Rapport fra arbeid med oppfølging av Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2009 (2007 – 2009)

UNIVERSITETET I OSLO

Innhold

1.	**Sammendrag**	**s. 3**
2.	**Bakgrunn**	**s. 4**
3.	**Rekruttering til vitenskapelige stillinger**	**s. 4**
	a Professorer	**s. 5**
	b Professor II	**s. 6**
	c Førsteamanuenser	**s. 6**
	d Faglige lederstillinger	**s. 7**
	e Postdoktorer, stipendiater og doktorander	**s. 7**
	f Gjennomgang av professortilsettinger i 2008 i et likestillingsperspektiv	**s. 8**
4.	**Karrierestiger**	**s. 10**
5.	**Aldersfordeling/aldersprofil professorer ved UiO**	**s. 11**
	a Generasjonsskifte – professorer og 1.am.	**s. 11**
6.	**Fokusområder og virkemidler – vurdering av innsats i 2009**	**s. 12**
	a Rekrutteringsprosessene	**s. 12**
	b Mentoringprogram for kvinnelige postdoktorer	**s. 12**
	c Likestillingsvurdering av planer og budsjetter	**s. 13**
	d Økonomiske innsats- og insentivordninger	**s. 13**
	e Fordeling av likestillingsmidler til tiltak i 2009	**s. 14**
	f Fakultetsvis fordeling av likestillingsmidler 2004 – 2010	**s. 14**
7.	**Insentivmiddelordningen**	**s. 14**
8.	**Seksuell trakassering**	**s. 15**
9.	**Kvinnedagen 8. mars**	**s. 15**
10.	**Ledelsesforankret koordineringsgruppe**	**s. 15**
11.	**Oppfølging av handlingsplan for likestilling – status ved fakultetene**	**s. 15**
12.	**Universitetsdirektørens kommentarer**	**s. 18**

1. Sammendrag

Et viktig mål i Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2007 – 2009 var å fremme kjønnsbalanse i faste vitenskapelige stillinger og i faglige lederstillinger. Det var satt ambisiøse mål for rekruttering av flere kvinner til nærmere definerte stillingskategorier, og planen inneholdt nærmere beskrivelser av tiltak for å få den nødvendige fremgang i likestillingsarbeidet. Tiltakene i planen ble knyttet opp mot UiOs årlige budsjett for likestillingsarbeid. Likestillingsstatistikken for 2009 viser at universitetet har oppnådd gode resultater i sitt rekrutteringsarbeid, selv om ikke oppsatte måltall for planperioden er nådd. Her følger en kort oversikt over utviklingen av kvinneandelen i ulike stillingskategorier:

Professorstillinger: Kvinner utgjør i dag 24,5 % av tilsatte i denne stillingsgruppen. Det har vært en relativt god utvikling av kvinneandelen fra 2007 – 2009 (fra 23,1 – 24,5 %). Måltall for nytilsetting (35 %) er imidlertid ikke nådd. Andelen kvinner blant nytilsatte professorer har i perioden variert fra 8,3 % (2009) – 25 % (2008). Rekruttering til professorstilling er derfor primært oppnådd gjennom opprykksordningen. Aktiv rekruttering av kvinner til ledige professorater og fortsatt satsning på tiltak som motiverer for personlig opprykk vil være viktig elementer i det videre likestillingsarbeidet.

Førsteamanuensisstillinger: Måltall for nytilsetting av kvinner i førsteamanuensisstillinger var satt til 50 %. Dette måltall er ikke helt oppnådd, selv om UiO hadde en god skår for 2008 (40 %) og 2009 (47 %). Andelen kvinner i denne stillingskategori ligger i dag på 40,5 % - en økning på 2,7 % i perioden. Dette gir et godt grunnlag for videre rekruttering til professorstillinger.

For begge førstestillingsgruppene finner vi en tydelig horisontal ubalanse mht manns- eller kvinnedominans.

Professor II-stillinger: Andelen kvinner i professor II-gruppen er lavere enn i de andre vitenskapelige stillingsgruppene (19,5 %). Økningen i planperioden har vært på 0,8 % årsverk (fire stillinger). Likestillingsmidler er benyttet for å styrke andelen kvinner i professor II-stillinger (og 20 % -stillinger for førsteamanuenser) i bl.a. realfagsmiljøet med få kvinner i vitenskapelige stillinger. Disse blir vurdert som en særlig viktig ressurs i ellers kvinnefattige miljøer.

Faglige lederstillinger: Kvinneandelen i faglige lederstillinger er fremdeles svært lav, og det er langt igjen til en tilfredsstillende kjønnsbalanse. Måltallet på 25 % for nytilsetting er ikke oppnådd. Andelen kvinner i instituttlederstillinger og blant dekaner har vært stabil i hele perioden. Andelen kvinner blant instituttledere og dekaner ligger på henholdsvis 32 % og 25 % - 14 kvinnelige instituttledere og 2 kvinnelige dekaner. UiOs ulike lederutviklingsprogram vil forhåpentligvis bidra til bedre vilkår for ledelse og større motivasjon for å ta på seg et slikt ansvar. En mer aktiv rekruttering vil dessuten kunne bidra til at flere kvinner takker ja til slike oppgaver. I gruppen professor for faglig lederskap (SKO 1404) har økningen i kvinneandelen vært på 15,3 % - i dag: 22 %.

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. I planperioden har UiO hatt en økning av kvinner i denne stillingsgruppen på over 8 %, og i dag ligger prosentandelen på 47.8 %. Den sterkeste økningen finner vi på SV (25 % i perioden), på Jus (16 %), Med (9 %) og på Matnat (7 %). Det innebærer at vi har fått et solid og godt grunnlag for rekruttering av flere kvinner til faste vitenskapelige stillinger innenfor flere av våre fagmiljøer. Blant stipendiatene er kvinneandel i dag på 54,6 % - en økning på 1,5 % i planperioden. UV har hatt den mest positive utviklingen (12 %) fra 2007 – 2009 og Matnat har i dag en kvinneandel på 41,1 % - en økning på 4,5 % i samme periode.

Når det gjelder **bruk av virkemidler** i handlingsplanperioden kan det vises til stor aktivitet både på sentralt og lokalt nivå. Betydelige midler er satt av til ulike rekrutteringstiltak, arbeid for å skape et bedre arbeidsmiljø og kompetanseoppbygging. Tiltakene er både individ - og grupperettet. På **lokalt nivå** er midlene i hovedsak benyttet til: mentoringprogram for kvinnelige førsteamanuenser, frikjøpsordninger for kvinner i denne stillingskategori, midler til nettverksarbeid, kunnskapsbygging, midler til rekruttering av flere kvinner til II-stillinger, reisestipend, tiltak for å øke vitenskapelig publisering, skolebesøksordning og etablererstøtte. Mer enn ¾ av de avsatte likestillingsmidler er benyttet til lokale tiltak som fakultetene har prioritert i sine handlingsplaner.

Universitetsstyret vedtok i april 2007 Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2007 – 2009. Rapport fra arbeid med likestilling har hvert år blitt lagt frem for styret med kommentarer i forhold til oppnådde mål. Denne rapporten vil i hovedsak omfatte resultater av arbeidet i 2009, men også oppsummere effekten av likestillingssatsningen fra hele planperioden.

2. Bakgrunn

Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2007-2009 hadde tre hoveddeler:
1. Hovedmål/visjon;
2. Integrering og bruk av måltall som viktig grep
3. Fokusområder og virkemidler

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.*
- *UiO vil intensivere arbeidet med å integrere likestilling som et grunnleggende element i all ordinær virksomhet ved institusjonen.*

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 ble satt på bakgrunn av kjønnsfordelingen i rekrutteringsgrunnlaget, dvs. at kjønnsfordeling på de ulike stillingsnivåene skulle speile det faktiske rekrutteringsgrunnlaget til hver av disse. Måltall var dermed et viktig redskap for å fremme kjønnsbalanse i faste vitenskapelige stillinger.

