

Vedtatt på Fakultetsstyret 15.11.2011

### Handlingsplan for likestilling for perioden 2012-2020

Status for fakultetets likestillingsarbeid 2007 til 2010 ble behandlet av fakultetsstyret i møtet 29. september 2011. Statusrapporten er revidert og følger vedlagt.

Forslaget til ny handlingsplan for likestilling for perioden 2012 – 2020 bygger på statusrapporten 2007-2010, samt universitetets handlingsplan for likestilling og strategiske planer og årsplaner vedtatt av universitets- og fakultetsstyret.

Fakultetets hovedmål for likestillingsarbeidet er å sikre at tilsatte og studenter får realisert sitt potensiale i et godt arbeids- og læringsmiljø.

1. Fakultetet skal styrke likestillingsaspektet i ledelse og alle ledere skal gjøres kjent med fakultetets likestillingsmål. Enhetene skal ha et særlig ansvar for å utarbeide forslag til tiltak som kan fremme bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige førstestillinger tilpasset lokale behov og fagprioriteringer.
2. Fakultetet skal arbeide for en bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige førstestillinger og fremme en organisasjonskultur og et arbeidsmiljø som gjør at kvinner og menn gis like muligheter.
3. Fakultetet skal arbeide for at det er kjønnsbalanse i studieprogrammene.

Ansvar for å koordinere og være pådriver for tiltakene i handlingsplanen er lagt til fakultetets likestillingsutvalg, som består av alle lederne for grunnenhetene og dekanatet. Ansvar for iverksetting og oppfølging av lokale tiltak er lagt grunnenhetene.

#### Mål 1: Styrke likestillingsaspektet i ledelse

##### Tiltak:

1. Alle ledere, tilsatte og studenter skal gjøres kjent med fakultetets handlingsplan og tiltak for likestilling
2. Likestillingsaspektet skal inngå rutinemessig under utarbeidelse av alle strategi- og plandokumenter, bemanningsplaner, styringsdialoger med enhetene o.l.
3. Medarbeidersamtaler skal brukes aktivt for å fremme kompetanse- og karriereutvikling og som likestillingstiltak. Likestillingsaspektet skal inngå rutinemessig ved utvikling og rekruttering av ledere på alle nivåer.
4. UiO avsetter årlig midler som skal stimulere til økt innsats i arbeidet for fremme av likestilling.



Enhetene skal hente inn en større andel av denne potten for å kunne øke satsingen på rekrutteringstiltak, utviklingstiltak, kunnskapsbygging og arbeidsmiljørettede tiltak som bidrar til å fremme likestilling

## **Mål 2: Bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige førstestillinger**

*Fakultetet har som mål å oppnå kjønnsbalanse i førstestillinger innen 2020. Fakultetet har i dag 146 årsverk i førstestillinger og en forventet avgang i perioden 2012-2020 på i alt 64 årsverk. Menn utgjør 2/3 av førstestillingene per 2011.*

*Forutsatt at 2/3 av avgangen i førstestillinger også er menn og forutsatt en kvinneandel på 50 % blant de nyrekruttede, bør det være en realistisk målsetting å oppnå kjønnsbalanse (50/50) i førstestillinger innen 2020. Når dette regnes som realistisk bygger dette på at fakultetet i perioden 2007 til 2010 hadde en gjennomsnittlig kvinneandel i nytilsetninger på i underkant av 50 %.*

I arbeidet for likestilling ved UiO har fastsetting av måltall vært brukt som et virkemiddel. Når det fastsettes måltall har UiO bestemt at dette skal ses i forhold til kvinneandelen på rekrutteringsnivået under, fra stipendiater og postdoktorer og videre oppover til førsteamanuenser og professorer.

Tre enheter ved fakultetet har særlige utfordringer knyttet til skjev kjønnsbalanse i vitenskapelige førstestillinger: Økonomisk institutt, Institutt for statsvitenskap og Psykologisk institutt. De to førstnevnte har generelt lav kvinneandel i førstestillinger, mens Psykologisk institutt har spesielt lav kvinneandel i professorater. Med unntak av Økonomisk institutt (som har gått fra en kvinneandel på 37 % i 2007 til 46 % i 2010) har alle disse enhetene overvekt av kvinner i rekrutteringsstillinger. Særlig PSI har høy kvinneandel på rekrutteringsnivået, over 70 %.

Fakultetet skal praktisere oppfølging av tiltakene under strengt i forhold til disse enhetene.

Det er ellers verdt å merke seg at kvinneandelen øker på alle Phd-programmer, med unntak av ISV som har hatt jevn nedgang fra 64 % i 2007 til 52 % i 2010.

### **Tiltak:**

1. Fakultetets enheter skal til enhver tid ha oppdaterte langsiktige bemanningsplaner som er tilgjengelige for alle tilsatte.
2. Førstestillinger skal som hovedregel kunngjøres som førsteamanuensisstillinger. Kunngjøring av professorstillinger skal begrunnes særskilt.

