



## HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING OG KJØNNSBALANSE 2015–2017

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

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

Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015 – 2017 er et ledd i å realisere målene i strategi 2020. Denne planen skal gi retning for arbeid på sentralt og lokalt nivå de nærmeste årene. Planen retter seg mot både ansatte og studenter. Handlingsplanen skal bidra til bedre kjønnsbalanse i alle stillingskategorier og utdanningsløp og fremme en organisasjonskultur og et arbeids- og læringsmiljø som vil gi kvinner og menn like muligheter. Fakultetene har svært ulike utfordringer i forhold til likestilling og kjønnsbalanse. Tiltakene i denne handlingsplanen er ment å fange opp denne heterogeniteten. I perioden 2015 – 2017 skal UiOs arbeid for likestilling mellom kjønnene konsentreres om følgende punkter:

### UiO skal

1. Øke andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger til 40 % (33,1 % i 2013)
2. Øke andel kvinner i professor II-stillinger til 30 % (25,5 % i 2013)
3. Opprettholde nåværende andel kvinner i faglige lederstillinger (39,1 % i 2013)
4. Øke andel av det underrepresenterte kjønn med minst 5 % i studieprogram med skjev kjønnsbalanse<sup>1</sup>

### Hovedmål 1: Et tydeligere lederansvar for likestilling

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

### Sentrale tiltak

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

### Lokale tiltak

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

---

<sup>1</sup> I 2013 var kjønnsbalansen ved registrering som følger, iht. DBH (M/K %)  
HF 40/60; JUR 35/65; MN 63/37; MED 32/68; OD 22/78; SV 35/65; TF 46/54; UV 27/73



## Hovedmål 2: Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke.

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

### Sentrale tiltak

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

### Lokale tiltak

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

## Hovedmål 3: Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

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

### Sentrale tiltak

- Arbeide for kjønnsbalanse ved rekruttering av studenter generelt og spesielt på fag der representasjonen er 40/60 % eller skjevere.
- I perioden må universitetet vurdere behovet for å ta i bruk sterkere virkemidler der kjønnsbalansen er svært skjev.
- Bistå enhetene med deres fagprofilering, og synliggjøre UiOs kvalitet og verdier.
- Sette kjønnsbalanse blant studenter på den nasjonale dagsorden.

### Lokale tiltak

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

## OPPFØLGING AV ARBEIDET

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

## RAPPORTERING

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