Måltallene for 2007-2009:
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

En vurdering av oppnådde måltall for UiO som helhet må basere seg på måloppnåelse lokalt. Måltallene ble imidlertid satt for 3 år, og da antall ansettelser ved fakultetene varierer fra år til år, kan en vurdering av oppnådde måltall først gjøres mot slutten av en planperiode.

3. Fokusområder og virkemidler

For å oppnå overordnede mål på likestillingsområdet ble det innført et sett av generelle og spesifikke økonomiske, organisatoriske og kulturendrende virkemidler. Det ble forventet at slike virkemidler skulle initieres og gjennomføres både sentralt og lokalt, i det utfordringene vil variere ved de ulike fakultetene og fagmiljøene. Handlingsplanen anga måltall for kjønnsfordeling blant nytilsatte i vitenskapelige stillinger og forutsatte at det ble utarbeidet tilsvarende planer på fakultetsnivå. Disse planene skulle ta utgangspunkt i fastlagte prinsipper vedtatt av universitetsstyret og skissere måltall og virkemidler for å nå de fastsatte mål for likestillingsarbeidet.

3. Rekruttering til vitenskapelige stillinger

I det følgende redegjøres det for rekrutteringssituasjonen med vekt på endringer som har skjedd fra 2007 – 2009 (planperioden). Tabellene er basert på data fra Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) og fakultetenes rapporter.

Tabellene 1 – 8 gir en total oversikt over årsverk og % andel kvinner i følgende kategorier: professor, professor II, førsteamanuensis, faglige lederstillinger, postdoktorer, stipendiater og doktorander de siste tre årene.

Tabell 1: Vitenskapelige stillinger ved UiO fra 2007 – 2009 – andel kvinner i årsverk og i %

Årsverk	2007			2008			2009		
	Totalt	Kvinner	K i %	Totalt	Kvinner	K i %	Totalt	Kvinner	K i %
Professor	778,8	179,7	23,1	786,1	183,2	23,3	771,7	188,7	24,5
Professor II	59,7	10,7	17,9	59,7	11,1	18,6	60,5	11,8	19,5
1.am	373,3	142,1	37,8	376,1	147,5	39,2	352,5	142,9	40,5
Postdoktor	298,1	118,4	39,7	331,9	160,0	48,2	314,1	150,3	47,8
Stipendiat	769,2	408,5	53,1	884,9	466,3	52,7	902,4	492,4	54,6

Kommentarer knyttet til de ulike stillingskategorier:

a. Professorer

Rekruttering til professorstillinger kan skje på tre måter:

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

Oversikten viser fordelingen av kvinner og menn i professorstillinger ved UiO i perioden 2007 – 2009, og tydeliggjør de utfordringer UiO har når det gjelder arbeidet med å skape en bedre kjønnsbalanse i professorgruppen. I 2007 ble det tilsatt 14 professorer ved UiO – av disse var det tre kvinner (21,4 %). I 2008 ble det foretatt 12 tilsettinger – hvorav 3 kvinner (25 %) I 2009 til ble det tilsatt 12 menn og 1 kvinne (8,3 %). Dette gir et snitt på 17,8 % i perioden og viser UiO kun har oppnådd 50 % av det oppsatte måltall på 35 %.

Andelen kvinnelige professorer har allikevel økt med 1,4 % de siste tre årene, fra 23,1 – 24,5 %, men denne økningen skyldes primært antall professoropprykk blant kvinner. De siste årene har antall professoropprykk hatt en sterk økning sammenlignet med ordinær tilsetting. I 2009 ble det registrert 25 kompetanseopprykk, og av disse var det 8 kvinner. Det har vært satset kraftig på tilrettelegging av muligheter for professoropprykk ved flere enheter på UiO. 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 MN-fakultetet har fått godkjent professoropprykk. Arbeid med tilrettelegging for merittering må intensiveres.

I tillegg til den vertikale ubalansen som vi har når det gjelder kvinneandel i de ulike vitenskapelige stillingsgruppene, har vi også en sterk horisontal ubalanse der mange fagmiljøer fremdeles har en sterk mannsdominans (eller kvinnedominans). Den laveste andel kvinner blant professorene finner vi på MN-fakultetet, med en kvinneandel på 14,6 % , og på Teologisk fakultet med 7,7 %. UV-fakultetet har den høyeste kvinneandelen blant sine professorer - 45,3 %. De resterende fakulteter har en kvinneandel blant sine professorer på 24 – 30 % kvinner.

Måltall for nytilsetting i professorater i perioden 2007 - 2009: Min. 35 % kvinner
Resultat etter endt planperiode: Måltall er ikke oppnådd
Resultat for hvert år: 2007: 21,4 % 2008: 25 % 2009: 8,3 %.

Tabell 1 professorer (årsverk)

Fakultet	2007		2008		2009		
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	K i %
HF	158,7	47,1	160,8	47,0	164,7	49,0	29,8
JUS	48,4	10,9	0,9	12,4	52,0	12,7	24,4
MNF	222,3	28,2	226,0	31,2	220,1	32,2	14,6
MED	130,0	34,8	129,7	32,8	120,1	31,5	26,2
OD	30,1	7,0	29,4	7,0	28,6	7,0	24,5
SV	110,1	29,2	107,7	27,0	105,6	27,6	26,1
TF	13.0	1.0	12,0	1,0	13,0	1,0	7,7
UV	40,0	15,0	41,9	17,3	41,3	18,7	45,3
Sentre	4,0	3,0	5,0	3,0	5,0	3,0	60,0
KHM	6,5	2,5	7,5	2,5	7,0	2,0	28,6
NHM	13,4	1,0	12,2	2,0	13,3	3,0	22,6

b. Professor II

Den totale økning i antall professor II-stillinger i perioden er på 0,8 (fire stillinger). Andelen kvinner i denne stillingskategori har økt med 1,6 % fra 17,9 til 19,5 %. Instituttene benytter 20 % - stillinger for å styrke sin kompetanse på spesielle forsknings- og undervisningsområder og for å styrke samarbeid med andre viktige institusjoner. Det har vært satset spesielt på å rekruttere kvinner til professor II-stillinger i fagmiljøer med lav kvinneandel. MN-fakultetet har i 2009 foretatt tilsetting i 13 professor II-stillinger. Til slike midlertidige stillinger ble det i 2009 tilsatt 10 kvinner og 20 menn, 18 av disse 30 ble tilsatt uten kunngjøring (inkl. forlengelser).

Måltall for nytilsetting i professor II-stillinger for perioden 2007 – 2009: min. 25 % kvinner
Resultat etter endt planperiode: Måltallet er (antagelig) ikke oppnådd*
Resultat for hvert år: 2007: (ingen måling)* 2008: 15 % 2009: 33 %

Tabell 2 Professor II-stillinger (årsverk)

Fakultet	2007		2008		2009		
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	K i %
HF	2,6	1,2	2,4	0,8	2,2	0,6	27,3
JUS	0,6	0,4	0,8	0,4	1,0	0,8	80,0
MATNAT	12.0	1,4	11,9	1,6	12,3	1,4	11,4
MED	35,0	5,2	36,7	6,2	36,9	6,8	18,3
OD	2,0	0,4	1,6	0,4	1,8	0,2	11,1
SV	4,6	1,0	4,2	0,8	3,9	1,0	24,1
TF	0,4	0,2	0,4	0,2	0,4	0,2	50,0
UV	2,3	0,9	1,5	0,7	1,9	0,9	47,5
Sentre	-	-	-	-	-	-	
KHM	-	-	-	-	-	-	
NHM	0,2	-	0,2	-	0,1	-	

c. Førsteamanuenser

I hele planperioden har det vært en økning på 2,7 % kvinner i denne stillingsgruppen. I 2009 ble det tilsatt 30 førsteamanuenser, hvorav 14 kvinner. Tallene fra 2008 viser et langt lavere antall tilsettinger - 12 menn og 8 kvinner (tall fra 2007 forekommer ikke). I løpet av de siste tre årene er antall førsteamanuensisstillinger redusert med 23.8 årsverk (fra 376,3 – 352,5), og det er grunn til å tro at dette skyldes interne professoropprykk og "frysing" av flere stillinger grunnet trang økonomi. Andelen kvinner i førsteamanuensisstillinger varierer fra 27,4 % på MN-fakultetet til 74,6 % på SV. (TF har en kvinneandel på 100 % - men kun to stillinger).