3. Førstestillinger kunngjøres internasjonalt, så sant ikke unntak kan begrunnes i særlige undervisnings- eller forskningsmessige behov.
4. Ved kunngjøring av stillinger skal enheten godtgjøre at det finnes potensielle kvinnelige søkere innenfor det aktuelle fagområdet. Kvalifiserte kvinner bør oppfordres til å søke. Ved valg mellom flere fagområder, skal man kunngjøre innenfor det eller de fagområder der man vet at det finnes potensielle kvinnelige søkere. Avvik fra denne regel skal kunne skje når det finnes særskilte faglige eller personalmessige årsaker. Slike avvik må begrunnes særskilt.
5. Ved kunngjøring av førsteamanuensistillinger skal følgende tekst inkluderes: «Det vil bli særlig lagt vekt på vitenskapelig produksjon og internasjonal publisering i løpet av de fem siste år og potensial for framtidig forskning. Den som får stillingen, må kunne bidra til langsiktig utvikling av fagområdet og forskningsmiljøet ved enheten». Det skal også framgå av teksten at kvinner oppfordres til å søke.
6. Nytilsatte kvinnelige førsteamanuenser fra de tre enhetene med særlige utfordringer i forhold til kjønnsbalanse i professorstillinger, Økonomisk institutt, Institutt for statsvitenskap og Psykologisk institutt skal opptjene rett til å søke 12 måneder forskningstermin allerede etter tre år (deretter normal opptjening). Ordningen forutsettes finansiert av enhetene selv, eventuelt med 50 % delfinansiering via UiOs likestillingspott.
7. Ved kunngjøring og kallelse av professor II skal det redegjøres for rekrutteringsgrunnlaget og for hvordan tilsetningen inngår i eller bidrar til enhetens samlede plan for bedret kjønnsbalanse innenfor denne stillingskoden. Forslag til nytilsetninger som bidrar til ytterligere skjev kjønnsbalanse ved enheter som allerede har mindre enn 40 % kvinneandel i professor II skal ikke innvilges. Det vil si at om en enhet som omfattes av ovenstående ønsker å tilsette en mann, så skal det samtidig også tilsettes en kvinne.
8. Fakultetet skal utforme praktiske støtte og stimuleringstiltak som bidrar til at det faglige potensialet for vitenskapelig publisering utnyttes like godt fra kvinnelige som fra mannlige forskere.
9. Fakultetet skal aktivt oppfordre til deltakelse i mentorordninger for postdoktorer og stipendiater. Enhetene skal gi alle tilsatte tilbud om medarbeidersamtaler og instituttleder har et særlig ansvar for å følge opp at dette gjennomføres for postdoktorer og stipendiater.
10. Fakultetet skal synliggjøre kvinnelige fagpersoner som rollemodeller og praktisere en slik synliggjøring bevisst, f. eks. ved engasjement av gjesteforelesere, gjesteprofessorer, utnevning av æresdoktorer mm.

**Mål 3: Fakultetet skal arbeide for en bedre kjønnsbalanse i studieprogrammer som over tid har stor overvekt av enten kvinnelige eller mannlige studenter.**

Fakultetet har skjev kjønnsbalanse på flere studieprogrammer. Menn synes særlig i økende grad å være underrepresentert i profesjonsprogrammet i Psykologi. Andelen kvinner og menn som søkte våren 2012 er skjev med ca. 80 % kvinner og 20 % menn. Den skjeve kjønnsbalansen på dette profesjonsprogrammet er uheldig fordi studentene etter endt utdanning behandler pasienter, og disse ønsker mulighet til valg av psykolog, bl.a. basert på kjønn i tillegg til kvalifikasjoner.

Fakultetsledelsen ved SV, MF og OD nedsatte i august 2011 en arbeidsgruppe under ledelse av Anne-Kari Torgalsbøen med mandat å utrede bruk av tiltak for å bedre kjønnsbalansen ved de helseprofesjons-studiene ved UiO. Arbeidsgruppens innstilling foreslår en rekke tiltak. Tiltakene vil spille en viktig rolle som idébank for fakultetets videre arbeid for å oppnå bedre kjønnsbalanse også innen andre av fakultetets studieprogrammer.

**Tiltak:**

1. Fakultetet skal vurdere tiltak hvis studieprogrammer over lengre tid har en overrepresentasjon av enten menn eller kvinner på 70 % eller mer.
2. Fakultetet skal følge opp de foreslåtte tiltak som foreslås i rapporten fra Torgalsbøen-utvalget for bedring av kjønnsbalansen på profesjonsprogrammet i Psykologi, herunder vurdere bruk av tilleggs poeng/kjønns-poeng ved opptak.

*Vedtaksforslag: Fakultetsstyret vedtar handlingsplanen for likestilling for 2012-2020*

Vedlegg: Statusrapport for perioden 2007 – 2011

## VEDLEGG

### Statusrapport for handlingsplan for likestilling 2007-2010, revidert 28.11.2011

Fakultetet har lyktes ganske bra i forhold til noen av likestillingsmålene fakultetsstyret vedtok i sitt møte 13. september 2007, mens det gjenstår noe i forhold til andre.

Det er grunn til å glede seg over at kvinneandelen i førsteamanuensisstillinger har økt med sju prosent fra 2007 til 2010 og at denne nå er på hele 53 %. Av 26 nyrekrutterte førsteamanuenser i denne perioden var hele 15 av dem kvinner – dvs 59 %.

Førsteamanuensene utgjør imidlertid en minkende andel av førstestillingene og flere menn enn kvinner er tildelt opprykk til professor i perioden. Følgelig er kvinneandelen i førstestillinger – dvs professorer og førsteamanuenser sett under ett - bare økt fra 32 til 33 %.

Kvinneandelen i professorstillinger har gått svakt tilbake fra 2007 til 2010, men forutsatt at den økte kvinneandelen også gir seg utslag i en større kvinneandel professoropprykk, bør dette bildet endre seg over noe tid.

Fakultetet kan ikke si seg fornøyd med at bare hver fjerde professor II som tilsettes er kvinne.

