

Utredning om tildeling av tilleggspoeng for det underrepresenterte kjønn ved opptak til studieprogrammer i helseprofesjonene medisin, odontologi og psykologi ved Universitetet i Oslo.

Ledelsen ved de tre fakultetene Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det medisinske fakultet og Det odontologiske fakultet, samt studiedirektør Monica Bakken har gitt oss i oppdrag å utrede spørsmålet om å ta i bruk tilleggspoeng til det underrepresenterte kjønn ved opptak på studieprogram med svært skjev kjønnsfordeling. I januar 2011 mottok UiO-enhetene en orientering fra studieavdelingen ved UiO der de ble minnet om den mulighet som lærestedene har til å foreslå tilleggspoeng for underrepresentert kjønn til studier der det er grunnlag for det. I henhold til regelverket kan det gis opp til to tilleggspoeng. Dette ble diskutert i forum for studiespørsmål på Det samfunnsvitenskapelige fakultet i februar d.å. På bakgrunn av svært skjev rekruttering til profesjonsstudiet i psykologi, meldte Psykologisk institutt at en "anerkjenner at mangelen på mannlige psykologer vil bli et problem og ønsker en bedre utredning av problemstillingen". Et slikt behov har også Det medisinske fakultet og Det odontologiske fakultet.

Fakultetene mener at en slik utredning bør knyttes til opptak på helseprofesjonsprogrammer og har i brev datert den 23.8.2011 gitt komiteen følgende mandat:

"Gruppen skal vurdere tiltak for å bedre kjønnsbalansen på studieprogram i helseprofesjonene på SV, MF og OD. Den skal utrede de prinsipielle og praktiske sidene ved å gi kjønns-poeng, slik KD åpner for, ved opptak til programmer med svært skjev kjønnsbalanse. Gruppen skal også gi en anbefaling til fakultetene om hvordan de bør stille seg til tildeling av kjønns-poeng ved neste opptak (H-13). Gruppen kan også foreslå andre virkemidler som fakultetene kan ta i bruk for utbedring av kjønnsbalanse."

Arbeidsgruppen har bestått av følgende medlemmer:

- Leder, førsteamanuensis Anne-Kari Torgalsbøen (Det samfunnsvitenskapelige fakultet)
- Studiedekan, professor Knut Dahl-Jørgensen (Det medisinske fakultet)
- Førsteamanuensis Janicke Cecilie Liaaen Jensen (Det odontologiske fakultet)
- Rådgiver Elisabeth Lackner (Studieavdelingen, sentraladministrasjonen)
- Sekretær, rådgiver Brita Scheel Rey (Det medisinske fakultet)
- Sekretær, førstekonsulent Sigurd Tellum (Det medisinske fakultet). Overtatt for Brita Scheel Rey fra 11. oktober 2011.
- Studiekonsulentene Jannicke Hegdal Nilssen og Bjørnar Hjulstad ved Psykologisk institutt, SV har bistått med tallmateriale og utført simuleringsforsøkene.

Arbeidsgruppen har til sammen hatt tre møter. Vi har også invitert representanter fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (seniorrådgiver Claus Jervel og rådgiver Cathrine Sørli) samt leder av Studentparlamentet (Stian Skaalbones) for å gi gruppen innspill. Dertil har vi innhentet uttalelser fra studentpolitisk utvalg ved de respektive studiene. Det er også innhentet omfattende statistikk fra studentopptakene fra 2009 – 2012 fra de respektive studiene, samt statistikk fra Statens

autorisasjonskontor for helsepersonell, Legeforeningen, Tannlegeforeningen, Norsk Psykologforening og Statens lånekasse for utdanning.

Tolkning av mandatet

Arbeidsgruppen ønsker å se denne utredningen i lys av signalene fra Likestillings- og diskrimineringsombudet og Studentparlamentet som under våre møter begge var meget tydelige på at målet må være å oppnå kjønnsbalanse som en del av en helhetlig likestillingspolitikk. Helt siden begynnelsen av 1980-tallet har det vært en overvekt av kvinnelige studenter ved UiO. I dag er rundt 60 % av studentene ved UiO kvinner, og menn synes i økende grad å være underrepresentert i profesjonsfagene odontologi, medisin og psykologi. (Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene, UiO). Dette er en bekymringsfull utvikling som ikke bare bør utredes lokalt ved UiO, men på nasjonalt universitetsnivå.