Måltall for nytilsetting i stilling som førsteamanuenser for perioden 2007 – 2009: 50 % kvinner
Resultat etter endt planperiode: Måltallet er (antagelig) ikke oppnådd*
Resultat for hvert år: 2007 (ingen måling)* 2008: 40 % 2009: 47 %

Tabell 3 Førsteamanuenser (årsverk)

Fakultet	2007		2008		2009		
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	K i %
HF	93,5	36,5	90,0	37,3	82,5	36,0	43,6
JUS	16,8	3,0	18,2	5,0	12,5	1,3	10,4
MATNAT	102,4	27,2	95,7	24,6	90,9	24,9	27,4
MED	45,1	17,2	42,3	18,7	42,7	18,9	44,3
OD	18,4	14,4	18,2	14,2	18,1	13,5	74,6
SV	42,7	19,8	51,5	24,2	43,5	21,9	50,4
TF	3,2	2,2	2,7	1,7	2,2	2,2	100,0
UV	32,8	14,8	31,1	12,8	33,1	13,6	40,9
Sentre	2,0	1,0	5,0	3,0	6,0	4,0	66,7
KHM	8,0	3,0	9,0	4,0	10,6	3,6	34,0
NHM	9,8	2,0	9,5	1,0	9,5	2,0	21,1

d. Faglige lederstillinger

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 42 instituttlederstillinger med til sammen 13 kvinner og 29 menn - det vil si en kvinneandel på ca 30 %. Det er dermed langt igjen til en tilfredsstillende kjønnsbalanse.
I tillegg til instituttledergruppen har UiO 18 senterledere med en fordeling på fire kvinner og 14 menn.

I 2007 hadde UiO én kvinne av i alt 13 stillinger. I perioden 2007 – 2009 ble det tilsatt fem nye senterledere, slik at nytilsettingen av kvinner i denne stillingskategori er steget med 80 % i perioden. Fordelingen er slik: HF: 2, MNF: 1 og MED: 2.

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.

Tabell 4 Instituttledere ved UiO 2007 - 2009

	2007			2008			2009		
Fakultet	**Totalt**	**Kvinner**	**K i %**	**Totalt**	**Kvinner**	**K i %**	**Totalt**	**Kvinner**	**K i %**
HF	**9,0**	**4,0**	**44,4**	**9,0**	**4,0**	**44,4**	**9,0**	**5,0**	**55,6**
JUS	**5,0**	**3,0**	**60,0**	**5,0**	**2,0**	**40,0**	**5,0**	**2,0**	**40,0**
MNF	**8,0**	**1,0**	**12,5**	**8,0**	**1,0**	**12,5**	**8,0**	**-**	**-**
MED	**6,8**	**1,0**	**14,7**	**7,8**	**3,0**	**38,5**	**8,0**	**3,0**	**37,7**
OD	**2,0**	**-**	**-**	**2,0**	**-**	**-**	**2,0**	**-**	**-**
SV	**6,0**	**2,0**	**33,3**	**6,0**	**3,0**	**50,0**	**6,0**	**3,0**	**50,0**
UV	**4,0**	**2,0**	**50,0**	**4.0**	**2,0**	**50,0**	**4,0**	**-**	**-**
TF	**-**			**-**			**-**		
Sentre		**1,0**			**1,0**			**1,0**	**100,0**

Tabell 5 Dekaner ved UiO 2007 – 2009

	2007			2008			2009		
Fakultet	**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**		
MNF	**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**		

Måltall for nytilsetting i faglige lederstillinger for perioden 2007 – 2009: 25 % kvinner
Resultat etter endt planperiode: 30 % kvinnelige instituttledere. Antall kvinner: 14 per 2009
Resultat etter endt planperiode: 25 % kvinnelige dekaner (2 per 2009)

e. Postdoktorer, stipendiater og doktorander

Ved UiO er det i dag 314 postdoktorstillinger, hvorav den største andelen er knyttet til MN-fakultetet (130 stilinger). Fra 2007 – 2009 har det vært en svært positiv utvikling når det gjelder antall kvinner i denne stillingskategori. I 2007 var kvinneandelen på 39,7 %. I dag er den på 47,8 % (150 stillinger), og økningen i planperioden har dermed vært på 8,1 %. 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 (32,1 % kvinner på MN-fakultetet (41,6 stillinger), 49,7 % kvinner på HF (20,3 stillinger) og 76,7 % kvinner på UV (6,6 stillinger).

Tabell 6 postdoktorer (årsverk)

Fakultet	2007		2008		2009		
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	%
HF	27,2	13,4	46,4	26,0	40,8	20,3	49,8
JUS	10,8	4,8	16,8	10.8	15,0	9,0	60,0
MNF	121,3	30,5	126,0	42,9	129,7	41,6	32,1
MED	76,1	41,3	71,2	42,9	63,0	40,1	63,7
OD	9,0	5,0	7,0	4,0	3,7	2,0	45,9
SV	18,9	5,9	29,2	15,2	25,3	14,2	56,1
TF	3,0		3,8		4,0		
UV	14,0	8,0	11,8	8,8	8,6	6,6	76,7
Sentre	10,3	6,0	15,7	8,4	19,1	13,8	72,3
KHM	2,0	1,0	1,0				
NHM	5,5	2,5	3,0	1,0	5,0	3,0	60,0

For stipendiater har andelen kvinner økt fra 53,1 til 54,6 i planperioden. Det er store fakultetsvise variasjoner. MN-fakultetet har det klart største antallet stipendiater men samtidig den laveste kvinneandelen – 41,1 % (376stillinger). HF har en kvinneandel på 59,7 % (132 stillinger), mens Med.fak er status 71,7 % kvinner (131 stillinger).

Tabell 7 stipendiater (årsverk)

Fakultet	2007		2008		2009		
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	%
HF	118,5	67,5	116,9	64,4	132,1	79,1	59,9
JUS	88,8	5,8	15,0	8,0	20,6	12,6	61,2
MNF	296,7	109,4	354,6	140,4	376,0	154,7	41,1
MED	126,3	93,3	142,5	101,4	131,7	94,4	71,7
OD			7,0	4,0	12,5	7,5	60,0
SV	100,8	54,3	123,9	63,6	108,0	53,9	50,0
TF	8,6	6,6	12,1	8,1	10,9	7,9	72,5
UV	52,6	35,8	61,2	46,4	63,3	50,8	80,2
Sentre	36,3	24,3	29,4	19,7	27,0	21,0	77,8
KHM	6,0	3,0	8,8	3,8	8,6	3,9	44,2
NHM	14,6	8,6	13,6	6,6	11,8	6,8	57,6

I 2009 ble det avlagt 391 doktorgrader ved UiO. Det er 44 færre enn året før. Kvinnene utgjorde 48 % av doktorandene, og dette er en svak nedgang fra året før hvor kvinneandelen lå på 50 %. Tabell 5 viser det totale antall avlagte doktorgrader og andel kvinner ved UiO i perioden 2007 – 2009.

Tabell 8 – doktorander (årsverk)

Fakultet	2007		2008		2009	
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner
HF	44	26	56	25	40	23
JUS	15	7	19	7	14	4
MNF	106	36	130	48	105	36
MED	109	70	147	84	163	94
OD	1	1	6	5	5	4
SV	44	21	55	29	46	17
TF	4	3	8	6	4	2
UV	17	12	12	10	14	8
Sentre	1	1				
KHM	1	1				
NHM	2	1	2	2		

f. Gjennomgang av 12 professorstilsettinger i 2008 (case)

OPA har sett på professortilsettingene i 2008 i et kjønnsperspektiv. Ved å gå inn i den enkelte sak og se på tilsettingsprosessen i alle ledd kan vi få en vurdering av om nødvendige likestillingsperspektiv er ivaretatt.

