

Til Universitetsstyret
Fra Universitetsdirektøren

Sakstype: D-sak

Møtesaksnr.: D-sak 1

Møtenr.: 4/2013

Møtedato: 17.06.13

Notatdato: 05.06.13

Arkivsaksnr.: 2013/6603

Saksbehandler: Ella Ghosh, OPA

Likestillingsrapport for 2012 - Rapport fra arbeid med oppfølging av Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010-12

Henvisning til lovverk, plandokumenter og tidligere behandling i styret:

Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)

Diskrimineringsloven

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

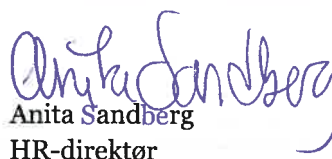
Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010-12

Hovedproblemstillinger i saken:

UiO skal årlig rapportere om status og fremdrift på likestillingsfeltet i henhold til lovverk og tildelingsbrev.

Vedlagt følger rapport om oppfølging av handlingsplanen for likestilling samt kort beskrivelse av status mht etniske minoriteter og funksjonshemmede. Rapporten skal sendes til Kunnskapsdepartementet etter at saken er framlagt for styret.


Gunn-Elin Aa. Bjørneboe
universitetsdirektør


Anita Sandberg
HR-direktør

Vedlegg:

1. Likestillingsrapport for 2012: Rapport om oppfølging av Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010-12
2. Vedlegg 1: Tilstandsrapportering: Statistikk og tabeller 2012. Kilde DBH og SAP
3. Vedlegg 2: Kontorsjefundersøkelsen: Oppfølging av handlingsplanen samt diskrimineringslovene



Likestillingsrapport for 2012

Rapport om oppfølging av Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010-12

Organisasjons- og personalavdelingen - Mai 2013

Vedlegg 1: Tilstandsrapportering: Statistikk og tabeller 2012. Kilde DBH og SAP

Vedlegg 2: Kontorsjefundersøkelsen: Oppfølging av handlingsplanen samt diskrimineringslovene

Innhold

1. Innledning (2)
2. Hvordan skårer UiO i 2012? (4)
3. Kvalitativ analyse – Likestillingsutfordringer ved UiO (9)
4. Kjønnsbalanse blant studenter(12)
5. Aktiviteter sentralt i 2012 (13)
6. Hovedtema i Vedlegg 1 – Tilstandsvurdering (15)
7. Sammendrag av Vedlegg 2 - Lokalt arbeid med likestilling, mangfold og funksjonshemmede (16)

Sammendrag

Denne rapporten gjør rede for status for likestilling på Universitetet i Oslo og måloppnåelse i henhold til Handlingsplan for likestilling 2010-12 .

Økt andel faste vitenskapelige: Handlingsplanen 2010-12 vektlegger økning i andelen kvinnelige faste vitenskapelige og fagledere. Andelen kvinnelige professorer i 2012 var 27,8%, som er en økning på 1,1 prosentpoeng fra 2011. Andelen faste vitenskapelige ansatte kvinner har økt fra 30,6 % i 2010 til 32,2% i 2012. I 2012 utgjorde kvinner 38 % av nytilsatte professorer. Andelen kvinner i faglige lederstillinger (dekan, instituttleder) har økt fra 33 % i 2010 til 38,7% i 2012, en økning på 5,7 %.

Kjønnsbalanse blant studenter: I 2012 var det i alt 26869,5 registrerte studenter hvorav 60% var kvinner. Av ferdige kandidater var i alt 63% kvinner. Målet om bedre kjønnsbalanse ble fulgt opp via et sentralt seminar og flere tiltak på fakultetsnivå.

Tydligere lederansvar for likestilling: Dette målet ble fulgt opp i dialog mellom rektoratet og øvrig ledelse samt via prosjekt på Humanistisk fakultet.

Rapporten omtaler sentrale likestillingstiltak og aktivitetene til koordineringsgruppen for likestilling.

Den gir en kort omtale av kvalitative rapporter som gir innsikt i hvilke utfordringer og barrierer for oppnåelse for likestilling ved UiO. En egen evalueringsrapport ser også nærmere på mentorordningen som UiO har gjennomført i perioden 2002-10. Vedlegg 1 angir kjønndelt statistikk om fordeling av ansatte på ulike stillinger, lønnsforhold, sykdom og permisjoner. Vedlegg 2 inneholder resultater av en spørreundersøkelse besvart av enhetsledere angående oppfølging av lokale tiltak i handlingsplanen for likestilling samt status mht mangfold og funksjonshemming.

1. Innledning

Hovedformålet med denne rapporten er å gjøre rede for status og måloppnåelse for likestilling på Universitetet i Oslo i 2012. Rapporten beskriver status for utvalgte stillingsgrupper og 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.

Målgruppe og formål for likestillingsrapporten

Likestillingsrapporten har flere målgrupper:

- Den skal ivareta hensynet til likestillingsloven. Her vil vi særlig vise til vedlegg 1, som gir en samlet oversikt over tabeller knyttet til kjønnsbalanse totalt i institusjonen.
- Den skal gi Universitetsstyret informasjon om hvordan UiO følger opp Handlingsplan for likestilling.
- Den skal gi Kunnskapsdepartementet oversikt over likestillingsarbeid i samsvar med forventninger i henhold til tildelingsbrevet
- Den skal gi informasjon om hvordan UiO oppfyller sin aktivitetsplikt mht etnisk mangfold og funksjonshemmede i henhold til diskrimineringslovene.
- Den skal gi ansatte og studenter et overblikk over aktiviteter i 2012, deriblant oversikt over sentrale og lokale likestillingstiltak.

1.2 Måloppnåelse på UiO

Et sentralt spørsmål er måloppnåelse i henhold til Handlingsplan for likestilling 2010-12. Dette omtales i innledningen samt i kapittel 2, der noen utvalgte stillingsgrupper omtales. Handlingsplanen, samt universitetets overordnede strategidokument (Strategi 2020), gir rammer for universitetets satsing på likestilling i 2012. 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

Måltall for 2010-2012	Kommentar
Andelen kvinner blant fast tilsatte i vitenskapelige stillinger skal øke til 40 %	Andelen har økt fra 30,6 % i 2010 til 32,2% i 2012. I 2012 utgjorde kvinner 38 % av nytilsatte professorer.
Andelen kvinner blant professor II/førsteamanuensis delstilling (20 %) skal øke	Andelen professor II har økt fra 19,7 % til 21,2 % fra 2010-12. I 2012 utgjorde kvinner 35 % av nyansatte i professor II-gruppen. Vi har ikke tilgang på tilsvarende informasjon om førsteamanuensis II stillinger fra DBH.
Andelen kvinner i faglige lederstillinger skal øke (dekan, instituttleder)	Andelen kvinner har økt fra 33 % i 2010 til 38,7% i 2012, en økning på 5,7 %.
Andelen kvinner som kvalifiserer seg til professor skal øke	Andelen kvinner i professorater har økt fra 24,9 % i 2010 til 27,8% i 2012.

Det er tre veier for kvinner inn i fast stilling som professor på sikt.

- Opprykk fra stilling til førsteamanuensis.

- Nytilsetting i professorstillinger
- Nytilsetting som førsteamanuensis

Økningen i kvinneandelen i toppstillinger skjer via disse tre veiene. UiOs strategi for å øke professorandelen ved å særlig legge til rette for kvalifikasjonsopprykk, kan og bør ses i sammenheng med økt rekruttering av kvinner i førsteamanuensisgruppen. Tabellen nedenfor beskriver status for kvinner og menn både mht opprykk og nytilsetting som enten professor eller førsteamanuensis.

Tabell 1 Tilsetting som professor, opprykk til professor og tilsetting som førsteamanuensis

	2010		2011		2012		Totalt UiO 10-12	Antall K 10-12	Kvinne % 10-12
	K	M	K	M	K	M			
Nytilsatte prof.	2	5	5	5	3	5	25	10	
% etter kjønn	14 %	86 %	50 %	50 %	38 %	62 %			40 %
Opprykk -prof.	24	12	17	16	4	5	78	45	
% etter kjønn	67 %	33 %	52 %	48 %	44 %	56 %			58 %
Nytilsatte 1.aman.	21	25	22	38	28	42	176	71	
% etter kjønn	46 %	54 %	37 %	63 %	40 %	60 %			40 %

Tabellen viser at

- Satsing på opprykk har hatt en betydelig effekt – 45 av 78 som fikk opprykk i treårsperioden var kvinner (58%)
- Handlingsplanen for likestilling nevner at nytilsettinger normalt skal utlyses som førsteamanuensisstillinger, og dette følges godt opp av fakultetene og enhetene. Vi hadde 70 tilsettinger i slike stillinger i 2012 (hvorav 35 til faste stillinger) og 176 i hele perioden (hvorav 81 til faste stillinger). Se også svar fra enhetene mht utlysning i Vedlegg 2.
- Andelen kvinner som blir tilsatt som professor eller får opprykk til professor er høyere enn andelen kvinner blant hele gruppen professor (27,8%).
- Andelen kvinner tilsatt som førsteamanuensis (40%) er noe lavere enn andelen kvinner i hele gruppen (42,9%). Men antallet i 2012 er så høyt, dvs 28 av 70 i alt, at det skaper et godt rekrutteringsgrunnlag til toppstillinger i fremtiden.

I 2012 var det et tydelig fokus på målet om kjønnsbalanse, og det ble gjennomført flere tiltak. Det finnes ikke tilsvarende tallfestede mål for hver av de omtalte tre veiene som det gjør mht rekruttering. Se kapittel 4 for en beskrivelse av arbeidet for å iverksette Mål 2, Bedre kjønnsbalanse i utvalgte studieprogrammer, i 2012.

Mål 3 Et tydeligere lederansvar for likestilling

Rektoratet reiser likestillingstema på ulike ledersamlinger, og formidler til ledere på alle nivåer at universitetets likestillingsarbeid er en sentral del av UiOs strategiske arbeid.

- I 2012 deltok 13 kvinner og 25 menn i forskningslederprogrammet, dvs 34%. Til sammenligning var antallet 22 kvinner og 16 menn i 2011, dvs 57% kvinner.
- Flere fakulteter gjennomførte kompetansehevingstiltak innen likestilling der ledere var deltakere, deriblant også MN-fakultetet. Medisin sendte en deltaker på lederkurs med likestillingsfokus.
- Humanistisk fakultet gjennomførte et prosjekt med det formål å kartlegge ledertalenter og bedre rekruttering av ledere i et likestillingsperspektiv.
- Kunnskap om arbeidsgiveres plikter mht likestilling integreres når sentraladministrasjonen samler ledere til opplæring og nettverksmøter.

Kapittel 3 omhandler kvalitative rapporter som utforsker hvilke prosesser og faktorer som virker inn på likestilling ved UiO. Her omtales rapporter på hhv Det humanistiske og Det teologiske fakultet samt på Seksjon for historie ved Institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH).

Kapittel 4 beskriver hvordan UiO arbeider med kjønnsbalanse blant studenter. UiO har et flertall av kvinnelige studenter, både blant dem som har studierett, og blant ferdige studenter. På noen fakulteter er den lave andelen mannlige studenter gjenstand for særlig oppmerksomhet.

Kapittel 5 beskriver tiltak innen det sentrale likestillingsarbeidet. Satsing på egne insentivmidler (1,4 mill) til økt rekruttering av kvinner i vitenskapelige stillinger på MN-fakultetet gir et viktig bidrag for å bedre kjønnsbalansen på dette fakultetet (mål 1 og 2). Satsingen på opprykkskurs, 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. Fakultetene gjennomfører tiltak som bidrar til å fremme målet om flere kvinnelige ansatte, økt kjønnsbalanse mht rekruttering til fag og lederansvar for likestilling via kompetanseheving.

Kapittel 6 sammenfatter kort hvilke tabeller og statistikk Vedlegg 1 inneholder. Opplysningene har relevans for rapportering i hht likestillingslovens redegjøringsplikt.

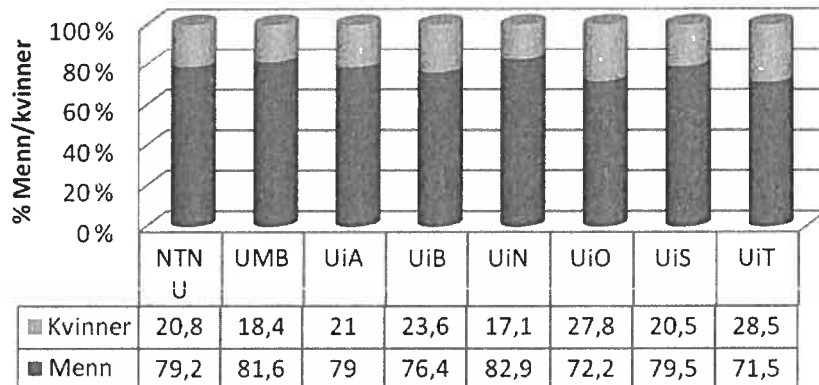
Kapittel 7 omhandler undersøkelsen basert på nettskjema sendt til alle kontorsjefer ved institutter og enheter. Dette kapitlet gir et sammendrag av funn om gjennomføring av lokale tiltak i handlingsplan for likestilling. I tillegg omtales status for hvordan de ulike enhetene forholder seg til mangfold og nedsatt funksjonsevne.

2. Hvordan skårer UiO i 2012?

2.1 Oversikt over utvalgte stillingsgrupper

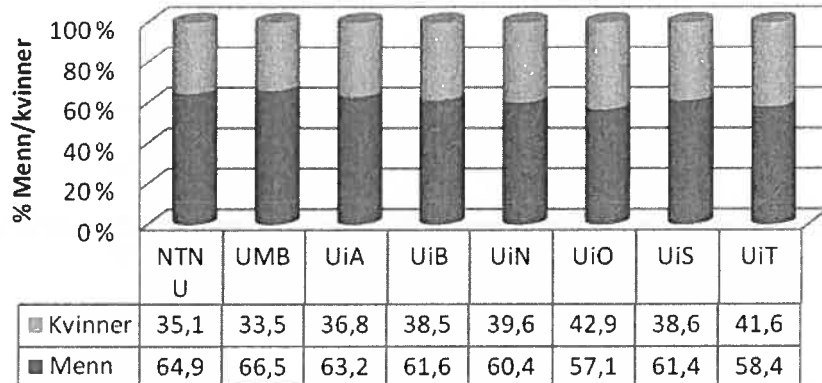
Et viktig mål for likestilling på universiteter er andelen kvinnelige professorer. I 2012 var dette tallet 27,8% som er en økning på 1,1 prosentpoeng fra 2011. Dersom vi sammenlikner oss nasjonalt skårer Universitetet i Oslo høyt- Det fremgår av figuren nedenfor at UiO er i 2012 på annenplass, like bak Universitetet i Tromsø.