Gjennom gruppens arbeid med utredningen har vi diskutert mulige årsaker til at både arbeidsliv og studier i Norge er kjønnsdelt, samt problemstillinger knyttet til opptakssystemet til helseprofesjonene. Vi anser imidlertid dette å ligge utenfor gruppens mandat, men vil likevel peke på noen aspekter som synes å bidra til den skjeve rekrutteringen. Alle de tre helseprofesjonsstudiene har store søker tall med kvalifiserte søkere av begge kjønn. Men ettersom kvinner gjennomgående har bedre resultater fra videregående skole enn menn, kommer ikke mennene inn på de tre helseprofesjonsstudiene. Det bør derfor diskuteres på et mer overordnet nivå om dagens opptakssystem, som utelukkende baserer seg på karakterer og eventuelle tilleggspoeng, er best egnet til å finne de beste kandidatene til studiene. Det er også mye som tyder på at kvalitetsreformen i videregående skole slår uheldig ut for menn (Lehre, 2009).

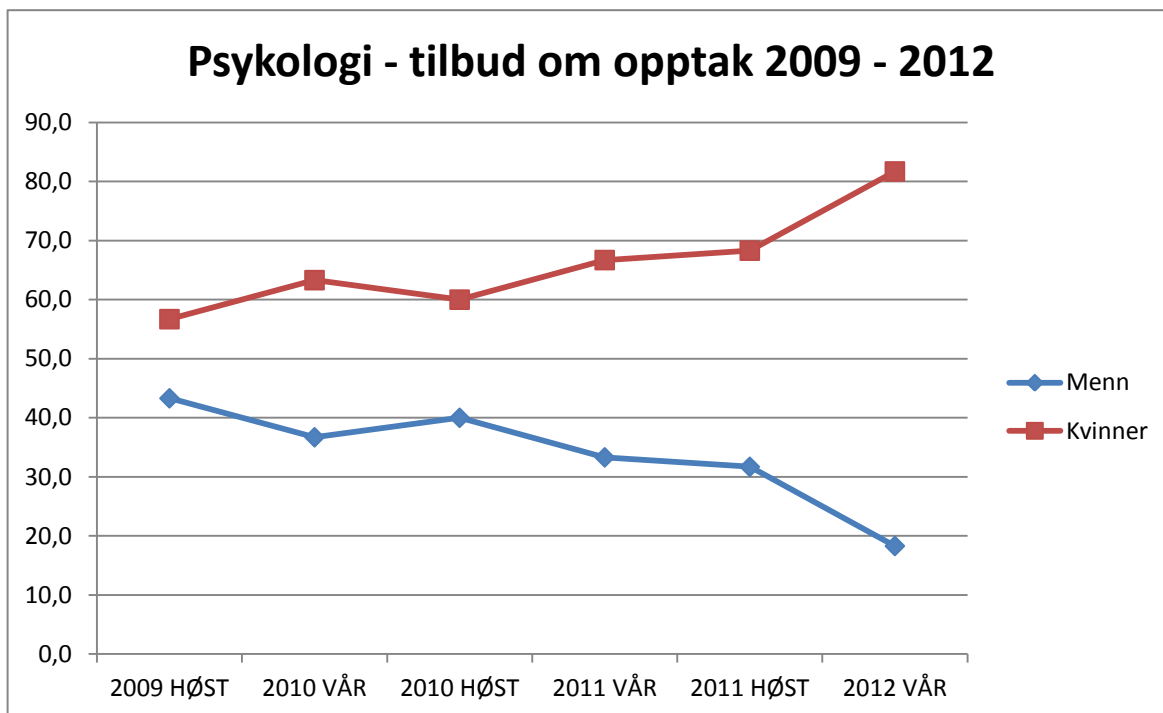
Situasjonsbeskrivelse

Fra opprinnelig å ha vært mannsdominerte yrker, har vi over tid sett en positiv utvikling når det gjelder kjønnsbalansen både i psykolog-, tannlege- og legeyrket. Nå ser vi imidlertid at flere av helsefagene er dominert av kvinnelige søkere. Det er spesielt at fagområder som før har vært dominert av mannlige studenter nå nærmest er overtatt av kvinner. Det kan jo tenkes på som positivt at fagområdet nå får en overrepresentasjon av et kjønn som tradisjonelt ikke har tilhørt helsefagene, og på en slik måte tar igjen for en årrekke med mannlig dominans. Men kontinuerlig skjev kjønnsfordeling er problematisk av to grunner. For det første fordi dette er profesjonsutdanninger hvor studentene etter endt utdanning behandler pasienter, og disse ønsker mulighet til valg av lege eller psykolog, bl.a. basert på kjønn i tillegg til kvalifikasjoner. For det andre er det lite som tyder på at menn kommer til å gjøre det bedre på skolen framover – slik at de kan konkurrere med kvinnenes karakterer (Lehre 2009). Dessuten synes det som det er en erfaring at dersom et fag eller profesjon overtas av kvinner, vil ikke menn gjenerobre dette. Dette vises med all tydelighet på Veterinærstudiet der 93 % jenter hadde dette studium som førstevalg i 2011.