Det var relativt lite nyrekruttering til vitenskapelige stillinger i perioden 2009-2010. Fra og med 2011 øker dette sterkt grunnet akkumulering av overskudd ved enhetene (særlig PSI). En gjennomgang av protokollen for tilsettingsutvalget for 2011 viser at bare 4 av 15 nytilsatte i professor- og førsteamanuensisstillinger hittil i år er kvinner – dvs 28 %. Dette kan muligens tyde på at det er lettere å holde fokus på rekruttering av kvinner når det pågår planmessige kunngjøringer over noe lengre tid enn når det foretas en rekke kunngjøringer og tilsetninger over kort tid (blant annet fordi det kanskje kan antas at det finnes færre kvalifiserte kvinner enn menn totalt sett i søkermassen og disse dermed brukes opp). Uansett taler dette for at enhetene utarbeider og vedlikeholder langsiktige bemanningsplaner, der likestillingsaspektet også er drøftet.

Selv om fakultetet forventer stor stillingsavgang de kommende årene, så medfører ikke dette automatisk et generasjonsskifte eller at det tilsettes yngre (kvinnelige) forskere ved fakultetet. Det finnes et omland av eksterne enheter i instituttsektoren med kvalifiserte seniorforskere som også er potensielle søkere til stillinger ved fakultetet. Dette kan medføre at avganger i noen grad erstattes av professorkvalifiserte forskere som forholdsvis raskt rykker opp til professor.

Grunnlaget for rekruttering befinner seg sjelden på stillingsnivåene under førstestillinger (stipendiater og postdoktorer). Rekrutteringen skjer hovedsakelig via andre universiteter- og høyskoler, via en stor instituttsektor og (i økende grad) via internasjonale kanaler. Dette er imidlertid ikke til hinder for at kvinneandelen på stillingsnivåene under kan brukes som retningsgiver for hvordan rekrutteringen til et gitt fag bør være.

## 1 Status for likestillingsarbeidet i perioden 2007-2010

Fakultets handlingsplan for likestilling for perioden fra 2007 til 2009 ble vedtatt av fakultetsstyret 13. september 2007 og senere forlenget til 2010.

Status for likestillingsarbeidet i planperioden 2007-2010 ble lagt fram for fakultetsstyret til diskusjon og for innspill i møtet 29. september 2011. Innspillene danner sammen med UiOs handlingsplan for 2010-2012 grunnlaget for fakultetsdirektørens forslag til ny handlingsplan for perioden 2011-2012. Dette forslaget presenteres for fakultetsstyret til vedtak 15. desember.

Det følgende er en gjennomgang av status for fakultetets likestillingsarbeid i den perioden handlingsplanen har vært virksom – dvs fra 2007 til og med 2010. Det foreligger foreløpig ikke sammenlignbart tallmateriale for 2011. Tall for antall årsverk o.l. overføres fra UiOs lønns- og personalsystem (SAP) til Database for høyere utdanning 1. oktober hvert år og gjøres tilgjengelig i januar/februar påfølgende år.

Noe plass er likevel viet det vi vet om situasjonen for inneværende år (2011), siden fakultetet etter et par år med tilnærmet tilsetningsstopp nå igjen kunngjør faste vitenskapelige stillinger.

### 1.1 Mål og virkemidler

Et av virkemidlene i likestillingsarbeidet har vært å bygge likestillingskompetanse hos administrativ og faglig ledelse.

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

Handlingsplanen omhandler primært tilsetting i vitenskapelige stillinger. Oppmerksomheten har vært rettet mot alle sider ved rekruttering og alle ledd i tilsetningsprosessen, samt personalpolitisk oppfølging av tilsatte i vitenskapelige stillinger.

Måltall for perioden 2007 – 2010 (Vedtatt i fakultetsstyret 13. september 2010)

- Minimum 50 % kvinner blant nytilsatte professor I
- Minimum 50 % kvinner blant nytilsatte professor II
- Minimum 20 % kvinner blant nytilsatte i faglige lederstillinger
- Minimum 50 % kvinner blant nytilsatte førsteamanuenser

## 1.2 Oppnådde resultater i planperioden 2007-2010

### 1.2.1 Rekruttering til vitenskapelige stillinger

For oversikter over kvinneandelen i førstestillinger og ulike stillingskoder, se tabellene i vedlegg.

I det følgende kommenteres utvikling og måloppnåelse for aktuelle stillingskoder:

#### *Professorstillinger*

Kvinner utgjorde per oktober 2010 25,7 % av alle tilsatte i denne stillingsgruppen. Dette er en nedgang på én prosent i forhold til 2007. Andelen nytilsatte kvinner i professorstillinger i perioden 2007-2010 er 25 %. Fakultetets målsetting for nytilsetninger i professorater på 50 % er dermed ikke nådd.

Kvinneandelen i professorater har en svak negativ utvikling fra 2007 til 2010 (og denne utviklingen ser ut til å forsterkes i 2011). Bare en tredjedel av alle professoropprykk tildeles kvinner. ØI hadde i 2007 0,8 årsverk kvinner, i 2010 er dette doblet til 1,6 årsverk. ISV hadde 3 årsverk kvinner i 2007 og hadde det samme i 2010. PSI hadde 6,8 årsverk kvinner i 2007. Dette er redusert til 6,6 årsverk i 2010.

Opprykksordningen, en minkende andel førsteamanuenser, samt styrevedtaket om at alle førstestillinger fra og med 2007 skulle lyses ut som førsteamanuensisstillinger gjør at det gir et bedre bilde av fakultetets likestillingsarbeid å se på kvinneandelen i førstestillinger – dvs stillingskodene professor og førsteamanuensis - samlet. Det foreslås at dette nedfelles i måltallet for en ny planperiode.

#### *Førsteamanuensisstillinger*

Måltallet for nytilsetting av kvinner i førsteamanuensisstillinger var satt til 50 %. Dette måltallet er nådd. Andelen nytilsatte kvinner i førsteamanuensisstillinger i perioden 2007-2010 er 59 %.