Alle universiteter - professorer etter kjønn 2012

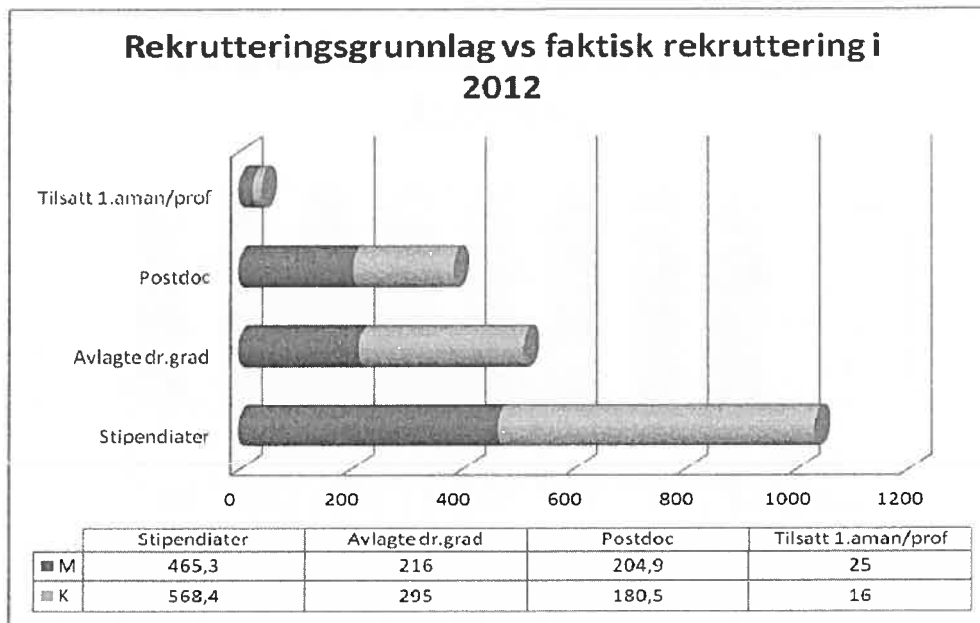


UiO ønsker å satse på dette området, og har lagt vekt på å følge opp førsteamanuenser i denne perioden for å sikre at det er et godt rekrutteringsgrunnlag for professorer. Når det gjelder kvinnelige førsteamanuenser, skårer UiO høyest i landet med 42,9 % noe som er en økning på én prosent fra 2010.

Førsteamanuenser inndelt etter kjønn 2012



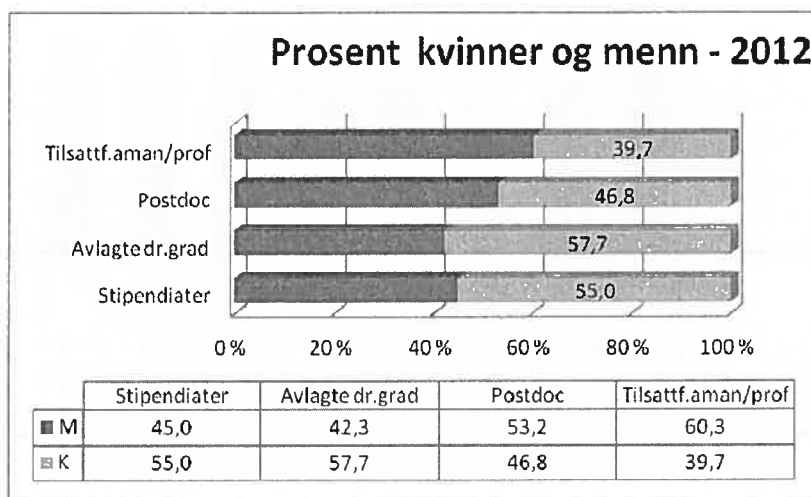
Det er naturlig å anta at når antallet og andelen kvinner i stipendiat og postdoktorstillinger øker, vil tilsetting av førsteamanuensis/professor øke tilsvarende. I diagrammet nedenfor ser man trappetrinnene mellom å være stipendiat og bli ansatt som førsteamanuensis eller professor, oppgitt i årsverk.



Kilde DBH. Årsverk.

Diagrammet illustrerer to hovedpoeng – at kvinner er i flertall på bunnen og i mindretall på toppen, og at det er et fåtall av alle dem som er stipendiater som får fast vitenskapelig stilling.

Ser man på andelen kvinner og menn på samme stige, ser man at kvinneandelen er høy på postdoktor og stipendiatnivå.



Diagrammet over viser at overvekten av andelen kvinner på lavere nivå ikke samsvarer med ansettelse på høyere nivå i 2012. Men, ansettelse av ca 40% kvinner er i samsvar med handlingsplanens mål om minst 40% kvinnelige faste vitenskapelige ansatte.

Utvider man til å se også på andre stillinger, ser man at det rom for forbedring mht alle professorgrupper, også professor II og professor 1404-stillinger. Når det gjelder førstelektorstillinger er kvinneandelen nær 40 %.

Tabell 2 Faste vitenskapelige stillinger

Årsverk	2010			2011			2012		
	Totalt	Kvinner	% k	Totalt	Kvinner	% K	Totalt	Kvinner	% K
Professor	782,6	195,0	24,9	789,9	211	26,7	778,2	216,6	27,8
Professor 1404	14,1	4	28,4	13,9	3	21,6	13,9	2	14,4
1.am	344,9	145,4	42,2	333,7	141,1	42,2	376,1	155	42,9
Førstelektor	30,4	13,8	45,5	30,3	12	39,6	33,3	12,9	38,6
Sum	1172	358,2	30,6	1167,8	367,1	31,4	1201,5	386,5	32,2

Tabellen gir oversikt over faste hele vitenskapelige stillinger. Handlingsplanen sier at UiO skal ha minst 40 % kvinner innen 2012 i faste vitenskapelige stillinger. Tabellen viser at kvinneandelen blant professorer, førsteamanuenser og førstelektorer er steget til 32,2, men er fortsatt 7,8 % fra måltallet for treårsperioden.

I tabellen nedenfor ser man forskjeller mellom ulike fakulteter mht andelen kvinnelige professorer.

Tabell 3 Professorer 2010 – 2012 (årsverk) – per fakultet

UIO	2010		2011		2012		10-12
	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	
Fakultet							% Endring
HF	168,9	31,3	165,6	32,4	155,8	33,3	+2
JUR	55,2	27,9	50,1	31,9	51,9	29,9	+2
MN	225,1	14,6	221	16,4	218,9	17,4	+2,8
MED	129,4	28,3	121	27,6	120,3	30,7	+2,4
OD	33,8	32,5	32	32,5	35,1	41,3	+8,8
SV	116,2	26,7	110,4	26,2	109,5	26,8	+0,1
TF	14	14,3	14	14,3	14	14,3	0
UV	46,2	45,2	44,4	48,6	43,3	49,2	+4
KHM	9	22,2	10	20	9	11,1	-11,1
NHM	14,5	20,7	14,5	13,8	14,5	13,8	-6,9
Sentraladm	1,8	100	2	100	1	100	0
Univ.styret	5	60	5	60	5	60	0
Sum	819	25,9	789,9	26,7	778,3	27,8	

Det utdanningsvitenskapelige fakultetet og det odontologiske fakultet hadde flest kvinnelige professorer i 2010, og de har også hatt størst økning i perioden 2010-12. Begge disse fakultetene har et godt rekrutteringsgrunnlag, jf antall førsteamanuenser på disse fakultetene.

Humanistisk fakultet har mange fag der det er et meget godt rekrutteringsgrunnlag, og de ligger over UiOs gjennomsnitt på 27,8 med 33,3 %. HF har hatt en økning på 2 %. Enkelte fag synes likevel å ha en overraskende langsom progresjon til tross for at det er høy kvinneandel blant studenter og stipendiater/postdoktorer. Institutt for arkeologi, kunsthistorie og historie har tatt tak i denne problemstillingen, og en utredning om dette ble påbegynt i samarbeid med Arbeidsforskningsinstituttet høsten 2012.

Teologi er et lite fakultet som over flere år har skåret dårlig mht andel kvinner med faste vitenskapelige stillinger. I 2012 drøftet fakultetet egnede tiltak i oppfølgingen av rapporten Kjønn(s)balanse på TF av professor Åse Røthing. Vi kommer tilbake til rapportene fra IAKH og TF senere.

Blant de store fakultetene er det MN-fakultetet som har flest ansatte, og en lav kvinneandel i faste vitenskapelige stillinger – 17,4 % professorer, og 32,3 % førsteamanuenser i 2012. Der har det vært en økning på 2,8 % fra 2010 til 2012 blant professorer og 0,4 % blant økning blant førsteamanuenser. I denne perioden har UiO/MN-fakultetet iverksatt flere tiltak for å fremme økt rekruttering lokalt, og det er iverksatt flere tiltak for å øke andelen kvalifiserte kandidater til opprykk. I tillegg har en insentivordning fra Kunnskapsdepartementet blitt etablert i 2010 for å stimulere matematikk, naturvitenskap og teknologi (MNT-fagene) til å ansette flere kvinner i faste vitenskapelige stillinger. I vedlegget finnes en fullstendig statistikk over rekruttering inndelt på år, kjønn og fakultet.

2.2 Opprykk

Ser vi på opprykk, kan vi se at kvinnelige førsteamanuenser har bedre muligheter til å bli professor via opprykk enn nyansettelse i professorstilling – dette fordi de fleste nye stillinger lyses ut som førsteamanuensisstillinger. I perioden 2010-12 fikk i alt 45 kvinner opprykk mot 33 menn, dvs. var 57 % av dem som fikk opprykk kvinner. Det er godt mulig at dette ble påvirket av det såkalte "opprykksprosjektet", der UiO har satset på kvalifiseringsstipend, coaching og opprykksseminar som virkemidler. Flere av dem som har deltatt i tiltak har en lengre tidshorison for kvalifisering før de sender søknader for opprykk, så effekten av aktiviteter i 2012 vil mer sannsynlig merkes i 2013-15.

Tabell 4 Personer som fikk opprykk til professor i 2012

	2010		2011		2012		Totalt	K%
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann		
HF	6	2	5	1		1	15	73 %
JUR	2	1		1			4	50 %
MN	1	3	5	4		2	15	40 %
MED	4	3	2	1	1	1	12	58 %
OD	3		3		1		7	100 %
SV	3		2	6	2		13	54 %
UV	4	1		2		1	8	50 %
TF	1						1	100 %
KHM		2					2	0 %
Sentre				1			1	0 %
UiO	24	12	17	16	4	5	78	57 %
UiO % per år	67 %	33 %	52 %	48 %	44 %	56 %		

Totalt er det relativt få i professor II stillinger ved Universitetet i Oslo. Det er særlig på medisin og MN-fakultetet at personer rekrutteres til professor II. Kvinneandelen i denne gruppen har ikke økt i samme takt som for professor. Noen fakulteter har søkt om likestillingsmidler for å opprette noen professor II stillinger i en begrenset periode øremerket kvinner. Dette er en type virkemiddel som kun kan anvendes som et tidsbegrenset særtiltak.

3. Kvalitativ analyse – Likestillingsutfordringer ved UiO

Rapporten og vedleggene har et fokus på tall som indikatorer. Disse gir oss ikke tilstrekkelig gode svar på hva årsakene til uønskede kjønnsforskjeller er. Det er nødvendig å bruke kvalitativ analyse, både for å utforske prosesser og faktorer som har betydning, men også for å kunne evaluere hvordan vi effektivt kan få til endring. Nedenfor følger tre eksempler på hvordan fagmiljøer og fakulteter har arbeidet med likestillingsutfordringer.

3.1 Case 1 – Humanistisk fakultet : Dokumentasjon og tiltak i sammenheng

Humanistisk fakultet sitt arbeid i 2012 er et godt eksempel på det flerleddede arbeidet med å ta tak i kjønnsforskjeller, utrede dette kvalitativt for så å finne egnede tiltak. I det følgende presenteres fakultetets beskrivelse av effekter av deres kartlegging, finansiert via sentrale likestillingsmidler.

Kartlegging av ledelse

Med bakgrunn i at det har vært vanskelig å rekruttere vitenskapelige ansatte, og særlig kvinner til lederstillinger, har HF ønsket å foreta en kartlegging av hvordan dagens ledere oppfatter sin arbeidssituasjon og de støtte og belønningssystemer som eksisterer i et likestillingsperspektiv. Fakultetet engasjerte Agenda Kaupangen v/ Ragnar Kleiven og Helle C Parelius i dette arbeidet. Rapporten ble ferdig i juni 2012.

Alt i alt synes det å være bred enighet i utvalget om at personlighet, faglig kompetanse, erfaring og alder teller mer enn kjønn med tanke på å lykkes i en lederrolle. At HF i det hele tatt fikk så mange kvinnelige instituttledere (4 av 7 var kvinner) var på grunn av dekanatets aktive og målrettede innsats for å rekruttere kvinnelige ledere i forrige periode. Noen synspunkter som kom frem i kartleggingen var:

- Det er færre kvinnelige ansatte, og derfor et snevrere rekrutteringsgrunnlag.
- Kvinner gjør ofte senere karriere enn menn pga at de tar større del av forsørgerrollen.
- Mange kvinner kan nok vanskelig se at de selv har lederpotensial. De definerer seg ikke som ledere like raskt som menn og trenger tydelige tilbakemeldinger for å ta på seg en lederrolle

Rapporten ble avsluttet med noen refleksjoner og anbefalinger. Mange av disse er blitt brukt aktivt av ledelsen ved HF. Nedenfor følger en liste over noen av de tiltakene som HF har satt i gang.

- Kvinner blir aktivt oppfordret til å søke instituttlederstillinger
- Lederopplæringen er basert på de funn som rapporten avdekker
 - Vi starter nå for eksempel med kartleggingssamtaler med lederteamene for å avdekke hva de har behov for av opplæring, i tillegg får lederteamene og nye styrer opplæring i tilsettingsprosesser.
 - Opprettholde relevante lederkurs tidlig i perioden
- Coach er tilbudt alle instituttledere, og alle kvinner i lederteamet.
- HF oppfordrer alle undervisningsledere til å delta på det nyutviklede undervisningslederprogrammet (HF var pådriver for å få igangsatt arbeidet med å lage programmet)
- Endring av belønning: Undervisningsledere og forskningsledere har fått høyere b-tillegg
- To institutt har prøvd ny lederstruktur (utvidet ledergruppe).
- Dagens stillings- og funksjonsbeskrivelser for ledere blir gjennomgått for å se om det er hensiktsmessig å tilføre, endre eller konkretisere forventninger til lederens ansvar og oppgaver.
- Identifisere ledertalenter (se workshop nedenfor)
- Funnene i rapporten har blitt mottatt av andre fakulteter med stor interesse

Det ble avholdt et seminar - "Ledelse noe for meg?" - for utvalgte ledertalenter nominert fra instituttene og direkte invitert av dekan den 5. juni 2012. 60 % av de inviterte var kvinner. HF beskriver noe av effekten av dette seminaret slik:

- Flere ansatte er blitt oppmerksom på at de betraktes som ledertalenter, noe som gjør at søkergrunnet økes på sikt
- Flere ansatte har fått innsikt i oppgaver som instituttleder og forskningsleder, dermed vet de mer om hva jobben går ut på.
- Lektorgruppen er i større grad blitt rekruttert inn i lederteamene enn tidligere
- To deltakere fra seminaret ble instituttledere neste periode
- Tydeliggjøre ledelse som karrierevei. I løpet av 2013 vil det bli arrangert et heldagsseminar for postdoktor i akademisk ledelse (60% kvinner)

Det å jobbe med å øke kvinneandelen blant ledere på HF er et langsomt arbeid. Vi har speeddater om likestilling annet hvert år med instituttene for å holde oppmerksomheten oppe på å nå vårt mål om minst 40 % kvinnelige tilsatte ved rekruttering generelt. Vi håper på sikt at et økt rekrutteringsgrunnlag av kvinner, samt oppfordring til å søke lederstillinger vil gi resultater.