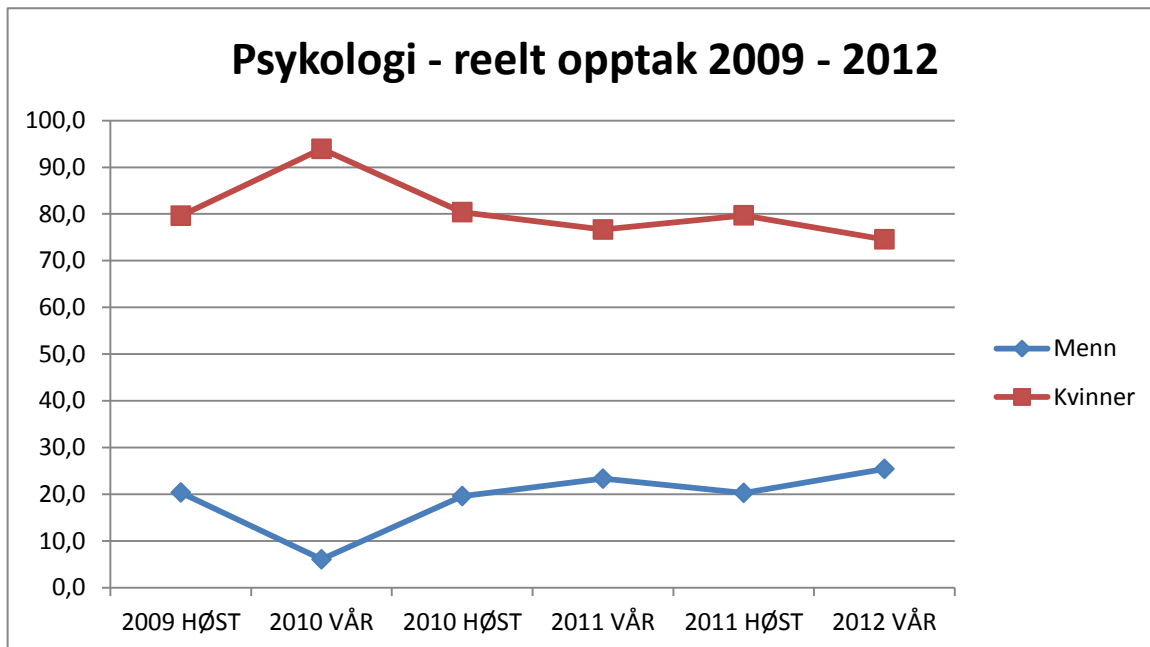
At andelen kvinner er større enn andelen menn ved opptak til studiene, gir grunn til å tro at ubalansen i kjønns sammensetningen i disse yrkene vil bli ytterligere forsterket i tiden fremover. Blant medlemmer i Norsk psykologforening (NPF) passerte kvinnelige medlemmer de mannlige i 1995, og tendensen har vært økende siden. I 2010 var det 64 % kvinner i NPF. Her må vi ta høyde for at kvinnene har noe større tendens til å være medlem enn menn. Tall fra Tannlegeforeningen og Legeforeningen viser for samme år respektive 45 % og 44 % kvinner, men med en rask økning for kvinneandelen i begge foreninger.

Psykologi

Ved profesjonsstudiet i psykologi er andelen kvinner og menn som søkte våren 2012 svært skjev med ca. 80 % kvinner og 20 % menn. Diagrammet nedenfor viser prosentvis andelen kvinner og menn som har fått tilbud om opptak til studiet. Tendensen er at andelen mannlige søkere går ned.