Kvinner utgjorde per oktober 2010 53 % av alle tilsatte i denne stillingsgruppen. Dette er en økning på sju prosent fra 2007. Opprykksordningen gjør at førsteamanuensene utgjør en minkende andel av vitenskapelige førstestillinger ved fakultetet (fra 28 % i 2007 25 % i 2010). Tabell 2 viser også at flere menn enn kvinner tildeles opprykk til professor.

ØI hadde 2 årsverk kvinner tilsatt i 2007 mot 1 årsverk i 2010. ISV hadde 2,8 årsverk kvinner i 2007 mot 4 årsverk i 2010. PSI hadde 10,6 årsverk kvinner i 2007 mot 11,4 årsverk i 2010.

#### *Professor II-stillinger*

Andelen kvinner i professor II-gruppen er med sytten prosent lavere enn for de andre vitenskapelige stillingene. Her har det også vært en negativ utvikling i perioden 2007 – 2010 – fra 22 % til 17 %.

Andelen kvinner ved nytilsetninger i perioden 2007 til 2010 er på 23 %, noen som er langt fra måltallet på 50 %. Foreløpige tall for 2011 ser ut til å forsterke den skjeve kjønnsbalansen innen denne stillingskoden.

ØI hadde tre professor II tilsatt i 2007 – alle menn. Instituttet hadde i 2010 sju professor II, hvorav to kvinner.

ISV hadde to professor II tilsatt i 2007 - alle menn. Instituttet hadde i 2010 bare en professor II, mann.

PSI hadde sju professor II tilsatt i 2007, hvorav to kvinner (Tall er hentet fra DBH. Det gjøres oppmerksom på at årsverk her er konvertert til 20 % - stillinger. Grunnet noe bruk av 10 % professor II ved PSI kan dette bety at det reelt sett er flere hoder, men kvinneandelen er fortsatt den samme).

#### *Faglige lederstillinger (instituttledere og dekan)*

Kvinneandelen i faglige lederstillinger ved fakultetet per oktober 2010 var på 38 %. Ut fra forslagene som foreligger til kandidater for neste periode forventes en svak økning av kvinneandelen i faglige lederstillinger.

#### *Stipendiater og postdoktorer*

Det er ikke satt opp egne måltall for rekruttering til disse stillingene. Kvinneandelen i *stipendiatstillingene* var i oktober 2010 på 55 %. Det er to prosent høyere enn i 2007.

Utviklingen i kvinneandelen på *postdoktornivå* er positiv og har økt med 10 % fra 2007 til 2010. Andelen lå per oktober 2010 på 41 %.

### **1.2.2 Aldersfordeling/aldersprofil for professorer ved fakultetet**

Se tabell 5 for oversikt over fordeling av professorer på aldersintervaller.

Fakultetet hadde per 1. oktober 2010 totalt 111 tilsatte professorer. Av disse var 58 mellom 60 og 69 år. Hele 32 % var mellom 65 og 69. I løpet av de kommende fem årene skiftes dermed 1/3 av staben ved fakultetet ut. Dette byr på muligheter til å arbeide bevisst og aktivt med nyrekruttering for å skape en bedre kjønnsbalanse.

### **1.2.3 Fokusområder og virkemidler – vurdering av innsats i planperioden**

I tillegg til måltall for kvinneandel i nytilsatte stillinger vedtok fakultetsstyret flere tiltak som alle hadde som formål å bidra til oppfylning av måltallene:

1. Førstestillinger utlyses som hovedregel som førsteamanuensisstillinger.  
Kommentar: Tiltaket har vært fulgt opp strengt ved fakultetet. I perioden 2007-2010 er det bare fattet tilsetningsvedtak i 4 professorater mot 26 førsteamanuensisstillinger. Blant de tilsatte professorene var det en kvinne. Blant de 26 tilsatte førsteamanuensene var det 15 kvinner. Situasjonen så langt for 2011 tilsier at fakultetet følger den videre utviklingen nøye. Det foreslås at tiltaket videreføres.
2. Ved kunngjøring av stillinger skal det godtgjøres at det finnes potensielle kvinnelige søkere  
Kommentar: Tiltaket har vært fulgt opp, og de to enhetene med størst utfordringer har i forarbeidene til behandling i Tilsetningsutvalget redegjort for dette. Kravet kan i sin ytterste konsekvens representere en innblanding i lokale faglige valg og behov; hva gjør man hvis det viser seg at det ikke finnes kvalifiserte kvinnelige potensielle søkere innen et gitt fagområde? Her bør det trolig kreves mer eksplisitte redegjørelser fra enhetene om likestillingsmålene skal nås. Det foreslås at tiltaket videreføres.



3. Vitenskapelig produksjon/publisering de siste årene skal vektlegges  
Kommentar: Tiltaket har vært fulgt opp og kravet til vektlegging av produksjon/publisering de siste årene er lagt inn i alle kunngjøringer fra fakultetet. Tanken bak tiltaket er å gi yngre søkere og derigjennom kvinner, siden de utgjør en økende andel av yngre forskere, en mulighet til å konkurrere på like fot med eldre med en større og mer omfattende historisk produksjon. Det foreslås at tiltaket videreføres.
4. Postdoktorer skal gis tilbud om mentor og faglig rådgivning  
Kommentar: Tiltaket har vært fulgt opp og alle kvinnelige postdoktorer gis informasjon om UiOs mentorprogram. Det foreslås at tiltaket videreføres.
5. Ved kunngjøring av stipendiat- og postdoktorstillinger skal enheter med kvinneandel under 40 % i faste vitenskapelige førstestillinger tilskrive gode uteksaminerte kandidater.  
Kommentar: Tiltaket har vært fulgt opp. Kunngjøring og tilsetning i disse stillingene er delegert til enhetene. Det betyr at praksisen kan variere noe. Det foreslås at tiltaket videreføres.
6. Kvinnelige fagpersoner skal synliggjøres som rollemodeller  
Kommentar: Fyrtårn her kan f.eks. være seminarledere, faglige ledere og nestledere ved grunnenhetene, gjesteforelesere, forelesere ved fakultetets internasjonale forskerskole, den årlige Eilert Sundt forelesningen, professor II, æresdoktorer o.l. Det foreslås at tiltaket videreføres.