Det ble foretatt tilsetting i 12 professorstillinger i 2008 – åtte menn og tre kvinner ble tilsatt. Tilsettingene kan deles i to kategorier:

A: Tilsetting uten kunngjøring – fem saker - fem menn ble tilsatt (én midlertidig (50 % stiling) og fire faste)

B: Tilsetting på grunnlag av ordinær kunngjøring – syv saker – tre kvinner ble tilsatt

A: I fire av disse fem sakene er det skjedd en intern rekruttering. To saker som gjelder en midlertidig forflytning og tilsetting etter kvalifikasjonsstipend kan vanskelig defineres som tilsettingssaker. De to øvrige sakene gjelder "kallelse" på bakgrunn av kompetanse i forbindelse med utvikling og/eller styrking av spesielle fagområder. En av disse stillingene er midlertidig (tre- årig og 50 % stilling). Ved de interne tilsettingene er ikke tilsettingene vurdert i kjønnsperspektiv, men det er foretatt en grundig likestillingsvurdering i sak om ekstern rekruttering.

B: I de tre sakene hvor en kvinne ble tilsatt etter kunngjøring hadde vi én sak hvor en kvinne var satt på førsteplass (alene) av sakkyndig komité - ut fra moderat kjønnskvotering. Kvinnen ble ansett som den klart best kvalifiserte også etter intervju og prøveforelesning. I sak nummer to kom en kvinne på delt førsteplass sammen med en mann, men innstillingsmyndigheten satte mannen på førsteplass ut fra forskningsprofil og personlig egnethet. Det sentrale tilsettingsutvalget tilsatte, imidlertid, kvinnen ut fra UiOs målsetting om å arbeide for kjønnsbalanse i toppstillinger. I den tredje saken ble mannen rangert først ut fra antall publiseringer mv, selv om komiteen hadde vanskelig for å skille de to. Mannen ble innstilt på førsteplass ut fra en samlet vurdering etter intervju og prøveforelesning. Han trakk imidlertid søknaden, og kvinnen ble tilsatt.

I de fire sakene hvor en mann ble tilsatt etter kunngjøring var situasjonen slik:

Sak 1: Kun en mannlig søker – ikke spesiell smal kunngjøring. Usikkert om kvinner ble anmodet om å søke.

Sak 2: Sakkyndig komité rangerte en mann på førsteplass og kvinner på andre- og tredjeplass. Mann ble tilsatt på grunnlag av dette og ut fra kjennskapet til han (intern). De to kvinnene ble ikke rangert. Kjønnsperspektivet er ikke nevnt i fremlegget.

Sak 3: To kvinner ble funnet professorkompetente, men ikke rangert av sakkyndig komité og heller ikke av innstillingsmyndigheten. Saken ble vurdert ut fra et kjønnsperspektivved at liekstillingsutvalget ved det aktuelle fakultet uttalte seg noe generelt om at det var øsnkelig med flere kvinnelige professorer.

Sak 4: En utenlandsk kvinne ble rangert som nr fire av sakkyndig komité og innkalt til intervju. Hun trakk imidlertid søknaden før intervjuet og oppga faglige grunner pluss at hun mente at konkurrenten passet bedre i den aktuelle stillingen.

Kommentarer: Det er gjennomført intervju i disse sakene og oftest også prøveforelesninger. I en sak ble dette ikke gjennomført med den begrunnelse at man hadde godt kjennskap til søkeren.

Intervjugruppene er generelt bredt sammensatt, med unntak av i en sak der "universitetsledelsen" intervjuer.

Kjønnsperspektivet trekkes i varierende grad frem i tilsettingssaken når det gjelder vurdering av aktuelle kandidater.

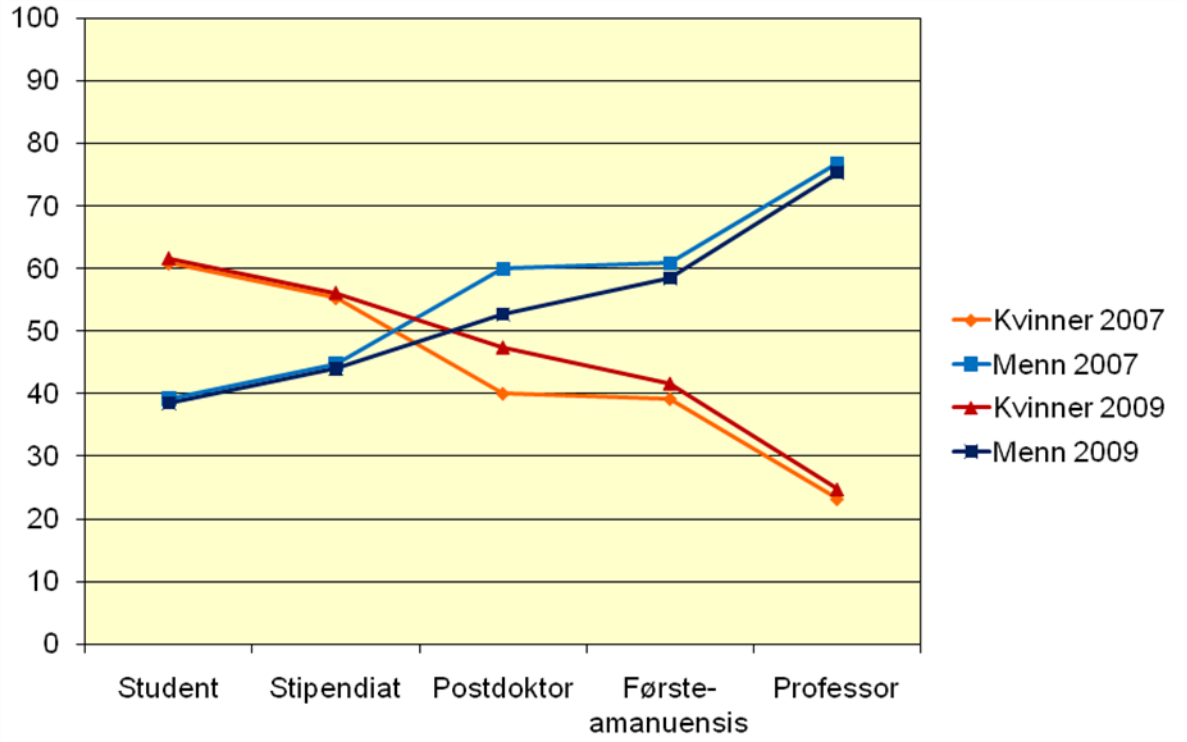
Det er ikke lett å se noen gjennomgående trekk ved tilsettingssakene som har betydning for rekruttering av flere kvinner. Det er, imidlertid, et trekk at det er færre kvinnelige enn mannlige søkere, og jevnt over er færre kvinner funnet kvalifisert av de sakkyndige. Tilsetting uten kunngjøring kan se ut til å favorisere menn, men her har vi et litt for svakt grunnlag for en endelig konklusjon.

Når det gjelder innstillings- og tilsettingsmyndighetens håndtering av sakene ift de sakkyndiges vurdering så slår dette begge veier ift kvinner. I ett tilfelle snudde tilsettingsutvalget om på rangeringen slik at en kvinne ble tilsatt.

I disse tilsettingssakene er syv fakulteter representert, og tilsettingene gjeldt både mannsdominerte miljøer og miljøer med en større andel kvinner.

