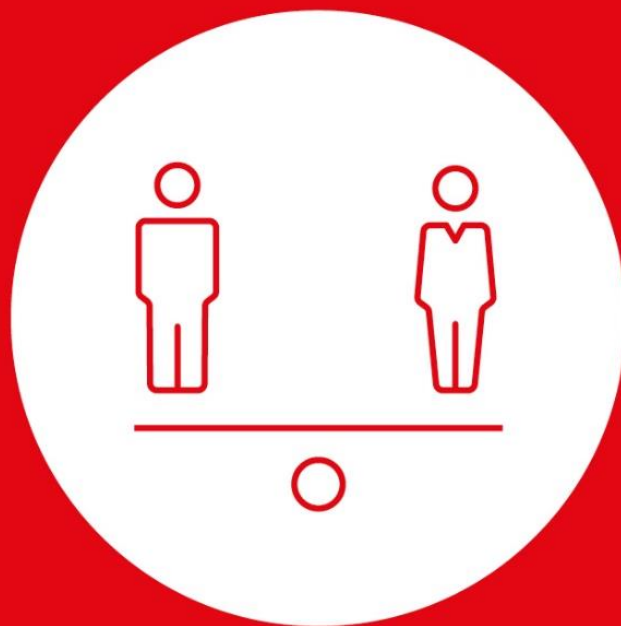


FR



NT

PK-nettverket UiO 16. februar 2022

Solveig Kristensen, dekan

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Satsingsområder

Digitalisering og beregningsorientert vitenskap

Livsvitenskap

Jord og rom

Energi og materialer

Institutter



Biovitenskap



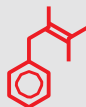
Farmasi



Geofag



Matematikk



Kjemi



Fysikk



Informatikk



Astrofysikk



Teknologisystemer



Naturfag-senteret

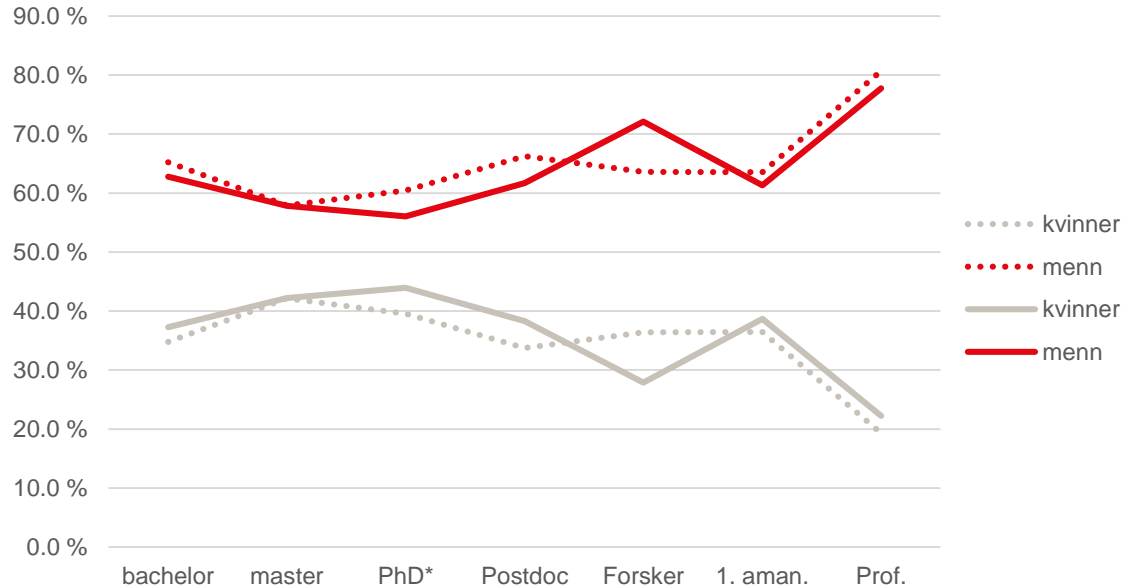
SFF	CEED	Hylleraas	RoCS
SFI	SIRIUS	CENSSS	(BigInsight & Visual Intelligence)
SFU	CCSE	(iEarth)	

Egendefinerte sentere

SMN	CBA	Njord
Bioinformatikk	dScience	KURT

Kjønnsfordelingen MN-fakultetet

2015 (stiplet) og 2020 - MN-fakultetet



FRONT 2015-2019



**Female
Researchers
On Track**

Opprykkstiltak



**Kulturendring basert på
kunnskap**



**Ledelses-
og
organisasjonsutvikling**

FRONT-tiltak

Ledelses- og organisasjonsutvikling

- Topplederworkshops
- Lederprogram for kvinnelige toppforskere
- Ph.d.-veilederworkshops
- Kjønnsbalanse integrert i lederutviklingsprogram
- Ansettelsesprosedyrer