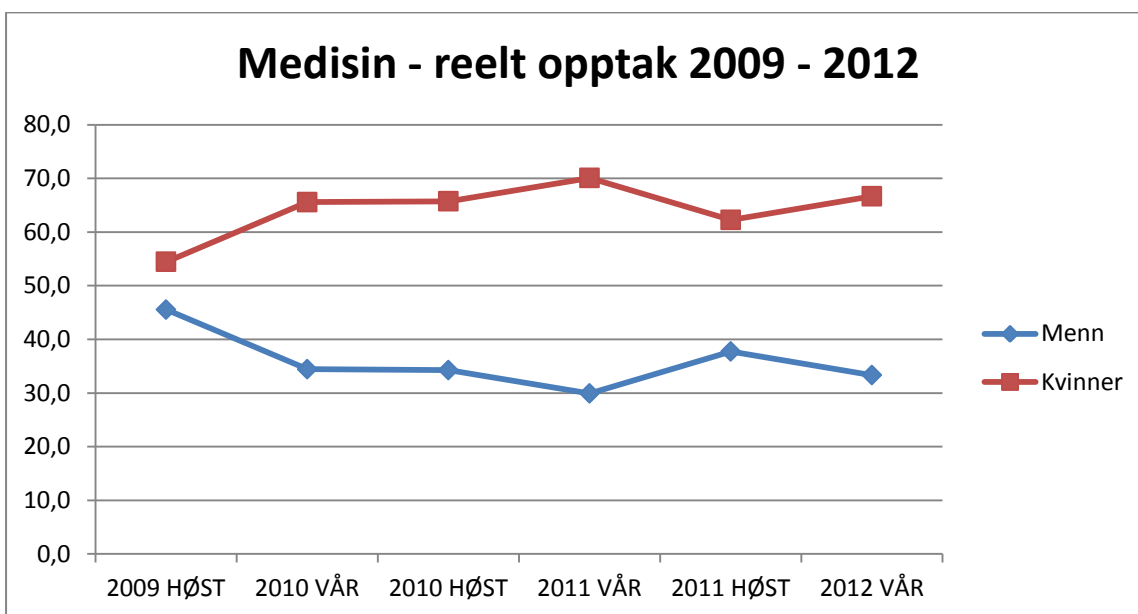
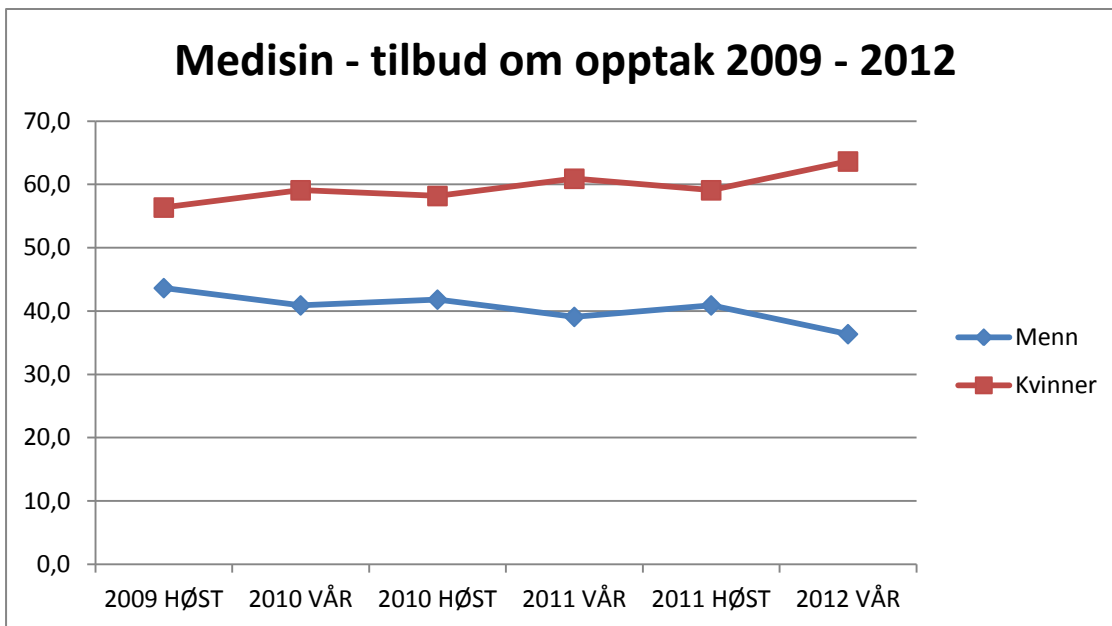


Den reelle skjevfordelingen på profesjonsstudiet i psykologi er imidlertid større enn statistikken ovenfor gir uttrykk for, siden det er en større andel av de mannlige søkerne takker nei til studieplassen enn de kvinnelige. Diagrammet nedenfor viser det reelle opptaket til studiet - altså andelen menn og kvinner som har takket ja til tilbud om studieplass.