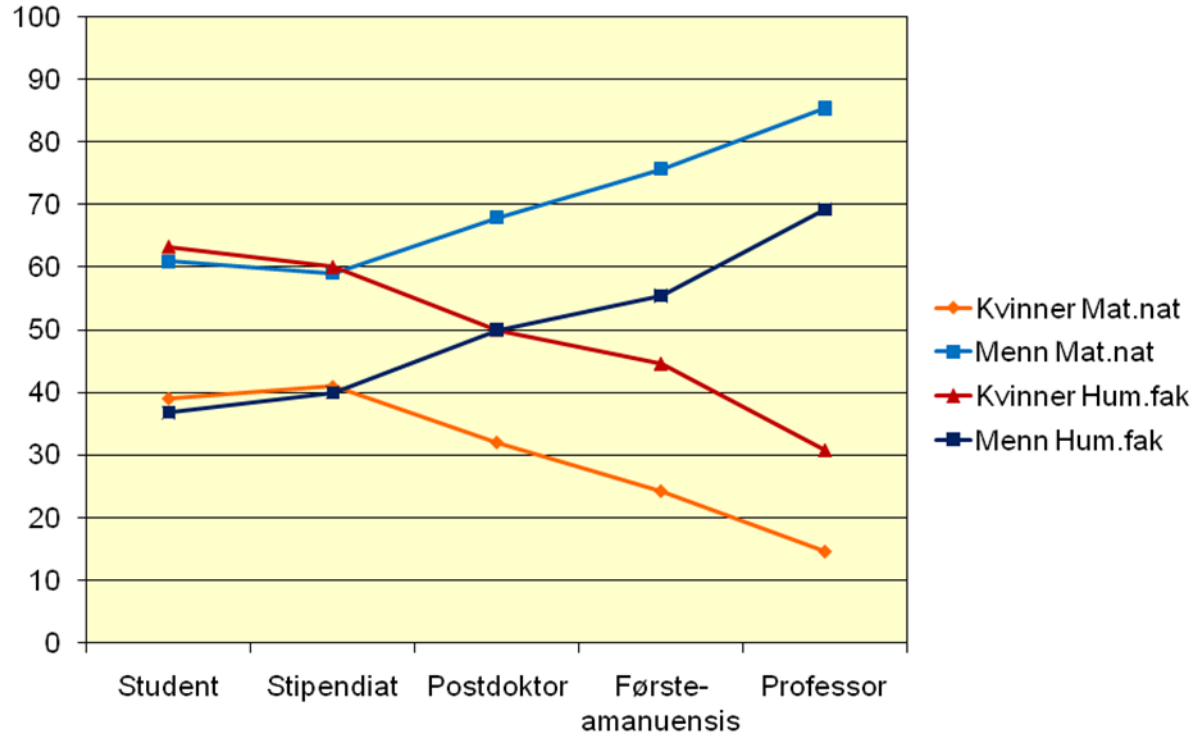
4. Karrierestiger

Karrierestigen ved UiO i 2007 og 2009



Kilde: Forskerpersonalregisteret/DBH

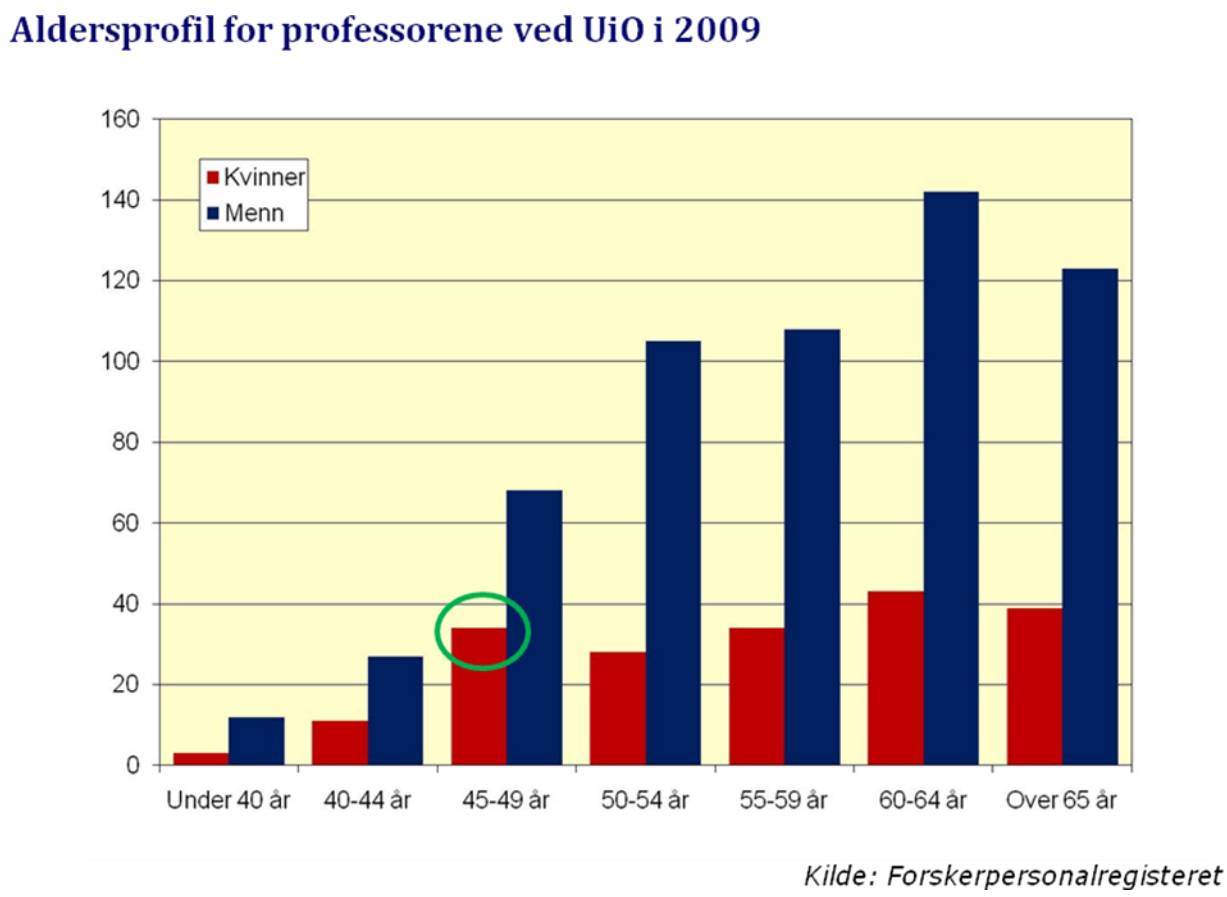
Karrierestigen ved UiO i 2009, Hum.fak og Mat-nat.



Kilde: Forskerpersonalregisteret/DBH

5. Aldersfordeling

UiO har 220 personer i faste vitenskapelige stillinger mellom 65 og 69 år. Tar vi med gruppen 60 – 64 år viser oversikten at de fleste ansatte i undervisnings- og forskerstillinger tilhører denne aldersintervallgruppen – 271 personer. Den største utskiftningen de neste fem årene vil skje på HF, MN-fakultetet og Med.fak. Professorene er den stillingsgruppe som står lengst i stilling og har høyest gjennomsnittelig alder.



Tabell 9 Generasjonsskifte - Aldersintervall tilsatte ved fakulteter 60 – 69 år (årsverk)

	60 – 64		65 – 69		Totalt
	Professor	1. am.	Professor	1. am.	60 - 69
HF	46,6	7,0	33,8	9,9	98.3
JUS	6,0	4,0	14,0	2,0	26.0
MNF	45,0	9,0	23,8	6,0	83,8
MED	30,0	3,0	31,0	2,0	66,0
OD	6,0	1,9	5,0	2,0	14,9
SV	22,3	3,0	29,4	7,5	62,2
TF	4,0	-	1,0	-	5,0
UV	14,1	7,2	12,5	3,9	37,7
KHM	2,0	1,0	2,0	2,6	7,6
NHM	2,0	1,0	4,3	1,0	8,3

5. Fokusområder og virkemidler – vurdering av innsats i 2009

Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2007 – 2009 har som hovedmål å skape en bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger og fremme en organisasjonskultur og et arbeidsmiljø som er inkluderende og rettferdig for begge kjønn.

