet, målrettet og tydelig satsing, hvor overordnede mål og virkemidler er synlige.

2. Integrering og bruk av måltall som viktig grep

"Mainstreaming" av likestillingspolitikk betyr at likestilling integreres og gjøres relevant på alle nivåer av en institusjons ordinære virksomhet. I henhold til likestillingsloven skal offentlige myndigheter arbeide aktivt, målrettet og systematisk for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder. I dette ligger et krav om at kjønnsmessige konsekvenser rutinemessig skal inngå som et ledd i saksforberedelse og beslutningsprosesser på alle områder og nivåer. Målene i Handlingsplan for likestilling bør på sikt inkorporeres i større grad i universitetets Strategiske plan.

En målsetting om kjønnsbalanse ved UiO vil innebære at kjønnsfordeling på de ulike stillingsnivåene skal speile det faktiske rekrutteringsgrunnlaget til hver av disse. Det er et viktig mål å stoppe lekkasjen i overgangene mellom rekrutteringsstilling, fast stilling og toppstilling. Måltall er et viktig redskap for å fremme kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger.

2.1 Måltall for kjønnsfordeling blant nytilsatte

Universitetet har utviklet måltall for nytilsettinger i flere vitenskapelige stillinger. Fakultetene skal også aktivt utforme måltall for nytilsettinger innen de aktuelle stillingene.

Måltall for hvert stillingsnivå skal ta utgangspunkt i kjønnsfordelingen i rekrut-

teringsgrunnlaget, det vil si stillingsnivået under det aktuelle stillingsnivået måltallet settes for, og annet aktuelt rekrutteringsgrunnlag.

Universitetsstyret fastsetter overordnede måltall for institusjonen. Disse tar utgangspunkt i kjønnsfordelingen i de ulike vitenskapelige stillingsgrupper for universitetet samlet sett.

Utarbeidelse av måltall baserer seg på følgende prinsipper:

- opprettholde (og for noen fag øke) kvinneandelen i stipendiatgruppen slik at den speiler kjønnssammensetningen blant dem som tar hovedfag innen et fagområde
- øke kvinneandelen i gruppen fast tilsatte slik at den speiler kjønnssammensetningen blant dem som tar doktorgraden innen et fagområde
- øke kvinneandelen på professornivå slik at den speiler kjønnssammensetningen blant fast tilsatte på lavere nivå
- sikre kjønnsbalanse i lederstillinger – kvinneandel på ledernivå må ikke synke som følge av ny ledelsesstruktur.

Hvert enkelt fakultet skal utarbeide måltall for kjønnsfordeling blant nytilsatte innen sine stillingsgrupper med utgangspunkt i disse prinsippene.

2.2 Fastsetting av måltall for 2007/2009, nytilsatte UiO totalt

Måltall for nytilsettinger i kommende periode er satt for UiO totalt. Fakultetene skal fastsette måltall innenfor sine fagområder. Det understrekes at fakultetene må gjøre en konkret vurdering av kjønnsfordelingen i rekrutteringsgrunnlaget, det vil si stillingsnivået under det aktuelle stillingsnivået og annet rekrutteringsgrunnlag, for de enkelte stillingstyper for å fastsette måltall for sine områder. Enhetene rapporterer om måltall, tiltak og gjennomføring til overordnet nivå. Endelig fastsetting må skje etter samarbeid med den sentrale koordineringsgruppe slik at målet for Universitetet i Oslo som helhet kan nås.

I perioden 2002–2005 har det blitt tilsatt 28 % kvinner og 72 % menn i professorstillinger. Når det gjelder personlige opprykk til professor, er kvinneandelen 31,5 % i samme periode[1]. Hvis vi tar med både dem som er tilsatt og dem som har fått opprykk, er kvinneandelen 31 % (eller 57 av 186). Hvis opprykkene inkluderes, har altså universitet oppfylt måltallet på 30% nytilsatte kvinner i professorstillinger. Måltallet for førsteamanuensisstillinger er satt til 50 %. I perioden 2002–2005 har det imidlertid bare blitt tilsatt 35 % kvinner i førsteamanuensisstillinger. For professor II-stillinger er måltallet er 25 %, men det har ikke blitt tilsatt mer enn 18 % kvinner

i disse stillingene. Måltallet er 20 % når det gjelder nytilsatte kvinner i faglige lederstillinger. Universitetet har tilsatt 22 % kvinner i faglige lederstillinger og dermed nådd måltallet for denne gruppen.