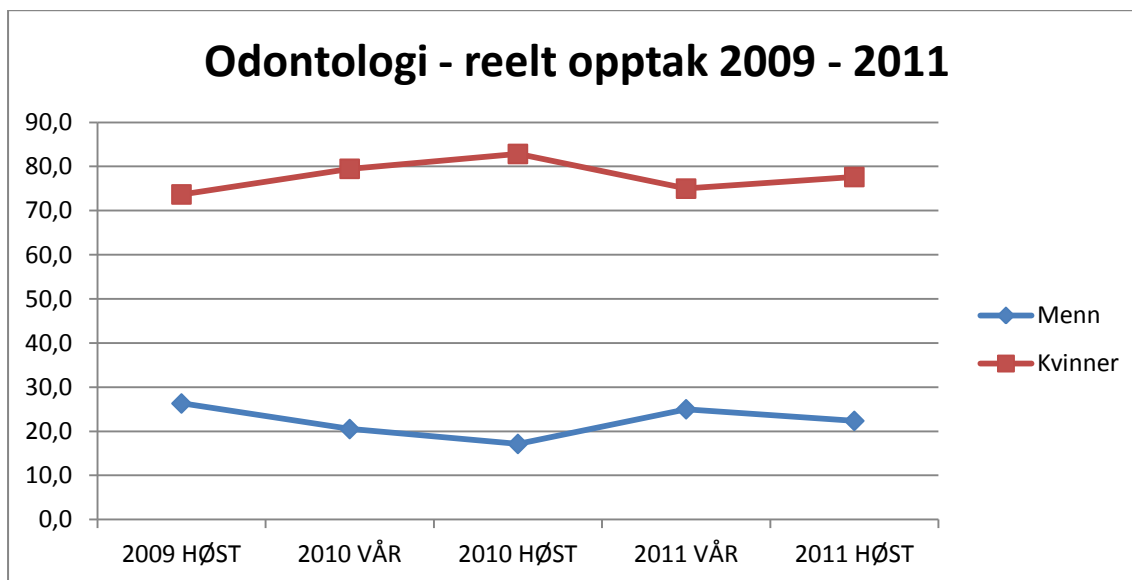
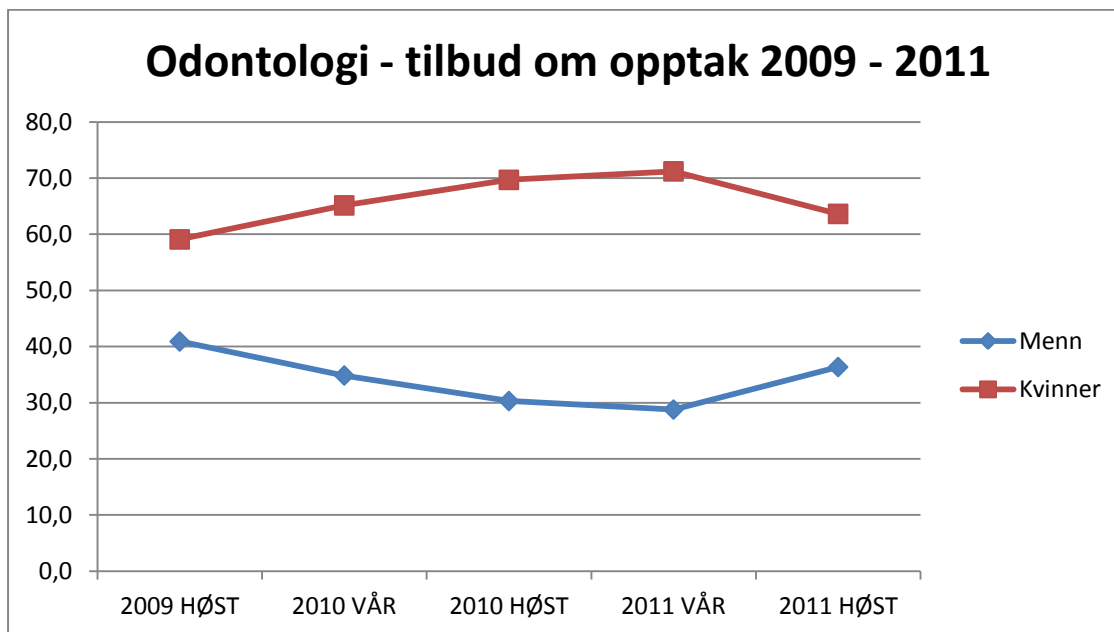
Medisin

Ved profesjonsstudiet i medisin er ikke fordelingen mellom kvinner og menn like skjev. Ca 60 % av studieplassene blir tilbudt kvinner og 40 % blir tilbudt menn. Også ved medisinstudiet er den reelle skjevfordelingen større (ned mot 30 % menn og 70 % kvinner) fordi flere menn avslår tilbudet om studieplass. Dette illustreres i de to diagrammene nedenfor.