Fakultetet har per 2011 sju institutt-/senterledere og en mannlig dekan. Av de sju er fire kvinner. Vi mangler informasjon om andel kvinnelige seminarledere og gjesteforelesere ved fakultetet. I perioden 2007 til 2011 ble det avholdt fire Eilert Sundt forelesninger, hvorav to kvinner. I samme periode fikk fakultetet to nye æresdoktorer, begge kvinner (men i 2011 fikk fakultetet to nye, begge menn). Til fakultetets sommerskole for Phd-studenter inviteres årlig framstående internasjonale forelesere innen fakultetets fagdisipliner. I 2010 var fordelingen av kvinnelige og mannlige forelesere 50 /50, utviklingen etter dette har dessverre vært negativ med to kvinner av ni i 2011 og bare to av elleve i 2012.

7. Ved kunngjøring og kallelse til professor II skal enhetene redegjøre for rekrutteringsgrunnlaget og begrunne hvordan tilsetningen inngår i samlet plan for kjønnsbalanse på sikt.  
Kommentar: Dette har vært fulgt opp av fakultetet, men grunnenhetenes ulike og i og for seg gode enkeltbegrunnelser for å kalle menn har hatt som samlet konsekvens at fakultetet er langt fra måltallet for nytilsetninger i perioden. I og med at det her vanligvis handler om kallelser, burde fakultetet ha ligget langt høyere enn en kvinneandel på 23 % blant nyansettelsene i perioden. Her vil fakultetet derfor legge seg på en strengere praksis og ta i bruk kraftigere virkemidler. I fakultetets årsplan er det avsatt midler til fem professor II stillinger som tildeles enhetene etter søknad. Til kunngjøringene er det knyttet krav både til kvalitet, kjønn og internasjonalisering.

Det foreslås at tiltaket videreføres og skjerpes slik at forslag til nytilsetninger som bidrar til ytterligere skjev kjønnsbalanse ved enheter med mindre enn 40 % kvinneandel i professor II ikke vil bli akseptert.

8. Tiltak skal vurderes hvis kvinneandelen på studieprogrammer over tid ligger på 70 % eller mer.  
Kommentar: Fakultetet nedsatte sammen med MEDFAK og OD høsten 2011 en arbeidsgruppe som skulle vurdere tiltak som kan bedre kjønnsbalansen på profesjonsstudiene i Psykologi, Odontologi og Medisin. Arbeidsgruppen ble bedt om også å vurdere hvorvidt det bør innføres kjønnspoeng ved opptak til profesjonsstudiene. Tiltaket videreføres.

Torgalsbøen-utvalgets innstilling ble levert i november 2011. den kommer med en rekke forslag til tiltak, herunder tildeling av kjønnspoeng ved opptak til profesjonsstudiet i Psykologi.

9. Publiseringer skal gjennomgås med tanke på utforming av praktiske støtte- og stimulerings tiltak som kan bidra til at kvinners faglige potensial for vitenskapelig publisering blir utnyttet.

Kommentar: Fakultetet gjennomførte nylig en analyse av tall fra en større undersøkelse av publiseringprofilen for universitetet i Oslo utført av Forskningsadministrativ avdeling. Analysen viste at det er små forskjeller i publiseringssomfang for kvinner og menn blant faste vitenskapelige tilsatte (professorer og førsteamanuenser) ved fakultetet.

Blant faste vitenskapelig ansatte (professorer og førsteamanuenser) publiserer kvinner noe mer enn menn, målt i publikasjonspoeng (PP). Dette representerer en liten dreining i favør av kvinner i forhold til tidligere målinger. Gjennomsnittlig produksjon av PP per år for kvinnelige professorer og førsteamanuenser i perioden 2007-2010 er 1,49, mens det er 1,36 for mannlige professorer og førsteamanuenser. For fakultetet som helhet publiserer likevel mannlige vitenskapelig ansatte flere PP enn kvinnelige vitenskapelig ansatte. Det er noe variasjon mellom de ulike enhetene, men publikasjonstallene viser likevel at samtlige enheter har en solid produksjon, og samtlige enheter har en økning fra 2006 til 2010.

Tiltaket om gjennomgang av forskningsprofil foreslås ikke videreført.

#### **1.2.4 Sentrale likestillingstiltak og insentivmidler**

For 2010 ble det ved UiO satt av hele 6,5 millioner kroner til ulike likestillingstiltak. Nesten 2,5 millioner ble satt av til oppfølging av tiltak på lokalt nivå for 2011 (etter søknad med frist 30. september 2010). Midlene skal ”stimulere til økt innsats i arbeidet med å fremme likestilling i studier og forskning”.

Grunnenhetene kan via fakultetet søke om økonomisk støtte til lokale tiltak fra denne potten, og ved innvilgelse av søknad stilles det krav om tilsvarende matching fra fakultet/institutt – dvs. 50 % egenfinansiering. Det er et bredt spekter av mulige tiltak det kan søkes om midler til. Det viktigste kriteriet for tildeling av midler er at tiltakene knyttes opp mot fagmiljøenes egne tiltaksplaner for likestilling.