I følge database for høgere utdanning (DBH[2]) utgjør kvinner 36.5 % av den totale andelen som er ansatt med førsteamanuensiskompetanse ved UiO. Ettersom måltallene skal reflektere rekrutteringsgrunnlaget for stillingene under, bør måltallet for professor I justeres opp fra 30 % til 35 %. Kvinner utgjør nå omtrent 22 % av de totale årsverkene av dem som er ansatt som professor I. Måltallet for professor II bør derfor ligge på minimum dette. Men ettersom måltallet for denne stillingskategorien lå på 25 % i forrige periode, beholder vi dette måltallet istedenfor å senke det. Kvinner utgjør videre 47,8 % av stipendiater med stillingskode 1017, og 45,8 % av stipendiater med stillingskode 1352. Måltallet for denne stillingskategorien ble ikke nådd i forrige periode. Måltallet for kvinnelige nytilsatte i førsteamanuensisstillinger forblir derfor på 50 %.

Rekrutteringsgrunnlaget for faglige lederstillinger er tilsatte med professorkompetanse, og førsteamanuensiskompetanse. 22 % av årsverkene innenfor ansatte med professor I-kompetanse er kvinner, mens tallet er 16,5 % for professor II. Måltallet for faglige lederstillinger for 2004–2006, som er på 20 %, ble nådd i 2005. Måltallet for faglige lederstillinger justeres derfor opp til 25 %.

Måltallene for 2007–9 blir som følger:

- Minimum 35 % kvinner blant *nytilsatte* professor I
- Minimum 25 % kvinner blant *nytilsatte* professor II
- Minimum 25 % kvinner blant *nytilsatte* faglige lederstillinger
- 50 % kvinner blant *nytilsatte* førsteamanuensis

Som ledd i arbeidet med å utforme, følge opp og justere måltall, skal det føres årlig statistikk over søkere, innstilte og tilsatte i faste vitenskapelige stillinger og lederstillinger ved UiO.

Det er også et ønske om å utarbeide måltall for stipendiater fra 2007. Flere studieprogrammer ved UiO har en svært skjev rekruttering av studenter. Dette er ikke heldig, verken for studentene selv, eller for fremtidig rekruttering til vitenskaplige stillinger. I tilfeller hvor mer enn 70 % av studentmassen er av samme kjønn, bør det settes inn tiltak og informasjonskampanjer for å øke rekrutteringen av det underrepresenterte kjønn. Er det over et tidsrom mer enn 80 % av samme kjønn på et program, bør man vurdere å gi ekstrapoeng til det underrepresenterte kjønn.

Er det mer en 90 % av samme kjønn, bør man iverksette en kvoteringsordning for å sikre bedre rekruttering. I tillegg til dette skal UiO lage en bedre oversikt over kjønnsfordelingen blant stipendiater og uteksaminerte studenter i ulike fag. Da det er variasjon i kjønnsfordelingen ved fakultetene, er det fakultetenes ansvar å lage lokale rekrutteringsplaner for sine fag basert på lokale utfordringer.

2.3 Måltall for andel kvinner på institutt-nivå

I tillegg til måltall for nytilsettinger i vitenskapelige stillingsgrupper, er det også et mål at kvinner skal være representert ved alle institutt, museer og sentre. Dette gjelder for stillingsgruppene professor I, professor II, faglige lederstillinger og førsteamanuenser.

2.4 Måltall for totalfordelinger i vitenskapelige stillingsgrupper

UiO har som ambisjon på sikt å sette måltall, ikke bare for nyrekrutteringer, men også for totalen av våre vitenskapelige stillinger. Dette vil kreve en mer omfattende prosess, hvor man gjør konkrete analyser av situasjonen innen det enkelte fagområde og ser på:

- alderssammensetning og forventede avganger
- budsjettsituasjonen og nytilsettinger i perioden
- rekrutteringsplaner lokalt; hvilke stillinger ønsker man å satse på?
- rekrutteringspolitikk og fagplaner; hvilke fagområder skal det satses på, og hva er kjønnsfordelingen innen disse fagområdene?

3. Fokusområder og virkemidler

For å oppnå våre overordnede mål må vi innføre et sett av generelle og spesifikke økonomiske, organisatoriske og kulturendrende virkemidler. Noen av disse berører organisasjonen som helhet. Andre må initieres, utformes og iverksettes lokalt, ut fra det store spennet som eksisterer mellom de forskjellige forsknings- og undervisningsmiljøene ved UiO.

3.1 Rettslig og administrativt rammeverk for utlysning og tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger

Likestillingsloven forbyr både direkte og indirekte diskriminering. Direkte diskriminering betyr at sosiale grupper åpenlyst forskjellsbehandles. Indirekte diskriminering omfatter ikke-intendert forskjellsbehandling. Med indirekte diskriminering siktes det til situasjoner hvor kjønnsnøytrale regler virker kjønnsskjevt på grunn av kvinner og menns ulike situasjon.