Odontologi

Studiet i odontologi har også en svært skjev kjønnsfordeling hvor opp til 70% av plassene blir tilbudt kvinner, mens ned mot 30% blir tilbudt menn. Den reelle kjønnsfordelingen er imidlertid enda større (ned mot 20% menn og 80% kvinner), da kun en liten andel menn takker ja til tilbudet om studieplass. Dette illustreres i diagrammene nedenfor.¹



- _____
- ¹ Studiet i odontologi har f.o.m. 2012 ikke lenger studentopptak i vårsemesteret. Derfor viser diagrammet kun studentopptaket 2009 – 2012.

Begrunnelse for betydningen av kjønnsbalanse i helseprofesjonene medisin, odontologi og psykologi.

Som en overordnet begrunnelse ønsker utvalget å understreke at kjønnsbalanse er et samfunns mål i seg selv. Således står vi overfor likestillingspolitiske utfordringer når kjønnskjevhetene blir store som f.eks. ved at rundt 60 prosent av studentene ved UiO er kvinner, men at så mange som 80 prosent av studentene tilknyttet Institutt for informatikk er menn. På motsatt side har vi helsefagene odontologi, psykologi og medisin som domineres av kvinner. Det er godt dokumentert at kvinner i større grad enn menn prefererer høyere utdanning. Dette gjelder særlig profesjonsfagene innen helse ("Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse – UiB"). Vi står altså overfor en likestillingspolitisk utfordring som krever et friskt blikk på mulige tiltak. Det er vår vurdering at de ulike helseprofesjonene bør speile samfunnet. Menn og kvinner bærer med seg ulike erfaringer, noe som bidrar til en bredere og mer nyansert refleksjon rundt mange problemstillinger innen fagene. Læringsmiljøet styrkes når det er størst mulig bredde i studentenes interesser og erfaringer. Det har vært gjort lite forskning på effekter av kjønnsmessig fagsammensetning, men fra annen forskning på kjønnsammensetning ser man at arbeidstakere trives bedre i kjønnsblandede yrker (St. meld. 6, kap. 11 "Kjønnsbalanse i utdanning og arbeid"). Av samme grunn er god kjønnsbalanse viktig i studiemiljøene. Studentene lærer mye av hverandre, og undervisningen er innrettet med mye gruppeundervisning. En god kjønnsbalanse gir en bredere og mer nyansert refleksjon rundt mange problemer innenfor både medisin, psykologi og odontologi, for eksempel innen kommunikasjon, adferd, diagnostikk og behandling. Læringsmiljøet styrkes også når det er større bredde i studentenes interesser og erfaringer.

Kjønnsbalanse er av stor betydning for legeprofesjonen. Mange pasienter føler at de får bedre forståelse for sine individuelle problemer ved å treffe en lege av samme kjønn. Det blir lettere å opprettholde en døgnkontinuerlig tjeneste, da det observeres en tendens blant kvinner til å ønske seg bort fra fagområder med tung nattevaktsbelastning. Fagmiljøene får større bredde i kunnskap og forståelse samtidig som de faglige prioriteringene blir riktigere. Forskning og utviklingen av medisin som fag blir mer balansert i innhold og retning. Med en bedre kjønnsbalanse vil man også få større gjennomslagskraft i samfunnsdebatten og i kampen om ressursene.

Ved det Odontologiske fakultet er kvinner i overtall både når det gjelder antall studenter, PhD-kandidater og spesialistkandidater. På alle nivåer ved Det odontologiske fakultet er kvinner overrepresenterte, bortsett fra på professornivå. Fakultet kan derfor med tiden komme til å fremstå som et rent kvinnefakultet. En viktig grunn til dette er lav lønn. Både i samfunnet for øvrig og i universitetssammenheng, er lønnsutviklingen for tannleger negativ. Flere kvinnelige utøvere medfører flere i deltid og flere i permisjoner ved barnefødsler. Ved høy prosentandel kvinner må det utdannes flere tannleger for å dekke befolkningens behov. Menn og kvinner utøver og forvalter yrket på ulikt vis. Som helhet er tannlegestanden, pasientene, studentene og odontologisk forskning best ivaretatt av at profesjonen er kjønnsbalansert.

Med psykologutdanningen har Universitetet i Oslo et ansvar for å sikre det fremtidige tilbudet innen psykisk helse til befolkningen både på individnivå og ledelsesnivå. Psykologer utdannes for en virksomhet i samfunnet knyttet til psykiske vansker og relasjonsproblemer som svært ofte berører kjønnsrelaterte spørsmål. Om psykologen er mann eller kvinne, kan være av stor betydning for flere når de søker behandling. Forskning, fagutvikling og lønnsutvikling er også best tjent med en god kjønnsbalanse.