Noen eksempler på tiltak det kan søkes om midler til:

1. **Rekrutteringstiltak**  
(kvalifiseringsstipend, frikjøp fra undervisningen/ekstra forskningstermin, forskningsopphold i utlandet, reisestipend, II-stillinger, artikkelseminar mv)
2. **Utviklingstiltak for å fremme integrering av likestilling i ordinær virksomhet**  
(kurs i forskningsveiledning, workshops, nettverksbygging, mentorordning, gjesteforskere mv)
3. **Undersøkelser/kunnskapsbygging**  
(det legges særlig vekt på undersøkelser og tiltak knyttet til praksis for rekruttering og tilsetning i vitenskapelige stillinger)
4. **Tiltak som retter seg inn mot arbeidsmiljøet**  
(nettverksbygging, etablering av "faste møteplasser" mv)
5. **Tiltak som har verdi for fagmiljøet i profilerings- eller internasjonalsiseringsammenheng**  
(mediehåndteringskurs, kurs i utforming av kronikker mv)

Fakultetet har i planperioden søkt og mottatt likestillingsmidler til personalpolitiske oppfølgingstiltak som omfatter kvalifiseringsstipend for kvinner i førsteamanuensisstillinger (frikjøp), kunnskapsbygging, tiltak for å øke vitenskapelig publisering, midler til rekruttering av flere kvinner til II-stillinger og reise/driftsmidler.

Fakultetet rapporterer årlig på bruken av midlene og tilbakemeldingene fra de som tildeles midler har vært svært positive.

I alt har 11 kvinner hatt ulike kvalifiseringsstipend ved fakultetet i perioden 2005-2011:

Enhet	Stilling søknadstidspunkt	Tildelt midler	Stilling per 1.12.2011
	Ingen søknader	2012	
ØI	førsteamanuensis	2011	førsteamanuensis
PSI	førsteamanuensis	2010	førsteamanuensis
PSI	førsteamanuensis	2009	førsteamanuensis
ØI	førsteamanuensis	2008	førsteamanuensis
ØI	postdoktor	2008	Sluttet ved UiO
TIK	postdoktor	2006	professor
TIK	forsker	2006	professor
TIK	postdoktor	2006	prosjektleder
TIK	postdoktor	2006	Sluttet ved UiO
ISV	førsteamanuensis	2005	førsteamanuensis

Fakultetet har ikke mottatt noen søknader om likestillingsmidler for søknadsåret 2012 til tross for purringer. Med tanke på at fakultetet i løpet av 2010/2011 har rekruttert ti kvinner til førsteamanuensisstillinger, og ikke minst sett på bakgrunn av det åpnes for et ganske bredt spekter av tiltak, burde antakelig denne ordningen ha vært utnyttet bedre av enhetene.

## 2 Ny handlingsplan for likestilling 2011-2012

Arbeidet med likestilling mellom kjønnene er fortsatt et strategisk anliggende for UiO. Som et ledd i arbeidet med å realisere intensjonene i UiOs nye strategiplan utarbeidet UiO en ny Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010 – 2012 (vedtatt av universitetsstyret i oktober 2010). Planen bygde på en kritisk gjennomgang av arbeidet i forrige periode og en analyse av institusjonens framtidige utfordringer på likestillingsområdet.

### 2.1 Mål og virkemidler

UiOs nye handlingsplan for 2010-2012 har tre hovedmål:

#### 1. Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke.

Fakultetet har stor avgang i professorstillinger de neste 5-10 årene. Utfordringen for fakultetet er hvordan vi best legger til rette for å få kvalifiserte kvinnelige søkere til kunngjorte stillinger. Det kan også være innebygde motsetninger mellom faglige behov og likestillingsbehov. Kan en mer bevisst bruk av søke- og letekomiteer være et godt virkemiddel som samtidig hensyn tar faglige behov?

UiOs forslag til måltall for 2010-2012:

1. Andelen kvinner blant fast tilsatte i vitenskapelige stillinger skal øke til 40 % i perioden
2. Andelen kvinner blant professor II/førsteamanuensis delstilling (20 %) skal øke
3. Andelen kvinner i faglige lederstillinger skal øke
4. Andelen kvinner som kvalifiserer seg til professor skal øke

Fakultetets kvinneandel blant faste tilsatte i vitenskapelige førstestillinger økte med én prosent fra 2007 til 2010, og ligger nå på 33 %. Fakultetet vil med utgangspunkt i et samlet antall årsverk i førstestilling på 146 per 2011 og avgang i førstestillinger tilsvarende 64 årsverk ha en mulighet for å nå en målsetting om 50/50 i førstestillinger i 2020.

Fakultetet ligger langt under eget måltall for professor II. Kallelser gjør at fakultetet klart har et potensial for å øke i forhold til dagens 17 %.

Fakultetets andel i faglige lederstillinger vil ut fra signaler om situasjonen etter nyvalg høsten 2011 i det minste ikke forverres i forhold til dagens 38 %. Selv om fakultetet har små påvirkningsmuligheter i forhold til selve valget, så bør det gjøres et løpende planmessig arbeid for å sikre rekruttering av kvinner til framtidige styreverv og lederstillinger.

Kvinnens andel av opprykk har potensial for en forbigående økning basert på en antagelse om at den store kvinneandelen rekruttert i planperioden 2007-2010 gir utslag i økt andel av opprykkene. Den lave kvinneandelen blant nyrekrutterte førstestillinger i 2011 peker i motsatt retning.

## 2. Bedre kjønnsbalanse i noen utvalgte studieprogrammer

Her er fakultetet allerede godt i gang med å vurdere tiltak og det foreslås at disse videreføres i ny handlingsplan, jfr. rapport fra Torgalsbøen-utvalget.