Opprykkstiltak

- Karriereprogram for unge kvinnelige forskere
- Frikjøp for akademisk skriving

Kulturendring basert på kunnskap

- «Leaky pipeline»
- Aksjonsforskning
- Medarbeiderundersøkelse
- Dybdeintervjuer

Prosjektet tar utgangspunkt i Ackers modell (1990, 2006) om at likestilling kan endres via prosesser og rutiner, i organisasjonskultur, i interaksjonen mellom individer og i individenes eget identitetsarbeid

Policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon



BALANSE

Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse (BALANSE) er et handlingsrettet program i Norges forskningsråd med en programperiode på ti år (2012-2022). Hovedmålet med programmet er å bedre kjønnsbalansen i norsk forskning. Programmet skal bidra til strukturell og kulturell fornyelse av forskningssystemet gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak.

FRONT

Prosjektet *Female researchers on track* (FRONT) (2015-2019) har som mål å jobbe for likestilling for ansatte og kulturutvikling for kjønnsbalanse. FRONT er et samarbeidsprosjekt mellom Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK) ved UiO med midler fra BALANSE-programmet.

Bakgrunnen for prosjektet var skjevselektering til høyere stillinger i akademien over tid. Det er tilnærmet kjønnsbalanse på bachelor- og mastergrads-utdanningene, men kun 20 % kvinnelige professorer ved fakultetet.

Prosjektet har tiltakspakker på tre områder: ledelses- og organisasjonsutvikling, kulturendring basert på kunnskap og framrykkstiltak for å øke kvinneandelen på toppen. En videreføring i et nytt FRONT II har fått finansiering fra og med 2019.

Prosjektmodell



Suksessfaktorer

Ledelse

Tid

Ressurser

Kompetanse

Forankring

Kultur

Hvorfor er kjønnsbalanse viktig for oss?

- **Studentrekruttering – forbilder**
- **Rekruttering av ansatte – tap av talenter**
- **Arbeidsmiljø – maktstrukturer**
- **En forventning til oss – offentlig institusjon**
- **Virkemiddelapparatet - konkurranse**



Forskringsrådet og Europakommisjonen stiller krav om handlingsplanar for likestilling frå 2022

Forskringsrådet følgjer EUs Horisont Europa og innfører krav om handlingsplanar for likestilling for søkjarar frå forskingsorganisasjonar og offentleg sektor. Krava gjeld utlysingar med søknadsfrist i 2022 og seinare. Kravet gjeld ikkje for privat næringsliv, interesseorganisasjonar eller frivillig sektor.

Publisert 27.10.2021

Del [🔗](#) | Last ned [↓](#)



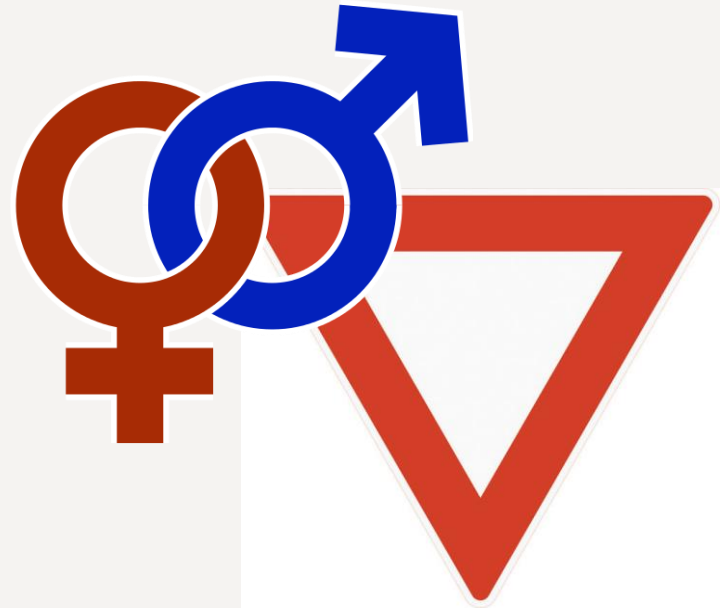
Hvorfor er kjønnsbalanse i universitetssektoren viktig?



Hindre for å lykkes



Meritokrati og kjønnsbalanse





Dekan Anne Kristine Børresen mener at det ikke er begått formelle feil i ansettelsesprosessen på NTNU, men at de har mye å lære av det som skjedde da 10 av 10 ledige stillinger ble besatt av menn. Foto: Skjalg Behmer Vold

Rapport gir ledelsen på NTNU stryk etter ansettelsen av ti menn på ex.phil.