3.2 Case 2 Teologisk fakultet rapporten: Kjønn(s)balanse på TF: Rekrutteringsprosesser og faglige prioriteringer ved Det teologiske fakultet av Åse Røthing.

Den konkrete bakgrunnen for denne rapporten var det lave antallet kvinner blant faste vitenskapelig ansatte ved Det teologiske fakultet (TF). Da rapporten ble skrevet var det 18 faste vitenskapelige ansatte, hvorav to kvinner, noe som tilsvarer 11,1 %. Denne fordelingen gjør at TF kommer dårligst ut blant alle fakulteter ved Universitetet i Oslo med hensyn til kjønnsbalanse blant faste vitenskapelig ansatte. Denne rapporten søker å gi noen svar på hvorfor dagens situasjon med hensyn til kjønnsbalanse blant de faste vitenskapelig ansatte har oppstått. Rapporten skiller mellom to aspekter ved kjønnsbalanse – antall kvinner og menn, men også forskningstemaer og teoretiske perspektiver.

“Det handler med andre ord ikke kun om numeriske forhold men også om innhold. Dette kommer tydelig fram også på TF, både i interne notater som fakultetets handlingsplan for likestilling (vedtatt 10.12.09), og i ansattes fortolkninger av hvorfor det er få kvinner blant fakultetets faste vitenskapelig ansatte.”

Professor Åse Røthing gjennomførte en spørreundersøkelse blant alle som har vært ansatt som stipendiater på TF de siste 20 årene. Det ble også sendt ut en undersøkelse til faste vitenskapelige ansatte. I tillegg ble det foretatt en gjennomgang av pensumlistene for fakultetets studietilbud. I TFs handlingsplan for likestilling for 2010-2013 er den siste av fem målsettinger at «Integreringen av kjønns- og likestillingsperspektiver i undervisningen skal styrkes». Her er et av delmålene «Undersøke hvordan kjønnsperspektiv er integrert i pensum og undervisning». Gjennomgangen av pensumlister kan ses i lys av dette.

Røthings analyse viser tydelig at kvinnene ved fakultetet ikke på langt nær føler seg like godt *faglig* ivaretatt som de mannlige stipendiatene. Hver tredje kvinne som har vært ansatt som stipendiat ved fakultetet de siste tjue årene, sier det faglige arbeidet deres har blitt møtt med «*Liten interesse*» fra de faste, vitenskapelig ansattes side. Tilsvarende svarer 4 av 10 kvinnelige stipendiater at deres faglige interesse har «*lav status*» ved fakultetet. Under 10 prosent opplever at deres faglige interesser har «*høy status*» ved fakultetet. Respondentene ble spurt om hvorfor kjønnsbalansen er som den er ved fakultetet, og de svarte bl.a. med følgende stikkord: “*Uformelle nettverk*”, “*skjulte avgjørelsesprosesser*” og “*ansettelsesprosesser som favoriserer menn*”

Mange av kvinnene som har besvart undersøkelsen mener at uformelle mannlige maktstrukturer dominerer fakultetet og stenger kvinnene ute. Noen av mennene som har svart viser til “*Historiske forhold*” og “*naturlig treghet*” som forklaring.

Teologisk fakultet presenterte og drøftet rapporten på et åpent seminar med deltakelse fra dekan og prorektor i oktober. Dekanen har også oppnevnt et eget utvalg for å fremme forslag til tiltak som kan bedre arbeidsmiljøet med bakgrunn i rapportens funn. Utvalget ledes av prodekan og består av representanter fra vitenskapelige ansatte, midlertidige ansatte, studenter og verneombud.

3.3 Case 3 Historie – et guttefag?

Denne rapporten ble påbegynt i 2012, finansiert av sentrale likestillingsmidler i 2012, og gitt ut tidlig i 2013. Forfattere er Cathrine Egeland, Cathrine Tømte og Hebe Gunnes. Seksjon for historie ved Institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH), Universitetet i Oslo preges av en mannsdominans eller kjønnsubalanse blant de vitenskapelig ansatte i faste stillinger. Bare en femtedel (21 prosent) av professorene er kvinner. Dette er en kjønnsubalanse som også preger historiefaglige miljøer ved andre norske utdannings- og forskningsinstitusjoner. Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har i samarbeid med Nordisk institutt for studier av utdanning, forskning og innovasjon (NIFU) gjennomført en undersøkelse av kjønnsubalansen ved Seksjon for historie for å finne årsakene til denne. Undersøkelsen er basert på fokusgruppeintervju og individuelle dybdeintervju, samt tallbaserte analyser av kjønnsammensetningen i historiefaget.

Kjønnsubalansen i historiefaget gir grunn til å spørre om det er trekk ved historiefaget selv som ekskluderer kvinner. Er historie rett og slett et "guttefag" i betydningen at historie i bunn og grunn kretser om et empirisk felt, en tilnærming eller en metodikk som historisk eller kulturelt assosieres med "mannlighet"?

Rapporten gir et bilde av en fagkultur i endring og med et positivt stipendiatfelleskap, men samtidig preget av mangel på tydelige faglige satsninger og prioriteringer, mangel på kollegial støtte og interesse for andres prosjekter, usynliggjøring av andres forskningsfelt, faglig selvtilfredshet og konservatisme. Mens mange kvinnelige historikere interesserer seg for teori og oftere enn sine mannlige kolleger seg ut til å la seg inspirere av teori- og metodeutvikling i tilgrensende fag møter de ved Seksjon for historie ved IAKH en selvtilfreds, konservativ fagkultur som først og fremst kretser om empirien. På denne bakgrunn anbefaler rapporten at instituttledelsen ved IAKH organiserer et systematisk refleksjonsarbeid ved avdelingen hvor kjønnsubalansen diskuteres i sammenheng med både fagkulturen og organisasjonen. Det anbefales også at ledelsen legger til rette for faglig åpenhet og nysgjerrighet gjennom tydelige faglige satsninger hvor ulike teoretiske og metodiske tilnærminger ønskes velkommen

3.4 Likestilling i planprosesser – behov for bedre oversikt

Det vises ofte til at UiO står foran et generasjonsskifte, gitt at mange fag har professorer i alderen 60-69 år. Samtidig er det en bekymring for at antall faste stillinger ikke holder seg konstant eller øker –men heller går ned i enkelte fagmiljøer. Altså, at når noen slutter, så blir stillingen i noen tilfelle ikke utlyst. Hvis fakultet og institutt/enheter ikke har økonomi til å utlyse ledige stillinger, så vil ikke den store andel av yngre kvinner som nå er i ferd med å kvalifisere seg, kunne få anledning til å slippe til. En bedring av kjønnsbalansen på professornivå påvirkes av hvorvidt antall faste stillinger holder seg konstant, går opp eller går ned. Kan det tenkes at det er færrest ny-utlysninger på fagfelt der det relativt sett er flest kvinner i rekrutteringsgrunnlaget? Dette er en problemstilling som er aktuell å se nærmere på i forbindelse med UiOs fremtidige handlingsplanarbeid. Dette henger også sammen med anbefalingen i nåværende handlingsplan om å arbeide med stillingsplaner i et likestillingsperspektiv.

Både strategi 2020 og handlingsplanen for likestilling 2010-12 tilsier at likestilling skal være et viktig hensyn som integreres i alle strategier og planer. Samtidig synes det som om dette i liten grad er implementert i

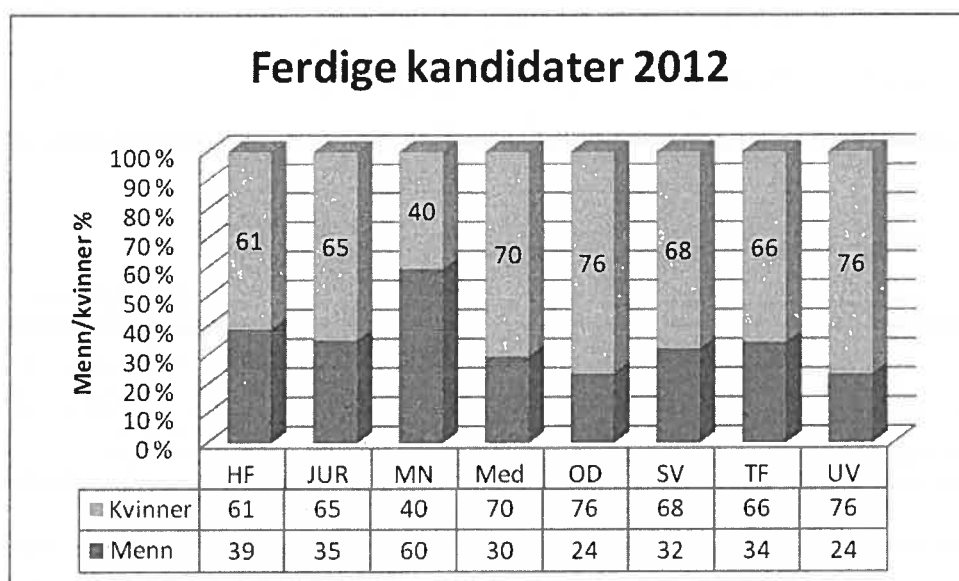
nyere handlingsplaner – bl a om internasjonalisering og innovasjon. Dette er også et spørsmål som må løftes i evalueringen av nåværende handlingsplan, og i utformingen av en ny handlingsplan.

4. Kjønnsbalanse blant studenter

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 desidert mindretall i studentmassen.

En arbeidsgruppe utredet høsten 2011 muligheten for å søke om bruk av tilleggspoeng for underrepresentert kjønn ved opptak til helseprofesjonsutdanningene. I forbindelse med den årlige innspillsfristen til KD for endringer i opptaksforskriften, ble fakultetene bedt om å ta stilling til dette spørsmålet. Saken ble også drøftet i Studiekomiteen og i Koordineringsgruppen for likestilling. På bakgrunn av tilbakemeldingene besluttet Rektoratet at UiO ikke søker om innføring av kjønnspoeng, men fokuserer på tiltak knyttet til rekruttering og oppfølging av studentene.

I 2012 har studentrekrutteringsarbeidet hatt et særlig fokus på studier med sterk underrepresentasjon av det ene kjønn. Universitetsledelsen og Studieavdelingen arrangerte i oktober en workshop med OD, MED og SV for å få frem aktuelle tiltak for å bedre kjønnsbalansen i visse studier. Resultater fra workshopen var blant annet større bevissthet om behovet for å redusere kjønnsstereotype forestillinger om fagene. Aktuelle tiltak er gjennomgang av studieprogramsidene på nett, foredrag på Åpen dag, rekruttering av studenter til UiOs skolebesøksordning og fokus på grensesprengende utdanningsvalg i UiOs rekrutteringskampanje. Internt i fagmiljøene ble det foreslått tiltak for å styrke studiemiljøet på studier med sterk overvekt av det ene kjønn. UiO forventer at den nasjonale høringen av stortingsmelding En politikk for likestilling (NOU 15:2012), hvor frie utdanningsvalg er en sentral del, resulterer i tiltak på nasjonalt nivå for fagområder som har spesielt skjev kjønnsbalanse



Det er flere kvinner enn menn som studerer ved UiO. I 2012 var det i alt **26869,5** registrerte studenter (ikke doktorgrad), hvorav 60% var kvinner. Det var 4631 ferdige kandidater i 2012, hvorav 63% var kvinner. I 2012 var det bare MN-fakultet som hadde et flertall av menn blant studentene. 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 40% blant uteksaminerte kandidater.

Skjev kjønnsbalanse var et sentralt tema i møter innen Koordineringsgruppen for likestilling i 2012. Det ble tildelt midler til UV for 3 delprosjekter knyttet til a) bredere rekruttering (av nye studenter), b) bedring av kunnskapsgrunnlaget (om forhold for eksisterende studenter) og c) mentorordning. Denne satsingen rettet seg mot mannlige studenter og minoritetsstudenter på UV. I 2012 ble det også tildelt midler til SV for rekruttering av menn til profesjonsstudiet i psykologi. Planlegging startet i 2012, men prosjektet iverksettes i 2013. UiO har også tildelt midler til et prosjekt i regi av Senter for tverrfaglig forskning, en studie av betydningen av kjønns(u)balanse for masterstudenters opplevelse av læringsutbytte og studiekvalitet. Rapporten ferdigstilles våren 2013.

5. Aktiviteter sentralt i 2012

4.1 Tiltak for kvinnelige førsteamanuenser

- Det ble gjennomført to ordinære coachinggrupper for kvinnelige førsteamanuenser, samt en egen skrivegruppe av mer avgrenset karakter i 2012. Hensikten med disse gruppene er å bistå denne gruppen med kvalifisering til professor via opprykk. Gruppene gir også mulighet til nettverksbygging og gjensidig støtte, samlingene blir ledet av en konsulent fra Institutt for medskapende ledelse. Et spørreskjema ble sendt personer som hadde deltatt i coachinggrupper i 2012, og tilbakemeldingen var i all hovedsak positiv.
- Et opprykksseminar ble arrangert 20. april. På dette seminaret deltok viserektor, to nyoppnevnte professorer, de to coachene samt fakultetsrepresentanter med ekspertise om behandling av søknader om opprykk.
- 11 personer søkte og fikk kvalifiseringsstipend.

4.2 Incentivmidler for MNT-fagene fra KD

Kunnskapsdepartementet tildeler årlig midler til en incentivordning for å øke kvinneandelen i høyere vitenskapelige stillinger i vitenskapelige stillinger i MNT-fag. Formålet er å premiere universiteter og høyskoler ved at tilsetting av kvinner i fast ansettelse som professor, førsteamanuensis, førstelektor eller dosent/høgskoledosent. Som et supplement 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. For ansettelser i 2012 ble det betalt 300 000 til Naturhistorisk museum, mens MN-fakultetet meldte ikke om noen kvinnelige ansatte i faste vitenskapelige stillinger, og fikk dermed heller ikke incentivmidler.

4.3 Den internasjonale kvinnedagen 8. mars

I 2012 samarbeidet UiO med Senter for tverrfaglig forskning om et 8. mars-arrangement på Litteraturhuset. Debattens tema var feminisme i ulike former. Prorektor Inga Bostad ved UiO innledet. Deltakere i debatten var Julie Brodtkorb fra Høyre, Ane Stø fra Kvinnegruppa Ottar, Ole Nordfjell fra REFORM og samfunnsdebattant Bushra Ishaq. Til slutt oppsummert professor Beatrice Halsaa fra STK. Et underliggende tema som ble omhandlet via kulturinnslag var feminisme i mer historisk perspektiv. Det var 100-120 deltakere på arrangementet.

4.4 Koordineringsgruppen for likestilling

Koordineringsgruppen for likestilling ledes av prorektor Inga Bostad, med viserektor Ragnhild Helene Hennem som stedfortreder og nestleder. Komitéens medlemmer oppnevnes av fakultetene, enheter under universitetsstyret, museene og forskningsavdelingen. Likestillingsrådgiveren er sekretær for komitéen. I 2012 hadde komiteen 5 møter.