Universitetsloven § 30 nr. 3, som gjelder utlysning av og tilsetting i faste stillinger, fastslår at det ved ansettelse i akademiske stillinger skal legges vekt på likestillingshensyn. EFTA-domstolens dom av 24. januar 2003 i saken om øremerking av stillinger ved UiO går videre i sin definisjon av kjønn som yrkeskvalifikasjon. Pkt. 57 i domspremissene uttaler at det i ansettelsessammenheng er full adgang til å legge vekt på faktorer som kjønns- og likestillingskompetanse, herunder kvinnelig livserfaring der det er relevant for arbeidet. Stillingsbeskrivelse, utlysningstekst og rekrutteringsstrategier ved UiO skal derfor ta hensyn til behovet for kjønnsbalansert rekruttering. Regelverk og prosedyrer for utlysning og tilsetting i undervisnings- og forskningsstillinger hvor en bedre kjønnsbalanse er ønsket og/eller nødvendig endres der det er påkrevd.

3.2 Rekrutteringsprosesser

3.2.1 I løpet av planens virketid skal UiO ha en helhetlig gjennomgang av rekrutteringsprosessen til vitenskapelige stillinger, med tanke på å klargjøre hvordan likestillingsaspektet bedre kan forankres i prosessen.

3.2.2 Forskerrekrutter med omsorgsoppgaver

UiO skal føre en rekrutteringspolitikk som tar hensyn til at forskerrekrutter er i en innledende og sårbar fase i kvalifiseringsprosessen, parallelt med at de er i en livsfase hvor mange ønsker å få barn. UiO skal legge forholdene til rette for at fødselspermisjon og påfølgende omsorgsoppgaver ikke slår negativt ut for en videre akademisk karriere for unge forskere.

3.2.3 Utlysningsprofiler i rekrutteringsstillinger

Rekrutteringsstillinger, både stipendiat og postdoktor, bør lyses ut bredt faglig, med lav grad av spesifisering, for å øke tilfanget

av potensielle søkere. Postdoktorstipend skal brukes som et aktivt rekrutteringsverktøy, også for å bidra til kjønnsbalansert tilfang av kvalifiserte kandidater til faste stillinger. Det er derfor viktig at utlysninger av rekrutteringsstillinger skjer innen områder der det finnes kompetanse både blant kvinner og menn.

3.2.4 Karriererådgivning og personalpolitisk oppfølging

Ordningen med personlig opprykk til professorat er fortsatt et sentralt virkemiddel for å øke kvinneandelen blant professorer. Fagmiljøene bør føre en mer aktiv karriererådgivning og personalpolitisk innsats overfor ansatte forskere i mellomgruppestilling for å ta denne ordningen i bruk. Det bør for det første skje ved å gå i aktiv dialog med den enkelte ansatte om planer og behov i forbindelse med opprykk. For det andre bør det tidlig tilrettelegges for kvalifiseringsopprykk gjennom planmessig fordeling av driftsmidler, utenlandsopphold og forskningstermin. For det tredje bør særlig mannsdominerte fagfelt ta høyde for den ekstra belastning i form av administrative oppgaver kvinnelige tilsatte blir tildelt på grunn av krav og forventninger om hyppigere deltakelse i ulike utvalg, råd og komiteer. I noen fag opplever også kvinnelige tilsatte, som følge av sin mindretallsposisjon, å ha mer omfattende undervisningsoppgaver enn sine mannlige kolleger. Begge deler medfører mindre tid til egen forskning og bør kompenseres for. Fakultetene bør i sine lokale handlingsplaner konkret sette opp mål og tiltak for å rekruttere studenter og stipendiater til sine fagfelt.

3.3 Mentorvirksomhet

Erfaringene med UiOs mentorprosjekt for kvinnelige stipendiater og postdoktorer (2002–2003, 2004–2006) har vært stimulerende og lærerike. Både ved start av prosjektene og underveis har det blitt avdekket et stort behov i målgruppen for denne typen virksomhet, et behov som ellers ikke blir ivaretatt gjennom ordinær veiledning eller på annen måte. UiO har få fellesprosjekter som går på tvers av fagmiljøene. Mentorvirksomhet er en mulighet for enkeltpersoner fra ulike fagområder og fagkulturer til å knytte kontakt og få større innsikt i temaer og prosesser knyttet til kjønn, rekruttering og kulturvariasjoner innen akademia. Mentorvirksomhet kan med fordel anvendes overfor flere grupper tilsatte og utformes med henblikk på å møte særlige behov innen hver gruppe.