Samtlige tre fakulteter, studenter og de respektive fagforeninger ser med bekymring på utviklingen fordi kvinnedominerte yrker generelt har lavere posisjon i samfunnet både når det gjelder prestisje og lønn. Selv om kjønnsbalansen blant dagens yrkesutøvere innen odontologi og medisin ikke er like skjev som ved opptak til studiene, er det grunn til å tro at dette vil forandre seg om relativt kort tid

når dagens hovedsaklig mannlige psykologer, leger og tannleger blir pensjonister samtidig som dagens studenter blir aktive yrkesutøvere. Utøvelse av rollen som lege, tannlege og psykolog krever faglig kompetanse på høyt nivå. Lønnsutviklingen i disse yrkene ivaretas derfor best med en god kjønnsbalanse.

Hva sier lover og forskrifter

I forskrift om opptak til universiteter og høyskoler hjemles bruk av tilleggspoeng i denne paragrafen:

§ 7-16. Tilleggspoeng for underrepresentert kjønn:

”Departementet kan bestemme at det for enkelte utdanninger gis 1 eller 2 tilleggspoeng for søkere av det kjønn som er klart underrepresentert blant studenter eller yrkesutøvere fra vedkommende utdanning.”

Men hovedregelen i likestillingsloven sier at ”[d]irekte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt”. Loven åpner imidlertid for en adgang til positiv særbehandling i § 3a der det heter at ”[u]lik behandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling mellom kjønnene, er ikke i strid med § 3.” Dette må sees i sammenheng med aktivitetsplikten der lovens ordlyd sier at ”Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål”. Hva aktivitetsplikten betyr, er nedfelt i forarbeidene til loven (Ot.prp.nr 44 (2007-2008, s. 210) der det fremgår følgende: ”For offentlige myndigheter vil aktivitetsplikten ikke bare innebære en plikt til å gjennomføre konkrete tiltak i forhold til likestilling uavhengig av etnisitet, religion mv og funksjonsevne. Det innebærer også å se til at hensynet til likestilling integreres i all offentlig virksomhet [...]”

Representantene fra Likestillings- og diskrimineringsombudet presiserte at likestillingsloven verner begge kjønn, og at UiO har en plikt til å hindre diskriminering og fremme likestilling der like muligheter for begge kjønn er formålet. Aktivitetsplikten innebærer at Universitetet i Oslo ikke bare har rett, men plikt til å treffe tiltak som fremmer likestilling. Det ble også understreket at de tiltakene som skulle igangsettes måtte være egnet til å fremme likestilling mellom kjønnene ved aktuelle studier og være rettet mot det underrepresenterte kjønn. Tiltaket må også opphøre når formålet er oppnådd. Bruk av tilleggspoeng for det underrepresenterte kjønn kan oppfattes som en moderat form for positiv særbehandling. Det skulle således ikke være noen hindringer verken i lover eller forskrifter for å gi positiv særbehandling til det underrepresenterte kjønn. UiO har i dag ingen studier der det gis kjønns-poeng.

Hva sier studentene

Studentparlamentet ved leder Stian Skaalbones tok nylig til orde for aktiv bruk av kjønns-poeng ved opptak til studier i *Universitas* (09.11.2011). Fra innlegget siteres det som utvalget mener er mest relevant for profesjonsfagene: ”Studentparlamentet ønsker konkrete tiltak mot et kjønnssegregert akademia. På samme måte som vi angriper de strukturene som skaper manndominans på professornivå, må vi se på hva vi som universitet kan gjøre for å bedre kjønnsbalansen hos studentene. Kjønns-poeng ved opptak til studiene er et godt virkemiddel. Fag med over 70 prosent av ett kjønn må kunne kvalifisere til bruk av dette virkemiddelet. Men tiltaket må kun brukes i de tilfellene hvor det er høye karakterkrav og konkurranse om plassene. En forutsetning for kjønnsbalanse er at begge kjønn søker studiet [...]. På fag som psykologi, medisin og odontologi har vi derimot store søker-tall, og kjønns-poeng vil ha positiv effekt for kjønnsbalansen til studiene. Vi må ta i bruk virkemidler som har effekt, og kombinere disse med informasjons- og rekrutteringstiltak for å sørge for mannlige tannleger, leger og psykologer også i framtida”. Studentutvalgene ved de tre profesjonsstudiene er også gjennomgående positive til å ta i bruk aktive virkemidler for å bedre kjønnsbalansen.