For å stimulere til en økt innsats og utforming av tiltak på disse områdene har det vært satt av økonomiske midler, både sentralt og lokalt. Tiltakene har vært både individ- gruppe- og miljørettet og avspeiler utfordringer på likestillingsområdet. Virkemidler er rettet inn rekrutteringstiltak, kvalifiseringsstipend eller ekstra forskningstermin til kvinnelige forskere, personalpolitiske oppfølgingstiltak som karrieresamtaler og medarbeideroppfølging, mentorordninger, lederutviklingstiltak, nettverksbygging, kunnskapsbygging og informasjon. Fakultetene har redegjort for eget likestillingsarbeid i rapporter til Koordineringsgruppen for likestilling og til universitetsstyret.

a. Rekrutteringsprosessene

I "Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2007-2009" heter det bl.a. at likestilling er både et mål og en prosess som innebærer:

- *en aktiv rekrutteringspolitikk som utjevner skjev kjønnsseleksjon og indirekte diskriminering*

UiOs posisjon som et av ledende universitetene 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 vil bli knytte opp mot Strategi2020 og en ny handlingsplan for vitenskapelige ansatte. Det er ønskelig å få til en forenkling av arbeidet, samtidig som kvalitetsaspektet blir bedre forankret. Likestillingsperspektivet tas inn i den videre utarbeiding av prosessbeskrivelser og i konkrete forslag til tiltak.

Statusrapportene fra fakultetene og likestillingsstatistikken viser at UiO fortsatt står overfor store utfordringer når det gjelder rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger. Mens man tidligere mente at kvinneandelen i vitenskapelige stillinger ville øke jevnt ettersom flere kvinner søkte høyere utdanning, dreier dagens debatt om likestilling seg mer om å identifisere og fjerne kjønnsbarrierer i utdanningssystemet. Likestillingsfokuset må derfor komme sterkere frem i rekrutterings- og likestillingsarbeidet, og det må legges vekt på utvikling av et godt arbeidsmiljø slik at kvinner ønsker å søke stilling her - og BLI her! Aktuelle tiltak innarbeides i ny handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010 – 2012.

b. Mentoringprogram for kvinnelige postdoktorer

Universitetets fjerde mentoringprogram for kvinnelige postdoktorer ble igangsatt høsten 2009.
Av 43 søkere ble det tatt opp 22 adepter. Det er 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. Målet med mentoringprogrammene å rette økt oppmerksomhet mot kvinner i rekrutteringsposisjon og støtte og motivere dem i deres kompetanse- og karriereutvikling.

Mentoringprosjektet er i hovedsak bygget opp rundt dialogen mellom mentor og adept. Gjennom samtaler med mentor skal adepten få råd og drahjelp til å konkretisere "veien videre" og få innsikt i organisasjonene formelle og uformelle strukturer. Det arrangeres flere fellessamlinger og kurs i løpet av programmet som går over ett år.

Evalueringen av tidligere program viser at dette tiltaket er meget vellykket. Adeptene får god innsikt i organisasjonskunnskap og kulturelle forhold og oppnår en positiv læring på det personlige plan. Mentorene gav tilbakemelding om at de lærte mye om det å være i en rekrutteringsposisjon, og at de derfor kan bli viktige "nøkkelpersoner" i egne fagmiljø når det gjelder å legge forholdene til rette og bidra til økt rekruttering av 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.

c. Likestillingsvurdering av planer og budsjetter

Det er utført et solid arbeid knyttet til prosjektet "Likestillingsvurdering av planer og prosesser" i handlingsplanperioden. Som første universitet i Norge har gjennomførte UiO en likestillingsvurdering av deler av budsjettet. Å likestillingsvurdere vil si at man gir en vurdering av om kjønnsperspektivet tas inn i institusjonens plan- og budsjettprosesser, noe som kan synliggjøre og dokumentere uønsket og uintendert ulikhet mellom menn og kvinner. Fem områder i universitetets budsjett er identifisert og vurdert og funnene indikerer at det er få kjønnsforskjeller dersom man ser på hvert enkelt tiltak. Ser man på tiltak eller prioriteringer over tid og i sammenheng med andre, finner man imidlertid at ulemper akkumuleres for kvinner mens fordelene akkumuleres for menn.

Prosjektet har bidratt til å dokumentere og synliggjøre utfordringene på likestillingsområdet ved at ordinære, "kjønnsnøytrale" tiltak kan ha kjønnsskjeve utfall. Dette gir et klart signal om at likestilling i enda større grad må integreres i ordinær drift hos enhetene og i de sentraladministrative avdelinger. På bakgrunn av funnene har arbeidsgruppen gitt anbefalinger til endringer som kan bidra til at tiltakene ikke virker kjønnsskjevt. Resultatene fra disse undersøkelsene er dokumentert i egne hefter. Arbeidet vil bli fulgt opp høsten 2010.

d. Økonomiske innsats - og insentivordninger

Innsatsmidler:

For å nå målene handlingsplanen ble det for 2009 satt av 2.675,- millioner kroner til likestillingstiltak på UiO. To millioner ble satt av til oppfølging av på lokalt nivå, og disse midlene er ment "*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. Ved siste tildelingsrunde kom det inn søknader på vel 2,7 millioner kroner, noe som betyr at fakultetene er beredt til å sette av tilsvarende sum selv. Etter søknad og vurdering av prioriterte tiltak fikk fakultetene tildelt ca 2.2 millioner kroner fra potten til tiltak i 2010. 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. Det legges særlig vekt på undersøkelser og tiltak knyttet til egen rekrutteringspraksis
- Miljørettede tiltak
- Profilering

Under skisseres noen eksempler på tiltak:

- Frikjøp: Alle kvinnelige førsteamanuenser som har fått frikjøp fra undervisning ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet er i ferd med å søke om opprykk til professor etter kompetanse. Ordningen benyttes etter hvert også ved flere andre fakultet.
- Forskningsassistenter: Det juridiske fakultet har fått likestillingsmidler til å finansiere forskningsassistenter for kvinnelige stipendiater og professorer som var i sluttfasen av større arbeider. Tiltaket bidrar til nettverk og arbeidserfaring for assistenter og avlastning for forskerne.
- Mentoringprogram/mediehåndteringskurs: Mentoringprosjektet for kvinnelige førsteamanuenser på OD, og et mentoringkurs for kvinnelige stipendiater på JUS
- Rekruttering av kvinner til II-stillinger ved institutter med lav kvinneandel (MNF)
- Tiltak for å øke vitenskapelig publisering (artikkelseminar og skrivestipend) blant kvinner i vitenskapelige stillinger er et satsningsområde på JUS og SV.
- Undersøkelse som skal styrke kunnskapen rundt likestilling, faglig kvalitet og rekruttering (TF)
- Skolebesøksordning med det formål å rekruttere flere mannlige studenter på SV
- Etablering av kvinnenettverk på JUS og MNF
- Etablererstøtte til nytilsatt kvinnelige førsteamanuensis på NHM

- Kompetanseseminar for likestillingskontakter på MNF
- Trainee-stillinger /karrierefremmende tiltak (overgangsstipend)for tre utvalgte kvinnelige masterstudenter på MNF/IFI og CEES

e. Fordeling av likestillingsmidler (innsatsmidler) til tiltak for 2010:

Enhet	Tiltak :	Beløp
MNF/CeeS/IFI	Frikjøp, karrieretiltak, reisestipend, professor II, kompetanseseminar	1 073 000,-
Med/CMBN	Etablering av nettverk /symposium	200 000,-
HF	Professor II, seminar, frikjøp for kvinnelig førsteamanuensis	291 999,-
SV	Frikjøp kv. førsteamanuensis, skolebesøksordning/ rekrutteringstiltak	160 000,-
JUS	Forskningsassistenter, artikkelseminar, frikjøp, mediehåndteringskurs, mentorordning	92 500,-
OD	Forskningstermin for kv. førsteamanuensis, mentoringprogram for kvinnelige førsteamanuenser	114 150,-
TF	Undersøkelse – rekruttering til faget	134 000,-
STK	Tverrfaglig nettverk	14 500,-
NHM	Etablererstøtte for kvinnelig førsteamanuensis	139 000,-

f. Fakultetsvis fordeling av likestillingsmidler 2004 – 2010

Enhet	2004	2005	2006	2006	2007	2008	2009	2010	Totalt
MN	459 000	320 000	365 000	441 754	335 000	555 000	575 000	1 073000	4 123 754,-
MED	200 000		180 000		500 000	220 000	360 000	200 000	1 660 000,-
HF	175 000	150 000	268 675	90 000	483 000	399 624	335 000	291 999	2 193 288,-
SV	470 000	130 000	584 000			87500	267 000	160 000	1 698 500,-
JUS	255 000		471 000		150 000	86 000	100 000	92 500	1 154 500,-
UV		137 500	135 000			36 000			308 500,-
OD			200 000				132 500	114 500	447 000,-
TF	15 000		75 000			242 000	135 000	134 000	601 000,-
NHM				200 000				130 000	330 000,-
CIR							80 000		80 000,-
EMBIO							20 000		20 000,-
STK						277 000		14 500	291 500,-

7. Insentivmiddelordningen

I utarbeidelsen av handlingsplanen for 2004-2006 ble fagmiljøene tatt med på vurderingen av et systematisk belønningssystem som premierer enheter som tilsetter kvinner i vitenskapelige stillinger, og som første universitet i Norge ble det i 2004 vedtatt en *insentivmodell* for likestilling. Modellen omfordeler maksimalt 4 millioner kroner årlig. Tilbakemeldingen fra enhetene er at modellen har bidratt for lite til å synliggjøre og fremme likestilling. Dette er innspill som ble fulgt opp av Koordineringsgruppen, og i møte 21. oktober 2009 ble det vedtatt at ordningen opphører fra 2010, og at midlene ønskes benyttet til styrking av innsatsmiddelpotten.

8. Seksuell trakassering

Varsling om seksuell trakassering i fagmiljøer ved UiO bidro til strekt fokus på varslingsrutiner og bedre informasjon til ansatte/studenter på nyopprettede web-sider, der det gis opplysninger om hvilen hjelp som kan ytes i slike saker, hvor en kan henvende seg og retningslinjer for ledere og andre som får slike henvendelser.

9. Kvinnedagen 8. mars 2009

Det ble gjennomført et seminar i samarbeid med STK med tittelen "Finanskrise og næringsliv – kjønn og likestilling. Det deltok ca 70 på dette morgenseminaret i Gamle Festsal.

10. Ledelsesforankret koordineringsgruppe

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.

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 egen handlingsplan/mål for arbeidet med likestilling?*
2. *Beskrivelse av status basert på fakultetets handlingsplan/mål for likestilling.*
3. *Vurdering av egne oppnådde måltall for 2009* for tilsetting av kvinner i følgende stillingskategorier:*
    - *Professor (SKO 1013) – ikke professoropprykk*
    - *Førsteamanuenser (SKO 1911)*
    - *Faglige lederstillinger (SKO 1474, SKO 1475 og SKO 1404)*
    - *Professor II (SKO 8013)*
4. *Rapport om hvor mange kvinner som fikk godkjent opprykk i 2009*
5. *Rapportering om bruk av tildelte likestillingsmidler for 2009*
    - *Gjennomførte tiltak*
    - *Vurdering av oppnådde effekter*
    - *Tiltak som ikke per dato er igangsatt innenfor rammen av tildelte midler*
6. *Blir likestilling tatt opp som tema på ledermøter, seminarer, styringsdialogmøter, møter med tjenestemannsorganisasjonene mv.?*
7. *Har fakultetet eget likestillingsutvalg? Navngi leder for utvalget og/eller ansvarlig på fakultetsnivået.*

HF har utarbeidet forslag til ny handlingsplan (HP) som skal vedtas våren 2010. Fakultetet vil satse på tiltak som bedrer arbeid i rekrutteringsfasen: bruk av søke – og letekomiteer, bevisstgjøring ift kvinners kvalifikasjoner og bruk av kvinner i professor II-stillinger og primært å kunngjøre ledige stilling på førsteamanuensisnivå og spesielt på rekruttering av flere kvinner til fagmiljøer med manglende kjønnsbalanse. (historie, musikkvitenskap, idéhistorie, filosofi og medievitenskap).

Fakultetet har satt egne måltall for tilsetting i de stillingskategorier som er nevnt i sentral HP. 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 2009.

Fakultetet har rapportert om bruk av likestillingsmidler og alle tiltak er gjennomført.

Fakultetet har ikke eget likestillingsutvalg.

SV har en handlingsplan som er utformet slik at det er fakultetets ledelse som koordinerer likestillingsarbeidet. Det er enhetene selv som står for gjennomføring av tiltak tilpasset egne måltall og prosesser for faglig utvikling innen forskning og undervisning.

Fakultetet har en uttalt målsetting om å rekruttere kvinner til faste vitenskapelige stillinger for å oppnå en mer kjønnsbalansert stillingsstruktur. Fakultetet fører en aktiv rekrutteringspolitikk med virkemidler rettet mot ulike stillingsnivåer og prosedyrer og har bl.a. som hovedregel å lyse ut førsteamanuensisstillinger. Det arbeides bevisst med tiltak for å øke publiseringsgraden blant kvinner.

Fakultetet har gjennom arbeidsprosessen med faglige prioriteringer vurdert potensielle kjønnsutjevnende effekter og tiltak – ref. fakultetets langsiktige forsknings- og utdanningsprioriteringer der likestillingshensyn er integrert.

Fakultetet har identifisert tre enheter som har særskilte utfordringer knyttet til skjev rekruttering. (ISV, ØI og PSI). Særlige tiltak er rettet inn mot disse enhetene.

Fakultetet oppfyller måltallene med hensyn til tilsettinger i 2009 i samtlige stillingskategorier. Av i alt syv godkjente i 2009 var det kun én kvinne.

Fakultetet har rapportert om bruk av likestillingsmidler og alle tiltak er gjennomført.

Dekanens ledergruppe er (instituttledermøtet) er tillagt oppgaven som likestillingsutvalg og har et særlig ansvar for å se til at fakultetets likestillingsarbeid integreres med regulær virksomhet, bidra til likestilling og følge opp fakultetets likestillingspolitikk.

JUS har en strategiplan for perioden 2006 – 2009 med seks punkter om likestilling. Disse punktene beskriver en målsetting om en økt kvinneandel i vitenskapelige stillinger, men også vitenskapelige lederstillinger. Det er også ønskelig å se på eventuelle lønnsforskjeller.

Fakultetet arbeider for en økt kvinnelig andel vitenskapelige ansatte. I 2009 ble det ansatt 2 menn og 1 kvinne i de stillingskategorier som er nevnt i sentral HP. Én kvinne og én mann fikk opprykk til professor i 2009.

Fakultetet har redegjort for bruk av tildelte likestillingsmidler fra sentral pott i 2009 og alle tiltak er gjennomført.

Fakultetet har et eget likestillingsutvalg.

MNF har en handlingsplan for likestilling som er forlenget utover planperioden i påvente av den nye sentrale handlingsplanen. Fakultetet har prioritert rekruttering av flere kvinner til faste vitenskapelige stillinger og tilrettelegging av arbeids- og utviklingsmuligheter for kvinner i disse stillingskategorier.

Fakultetet rapporterer detaljert om tiltak gjennomført på enhetsnivå. Enhetene gjør et godt arbeid og har fokus på likestilling, men at engasjementet og iverksatte tiltak følges opp i varierende grad.

Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger på fakultetet viser relativt små endringer. Fra 2008 – 2009 økte kvinneandelen for professorer med 0,8 % (fra 13,9 – 14,7). Når det gjelder førsteamanuenser har kvinneandelen sunket fra 25.5 – 24,8 % i samme periode, og for professor II fra 13,5 – 11,4 %. Måltall for samtlige stillingskategorier er ikke oppnådd.