Rekruttering. I mai ansatte NTNU 10 nye medarbeidere på filosofi og ex.phil. Alle var menn. En fersk rapport om ansettelsesprosessen gir universitetet stryk. Utvalgsleder mener prosessen burde vært stoppet og at det muligens har skjedd formelle saksbehandlingsfeil.



TEKST:
AMANDA SCHEI
+47 906 97 727

PUBLISERT TORSDAG 12. SEPTEMBER 2019 - 16:19



Én kvinne ansatt siden 2016: Instituttlederen er mer bekymret over antallet kvinnelige rørleggere

Instituttleder på psykologi, Pål Kraft mener det ikke er grunn til akutt bekymring for at bare én kvinne har blitt ansatt i fast stilling siden 2016. Nå setter han likevel ned et utvalg.

Av Margrethe Gustavsen
Publisert 21. juni 2019 10:18

Del på   

Retorikk for Utvalgsleder i Oslo
UNIFORUM



Ansettelsesprosessen: Vårt viktigste likestillingspolitiske verktøy!

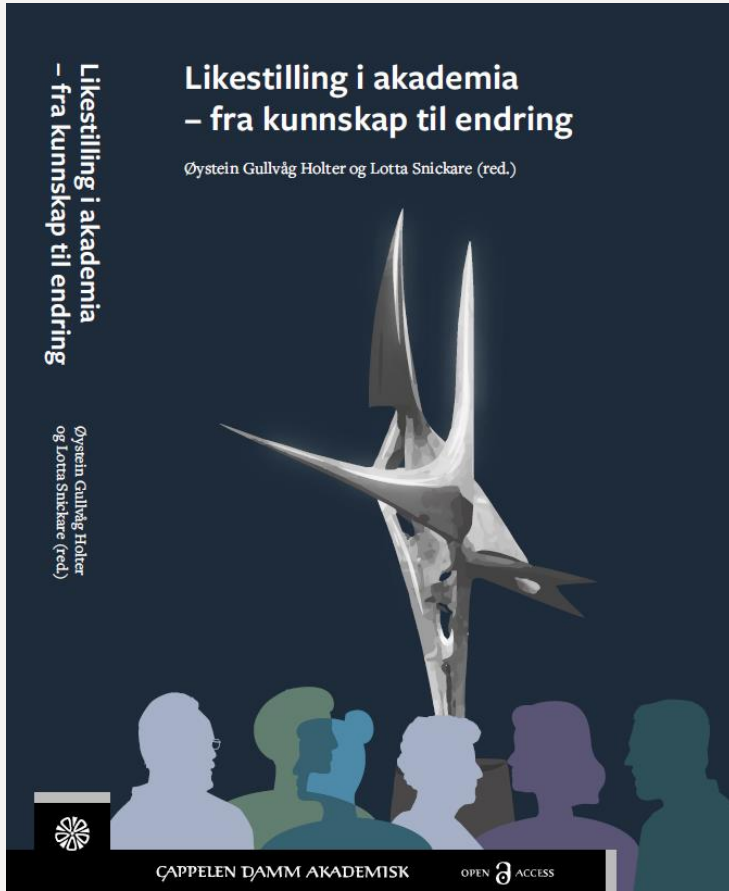
Ledelse og akademisk frihet

DEBATT • BJØRN JAMTVEIT OG SOLVEIG KRISTENSEN

Om bærekraftsstrategi og akademisk frihet

En koordinert satsning mot store samfunnsutfordringer vil kreve strategisk bruk av våre felles ressurser, men trenger ikke være en trussel mot individuell akademisk frihet

Forskningsprosjektet



**Del 1: Resultatene fra
FRONT-studiene**

Del 2: Teori og tolkninger

Del 3: Analyse av tiltak

FRONT2 – 2019-2023

Organisasjons-
og
ledelsesutvikling

**Future Research and
Organizational Development in
Natural Sciences, Technology and
Theology**



Effekt av tiltakene



Kunnskapsdeling
og
kommunikasjon

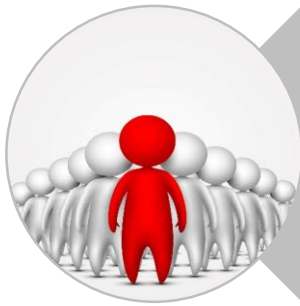


**UNIVERSITETET
I OSLO**

**Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
Senter for tverrfaglig kjønnsforskning
Teologisk fakultet
Naturhistorisk museum**



