HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE 2010 – 2012

Arbeid med likestilling mellom kjønnene er et strategisk anliggende for Universitetet i Oslo. Likestilling handler om mangfold og like muligheter. Likestilling handler også om kvaliteten på vår virksomhet som landets fremste institusjon for forskning, utdanning og formidling og mulighetene til å sikre et bred og god rekruttering av kompetent personale.

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*".

Som et ledd i arbeidet med å realisere intensjonene i UiOs nye strategiplan, er det utarbeidet en egen Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010 – 2012. Denne planen skal gi retning for arbeid med likestilling på sentralt og lokalt nivå de nærmeste to årene. Planen retter seg mot både ansatte og studenter. Handlingsplanen skal bidra til en bedre kjønnsbalansen i stillingskategorier og utdanninger med skjev kjønnsbalanse og fremme en organisasjonskultur og et arbeids- og læringsmiljø som vil gi kvinner og menn like muligheter. I perioden 2010 – 2012 skal UiOs arbeid for likestilling mellom kjønnene konsentreres om følgende to punkter: *Rekruttering og ledelse*

Det fremgår av "Strategi 2020" at UiO skal tilstrebe å bedre kjønnsbalansen på ulike stillingsnivåer gjennom rekrutteringsprosessen og oppfølging av ansatte. I perioden skal det det være særlig fokus på å bedre kjønnsbalansen i faste vitenskapelige stillinger og faglige lederstillinger. Utfordringene gjelder spesielt fagmiljøer på Jus, MN-fakultetet og Naturhistorisk museum. I forhold til studenter skal det særlig fokuseres på rekruttering av kvinner til realfagsutdanninger med lav kvinneandel.

Hovedmål 1: Rekruttering

I 2012 skal UiO ha oppnådd en bedre kjønnsbalanse i faste vitenskapelige stillinger og faglige lederstillinger. Det skal rekrutteres betydelig flere kvinnelige studenter til realfagsutdanninger med lav kvinneandel

TILTAK

Sentrale tiltak

- Sørge for en tydeligere profilering av UiO som attraktiv og kvinnevennlig arbeidsplass
- Sette av sentrale likestillingsmidler til lokalt initierte rekrutteringstiltak (vit. ansatte + studenter)
- Sette av midler til kvalifiseringsstipend til frikjøp/driftstilskudd til kvinner i førsteamanuensisstillinger
- Arrangere kurs i opprykksøknad for kvinnelige førsteamanuenser som vil kvalifisere seg til professor
- Gjennomføre mentoring-/coachingprogram for kvinner i postdoktor- og førsteamanuensisstillinger
- Arrangere lederutviklingsprogram med fokus på å øke rekrutteringen av kvinner til faglige lederstillinger

Lokale tiltak

- Utarbeide stillingsplaner for rekruttering til faste vit.stillinger med utgangspunkt i forventet avgang og kjønnssammensetning i fagmiljø/rekrutteringsgrunnlag
- Benytte "lete- og søkekomiteer" ved alle kunngjøringer av faste vitenskapelige stillinger og faglige lederstillinger for å identifisere og rekruttere aktuelle kvinnelige søkere, nasjonalt og internasjonalt, og menn der de er underrepresentert
- Motivere og aktivt legge forholdene til rette for kvinner i førsteamanuensisstillinger som ønsker å kvalifisere seg til professor
- Motivere og legge forholdene til rette for kvinner som ønsker å kvalifisere seg til faste stillinger
- Sørge for at likestillingsaspektet tas i betraktning ved forskningsstrategiske beslutninger
- Gjennomføre bevisste rekrutteringstiltak for å sikre en større andel kvinnelige studenter på realfagsutdanninger med lav kvinneandel

MÅLTALL

- 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
- Andelen kvinner på realfagsutdanninger med lav kvinneandel skal øke

Hovedmål 2: Ledelse

I 2012 skal UiO ha en ledelse på alle nivå som bidrar til å fremme UiOs likestillingspolitiske målsettinger og tiltak

TILTAK

Sentrale tiltak:

- Sikre at UiOs lederutviklingsprogram gir faglig og administrativ ledelse en generell kompetanse om kjønn og likestilling og forståelse av ansvaret for en helhetlig likestillingspolitikk
- Sørge for at ledere, ansatte og studenter blir kjent med institusjonens sentrale og lokale handlingsplaner og tiltak for likestilling og mot seksuell trakassering
- Sørge for at likestillingsperspektivet inngår rutinemessig i utarbeiding av alle strategi- og plandokumenter på alle organisasjonsnivå
- Sikre at likestilling tas opp som et fast tema på strategiske ledermøter med faglige ledere og i styringsdialogsamtaler på alle organisasjonsnivå

Lokale tiltak:

- Gjennomføre introduksjonsopplegg for alle nytilsatte der UiOs likestillingspolitikk og likestillingspolitiske målsettinger fremgår
- Benytte medarbeidersamtaler aktivt også som et likestillingspolitisk tiltak
- Benytte sluttsamtaler for å kartlegge hvorfor kvinner i rekrutteringsstillinger velger å ikke fortsette ved UiO
- Gi nytilsatte kvinnelige førsteamanuenser og postdoktorer et tilbud om personlig mentor/kontaktperson
- Vurdere lokale mentoringopplegg for kvinner i rekrutterings- og førsteamanuensisstillinger

MÅLTALL

- I løpet av 2012 gjennomføres det en kartlegging av hvordan UiO følger opp sitt ansvar for likestilling
- Alle enheter på fakultetsnivå, museer og sentre under styret skal ha tiltaksplaner for likestilling, og det skal avgis årlige rapporter om arbeid med likestilling
- Alle sentrale lederkurs skal gi innføring i likestillingspolitikk og regelverk

OPPFØLGING AV ARBEIDET

Det forutsettes at a*lle fakulteter, museer og sentre, lagt under styret, skal ha egne aktive tiltaksplaner*. I UiOs handlingsplan er det beskrevet tiltak som skal følges opp på lokalt nivå. Utover dette er det forventet at de lokale planene skal inneholde tiltak som tar utgangspunkt i egne lokale utfordringer. Det skal dessuten settes opp konkrete rekrutteringsmål for oppnåelse av kjønnsbalanse for de ulike fagmiljøene. Fakultetene bestemmer selv om det skal stilles krav om tiltaksplaner på egne institutter.

RAPPORTERING

Det skal skje en årlig rapportering på planlagte og gjennomførte tiltak for å fremme kjønnslikestilling i virksomheten og en oversikt over hvilke midler den enkelte har hatt til rådighet. Det skal videre rapporteres på dette arbeidet i UiOs årsrapport