Evalueringene av mentorprogrammene viser at det er et ønske og behov for en mer aktiv og forpliktende rolle fra mentor. Det er også delte erfaringer med hensyn til om det er samtalene med mentor, eller samlingene med de andre adeptene som har vært viktigst. Adeptene som deltok i mentorprogrammene, hadde anbefalinger

om at ordningen må videreføres og ev. utvides til å omfatte alle kvinner i rekrutteringsposisjon. UiO vil utvikle og viderefører mentorvirksomheten.

3.4 Økonomiske støtte- og insentivordninger

Likestillingshensyn skal bakes inn i og gjøres til et synlig element i ordinære budsjettprosesser ved UiO. UiO sentralt forplikter seg også til å gjennomføre likestillingstiltak, eksempelvis mentorprogrammet, eller kurs i ledelse / ledelsesutvikling. Det er også et opplagt behov for å støtte differensierte lokale tiltak, som tar utgangspunkt i den varierte situasjonen ved de ulike fakulteter og fagmiljøer. Miljøer som har gode prosjekter bør få økonomisk støtte til å realisere dem.

3.5 Lokalt forankret likestillingsarbeid

Ansvaret for en helhetlig og kompetent likestillingspolitikk og prioriteringer ligger også hos de enkelte enhetene. Enhetene har mulighet til å søke om midler til likestillingstiltak én gang i året. Enkeltpersoner og enheter må søke fakultetet, og fakultetene må vurdere hvilke tiltak som er støtteverdige ut fra egne utfordringer og planer, før de sender en samlet søknad. Fakultetene lager egne, langsiktige handlingsplaner (2–3 år) som tiltakene det søkes midler til, knyttes opp mot. De lokale handlingsplanene er forankret i ledelsen ved enheten, og de er også ansvarlige for gjennomføring av tiltak og rapportering av oppnådde mål til UiO sentralt.

3.6 Likestillingskompetent ledelse

Forutsetningen for en vellykket likestillingsintegrering og kjønnsbalansert rekrutteringsstrategi ved UiO, er en faglig og fagadministrativ ledelse med likestillingskompetanse. UiO vil arbeide for å utvikle mål- og insentivstrukturer som stimulerer til ønsket måloppnåelse ved bruk av ledelse som verktøy. Den generelle kompetanse om kjønn og likestilling skal økes i administrasjon og ledelse.

Likestillingskompetanse vil i denne sammenheng bety kunnskap om politikk og regelverk knyttet til likestilling, innsikt i direkte og indirekte diskrimineringsmekanismer, kjennskap til de viktigste funn angående kjønnsskjevhet i utdanning og forskning, samt evne til å omsette denne viten i praktisk likestillingsarbeid.

Kjønnskompetanse vil si innsikt i kjønn som teoretisk begrep og i hva kjønn betyr i kunnskapsproduksjonen innen ett eller flere fagfelt.

Koordineringsgruppen for likestilling, som ble oppnevnt av Universitetsstyret i januar 2004, skal fortsette sitt virke. Gruppen består av representanter fra ledelsen ved fakultetene og museene, én representant fra kjønnsforskningsmiljøet og én stu-

dentrepresentant. En representant fra universitetsledelsen har ledet gruppen. Dette sikrer at likestillingsarbeidet har en forankring både hos ledelsen ved UiO sentralt og hos enhetene. Likestillingsrådgiver er sekretær for gruppen.

3.7 Ekstern og intern profilering

Offensiv satsing på utvikling av likestilling og bedre kjønnsbalanse ved UiO må tydeliggjøres gjennom en aktiv profilering internt og eksternt. Internt vil det kunne bidra til kunnskapsoverføring mellom ulike fagmiljøer og sjikt i organisasjonen. Slik kunnskapsoverføring vil i seg selv kunne stimulere til økt innsats. Eksternt vil det kunne bidra til positiv profilering av UiO som et moderne og dynamisk universitet. Det vil også kunne ha ringvirkninger i form av å kunne tiltrekke seg nye søkere. Fag som sliter med enkjønnet student- eller forskerrekruttering, bør vurdere endringer i "image" og profil som ledd i å gjøre faget mer attraktivt for søkere av begge kjønn.

Likestilling inngår i universitetets helhetlige profil. UiO bør samtidig følge opp innspill fra politisk ledelse i departementet, Kvinner i Forskning og andre aktører som kan fungere som alliansepartnere i dette arbeidet.

[1] Tilsettingstallene er hentet fra lønns- og personalsystemet LT per 11.11.05, opprykkstallene er hentet fra protokoller fra universitetsstyrets tilsettingsutvalg og fakultetenes tilsettingsorgan (2005).
[2] http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/ Tallene er fra oktober 2005.

Universitetet i Oslo
Organisasjons- og personalavdelingen
Likestillingsrådgiver
Postboks 1072 Blindern
0316 Oslo

www.admin.uio.no/opa/likestilling