Saker inkluderte

- Utredning om tildeling av tilleggspoeng for det underrepresenterte kjønn ved opptak til medisin, odontologi og psykologi ved UiO. Koordineringsgruppen frarådet universitetsledelsen å gå inn for kjønns-poeng som virkemiddel.
- Hvordan forankre og utforme mål og tiltak for likestilling i spissmiljøer? Innspill til forskningsmeldingen
- Mentorevalueringen ved Universitetet i Oslo. Øystein Gullvåg Holter og Hege Løvbaks rapport ble presentert.
- Likestillingsrapport – teologisk fakultet. Professor Åse Røthings rapport ble drøftet.
- Faglige prioriteringer og kjønnsbalanse (prosessen knyttet til alternativer til kjønns-poeng ved fag med svært ujevn kjønnsbalanse)
- Søknader fra fakultetene til lokale likestillingstiltak – en komité ble oppnevnt med representanter fra komiteen og fra administrasjonen.
- Likestillingsutvalgets to utredninger – NOU 2011:18 En struktur for likestilling og NOU 2012: 15 En politikk for likestilling - ble behandlet, med innspill fra utvalgsleder Hege Skjeie. Komitéen leverte høringsuttalelse til begge høringsaker i 2012.

4.5 Tildeling av likestillingsmidler

Det ble satt av 3 millioner til å "stimulere til økt innsats i arbeidet med å fremme likestilling i studier og forskning" – ref. Retningslinjer for tildeling av likestillingsmidler. Det ble tildelt i alt 3,6 millioner til fakultetenes tiltak i kalenderåret 2012. Enhetene kan søke om økonomisk støtte til lokale tiltak fra denne potten, og innvilgelse av søknad medfører 50 % egenfinansiering. Vedlegg 2 inneholder informasjon om lokale tiltak som ble omsøkt i 2011 og gjennomført i 2012.

4.6 Mentorprogrammet

Mentorprogrammet har foregått ved UiO fra 2002-10. Mentorprogrammet ble først rettet mot stipendiater, men over tid ble målgruppen endret til kvinnelige postdoktorer. Stadig flere kvinner tar doktorgraden, men til tross for dette er det fortsatt et gap mellom kvinner og menn når det gjelder høyere vitenskapelige stillinger. Mentorprogrammet har hatt som formål å adressere karrieregapet mellom kvinner og menn. Mentorprogrammet har koblet sammen professorer og postdoktorer via faste samtaler og samlinger av adepter og mentorer med jevne mellomrom.

I 2012 var det pause i mentorprogrammet. Senter for tverrfaglig kjønnsforskning fikk i oppdrag å evaluere mentorprogrammet fra 2002-10. Mentorevalueringen ble gjennomført i 2011-12, og rapporten ble lagt frem i slutten av august 2012. Formålet med undersøkelsen var å få bedre kunnskap om utfordringer og eventuelt hindringer ved kvinners karriereutvikling ved Universitetet i Oslo. Formålet var også å evaluere mentoringordningen som et likestillingstiltak, samt kartlegge om adeptene har hatt nytte av programmet på sin videre karrierevei. Mentorundersøkelsen hadde en kvalitativ design med en liten gruppe informanter. En viktig problemstilling var som følger: Hvorfor er kvinner sterkt representert på lavere universitetsnivå, og etter hvert sterkere enn menn – men stadig så tydelig underrepresentert på høyt nivå? Kan det ha med likestilling å gjøre?

Rapporten beskriver kvinners erfaringer med programmet og videre karriereutvikling. Noen av forskerne hadde opplevd framgang, andre sto på stedet hvil og noen hadde forlatt akademien. Utvalget ble intervjuet både om virkningene av programmet og mer generelt om utfordringene i forhold til karriereutvikling

Alle de intervjuete legger stor vekt på jobb og karriere, og hos en del ser vi en tendens til overinvestering i arbeidet (arbeid tvers gjennom ferier, helger, kveldsarbeid osv.), som bl.a. kan ramme familien. Samtidig har mentorordningen virket positivt i retning av bedre organisering av en travel hverdag, og synliggjøring av hva man faktisk har oppnådd. Vi ser også at midlertidighet oppleves forskjellig, avhengig av andre forhold. Samarbeid, gode kolleger og en følelse av å bli sett, er gjennomgående viktig. Arbeider man mye alene, blir det vanskeligere. (side 74, Kjønn og Karriere)

Balansen mellom hjem og arbeid er en faktor, men forhold på arbeidsplassen er viktigere totalt sett.

Selv om det ikke er klart hva som «objektivt» sett har virket sterkest, jobb eller hjem, er det «subjektive» bildet klart. Det er problemer knyttet til jobbsituasjonen som nevnes klart og gjennomgående i intervjuene – ikke problemer knyttet til hjemmet eller mannens manglende innsats. Selv med fratrekk for en viss underkommunikasjon omkring familie og privatliv er denne tendensen tydelig. Midlertidigheten er vanskeligere enn ektemannen, for å si det enkelt. Dernest kommer problemer med arbeidspress, prestasjonskrav, og – hos noen – dårlig arbeidsmiljø. Det er klart at hjemmeforholdene er viktige, men å legge vekt på dette som selve «hovedforklaringen» på hvorfor kvinner faller fra, ville være en bortforklaring. Da er det viktigere å se på mentorordningen i sin kontekst, inkludert organisatoriske, institusjonelle og kulturelle forhold knyttet til selve arbeidet og arbeidsplassen, de ulike fagmiljøene osv. (side 75, Kjønn og karriere)

Et annet tema i denne rapporten er den vanskelige balansegangen mellom langsiktige og kortsiktige oppgaver, og det rapporten kaller arbeidsforskyving. Denne mekanismen går ut på at meritterende oppgaver skyves oppover i et hierarkisk system, mens mindre meritterende oppgaver skyves nedover. Dette er en felles utfordring for begge kjønn, men påvirker menn og kvinner forskjellig i et vekselspill mellom arbeidsmiljø og arbeid/familie-balanse. En viktig lærdom fra mentorprogrammet var derfor å «lære seg å si nei» og prioritere meritterende oppgaver «beinhardt» – samtidig som dette delvis sto i motstrid til hva kvinnene mente ville fungere best for arbeidsmiljøet. Rapportens funn er viktige og relevante for likestillingsarbeidet ved UiO. Noen av utfordringene den peker på kan gi viktige innspill til innretningen av nytt mentorprogram, og hvilke behov kvinner som er postdoktorer møter. Vel så viktig er det at rapporten løfter noen systemiske spørsmål om arbeidsmiljø og ledelse, som har relevans for universitetets personalpolitikk.

Evalueringen ble brukt for å planlegge innretningen på mentorprogrammet i 2013.

6. Hovedtema i Vedlegg 1: Tilstandsvurdering

Likestillingsrapportering preges i stor grad av tall og tabeller. "Tør å telle" er et slagord som oppmuntrer til å se nøkternt på tingenes tilstand, også når tallene er ubehagelige. Det å se hvor det er store kjønnsforskjeller er utgangspunkt for å ta tak i problematiske områder. Det viktige er ikke å telle i seg selv, men å bruke tallene i en løpende analyse som grunnlag for handling. Vi kan bruke tallene til å reflektere over hvor vi er – og hvor vi ønsker å være.

Vedlegg 1 gir en samlet oversikt over relevant likestillingsstatistikk i tabellform.

- Kjønnsbalanse ved UiO fordelt på ulike stillingskategorier
- Gjennomsnittslønn i ulike stillingskategorier
- Arbeidstid – deltid og heltid
- Midlertidige
- Sykefravær

- Permisjoner

Vedlegg 1 opplyser om ansettelsesforhold for vitenskapelige, administrative og tekniske ansatte ved UiO. DBH, dvs. Databasen for statistikk i høgere 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.

Likestilling dreier seg ikke bare om hvem som innehar hvilke stillinger – det dreier seg også om lønn – og vi ser av tabellene i vedlegg 1 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. Ser vi på midlertidighet på tvers av administrative og tekniske stillinger har ikke UiO en spesielt høy andel i deltidsstillinger eller midlertidige stillinger. Noe av både midlertidigheten og deltiden er knyttet til ansattes behov for fødselspermisjon eller redusert arbeidstid pga omsorgsoppgaver. Det som er særegent med universitetet på dette området er den store gruppen midlertidige stipendiater og postdoktorer. For mer informasjon om arbeidstid, midlertidighet, sykefravær og permisjoner, se tabeller i vedlegg 1.

7. Sammendrag av Vedlegg 2 - Lokalt arbeid med likestilling, mangfold og funksjonshemmede

Et spørreskjema ble sendt alle kontorsjefer ved enheter på Universitetet i Oslo med spørsmål om bruk av likestillingsmidler, gjennomføring av lokale tiltak i handlingsplanen for likestilling og forhold for etniske minoriteter og funksjonshemmede. Skjemaet ble i hovedsak besvart av personer med lederansvar, dvs. kontorsjefer, administrative ledere og i noen grad også vitenskapelige med lederstilling.

Kontorsjefundersøkelsen inneholder informasjon om flere tema basert på spørreskjemaer sendt kontorsjefer - i alt 34 svar.

- Lokale likestillingstiltak finansiert av UiOs likestillingsmidler
- Gjennomføring av handlingsplan for likestilling
- Status for mangfold og funksjonshemming

7.1 Bruk av midler på likestillingsformål

Den første bolken i undersøkelsen gjaldt bruk av midler på likestilling. Denne delen kan også knyttes til oppfølging av lokale handlingsplaner for likestilling. Nærmere en tredjedel av enhetene i utvalget hadde fått midler. Det ble søkt om midler til bl.a. følgende tiltak:

- Tiltak for å rekruttere flere menn til profesjonsstudiet i psykologi
- Kvinnelige foredragsholdere, seminar og frokostnettverk
- Undervisningsfrikjøp/kvalifiseringsstipend
- Invitasjon av utenlandske forskere
- Heldagseminar for et kvinnelig forskernettverk
- Internasjonal nettverksbygging og kompetanseheving
- Etablering av kunnskapsgrunnlag for likestillingsarbeid (listen er ikke uttømmende)

7.2 Lokal gjennomføring av likestillingstiltak

Den andre bolken i undersøkelsen gjelder lokal gjennomføring av likestillingstiltak fra Handlingsplan for likestilling. Tiltakene (se kursivert tekst) er fulgt opp i varierende grad;

- *Stillingsplaner skal inkludere kjønn:* helt eller delvis oppfylt hos to tredjedeler av enhetene som har besvart undersøkelsen
- *Faste vitenskapelige stillinger skal utlyses:* er alltid eller ofte oppfylt hos det store flertallet
- *Brukes lete- og søkekomitéer:* dette er i liten grad oppfylt
- *Tilrettelegging for kvinner som skal kvalifisere seg til faste vitenskapelige stillinger - er helt eller delvis oppfylt hos det store flertallet av enhetene*
- *Det skal alltid eller ofte tas hensyn til likestilling i forskningspolitiske beslutninger:* Alltid/ofte i 47 % av enhetene, mens 38 % sier at de av og til eller aldri tar slike hensyn
- *Tas likestillingstema med i introduksjonsopplegg:* Nesten to-tredjedeler sier at de ikke gjør det, eller at de ikke vet om likestillingstema tas med.
- *Drøftes likestilling i medarbeidersamtaler:* 59 % av enhetene som har besvart undersøkelsen svarer at likestillingstema tas med – eller at det delvis tas med.
- *Brukes sluttsamtaler for å utforske hvorfor kvinner ikke fortsetter i en akademisk karriere etter doktorgrad?* Dette gjøres i liten grad.
- *Brukes lokal mentorordning for kvinner i rekrutterings- og førsteamanuensis-stillinger?* Bruk av mentorer er ganske utbredt, selv om ca en fjerdedel ikke bruker tiltaket.

7.3 Rapportering om etnisk mangfold og nedsatt funksjonsevne

Den tredje bolken i undersøkelsen gjelder rapportering om etnisk mangfold og nedsatt funksjonsevne. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering og for likestilling. Vi stilte spørsmål om enhetene har mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne. 50 % svarer ja, mens 3 % vurderer dette. De øvrige svarer nei (38 %) eller vet ikke (9 %).

Diskrimineringsloven pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering og for likestilling av personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Enhetene ble spurt om følgende i denne sammenhengen: Har enheten mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for etniske/kulturelle minoriteter i 2012? I alt 32 % svar ja, 3 % sier dette er under vurdering, mens 53 % svarer nei og 12 % svarer vet ikke.

I de to neste spørsmålene ble lederne bedt om et anslag over hhv personer med ikke-vestlig bakgrunn og personer med nedsatt funksjonsevne som har bedt om tilrettelegging. De fleste enheter i utvalget har noen med etnisk minoritetsbakgrunn blant de ansatte, og det er stor variasjonsbredde i svarene. Det er en lavere andel som svarer at de har funksjonshemmede blant de ansatte. UiO har for øvrig ikke måltall på dette feltet.

På spørsmål om kompetansebehov om etnisk mangfold, nedsatt funksjonsevne og diskriminering var det kun 9 % som ønsket mer kompetanse. Det kom mange kommentarer som gjaldt erfaringer etniske minoriteter og funksjonshemmede spørreskjemaene. Disse kommentarene er til stor nytte i det videre arbeidet med å utforme likestillingsarbeidet ved UiO.

Vedlegg 1 Statistikk og tabeller

Vedlegg til likestillingsrapport for Universitetet i Oslo 2012

Kilder: Database for høyere utdanning samt universitetets personalstatistikk (SAP)

DEL I Kjønnbalanse ved UiO fordelt på ulike stillingskategorier

I det følgende redegjøres det for utviklingen av kjønnbalansen i vitenskapelige stillinger og antall doktorgrader fra 2010-12. Tabellene er basert på data fra Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). I tabell 1 vises en samlet oversikt over utviklingen av antall årsverk og prosentandel kvinner med ulike vitenskapelige stillinger i denne perioden:

Tabell 1 Ulike vitenskapelige og utdannings- og rekrutteringsstillinger fra 2010-12

Årsverk	2010			2011			2012		
	Totalt	Kvinner	K i %	Totalt	Kvinner	K i %	Totalt	Kvinner	K%
Professor	782,6	195,0	24,9	789,9	211	26,7	778,2	216,6	27,8
Professor II	60,7	12,3	20,3	62,6	12,7	20,3	64,7	13,7	21,2
Professor 1404	14,1	4	28,4	13,9	3	21,6	13,9	2	14,4
1.am	344,9	145,4	42,2	333,7	141,1	42,2	376,1	155	42,9
Forsker*	333	137,6	41,3	316,1	139	43,9	329,6	146,7	44,5
Førstelektor	30,4	13,8	45,5	30,3	12	39,6	33,3	12,9	38,6
Postdoktor	320,6	163,1	50,9	366,9	172	46,9	385,4	180,5	46,8
Stipendiat	955,9	510,6	53,4	1033,2	560,4	54,2	1033,6	568,4	55,0
Sum	2842,2	1181,8	41,6	2946,6	1251,2	42,5	3014,8	1295,8	43%

*Forsker 1108, 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.

Tabell 2 Faste vitenskapelige stillinger

Årsverk	2010			2011			2012		
	Totalt	Kvinner	% k	Totalt	Kvinner	% K	Totalt	Kvinner	% K
Professor	782,6	195,0	24,9	789,9	211	26,7	778,2	216,6	27,8
Professor 1404	14,1	4	28,4	13,9	3	21,6	13,9	2	14,4
1.am	344,9	145,4	42,2	333,7	141,1	42,2	376,1	155	42,9
Førstelektor	30,4	13,8	45,5	30,3	12	39,6	33,3	12,9	38,6
Sum	1172	358,2	30,6	1167,8	367,1	31,4	1201,5	386,5	32,2

Tabellen gir oversikt over faste hele vitenskapelige stillinger. Handlingsplanen sier at UiO skal ha minst 40 % kvinner innen 2012 i faste vitenskapelige stillinger. Tabellen viser at kvinneandelen blant professorer, førstemanuenser og førstelektorer er steget til 32,2, men er fortsatt 7,8% fra måltallet for treårsperioden.