## 3. Et tydeligere lederansvar for likestilling.

Fakultetet bør vurdere å legge bevissthet om dette inn i lederprogrammer og innskjerpe kravene til grunnenhetene med hensyn til utjevning i hele rekrutterings- og tilsettingsprosessen.

### 2.2 Fokusområder i ny handlingsplan for likestilling

Noen aktuelle tiltak som bør drøftes med bakgrunn i fakultetets erfaringer fra forrige planperiode og UiOs handlingsplan for 2010-2012

1. Kvalifiseringsstipend (frikjøp) – slike bør som hovedregel søkes delfinansiert sentralt – ny handlingsplan bør ha som tiltak at fakultetet utnytter sentrale incentivordninger bedre
2. Utarbeidelse av stillings- og bemanningsplaner – disse må også utformes med hensyn til de likestillingsutfordringer enhetene har.
3. Fortsatt kunngjøring av førsteamanuensisstillinger – fakultetet bør fortsatt ha som målsetting å rekruttere yngre søkere og kvinner til førstestillinger
4. Drive aktivt søk i forbindelse med kunngjøring av stillinger og sikre at potensielle kvinnelige søkere gjøres kjent med kunngjøringen – dette bør kobles til kulepunkt to over
5. Motivere og legge til rette for kvinner til å søke opprykk – UiO sentralt arrangerer egne kurs og informasjonsmøter. Fakultetet bør også i det videre arbeidet legge til rette for frikjøp og andre tiltak som kan motivere og gi mulighet for å søke opprykk
6. Utrede muligheten for kjønnspoeng for å bedre kjønnsbalansen på noen av våre studieprogrammer, sammen med andre tiltak for å tiltrekke menn til disse programmene. – her foreligger det en innstilling fra Torgalsbøen-utvalget med konkrete forslag som bør vurderes, herunder kjønnspoeng.
7. Sørge for at våre ledere følger opp fakultetets likestillingspolitikk og kjenner tiltak og støtteordninger – det bør være et mål og engasjere og ansvarlig gjøre instituttlederne i forhold til lokale likestillingsutfordringer og løsningsforslag i forhold til disse basert på faglige behov og prioriteringer.
8. Medarbeidersamtaler bør i sterkere grad brukes som likestillingspolitisk tiltak – lederer bør orientere om muligheter og bidra til å planlegge karrierer
9. Alle nytilsatte postdoktorer bør gis tilbud om mentor Alle stipendiater tildeles intern veileder.
10. Fakultetet oppretter fem professor II som tildeles enhetene på grunnlag av søknad som bidrag til bedret kjønnsbalanse og internasjonalisering
11. Fakultetet vil vurdere innføring av kortere opptjeningsstid for forskningstermin når det gjelder kvinner. Dette vil gi økt sammenhengende tid til forskning og publisering og dermed bedre muligheter for å kunne søke opprykk.

## 2.3 Tidsplan for arbeidet med ny handlingsplan

Tid	Handling
<b>13. september</b>	Stabsmøtet diskuterer skisse og tidsplan
<b>18. september</b>	Nytt utkast presenteres i stabsmøtet
<b>28. september</b>	Informasjons- og drøftingsmøte med organisasjonene
<b>29. september</b>	Styret diskuterer og kommer med innspill og føringer til videre arbeid
<b>6.oktober</b>	Instituttledermøtet drøfter utkast og plan
<b>November</b>	Utarbeidelse av forslag til ny handlingsplan
<b>November/desember</b>	Forslag legges fram til diskusjon i instituttledermøtet
<b>14. desember</b>	Handlingsplanen drøftes med organisasjonene
<b>15. desember</b>	Handlingsplanen vedtas av fakultetsstyret

*(Se vedlegg neste side for tabeller med oversikt over stillingsutvikling ved fakultetet)*

## VEDLEGG

Tabell 1 viser hvor mange ÅRSVERK TOTALT per stillingskategori fakultetet hadde angjeldende år i perioden 2007-2010 og hvor stor prosent av disse som er kvinner. I siste rad er professorer og førsteamanuenser slått sammen for å vise utviklingen over tid for faste vitenskapelige stillinger, såkalte førstestillinger.

Stillingskode	2007		2008		2009		2010	
	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %
<b>FØRSTEAMANUENSIS</b>	42,7	<b>46,4</b>	51,5	<b>47</b>	43,5	<b>50,4</b>	38,4	<b>53,2</b>
<b>INSTITUTTLEDER</b>	6	33,3	6	50	6	50	5	40
<b>POSTDOKTOR</b>	18,9	31,1	29,2	52	25,3	56,1	24,9	41,3
<b>PROFESSOR</b>	110,1	<b>26,5</b>	107,7	<b>25,1</b>	105,7	<b>26,1</b>	111,3	<b>25,7</b>
<b>PROFESSOR</b>	1	-	3	-	3	-	2	-
<b>PROFESSOR II</b>	4,6	21,7	4,2	19	4	24,1	3,5	17,1
<b>STIPENDIAT</b>	100,7	53,9	123,9	51,3	108	50	101,4	54,6
<b>STIPENDIAT</b>	2	100	2,3	88,9	2,3	88,9	2,3	88,9
<b>UNIVERSITETSLEKTOR</b>	14,6	61	6,5	30,8	6,3	32	6,9	39,4
<b>SUM Prof + Førsteam (faste vit førstestillinger)</b>	152,8	<b>32</b>	159,2	<b>32</b>	149,2	<b>33</b>	149,7	<b>33</b>

Tabell 2 viser andel kvinner blant nytilsatte i aktuelle stillingskoder i perioden 2007-2010 ved fakultetet (ALLE NYTILSATTE/ANTALL NYTILSATTE KVINNER = KVINNEANDEL NYTILSATTE). Tabellen relaterer seg til måltallene for perioden 2007-2010 og viser i hvilken grad fakultetet har oppfylt disse. Nest siste rad FØRSTESTILLINGER viser summen av professorer og førsteamanuenser. Siste rad viser kvinners andel av professoroppykk i samme periode.