KTH Royal Institute of Technology



Organisasjons- og ledelsesutvikling

WP1: Kjønnsnøytrale ansettelsesprosesser

WP2: Videreutvikling av ledelsesmodul om kjønnsbalanse- og kjønnslikestilling

WP3: Maskulin identitet og kultur i forskningsorganisasjonen



Effekt av tiltakene

WP 4: Analyser av igangsatte tiltak og utvikling av årlige likestillingsrapporter

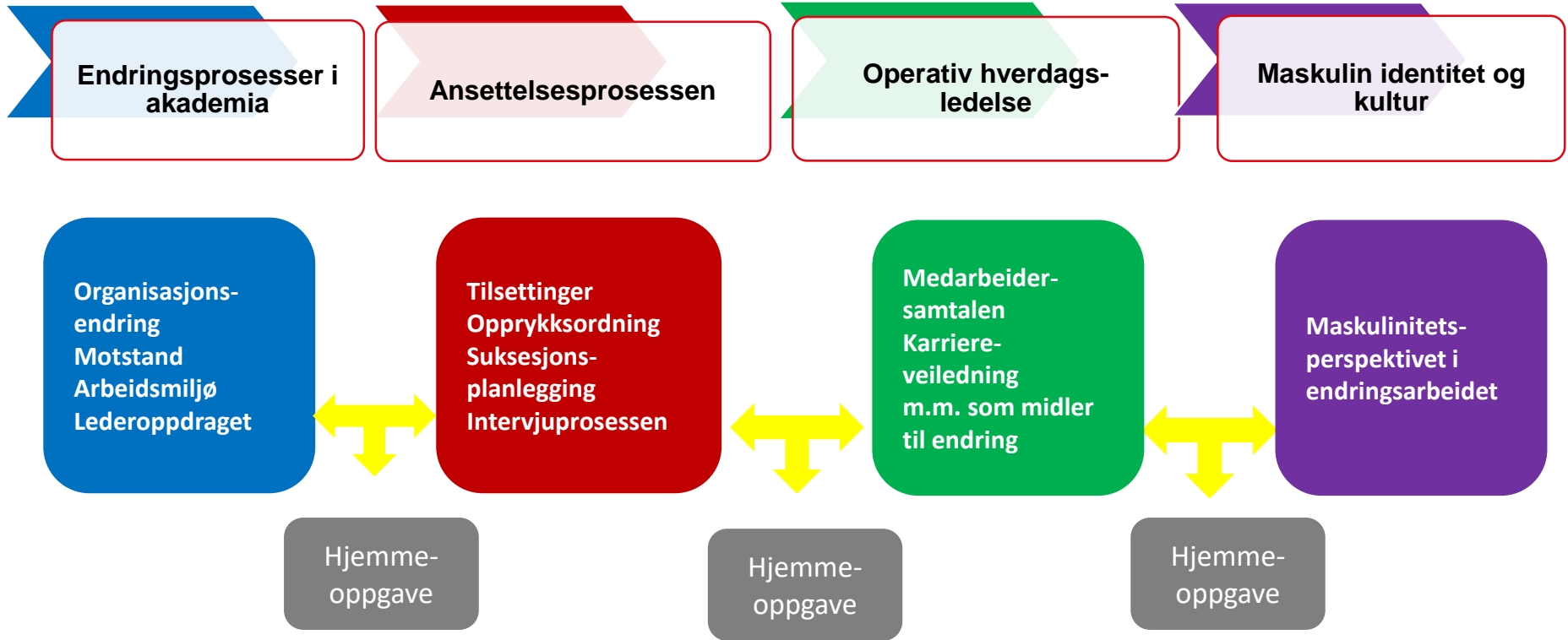


Kunnskapsdeling og kommunikasjon

WP5: Bidrag til lokal, nasjonal og internasjonal læringsarena

WP6: Internasjonale nettverk

Ledelsesmodul med 4 tema-seminarer



Menneskelige ressurser og bærekraftig utvikling

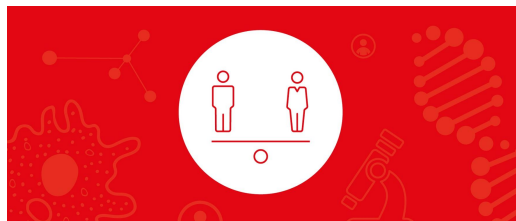


Karriereutvikling



Illustrasjon: Colourbox.com

Ledelsesutvikling



Likestilling og mangfold



Foto: Hans Fredrik Asbjørnsen

Rekruttering og ansettelser



Foto: Hans Fredrik Asbjørnsen

Midlertidighet