Tabell 3 Professorer 2010 – 2012 (årsverk) – per fakultet

UIO	2010		2011		2012		10-12
	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	
Fakultet							%Endring
HF	168,9	31,3	165,6	32,4	155,8	33,3	+2
JUR	55,2	27,9	50,1	31,9	51,9	29,9	+2
MN	225,1	14,6	221	16,4	218,9	17,4	+2,8
MED	129,4	28,3	121	27,6	120,3	30,7	+2,4

OD	33,8	32,5	32	32,5	35,1	41,3	+8,8
SV	116,2	26,7	110,4	26,2	109,5	26,8	+0,1
TF	14	14,3	14	14,3	14	14,3	0
UV	46,2	45,2	44,4	48,6	43,3	49,2	+4
KHM	9	22,2	10	20	9	11,1	-11,1
NHM	14,5	20,7	14,5	13,8	14,5	13,8	-6,9
Sentraladm	1,8	100	2	100	1	100	0
Univ.styret	5	60	5	60	5	60	0
Sum	819	25,9	789,9	26,7	778,3	27,8	

Utdanningsvitenskapelig og odontologisk fakultet hadde flest kvinnelige professorer i 2010, og de har også hatt størst økning i perioden 2010-12. Begge disse fakultetene har et godt rekrutteringsgrunnlag, jf antall førsteamanuenser på disse fakultetene.

Humanistisk fakultet har mange fag der det er et meget godt rekrutteringsgrunnlag, og de ligger over UiOs gjennomsnitt på 27,8 med 33,3%. HF har hatt en økning på 2%. Enkelte fag synes likevel å ha en overraskende langsom progresjon til tross for at det er høy kvinneandel blant studenter og stipendiater/postdoktorer. Institutt for Arkeologi, Kunshistorie og Historie har tatt tak i denne problemstillingen, og en utredning om dette ble påbegynt i samarbeid med Arbeidsforskningsinstituttet høsten 2012.

Teologi er et lite fakultet som over flere år har skåret dårlig mht andel kvinner med faste vitenskapelige stillinger. I 2012 drøftet fakultetet egnede tiltak i oppfølgingen av rapporten Kjønn(s)balanse på TF av professor Åse Røthing.

Blant de store fakultetene er det MN-fakultetet som har flest ansatte, og en lav kvinneandel. Der har det vært en økning på 2,8% fra 2010 til 2012. I denne perioden har UiO/MN-fakultetet iverksatt flere tiltak for å fremme økt rekruttering lokalt, og det er iverksatt flere tiltak for å øke andelen kvalifiserte kandidater til opprykk. I tillegg har en insentivordning fra Kunnskapsdepartementet blitt etablert i 2010 for å stimulere instituttene til å ansette flere kvinner i faste vitenskapelige stillinger.

Det kan være nyttig å se nærmere på rekruttering av nye professorer i perioden 2010-12 for å se om utviklingen er på riktig vei.

Tabell 4 Nyansatte professorer – stillingskode professor 1013 – per fakultet

	2010		2011		2012		Totalt	K% pr fak
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann		
HF				1		1	1	50 %
JUR								
MN			1	1			2	50 %
MED	1	2	2	3	1	2	11	36 %
OD					1		1	100 %
SV								
UV						1		0 %
Totalt	1	2	3	5	2	4	15	40%

Kilde: SAP

Det var 15 som ble professor via utlysning og ansettelse i 2010-12. I tillegg ble noen ansatt i midlertidige stillinger, men i tabellen er det kun tatt med fast ansatte.

Tabellen viser at

- Det er få nyansettelser i professorstillinger i perioden
- Andelen kvinner blant alle nyansatte professorer på UiO er høyere i treårsperioden (40%) enn andelen kvinner blant alle professorer som er fast ansatt (27,8).
- MED har hatt flest nyansettelser, og der er andelen kvinner mer enn en tredjedel av de som ble ansatt.
- Det varslede generasjonsskiftet med mange ledige stillinger og mange nyansettelser av kvinner lar vente på seg.

Ser vi på opprykk, kan vi se at kvinnelige førsteamanuenser har bedre muligheter til å bli professor via opprykk enn nyansettelse i professorstilling. I perioden 2010-12 fikk i alt 45 kvinner opprykk mot 33 menn, dvs var 57% av dem som fikk opprykk kvinner. Det er godt mulig at dette ble påvirket av det såkalte "opprykksprosjektet", der UiO har satset på kvalifiseringsstipend, coaching og opprykksseminar som virkemidler. Flere av dem som har deltatt i tiltak har en lengre tidshorisont for kvalifisering før de sender søknader for opprykk, så resultatet av aktiviteter i 2012 vil mer sannsynlig merkes i 2013-15.

Tabell 5 Personer som fikk opprykk til professor i 2012

	2010		2011		2012		Totalt	K%
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Per fak	Per fak
HF	6	2	5	1		1	15	73%
JUR	2	1		1			4	50%
MN	1	3	5	4		2	15	40%
MED	4	3	2	1	1	1	12	58%
OD	3		3		1		7	100%
SV	3		2	6	2		13	54%
UV	4	1		2		1	8	50%
TF	1						1	100%
KHM		2					2	0%
Sentre				1			1	0%
UiO	24	12	17	16	4	5	78	
UiO % per år	67%	33%	52%	48%	44%	56%		

Totalt er det relativt få i professor II stillinger ved Universitetet i Oslo. Det er særlig på medisin og MN-fakultetet at personer rekrutteres til professor II. Kvinneandelen i denne gruppen har ikke økt i samme takt som professor 2013-gruppen. Det er verdt å merke seg at en førsteamanuensis II ikke kan søke om opprykk, fordi minstekravet er å inneha en 50% stilling for å søke opprykk. Noen fakulteter har søkt om likestillingsmidler for å opprette noen professor II stillinger i en begrenset periode øremerket kvinner. Dette er en type virkemiddel som kun kan anvendes som et tidsbegrenset særtiltak.

Prof II, fakultetsdelt

Tabell 6 Professor II-stillinger 2010-2012 (årsverk)

Fakultet/avd.	2010		2011		2012	
	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %
HF	1,8	44,4	1,8	44,4	1,2	66,7
JUR	1	80	1	80	1,5	53,3
MN	14,4	11,4	14,8	12,5	15,2	14,8
MED	36,9	18,9	37,9	19,9	37,9	18,9
OD	1,8	22,2	1,6	12,5	1,6	12,5
SV	3,5	17,1	3,2	18,8	5	36
TF	0,4	50	0,2	100	0,2	100
UV	2,3	39,1	1,5	33,3	1,5	20
NHM	0,4	-	0,4	-	0,4	-
Universitetsstyret	-	-	0,2	100	0,2	100
Sum	62,5	19,7	62,6	20,3	64,7	21,2

Kilde: DBH

Det er få professor II stillinger totalt ved UiO, og hoveddelen av disse stillingene er på Medisinsk og Mat-nat fakultetet. Det er små endringer i andelen kvinner med professor II stillinger i perioden 2010-12 totalt og på de berørte fakultetene.

I det følgende ser vi på hvor mange professorer i prof II stillinger ble rekruttert i 2012.

Tabell 7 Professor II tilsatt i 2010- 2012 (Personer i 20% stilling, ikke årsverk, jf tabellen over)

	2010		2011		2012		Totalt	
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann		
HF				1	1		2	50
JUR				1		2	3	0
MN	1	10	1	3	3	8	26	15 %
MED	1	6		5	2	4	18	17 %
OD						1	1	0
SV		4		1	7	7	19	37 %
UV		2				2	4	0 %
Sum UiO	2	22	1	11	13	24	73	
% k/m per år – hele UiO	8,3	91,7	8,3	91,7	35%	65%	37%	

Kilde: SAP

Antall nytilsatte i profII stillinger gikk opp i 2012, og det gjorde også kvinneandelen blant nytilsatte. Økningen ses særlig på tre fakulteter – MN-fakultetet, Medisinsk fakultet og SV-fakultetet.

Tabell 8 Førsteamanuenser ved UiO 2010 – 2012 (årsverk)

Førsteamanuenser	2010		2011		2012		Endring 2010- 12
	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner%	
HF	74	44,7	78,1	45,2	77,7	45,7	+1
JUR	10,2	11,8	13	15,4	19,5	25,6	+13,8

MN	93,1	31,9	93	33,8	89,3	32,3	+0,4
MED	41,7	48,6	47,9	51,5	43,9	56,3	+7,7
OD	15	73,3	16,2	71,6	14,2	67,6	-5,7
SV	34,4	53,5	34,6	48	53,8	48,2	-5,3
TF	1	100	1,5	33,3	1	-	
UV	27,3	40,7	29,1	42,6	34,9	48,7	+8
KHM	7,6	21,1	6,6	24,2	9,9	24,2	+3,1
NHM	9,2	21,7	8,7	11,5	10,5	9,5	-12,2
Uspesifisert underenhet	1		1		1		
Universitetsstyret	6	66,7	5	60	6	66,7	
Totalt	320,5	41,9	334,7	42,2	361,7	42,9	+1

Totalt har Universitetet økt sin andel av kvinnelige førsteamanuenser med én prosent fra 2010-2012, noe som er svært positivt. UiO har høyest andel nasjonalt.

Den prosentvise økningen i er størst hos Juridisk fakultet, der det også er skjedd en økning i antall førsteamanuenser. Medisin har økt med 7,7%, og der har antall stillinger holdt seg noenlunde stabil. I denne perioden har Medisinsk fakultet vedtatt og iverksatt en ny handlingsplan for likestilling. OD har hatt en nedgang på 5,7, men hatt en tilsvarende økning i andelen kvinnelige professorer. Til sammenligning har SV har hatt en nedgang i andelen av kvinnelige førsteamanuenser uten å ha en tilsvarende økning av andelen kvinnelige professorer. MN-fakultetet har hatt en meget knapp økning i denne perioden (0,4 %). Den totale andelen stillinger har gått ned noe i denne perioden, uten at man kan forvente at det utligner fakultetets satsing på økt rekruttering av kvinner. Gitt fokuset på å heve andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger på fakultetet er det overraskende at økningen ikke er større.

Det kan være nyttig å se rekruttering i denne perioden, ikke bare på det totale antallet ansatte. Ser vi på tabellen nedenfor, gir det en indikasjon på utviklingen i perioden 2010-12 på det enkelte fakultetet.

Tabell 9 Førsteamanuenser Nyansettelser per fakultet

	2010		2011		2012		Totalt 10-12	
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann		
HF	2		3	1	1	4	11	55 %
JUR	1	1		2	2	2	8	38 %
MN	1	4	1	4		3	13	15 %
MED	1			1	1		3	67 %
OD				1			1	0 %
SV	1		1	6	8	6	22	45 %
UV			1	2			3	33 %
NHM						1	1	0 %
Sentre				1			1	0 %
TF						1	1	0 %
Sum	7	7	9	23	14	21	81	37 %
Prosent	50 %	50 %	28 %	72 %	40 %	60 %		

Kilde SAP. Kun faste stillinger.

I 2012 var kvinner 40% av nyansatte førsteamanuenser, mens menn var da 60%. Det var stor variasjon i andelen kvinner som ble ansatt på ulike fakulteter. Tall over nyansettelser tydeliggjør at det på noen enheter var få stillinger som ble besatt i perioden. De fakulteter som har lav andel kvinner i utgangspunktet, hadde nokså forskjellig.

Tabell 10 Faglige lederstillinger

	2010		2011		2012		Endring 10-12
	M	K	M	K	M	K	
Dekaner	6	2	6	2	5	3	+1
% menn og kvinner	75	25	75	25	62,5	37,5	+12,5
Instituttledere	24,4	12,0	23,5	14,0	25,0	15,8	
% menn og kvinner	67,0	33,0	62,7	37,3	61,3	38,7	+5,7

Tabell 11 Instituttledere ved UiO 2010-12

Fakultet	2010		2011		2012		2010	2012	Endring
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	%K	%K	% K
HF	3	5	3	5	4	5,8	62,5	59,2	-3,3
JUR	4	1	4	1	3	2	20	40	20
MN	8	-	8	-	9	1	0	10	10
MED	2,2	1	2,5	1	2	1	31,3	33,3	2
OD	2	-	2	-	2	0	0	0	0
SV	3	2	2	4	3	3	40	50	10
UV	2,2	2	2	2	2	2	47,6	50	2,4
Universitetsstyret		1		1		1	100	100	0
Sum	24,4	12	23,5	14	25	15,8			
%	67	33	62,7	37,3	61,3	38,7			+5,7

Det har skjedd en gledelig økning i andelen kvinnelige instituttledere i perioden 2010-12. Den største økningen har skjedd på hhv Juridisk fakultet, MN-fakultetet og UV. Det er kun på Humanistisk fakultet at det har vært en nedgang i perioden. Kvinneandelen har også økt hos dekaner pga én ny kvinnelig dekan.

Tabell 12 Postdoktorer 2010-2012 (årsverk)

Fak/enhet	2010		2011		2012		Differanse – K% 10-12
	Totalt	K%	Totalt	K%	Totalt	K%	
HF	47,8	49,9	51,7	53,2	47,4	53,6	3,7
JUR	13,8	76,8	19,5	54,9	18,7	51,9	-24,9
MN	149,9	38,6	156,5	33	150,8	32,6	-6
MED	61,2	64,4	60,8	59,9	69,1	60,3	-4,1
OD	7,4	64,9	9,8	67,3	10,5	62,9	-2
SV	24,9	41,3	27,7	44,3	42,1	40,6	-0,7
TF	2,2	45,5	3,2	62,5	2,8	100	54,5
UV	14,6	60,3	14,8	54,1	16	68,8	8,5
KHM	-	-	-	-	2	-	0
NHM	5	80	5,8	65,5	7	71,4	-8,6

Univ.styret	17,4	71,2	17,1	76,6	19,1	63,3	-7,9
Sum	344,1	50,3	366,9	46,9	385,4	46,8	-3,5

Antall postdoktorer har gått opp i perioden 2010-12, men andelen kvinner har gått ned med 3,5% i samme periode. For noen fakulteter er endringene for små, og prosentforandringene for store til at det gir noe mening å se på utviklingen – for eksempel teologisk, der det kun er 2,8 stillinger totalt. Ser vi på de store fakultetene, MN, HF og Medisinsk, er det kun HF som har hatt en økning i perioden. Det er gledelig at fakulteter som har en lav kvinneandel på høyere nivå i 2012 har en andel kvinnelige postdoktorer som tilsier at de har et godt rekruteringspotensial. HF, SV, JUR og Med har svært gode forutsetninger for å øke andelen kvinnelige førsteamanuenser og professorer de neste årene. MN-fakultetet ligger noe tilbake sammenlignet med andre.