Fakultetet har redegjort for bruk av tildelte likestillingsmidler fra sentral pott for 2009 og alle tiltak er gjennomført.

Fakultetet har et eget likestillingsutvalg, og likestilling som tema blir jevnlig diskutert i fakultetets ulike fora.

MED har utarbeidet handlingsplan for likestilling 2010 – 2012. fakultetet har formulert følgende hovedmål: 1. Rekruttering av flere kvinner til faste vitenskapelige stillinger og 2. Tilrettelegge arbeids- og utviklingsmuligheter for kvinner i vitenskapelige stillinger.

Fakultetet har ikke greid å innfri mål om en økning på 10 % når det gjelder andelen kvinner i vitenskapelige toppstillinger, med unntak av nytilsetting i stilling som førsteamanuensis. Fakultetet melder at to kvinner fikk godkjent professoropprykk i 2009.

Fakultetet har redegjort for bruk av tildelte likestillingsmidler fra sentral pott for 2009 og alle tiltak er gjennomført, med unntak av ett.

Fakultetet er i ferd med å opprette eget likestillingsutvalg og melder at likestilling som tema blir tatt opp jevnlig.

UV har for tiden ingen handlingsplan for likestilling, men det arbeides med å ferdigstille en plan våren 2010. Fakultetet kommenterer i sin rapport at en har en jevn kjønnsfordeling med en kvinneandel i snitt på 59 %. 40 % av de faglige lederstillinger er besatt av kvinner og fakultetet fyller dermed et generelt mål om minst 40 % kvinner i alle de oppsatte stillingskategorier i sentral HP.

UV-fakultetet har imidlertid en skjev kjønnsfordeling i studentgruppen og blant tilsatte i rekrutteringsstillinger, med en markant kvinnerepresentasjon i begge kategorier. Denne utfordringen er i flere sammenheng tatt opp og diskutert på fakultetet og vil gjenspeiles i ny HP. Ingen ansatte fikk opprykk til professor i 2009.

Fakultetet søkte ikke om likestillingsmidler fra sentral pott for 2009.

Fakultetet oppnevnte i august 2009 et eget nytt likestillingsutvalg.

TF har i 2009 arbeidet med utvikling av en egen handlingsplan for likestilling. Handlingsplan for perioden 2010 – 2013 ble vedtatt på fakultetsstyremøte i januar 2009.

Fakultetet har ikke tidligere satt opp måltall for tilsetting i vitenskapelige stillinger, men har i 2009 tilsatt en kvinne (midl.) i en førsteamanuensisstilling. Ingen av de ansatte har fått godkjent opprykk i 2009.

Fakultetet har redegjort for bruk av tildelte likestillingsmidler fra sentral pott for 2009. Ett tiltak ble utsatt til 2010.

Likestilling er tema i ledermøter og andre relevante organer. Fakultetet har også holdt et fakultetsseminar m likestilling og forskningskvalitet.

Fakultetet har ikke et eget likestillingsutvalg, men prodekan er representert i Koordineringsgruppen for likestilling og er fakultetets likestillingsansvarlig.

NHM har startet arbeidet med egen handlingsplan for likestilling mellom kjønnene. NHM har hatt som målsetting å opprettholde, styrke og øke kvinneandelen i faset vitenskapelige stillinger og i stipendiatstillinger. Kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger er i dag på ca 20 %, mens den ligger på 58 % på stipendiatnivå og 75 % på postdoktor. I planperioden har det vært få utlyste faste stillinger. Av i alt fire utlyste stillinger på førstestillingsnivå i 2009 ble det tilsatt én kvinne. Ingen av de ansatte har fått opprykk i 2009.

NHM søkte ikke om likestillingsmidler fra sentral pott for 2009.

Likestilling og mangfoldsperspektiv har vært et sentralt punkt i arbeidet med ny strategisk plan og som tema på ledermøter.

NHM har ikke eget likestillingsutvalg, men har utpekt en egen kontaktperson i likestillingsspørsmål.

12. Universitetsdirektørens kommentarer

I Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2007 – 2009 het det at "Likestilling skal være et fundamentalt og bevisst element i all virksomhet ved universitetet". Dette er en ambisiøs målsetting, og på UiO har det vært satset aktivt på oppfølging av likestillingsarbeidet i planperioden. På tross av dette, må det konkluderes med at vi har nok av utfordringer å ta fatt på i arbeidet med utforming av ny handlingsplan og oppfølgingen av denne.

UiO kan bli dyktigere på å synliggjøre mål og virkemidler og få likestilling integrert på alle nivåer av institusjonens ordinære virksomhet.

En aktiv rekrutteringspolitikk, som utjevner den skjeve kjønnsbalansen på flere stillingsnivå, har vært en viktig oppgave. Tallene fra 2009 viser at situasjonen har bedret seg betraktelig når det gjelder målet om å få flere kvinner inn i faste vitenskapelige stillinger, og UiO har i dag den høyeste andelen kvinner på professornivå. Dette skyldes i stor grad opprykksordningen, og 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 nok vært viktige og motiverende for mange kvinnelige førsteamanuenser. Det har vært avgjørende å ha en slik strategi for å få flere kvinner inn i professorstillinger, men det må satses minst like mye på ordinær tilsetting. Tallene som viser nytilsetting av kvinner i perioden er nedslående. Kvinneandelen ved tilsetting har ligget i snitt på 17,8 % og viser at UiO ikke har innfridd måltallet om 35 % i planperioden. En sterkere bevisstgjøring i plan- og rekrutteringsarbeidet vil være avgjørende for en bedre måloppnåelse.

Kvinneandelen på førsteamanuensis- og postdoktornivå har vært meget tilfredsstillende. Andelen kvinner i førsteamanuensisstillinger ligger i dag på 40,5 %. Økningen i antall kvinnelige postdoktorer (8,1 %) er særlig positiv, og selv om vi fortsatt har en horisontal ubalanse når det gjelder kjønnsfordeling på de ulike fagmiljøene, kan vi glede oss over en fin økning på SV, Jus, Medfak og Matnat. En andel på 47,8 % kvinnelige postdoktorer lover godt for en mer kjønnsbalansert rekruttering til faste stillinger i årene fremover.

Det har blitt tilrettelagt spesielle mentoringkurs for kvinnelige postdoktorer (det 4. programmet avsluttes H-10), og vi mener at dette tiltaket har bidratt til å bedre rekrutteringssituasjonen og gi deltakerne en bedre innsikt og tro på egne forutsetninger.

Inntil 2010 ble det benyttet insentivmidler fra UiO sentralt ved tilsetting av kvinner i faste vitenskapelige stillinger. Denne ordningen synes å ha liten effekt og er derfor avviklet.

I Handlingsplan for likestilling er det listet opp ulike tiltak som skulle bidra til en mer aktiv rekruttering av kvinner og tilrettelegge for et mer inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø. Sentrale likestillingsmidler er fordelt på fakulteter, museer og sentre etter søknad om støtte til egne initierte tiltak som følger opp disse prioriteringer og ellers tar utgangspunkt i egne spesielle utfordringer. Det er et krav at alle slike enheter skal ha oppdaterte handlingsplaner og en aktiv oppfølging av egne prioriteringer. Sentrale virkemidlene og egen innsatspott har vært viktige i arbeid med oppfølging av satsningene i likestillingsarbeidet. I planperioden er det fordelt ca 5, 4 millioner fra sentral pott til likestillingstiltak på fakultetene. En tilsvarende del er satt av på budsjettene på fakultetsnivå. Det er ellers satt av midler på sentralt nivå til tverrfakultære tiltak som mentoringprogram, coaching av kvinnelige ledere, likestillingsvurdering av planer og budsjetter, støtte til mannsforskningsprosjektet på STK og ulike kurs/seminarer.

Likestilling skapes først og fremst i fagmiljøene, og alle faglige ledere må være bevisste på betydningen av god kjønnsbalanse på sine fagområder. Målrettet innsats og sterk ledelsesforankring av arbeidet vurderes som avgjørende for å oppnå ønskede resultater.