Stilling	2007	2008	2009	2010	2007-2010	Hittil i 2011
<b>Professor</b>	1/0 = 0	1/0 = 0	2/1 = 50	0/0 = 50	4/1 = 25	1/0 = 0
<b>Professor II</b>	7/2 = 29	6/0 = 0	5/3 = 60	8/1 = 12,5	26/6 = 23	2/0 = 0
<b>**Faglige lederstill.</b>	8/2 = 25	8/3 = 38	8/3 = 38	8/3 = 38	32/11 = 34	8/4 = 50***
<b>Førsteamanuenser</b>	7/4 = 57	8/4 = 50	2/1 = 50	8,5/6 = 70	25,5/15 = 59	14/4 = 28
<b>Førstestillinger</b>	8/4 = 50	9/4 = 44	4/2 = 50	8,5/6 = 70	29,5/16 = 54	15/4 = 26
<b>Professoroppykk</b>	*4/3 = 75	3/1 = 33	7/1 = 14	4/1 = 25	18/6 = 33	3/2 = 66

\*Alle professoroppykk : opprykk tildelt kvinner = prosentandel opprykk tildelt kvinner

\*\*Vi har valgt å vise totalt antall faglige lederstillinger (dvs institutt-/senterleder og dekan) i et gitt år og ikke antall nytilsatte som lett blir noe forvirrende.

\*\*\*\*Prognose basert på foreløpig informasjon om kandidater.

Tabell 3 viser antall PROFESSORÅRSVERK i perioden 2006-2010 for fakultetets grunnenheter. Tabellen viser også kvinners andel av professorårsverkene angjeldende år.

Institutt	2006		2007		2008		2009		2010	
	Tot	Kvinner %	Tot	Kvinner %	Tot	Kvinner %	Tot	Kvinner %	Tot	Kvinner %
ARENA	1,0	-	1,0	-	1,0	-	1,0	-	0,4	-
ISS	20,4	36,3	22,2	47,9	21,0	44,9	21,1	45,5	20,6	43,7
ISV	23,0	13,0	23,0	13,0	22,0	13,6	20,6	14,6	22,2	13,5
PSI	29,8	22,8	29,2	26,7	28,0	24,3	26,8	21,6	29,5	22,4
TIK	2,0	-	2,0	-	3,0	-	2,6	23,1	3,7	16,2
SAI	10,0	50,0	11,0	63,6	11,0	63,6	13,0	53,8	15,8	49,4
Uspes	-	-	0,5	-	0,5	-	0,4	-	0,4	-
ØI	23,3	3,4	21,3	3,8	21,3	3,8	20,2	7,9	18,8	8,5
<b>Sum</b>	<b>110</b>	<b>21</b>	<b>110</b>	<b>26</b>	<b>107</b>	<b>25</b>	<b>105</b>	<b>26</b>	<b>111</b>	<b>25</b>

Link: [http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/ansatte/tilsatte\\_rapport.cfm](http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/ansatte/tilsatte_rapport.cfm)

Kilde: Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD)

Tabell 4 viser antall FØRSTEAMANUENSISÅRSVERK i perioden 2006-2010 for fakultetets grunnenheter. Tabellen viser også kvinners andel av årsverkene angjeldende år.



Institutt	2006		2007		2008		2009		2010	
	Tot	Kvinner %	Tot	Kvinner %	Tot	Kvinner %	Tot	Kvinner %	Tot	Kvinner %
Fakadm	-	-	-	-	0,5	-	-	-	-	-
ISS	7,5	53,1	4,7	21,3	6,7	29,9	4,2	23,8	5,2	38,5
ISV	4,5	62,2	5,1	62,7	5,1	59,2	5,8	52,0	4,7	85,7
PSI	18,8	56,4	19,6	54,1	24,2	54,5	21,4	60,3	19,4	58,8
TIK	2,0	50,0	2,0	50,0	2,0	50,0	2,2	45,5	2,2	45,5
SAI	4,0	50,0	4,3	23,3	6,0	33,3	4,0	50,0	2,0	50,0
ØI	5,0	40,0	7,0	42,9	7,0	42,9	5,9	33,9	4,9	20,4
<b>Sum</b>	<b>41,8</b>	<b>53,6</b>	<b>42,7</b>	<b>46,4</b>	<b>51,5</b>	<b>47,0</b>	<b>43,5</b>	<b>50,4</b>	<b>38,4</b>	<b>53,2</b>

Link: [http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/ansatte/tilsatte\\_rapport.cfm](http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/ansatte/tilsatte_rapport.cfm)

Kilde: Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD)

Tabell 5. Aldersfordeling på aldersintervaller for fakultetets grunnenheter per oktober 2010.

Enhet	60-64	65-69	Årsverk professorer
<b>ARENA</b>	0,4	0	0,4
<b>ISS</b>	6	3	20,6
<b>ISV</b>	5,2	7	22,2
<b>PSI</b>	6	12	29,5
<b>TIK</b>	0,1	0	3,7
<b>SAI</b>	4	5,8	15,8
<b>ØI</b>	4,8	3,8	18,8
<b>FAK ALLE</b>	<b>26,5</b>	<b>31,6</b>	<b>111,3</b>