Tabell 13 Stipendiater 2010-2012 (årsverk)

År	2010		2011		2012		% fra 10-12
	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	
HF	153,5	57,4	163	58,4	160,3	61,6	4,2
JUR	30,4	53,9	37,2	54,2	49,4	50,6	-3,3
MN	421,6	39,6	404,4	40,1	386,3	41,8	2,2
MED	150,1	70,2	160,1	72,8	155	67	-3,2
OD	19,1	59,2	24,5	63,7	35	61,1	1,9
SV	103,5	54,3	110,7	52,9	117,9	57,8	3,5
TF	10,8	60,6	14,2	53,5	10,8	55,6	-5
UV	65,2	83,1	64,4	75,1	62,9	77,7	-5,4
KHM	11,8	67,8	9	77,8	7,6	100	32,2
NHM	12,8	45,3	13,8	34,8	14	42,9	-2,4
Univ.styret	29,8	65,6	32,1	75,9	34,4	60,8	-4,8
Hele UiO	1008,6	53,4	1033,2	54,2	1033,6	55	1,6

Antall stipendiatstillinger har gått opp fra 1008,6 årsverk i 2010 til 1033,6 årsverk i 2012. Kvinneandelen har holdt seg nokså stabil over 50%, og er per 2012 oppe i 55%. Innenfor de ulike fakultetene spenner kvinneandelen fra 77,7% på UV til 41,8 % på MN.

Del II Gjennomsnittslønn i ulike stillingskategorier fordelt etter kjønn;

Tabell 14 Månedlig gjennomsnittslønn per helhetsekivalent*

Administrasjon	Totalt antall	Mann – gj.snittslønn	Kvinne – gj.snittslønn	Kvinner lønn i % av menns lønn
Toppledelse	1,8	964800	1085000	112,5
Mellomledelse	235,5	630155	614098	97,5
Kat. 1	190,6	577798	550143	95,2
Kat. 2	548,5	489798	483395	98,7
Kat. 3	286,2	433622	435083	100,3
Kat. 4	71	388929	393644	101,2

Teknisk	Totalt årsverk	Mann – gj.snittslønn	Kvinne - gj.snittslønn	Kvinner lønn i % av menns lønn
---------	----------------	----------------------	------------------------	--------------------------------

Kat. 1	236,5	553337	548266	99,1
Kat. 2	305,1	483861	461681	95,4
Kat. 3	27	430387	446566	103,8
Kat. 4	274,1	392496	398564	101,5

Faglig	Totalt årsverk	Mann – gj.snittslønn	Kvinne – gj.snittslønn	Kvinner lønn i % av menns lønn
Toppledelse	38	916961	886414	96,7
Mellomledelse	1147,6	687208	676275	98,4
Kat. 1	152,7	520032	528269	101,6
Kat. 2	3	503950	592800	117,6
Kat. 3	5,8	454600	418125	92,0

*Fastlønn uten faste tillegg - det er ikke tatt hensyn til hvor lenge den enkelte har vært ansatt!
(Snittlønn er beregnet ut fra total lønn/årsverk, ikke antall ansatte)

1 Administrative stillinger

Tabell 15 Kjønnsdelt oversikt over fast ansatte i administrative stillinger

Administrasjon	Totalt antall	Antall menn	%	Antall kvinner	%
Toppledelse (sjekk)	2	1		1	
Mellomledelse	239	91	38	148	62
Kat. 1 stillingsnivå*	196	69	35	127	65
Kat. 2 stillingsnivå*	567	148	26	419	74
Kat. 3 stillingsnivå*	305	70	23	235	77
Kat. 4 stillingsnivå*	84	23	27	61	73
Totalt		381	28	968	72

Kvinner er i flertall i alle stillingskategorier, inklusivt i mellomledelse og toppledelse. Det var bare mindre endringer fra 2010 til 2012. I 2012 ble det satt fokus på kjønnsbalanse i administrasjonen ved to fakulteter – Humanistisk og samfunnsvitenskapelig fakultet.

Tabell 16 Kjønnsdelt oversikt over midlertidige ansatte – administrative stillinger

Midlertidige ansatte Kategori ansatte	Menn	Kvinner	Totalt
Toppledelse	0	0	0
Mellomledelse	1	5	6
Kategori 1	9	10	19
Kategori 2	31	60	91
Kategori 3	23	71	94
Kategori 4	18	40	58
Sum	82	186	268
Prosent	31	69	100

Tabellen viser at det er en betydelig større andel kvinner enn menn som har midlertidige jobber blant administrativt ansatte – kun en av tre midlertidige er menn.

Tabell 17 Deltid blant administrativt ansatte

Deltids ansatte etter kategori	Menn	Kvinner	Totalt
Toppledelse	1	0	1
Mellomledelse	2	6	8
Kategori 1	2	11	13
Kategori 2	12	40	52
Kategori 3	2	43	45

Kategori 4	7	18	25
Sum	26	118	144
Prosent	18%	82%	

En betydelig høyere andel kvinner enn menn arbeider deltid, fire av fem som arbeider deltid er kvinner. Det er verdt å merke seg at det er særlig i kategori to og tre at det er en stor del kvinner som arbeider deltid. Det er ingen stor endring i dette forholdet fra 2010 til 2012.

2. Tekniske stillinger

Tabell 18 Kjønnsdelt oversikt over fast ansatte i tekniske stillinger

Teknisk (fast)	Totalt antall	Antall menn	%	Antall kvinner	%
Kat. 1 stillingsnivå*	241	177	73	64	27
Kat. 2 stillingsnivå*	315	208	66	107	34
Kat. 3 stillingsnivå*	31	4	13	27	87
Kat. 4 stillingsnivå*	291	187	64	104	36
Sum	878	576	66	302	34

(antall personer, ikke årsverk)

Det er ansatt en høyere andel menn enn kvinner i faste tekniske stillinger, unntatt i kategori 3, der kvinner er i flertall.

Tabell 19 Kjønnsdelt oversikt over midlertidig ansatte – tekniske stillinger

Teknisk (midlertidig)	Totalt antall	Antall menn	%	Antall kvinner	%
Kat. 1 stillingsnivå*	9	8	89	1	11
Kat. 2 stillingsnivå*	37	23	62	14	38
Kat. 3 stillingsnivå*	2	1	50	1	50
Kat. 4 stillingsnivå*	80	34	43	46	58
Sum	128	66	52	62	48

Ca en av ti ansatte er ansatt i midlertidige stillinger. Flere menn enn kvinner (52 vs 48%) er ansatt i midlertidige tekniske stillinger totalt sett. UiO ser ikke på nivået av midlertidighet i denne stillingsgruppen som unormalt høy eller spesielt problematisk fra et likestillingsperspektiv.

Tabell 20 Kjønnsdelt oversikt over deltidsansatte – tekniske stillinger

Teknisk (deltid)	Totalt antall	Antall menn	%	Antall kvinner	%
Kat. 1 stillingsnivå*	11	10	91	1	9
Kat. 2 stillingsnivå*	27	6	22	21	78
Kat. 3 stillingsnivå*	14	3	21	11	79
Kat. 4 stillingsnivå*	38	11	29	27	71
Sum	90	30	33	60	67

Det er en betydelig høyere andel kvinner enn menn som jobber deltid innen tekniske stillinger. Det eneste unntaket er i kategori 1 stillinger, som utgjør en liten del av stillinger innen denne gruppen. UiO ser ikke på nivået av deltid i denne stillingsgruppen som unormalt høy eller spesielt problematisk fra et likestillingsperspektiv.

3. Faglige stillinger

Tabell 21 Fast ansatte – faglige stillinger

Faglig fast ansatte	Totalt antall	Antall menn	%	Antall kvinner	%
Toppledelse*	38	23	61	15	39
Mellomledelse*	1196	818	68	378	32

Kat. 1 stillingsnivå*	283	150	53	133	47
Kat 2 stillingsnivå*	3	2	67	1	33
Kat 3 stillingsnivå*	6	2	66	4	33
Ialt	1526	995	65	531	35

Tabell 22 Kjønn delt oversikt over midlertidig ansatte – faglige stillinger

Faglig (midlertidig)	Totalt antall	Antall menn	%	Antall kvinner	%
Toppledelse	9	5	56	4	44
Mellomledelse	238	137	58	101	42
Kat. 1 stillingsnivå*	404	217	54	187	46
Kat. 2 stillingsnivå*	413	217	53	196	47
Kat. 3 stillingsnivå*	1045	473	45	572	55
Totalt	2109	1049	49,7	1060	50,3

Kommentar til midlertidighet og deltid ved UiO : Ser vi på midlertidighet på tvers av administrative og tekniske stillinger har ikke UiO en spesielt høy andel i deltidsstillinger eller midlertidige stillinger. Noe av både midlertidigheten og deltiden er knyttet til ansattes behov for fødselspermisjon eller redusert arbeidstid pga omsorgsoppgaver. Andre årsaker til midlertidige stillinger kan være utdanningspermisjon eller permisjoner knyttet til overgang til annen stilling.

Det som er særegent med universitetet på dette området er den store gruppen midlertidige stipendiater og postdoktorer, som utgjør en stor andel av midlertidige stillinger totalt. Denne formen for midlertidighet følger med universitetets særskilte karrierestruktur, der kun en andel av personer som tar hhv doktorgrad eller er postdoktorer kan få tilbud om fast vitenskapelig stilling.

Tabell 23. Kjønn delt oversikt over deltidsansatte – faglige stillinger

Faglig (deltid av fast ansatte)	Totalt antall	Antall menn	%	Antall kvinner	%
Toppledelse	0	0		0	
Mellomledelse	86	55	64	31	36
Kat. 1 stillingsnivå*	65	33	51	32	49
Kat. 2 stillingsnivå*	0	0		0	
Kat. 3 stillingsnivå*	1	1	100	0	0
Totalt	152	89	59	63	41

Inndeling i stillingsnivåer:

Administrasjon:

Toppledelse Rektoratet, universitetsdirektør og fagdirektører

Mellomledelse Kontorsjefer, seksjonssjefer, avd.ledere, underdirektører, avdelingsdirektører og ass.

Direktører

Kat. 1 Hovedbibl.kar, seniorrådgiver, senioringeniør og avd. tannlege

Kat. 2 Seniorkonsulent, spesialbibliotekar og rådgiver

Kat. 3 Førstekonsulent,

Kat. 4 Konsulent og bibliotekar

Teknisk

Kat.1 Senioringeniør

Kat.2 Overingeniør

Kat.3 Spesialbibliotekar

Kat.4 Avd.ingeniører, renholdsleder, renholder, driftsleder, driftstekniker og forskningstekniker

Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	2 184	2 573	0,35	0,52	9 321	17 811	1,51	3,62
Administrativt personale	1 708	4 756	1,36	1,73	2 976	11 437	2,36	4,16
Drifts- og teknisk personale/andre tilsatte	526	202	1,62	0,90	2 212	881	6,83	3,93

UiO er kjent med at det har vært en tendens til underrapportering av sykefravær i vitenskapelige stillinger over mange år.

Vedlegg 2

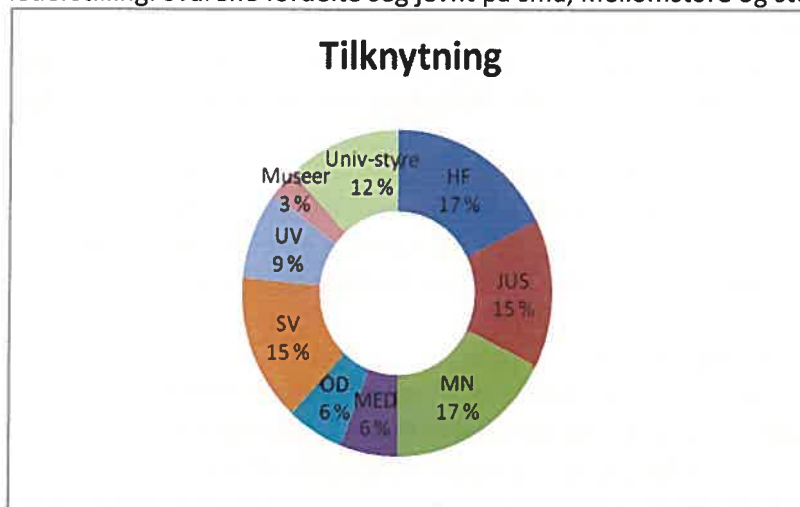
Kontorsjefundersøkelsen

Oppfølging av handlingsplan for likestilling

Oppfølging av aktivitetsplikten i hht diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Innledning

Et spørreskjema ble sendt alle kontorsjefer ved enheter på Universitetet i Oslo med spørsmål om bruk av likestillingsmidler, gjennomføring av lokale tiltak i handlingsplanen for likestilling og forhold for etniske minoriteter og funksjonshemmede. Skjemaet ble i hovedsak besvart av personer med lederansvar, dvs kontorsjefer, administrative ledere og i noen grad også vitenskapelige med lederstilling. Svarene fordelte seg jevnt på små, mellomstore og store enheter.



DEL I: BRUK AV MIDLER TIL LIKESTILLING

Den første bolken i undersøkelsen gjaldt bruk av midler på likestillingsmidler. Denne delen kan også knyttes til oppfølging av lokale handlingsplaner for likestilling. Nærmere en tredjedel av enhetene i utvalget hadde fått midler.

Det ble søkt om midler til bl.a. følgende tiltak:

- Tiltak for å rekruttere flere menn til profesjonsstudiet i psykologi
- Kvinnelige foredragsholdere, seminar og frokostnettverk
- Undervisningsfrikjøp/kvalifiseringsstipend
- En kvinnelig prof. II-stilling som skulle arbeide mot kvinnelige ansatte i forhold til publisering på høyt internasjonalt nivå.
- Invitasjon av utenlandske forskere
- Stipend til kvinner i vitenskapelige toppstillinger
- Heldagseminar for et kvinnelig forskernettverk
- Deltakelse på lederkurs

- Internasjonal nettverksbygging og kompetanseheving
- Lokal mentorordning
- Midler til nettverksbygging og holdningsskapende arbeid blant PHD-kandidater
- Instituttseminar med fokus på veiledning, rekruttering og likestilling
- Arrangement med inviterte internasjonalt anerkjente forskere, med hensikt å knytte internasjonalt kontaktnett sterkere til 'neste generasjon' kvinnelige forskere - samt få til en publikasjon sammen i etterkant.
- Etablering av kunnskapsgrunnlag for likestillingsarbeid
- Kvalifiseringsstipend

Hvordan vurderer enheten effekten av tiltakene?

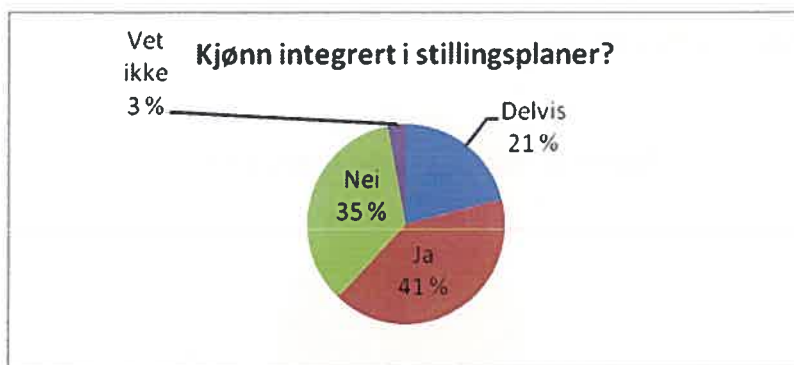
- Vi fikk flere kvalifiserte søkere og tilsatte en kvinne i førstemanuensisstilling
- For tidlig å vurdere
- Fakultetet lyste ut to likestillingsstipend. Det var stor søkning, og to gode forskere fikk stipendiene. Fakultete har grunn til å tro at tiltaket har en forventet effekt. MedDocs - tiltaket ble i all hovedsak benyttet til lederopplæring for kvinnelige forskere i rekrutteringsstillinger. Nettverket MedDocs har betydelig aktivitet og nyrekruttering og fakultetet vurderer dette som et svært viktig likestillingstiltak.
- Mer fokus på likestilling blant vit. personale og større kreativitet til å finne fram til kvinnelige søkere til stillinger og til å oppfordre disse til å søke. Instituttet ansetter sin første kvinnelige postdoktor i år på flere år.
- Svært god effekt. Personen som var ansatt arbeider til daglig i privat næringsliv. Fikk inn en god kvinnelig rollemodell i et fagområde som ikke har noen kvinner i fast stilling.
- Invitert en kvinnelig professor for lengre opphold. Hun har deltatt i ordinær undervisning på masternivå og dermed fått møte våre studenter. Viktig med kvinnenlige rollemodeller - vellykket
- Bedre samhold mellom de kvinnelig ansatte
- Arrangementet ble veldig vellykket, og vi forsøker å følge opp med publisering nå.
- Forskningsassistanse har vært meget nyttig for de som har nytt godt av ordningen.
- Tiltaket la grunnlag for interessante diskusjoner og videre utvikling/oppfølging

Andre kommentarer om likestillingstiltak?

- Må ha et langsiktig perspektiv og arbeide systematisk.
- Støtte til opprykksøknader for kvinnelige førsteamanuenser
- Administrasjon av likestillingsmidler og tiltak ligger på fakultetsnivå.
- Utfordring at vi har få kvinnelig ansatte i faste stillinger som har tid nok til å engasjere seg i likestillingsarbeid. Dvs., engasjementet er der i rikt monn hos 2-3 personer, men tiden strekker ikke til. Instituttledelsen har kontinuerlig fokus på likestillingsarbeid
- Flere kvinnelige vitenskapelige ansatt fikk lønnsoppykk.
- Enheten har ca 50% kvinner og menn på samtlige nivå, men opplever en viss kvinnedominans.
- En førsteamanuensis søkte og fikk midler til sin forskning i 2012

DEL II: HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING - GJENNOMFØRING AV LOKALE TILTAK

Har deres fagmiljø integrert et kjønnsperspektiv i stillingsplanene? Handlingsplan for likestilling anbefaler alle enheter å utarbeide stillingsplaner med utgangspunkt i forventet avgang, kjønnssammensetning og rekrutteringsgrunnlag.



Figuren viser at delmålet om at stillingsplaner skal inkludere kjønn er helt eller delvis oppfylt hos to tredjedeler av enhetene som har besvart undersøkelsen. En tredjedel svarer nei eller vet ikke på dette spørsmålet.

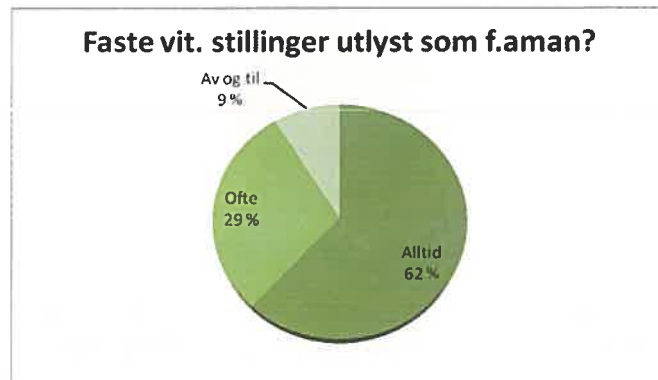
Kommentar

- Stillingsplanen for de vitenskapelige ligger på fakultetet og ikke instituttet. Og det er meget sjeldent det utlyses faste vitenskapelige stillinger på vårt institutt.
- Ved vårt institutt er det sterkt fokus på kjønn i rekrutteringsprosessen for vitenskapelige stillinger. Formell stillingsplan for vitenskapelige stillinger er på fakultetsnivå. Instituttet har imidlertid vedtatt en egen rekrutteringsstrategi hvor kjønn er tema. Instituttet hatt full kjønnsbalanse (50/50) i rekrutteringen til faste vitenskapelige stillinger siden 1990. Vi regner med å ha kjønnsbalanse på professornivå innen 2020.
- Stillingene som har vært utlyst de siste årene, har vært bredt definert, slik at mange har hatt anledning til å søke. Instituttets stillingsplan skal revideres i 2013. Kjønnssammensetning vil være et av temaene i arbeidet med ny plan.
- Stillingsbetenkningene har et kjønnsperspektiv
- Vi er en liten enhet, for oss holder det å bruke LTB for å ha god oversikt over stillingsavgang og stillingsbehov: Per i dag er 1 av 4 fast vitenskapelig ansatte menn. Få menn søker stillinger her, og vi opplever at det viktigste vi for tiden kan gjøre er å jobbe med rekruttering av mannlige studenter.
- Enheten har hatt god balanse, men er obs på at det kan endre seg og at vi er bevisste på dette. (På små enheter kan noen få stillinger gjøre ganske store utslag.)
- Fakultetet har dette i stillingsplaner/bemanningsplaner.
- Ved vårt institutt er det mange vit. ansatte kvinner. Fordelingen er ca 20 kvinner og 25 menn i fast vit stillinger.
- Enheten har en strategisk plan. Der inngår også kjønnsperspektivet, sammen med faglige prioriteringer, forventet avgang og rekrutteringsgrunnlag.
- Men vi har tenkt å gjøre dette.
- Vi har ingen gjeldende stillingsplaner p.d.d., men styret arbeider med dette for vedtak senere i 2013. Usikkert i hvilken grad styret vil ønske å integrere likestillingsperspektivet her, eller om det vil mene at dette perspektivet heller bør ivaretas gjennom andre tiltak. Instituttet har relativt god kjønnsbalanse.

- Kjønnsbalansen er ganske bra ved vår enhet, og derfor har ikke dette perspektivet vært med når vi har lagt våre stillingsplanser. Vi har prioritert rekruttering av de beste.

Blir faste vitenskapelige stillinger normalt utlyst som førsteamanuensis?

Handlingsplan for likestilling anbefaler at vitenskapelige stillinger utlyses slik for å sikre bred søkermasse og effektiv nyrekruttering.



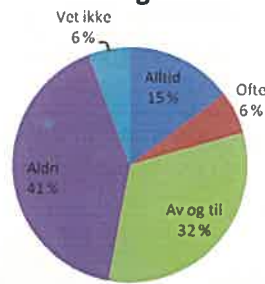
Figuren viser at delmålet om at faste vitenskapelige stillinger skal utlyses er alltid eller ofte oppfylt hos det store flertallet av enhetene som har besvart undersøkelsen. Mindre enn ti prosent svarer "av og til" på dette spørsmålet, og ingen svarer at dette aldri skjer. Dette delmålet er godt implementert i hht intensjonene i handlingsplanen.

Kommentar

- Vår enhet har en svært begrenset stab, og det har ikke vært utlyst faste vitenskapelige stillinger siden 2007.
- Stillinger blir alltid lyst ut som førsteamanuensis/professor
- Utlysning av stillinger for både prof og førsteamanuensis
- med mindre det er lektorstillinger
- Normalt lyser vi ut førsteamanuensisstillinger av grunnene angitt over ("... sikre bred og effektiv nyrekruttering.")
- Stillingsplanen ligger på fakultetet og ikke instituttet. Og det er meget sjeldent det utlyses faste vitenskapelige stillinger på vårt institutt.
- Det er kun i helt spesielle tilfeller at en stilling lyses ut som et professorat.
- Vi lyser alltid ut som f.am. fordi vi prøver å rekruttere kvinner til våre faste vit. stillinger.
- Instituttet har hatt stillingsstopp i flere år, men er nå i ferd med å lyse ut faste stillinger.
- Styret har bestemt at faste vit. stillinger skal lyses ut som førsteamanuensisstillinger
- Vi har lyst ut svært mange stillinger de siste to årene, og bare en 100 % stilling er blitt lyst ut som professor, resten som førsteamanuensis.

Bruker enheten "lete- og søkekomitéer" ved kunningjøring av vitenskapelige stillinger og lederstillinger? Handlingsplan for likestilling anbefaler å bruke slike komitéer for å identifisere og rekruttere aktuelle kvinnelige søkere, nasjonalt og internasjonalt.

Bruker dere lete- og finne komitéer?



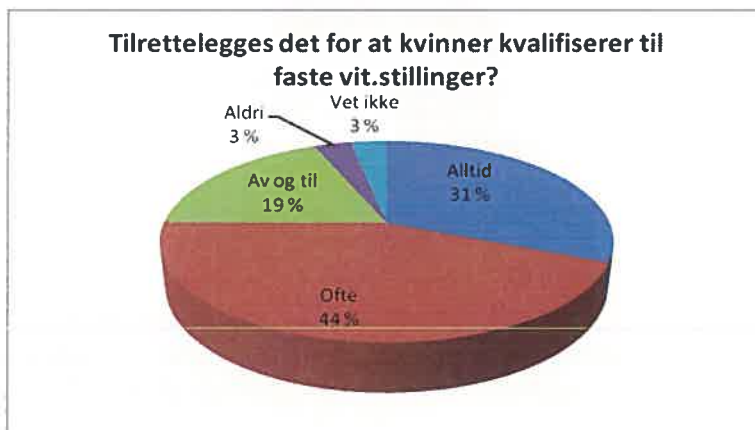
Tabellen viser at delmålet om at enhetene lokalt skal bruke lete- og søkekomitéer i liten grad er oppfylt. Kun 18,7 sier at dette alltid eller ofte gjøres. 75% sier at dette kun skjer av og til eller aldri, mens 6,2% vet ikke om det skjer. Bruk av lete- og finnekomiteer er altså et tiltak som i liten grad iverksettes.

Kommentar

- Ved blant annet prof. II stillinger
- Instituttet har en handlingsplan for likestilling der dette er et av tiltakene
- Stillingsplanen ligger på fakultetet og ikke instituttet. Og det er meget sjeldent det utlyses faste vitenskapelige stillinger på vårt institutt.
- Det er ingen utfordring å få tak i kvinner til vårt institutt
- Vi har på tross av dette hatt mange gode kvinnelige søkere til våre stillinger.
- Fagmiljøene som er involvert søker delvis aktivt i sine miljøer, men disse har nok i liten grad et kjønnsperspektiv når de søker etter kandidater.
- Instituttet skal tilsette i professor II-stillinger og arbeider aktivt for å få minst 50% kvinner i disse stillingene.
- Vi har de senere år kunngjort få vitenskapelige stillinger, men dette vil være aktuelt når vi lyser ut nye stillinger.
- Nye stillinger er utlyst i henhold til vår overordnede strategi - som også inneholder et kjønnsaspekt - vi har for de siste stillingene hatt veldig gode søkere, også kvinnelige.
- Standard ved kunngjorte vitenskapelige førstestillinger
- Vi planlegger å gjøre dette for den neste vitenskapelige stillingen som skal lyses ut (som altså blir en senterlederstilling).
- Letekomiteer er unødvendig. Vi har ikke behov for å øke kvinneandelen blant søkerne, siden vi har hatt full kjønnsbalanse i tilsetningene siden 1990. Antall aktuelle kandidater er lite og oversiktlig. Internasjonal rekruttering er kun aktuelt i spesielle tilfeller.
- Vi har hatt ansatt instituttleder to ganger og vi har begge ganger brukt letekomiteer.

Legges det til rette for kvinner som skal kvalifisere seg til faste vitenskapelige stillinger?

Det kan skje enten ved å oppmuntre til deltakelse i sentrale tiltak, eller gjennom lokale tiltak.



Diagrammet viser at tiltaket - tilrettelegging for kvinner som skal kvalifisere seg til faste vitenskapelige stillinger - er helt eller delvis oppfylt hos det store flertallet av enhetene som har besvart undersøkelsen. Ca en femtedel svarer at de av og til legger til rette. Det er et lite mindretall som svarer svarer aldri eller vet ikke på dette spørsmålet. Dette tiltaket blir altså godt implementert i hht handlingsplanen.

I kommentarene nedenfor gis det eksempler på måten man legger til rette .

Kommentar

- Vi ber alltid våre kv. ansatte om å søke utlyste midler til dette. Vi har også selv finansiert lederkurs for post.doc/forskere der kvinner har vært prioriterte deltakere, de to første årene med sentrale likestillingsmidler og siste året finansiert med egne midler avsatt i budsjettet.
- Flere av våre kvinnelige 1. aman. har fått kvalifiseringsstipend de siste 2-3 årene. P.t. er det nå kun 2 kvinnelige førsteaman. igjen.
- Likestilling er godt innarbeidet i bevisstheten, og i beslutninger og tiltak.
- Det legges til rette for både kvinner og menn.
- De gangene det har vært aktuelt har vi forsøkt å legge til rette for kvinnelige ansettelse og/eller for å spore til fornyet innsats.
- 2 av 3 utlyste vitenskapelige stillinger ble besatt av kvinner i 2012
- Oppmuntre yngre forskere til å delta i relevante opplæringstiltak, forskerlederprogrammet etc. Gitt resultater: noen av dem er i dag prosjektledere ved større eksternfinansierte prosjekter
- Fakultetet har en mentorordning for kvinner i rekrutteringsstillinger, og en ordning hvor kvinner kan få forskningsassistanse i forbindelse med ferdigstilling av større arbeider (doktoravhandlinger o.l.). Ressursene strekker imidlertid ikke til for alle.
- Vi har nesten aldri ledige faste vitenskapelige stillinger her lokalt ved STK, men vi søker alltid å tilrettelegge for at våre stipendiater kan kvalifisere seg til faste vit. stillinger andre steder ved UiO: Ved f.eks. å oppfordre dem til å delta i mentorprogram, sende de mest aktuelle på forskningslederkurset ol. Se forøvrig vår handlingsplan for likestilling, hvor dette er nedfelt.
- Både kvinner og menn
- Alle oppfordres til å melde seg på tiltak for å søke professoropptrykk og det følges opp i medarbeidersamtaler-Bare to kvinner i førsteamanuensisstillinger har ikke søkt

professoropprykk. Den ene går av med pensjon i 2014. Den andre er ikke kommet tilstrekkelig langt ennå.

Blir likestilling tatt hensyn til i forskningsstrategiske beslutninger?



Diagrammet viser at det alltid eller ofte tas hensyn til likestilling i forskningspolitiske beslutninger i 47 % av enhetene, mens 38 % sier at de av og til eller aldri tar slike hensyn. Dette tiltaket implementeres altså i noen grad, men ikke hos et flertall av enhetene.

Kommentar

- Enheten er svært bevisste på likestilling og bidrar til at filosofimiljøet tar slike hensyn
- Da vi søkte om SFF så var likestilling også et sentralt moment i søknaden, og nå når vi søker å gjenbruke søknaden til å utvikle nye forskningsprosjekter, vil likestillingshensyn fortsatt bli hensyntatt.
- Likestillingsperspektivet er alltid tilstede. Styret er opptatt av dette på strategisk nivå.
- I den grad likestilling oppleves som relevant, blir det tatt hensyn til. I stor grad blir dessuten hensyn til likestilling og kjønn pålagt gjennom eksterne krav.

Tas likestillingstema med i introduksjonsopplegget for nyansatte? Handlingsplan for likestilling anbefaler å integrere likestillingspolitikk og likestillingsmål i introduksjonsopplegg for nytilsatte.



Tabellen viser at et fåtall av enhetene som har besvart undersøkelsen sier ja, mens 28,1% sier at de delvis tar med likestillingstema i introduksjonsopplegget. Nesten to-tredjedeler sier at de ikke gjør det, eller de vet ikke om likestillingstema tas med. Tiltaket følges altså ikke opp i stor grad.

Kommentar

- Enheten har ikke lokalt introduksjonsopplegg
- Det er ikke spesielt fokus på dette, men det informeres om fakultets mentorordning.
- Vi informerer om det lokale likestillingsutvalget samt planlegger fellesaktiviteter for kvinnelige studenter, midlertidig og fast tilsatte.
- Håndteres på fakultetsnivå
- Vi er i ferd med å etablere nye mottaksrutiner for nyansatte nå og vil implementere dette her.
- Vi har ikke noe spesielt eget introduksjonsopplegg for nytilsatte.
- Fakultetet har tidligere invitert nyansatte i vitenskapelige toppstillinger til frokostmøte med informasjon. Likestilling var planlagt som ett av flere. Oppslutning var ikke tilstrekkelig til at dette tiltaket ble videreført.
- Koordinere arbeid og familie er et sentralt moment som tas opp.

Drøftes det likestillingsrelevante tema i medarbeidersamtaler?

Handlingsplan for likestilling foreslår å bruke medarbeidersamtaler som likestillingspolitisk tiltak.



Diagrammet viser at 59% av enhetene som har besvart undersøkelsen svarer at likestillingstema tas med – eller at det delvis tas med. Kun 9 % sier at slike tema ikke drøftes, men så mange som 32 % svarer vet ikke.

Kommentar

- Instituttleder har samtaler, og jeg antar at dette tas opp.
- Likestilling drøftes ikke i kontorsjefens samtaler med administrativt ansatte, med mindre noen av de ansatte ønsker det og tar det opp. Jeg antar at det samme er tilfelle for medarbeidersamtalene med de vitenskapelig ansatte.
- Tema som tilrettelegging for kvalifisering blir tatt opp.
- Koordinering av arbeid og familie et sentralt moment som tas opp, og før og etter permisjoner blir likestillingsutfordringer også diskutert.
- Det er ennå ikke gjennomført medarbeidersamtaler av nåværende instituttleder.

Brukes det sluttsamtaler for å utforske hvorfor kvinner ikke fortsetter i en akademisk karriere etter doktorgrad? Handlingsplan for likestilling foreslår å bruke sluttsamtaler til slik kartlegging.

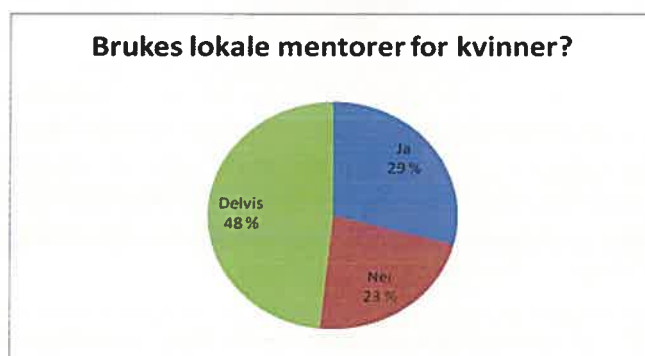


Diagrammet viser at sluttsamtaler i liten grad brukes til kartlegging av hvorfor kvinner ikke fortsetter i en akademisk karriere. Kun 24 % sier at de bruker dette (ja eller delvis). Over 50% sier de ikke bruker tiltaket, og en fjerdedel sier at de ikke vet om dette gjøres.

Kommentar

- Vi har hovedsaklig kvinnelige ansatte
- Fakultetet har gjennomført en stor undersøkelse på akkurat dette punktet. Undersøkelsen ble publisert som en artikkel i Tidsskriftet for den norske legeforening. På bakgrunn av undersøkelsen er flere tiltak iverksatt, men et av de viktigste tiltakene, opprykk for kvinnelige førsteamanuenser i 20 % stilling, gjenstår det å finne en løsning på.
- Ofte er problemet at vi ikke har ledige stillinger.
- Vanskelig da de fleste ikke fortsetter fordi det ikke er ledige stillinger å søke...
- Uaktuelt. Ingen kvinner har sluttet.
- Har ikke vært aktuelt, men bør absolutt vurderes
- Ikke aktuelt, da vi ennå ikke har hatt noen som har gått ut etter at ny ledelse tiltrådte.
- Sluttsamtaler ble innført som en rutine ved fakultetet og instituttet i 2012. Foreløpig er det ingen kvinner som har valgt bort akademisk karriere etter avlagt doktorgrad hos oss, men for enkelte er det blitt uaktuelt som følge av en dårlig bedømmelse av doktoravhandlingen.
- Sluttsamtalen har neppe hatt noen innvirkning. Innen jus er det slik at det å ta en doktorgrad innebærer store økonomiske forsakelser, mens det gir liten uttelling utenfor academia. Våre doktorander må altså allerede i utgangspunktet ha en høy motivasjon for akademisk karriere.
- Ideen om slike sluttsamtaler er god, men på et stort institutt som vårt ser jeg utfordringer knyttet til gjennomføringskapasiteten.
- Vi har sjelden eller aldri stillinger ledig, men søker å bistå de som ønsker en akademisk karriere.

Brukes lokale mentorer for kvinner i rekrutterings- og førsteamanuensisstillinger? Handlingsplan for likestilling anbefaler å vurdere lokale mentoropplegg.



Diagrammet viser at bruk av mentorer er ganske utbredt, selv om ca en fjerdedel ikke bruker tiltaket. Intensjonen i handlingsplanen følges godt opp lokalt.

Kommentar

- IFIKK har en lokal mentorordning som omfatter gjennomføringsstipendiater, postdoktorer og førstestillinger. Er generell, og ikke spesielt innrettet på kvinner.
- Alle nye følges tett opp av kontorsjef og senterleder når de er nye her, og vi vurderer også å legge til rette for at alle utenlandske gjesteforskere får en egen kontaktperson som skal følge dem hele oppholdet her.
- Dette er et punkt som tas inn i de nye rutineene nå.
- Ordningen er etablert, men ressursene strekker ikke til for alle. Ved vårt institutt opplever enkelte ordningen som overflødig.
- Vi har det for alle nye stipendiater, samt utenlandske medarbeidere.
- Alle nyansatte får en mentor.
- Alle kvinnelige førsteamanuenser oppfordres til å søke om professoropprykk. Karriereplanlegging er et fast innslag i medarbeidersamtalen. Kvinnelige førsteamanuenser får tilbud om mentorordning og råd og veiledning i opprykksprosessen. Instituttet etterstreber å skjerme de kvinnelige førsteamanuensenes forskningstid og de har rett til å søke om 12 måneders forskningstermin allerede etter tre års ansettelse.

DEL III: RAPPORTERING OM MANGFOLD OG FUNKSJONSHEMMING

Rapportering om mangfold og funksjonshemming gjelder både vitenskapelige og teknisk-administrativt ansatte.

Har enheten mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne?

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering og for likestilling. Nedsatt funksjonsevne foreligger når en av kroppens fysiske, psykiske eller kognitive funksjoner er tapt, skadet eller på annen måte nedsatt.

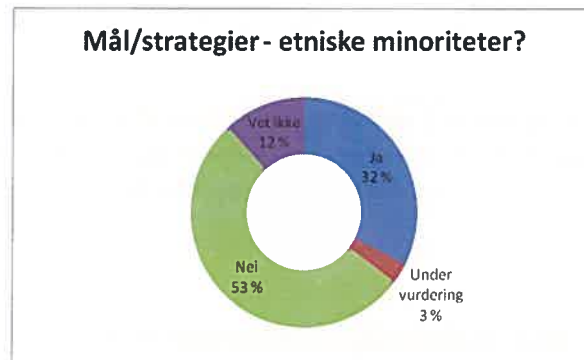


Kommentarer

- Gamle bygninger som krever store ressurser i for av evt investeringer
- STK er med i et forskningsnettverk om Gender and Disabilities, og bidrar i denne sammenhengen med forskning om kjønn og funksjonshemming, men har ingen egne tiltak implementert i våre strategi eller plandokumenter. Men vi tilrettelegger alltid fortløpende for de aktuelle, når det er nødvendig.
- Instituttet har en ansatt som har særlige tilpasninger på grunn av sin helsesituasjon. Særskilte tiltak er også iverksatt en rekke ganger i forbindelse med langvarige sykemeldinger, redusert kapasitet pga alder, m v.

- Fakultetet har primært konsentrert seg om likestillingsutfordring mellom kjønn.
- Som IA-bedrift vurderer vi alltid i hvilken grad vi kan tilrettelegge for at den ansatte kan utføre sitt arbeide.
- Men vi tilrettelegger ved individuelle behov.
- Vi har ingen ansatte med nedsatt funksjonsevne.
- I forbindelse med oppfølgingssamtaler knyttet til sykemeldinger, vurderes alltid tilrettelegging.
- Instituttet følger UiOs mål, strategier og tiltak på dette området, men har ikke utviklet egne.

Hadde enheten mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for etniske/kulturelle minoriteter i 2012? Diskrimineringsloven pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering og for likestilling.



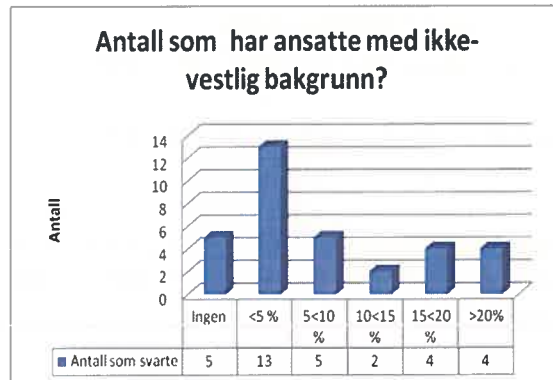
Over halvparten har ikke mål og strategier knyttet til etniske minoriteter. Merk samtidig at mange enheter oppgir at de har ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn.

Kommentarer

- Instituttet har ingen egne tiltak eller strategier, men følger UiOs praksis ifm. utlysning av stillinger. Vi har hatt og har en rekke ansatte innen ulike minoritetskategorier (etnisitet, religion, seksuell legning, m v).
- Dette er et aspekt knyttet til rekruttering til vårt profesjonsstudie i psykologi.
- Følger ordinært regelverk i rekruttering
- Våre ansatte består av personer fra 25 ulike nasjoner, så disse er en stor del av vår normale hverdag...
- Viktig perspektiv i alle tilsetningssaker
- SUM har en internasjonalt sammensatt forskergruppe som består av 14 nasjonaliteter.
- Når vi har ansatte og gjesteforskere som enda ikke har lært norsk, så er våre faste allmøter på engelsk. Har for øvrig ingen mål/strategier ang. minoriteter eller tiltak nedfelt i våre styringsdokumenter, men vil selvfølgelig alltid arbeide aktivt med inklusjon av de minoritetsansatte vi til enhver tid har her.
- Vi ansetter folk fra hele verden, uten å tenke alt for mye på hudfarge.
- Instituttet følger UiOs mål, strategier og tiltak på dette området, men har ikke utviklet egne.

Hvor mange ansatte med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn er tilknyttet enheten?

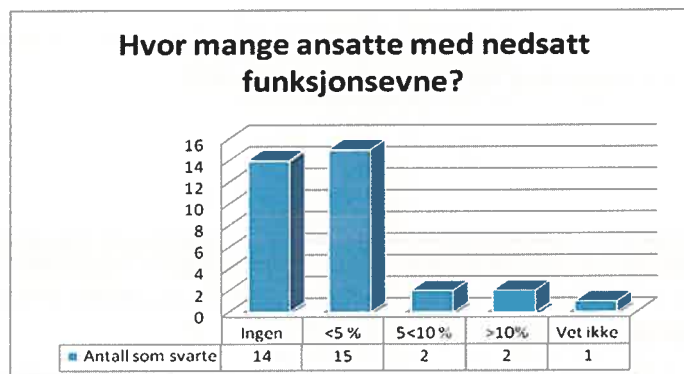
Ikke-vestlig innvandrerbakgrunn har personer med opprinnelse fra Asia, Afrika eller Latin-Amerika, uansett statsborgerskap.



Det er svært nyttig i UiOs videre arbeid å ha oversikt over hvor stor variasjon det er mellom ulike enheter mht etnisk mangfold. De fleste enheter i utvalget har noen med etnisk minoritetsbakgrunn blant de ansatte, og det er stor variasjonsbredde i svarene. UiO har for øvrig ikke måltall på dette feltet.

Hvor mange ansatte med nedsatt funksjonsevne er tilknyttet enheten?

Gjelder kun ansatte som selv har meldt om behov for tilrettelegging pga nedsatt funksjonsevne.



UiO har 14 enheter som ikke har noen ansatte med nedsatt funksjonsevne, og 15 enheter som har mindre enn 5% med funksjonshemninger. Det er fire enheter som har et sted mellom 5 og over 10% som har meldt om behov for tilrettelegging pga nedsatt funksjonsevne.

Har deres enhet behov for økt kompetanse om mangfold, funksjonshemming eller diskriminering?

I alt 91 svarer nei på dette spørsmålet, mens 9% svarer ja.

Det meldes altså ikke om noe særskilt kompetansebehov; kommentarene opplyser ikke om relevante tema.

Kommentar

- Spm har til nå vært tatt opp med HMS-seksjonen og Bedriftsetjenesten fortløpende. Vi har derfor ikke noen saker vi trenger hjelp til akkurat nå.
- Fire nytilsatte i 2011-2013 hadde statsborgerskap utenfor EU/EØS
- Vårt institutt har landets ledende fagmiljøer innen diskriminering.

Andre kommentarer om mangfold, funksjonshemming og diskriminering?

- Fakultetsadministrasjonen er nøye med å følge regelverket i rekrutteringsprosesser, blant annet ved innkallinger til intervju. Det er imidlertid vanskelig å spore søkere med ulike funksjonshemminger, da dette sjelden oppgis i søknadene.
- Nedsatt funksjonsevne er stort sett en midlertidig utfordring, dvs at ansatte har problemer i en periode og så er problemet løst etter en stund. Det er følgelig vanskelig å anslå prosent for dette. Men det er uansett relativt lite/sjelden.
- Vi er en liten kvinnedominert enhet som ønsker å rekruttere flere menn til vår forskning og undervisning. Denne situasjonen er ikke speilvendt av situasjonen på enheter der kvinner er i mindretall, fordi den strukturelle diskrimineringen rammer kvinner og menn svært ulikt. Vi har behov for andre foki og andre typer av tiltak.
- Vi har et sterkt ønske om at UiO forsterker satsningen på universell utforming. Vi holder til i en gammel (og verneverdig) bygning på Universitetsplassen hvor tilgangen for bevegelseshemmede er så dårlig at vi vurderer tilstanden som ulovlig. Studentklager forekommer ofte, og med god grunn. Til tross for en stor rehabilitering av bygget i perioden 2010-2013 er dette ikke utbedret. Vi finner det meget skuffende at UiO ikke prioriterte annerledes når anledningen var der.