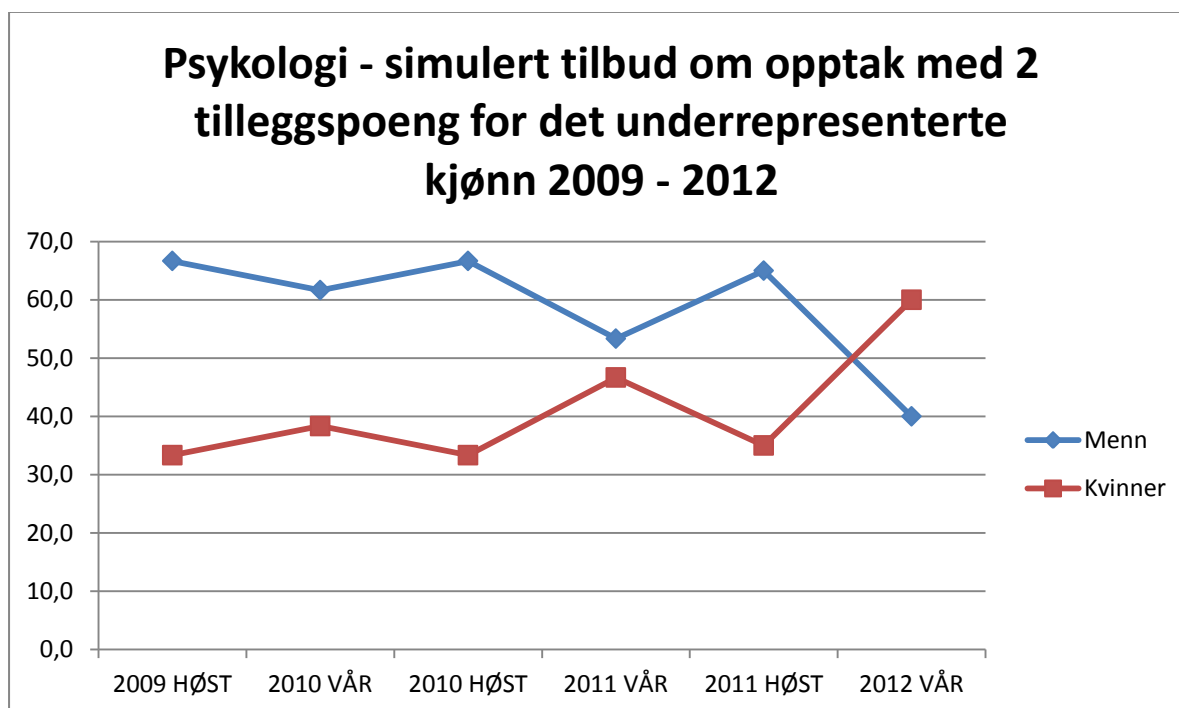
Diskusjon av mulige tiltak ved UiO

Utvalget har merket seg at det synes å foreligge en restriktiv holdning til bruk av tilleggspoeng for det underrepresenterte kjønn i Kunnskapsdepartementet (intervju med statssekretær Kyrre Lekve i forskning.no, og i Aftenposten). Likeledes tones effekten av bruk av tilleggspoeng ned ved å vise til erfaringer fra Veterinærhøgskolen. Her så det ut til at bruk av poeng hadde en umiddelbar effekt som økte andelen av mannlige studenter som fikk tilbud om studieplass, men at økningen ikke varte over tid. Man kan imidlertid ikke konkludere med at effekten av tilleggspoeng er helt fraværende siden man ikke har undersøkt opptakstallene. Utvalget mener at det er altfor tidlig å konkludere vedrørende den generelle effekten bruk av tilleggspoeng har, siden virkemidlet i liten grad er tatt i bruk, og at det heller ikke er gjort noen pålitelig evaluering av dette. Det gjenstår altså å se om det er en effekt av bruk av kjønns-poeng på studier der det er høye karakterkrav, konkurranse om plassene og begge kjønn som søker. Men erfaringene fra Veterinærhøgskolen kan tyde på at tiltaket med tilleggspoeng ble satt inn for seint, og at en tidlig igangsetting av tiltak er nødvendig før balansen blir for skjev.

For å danne oss et bilde av hvordan bruk av kjønns-poeng ved de tre profesjonsstudiene ville slå ut på kjønnsfordelingen, har vi simulert opptak med både ett og to tilleggspoeng.

Psykologi

Diagrammet nedenfor viser andelen menn og kvinner som ville fått tilbud om opptak til studieplass på profesjonsstudiet i psykologi dersom det var gitt 2 tilleggspoeng for det underrepresenterte kjønn. Merk at dette ikke er ensbetydende med andelen som faktisk begynner på studiet, da statistikken viser at en større andel menn enn kvinner avslår tilbudet om studieplass.

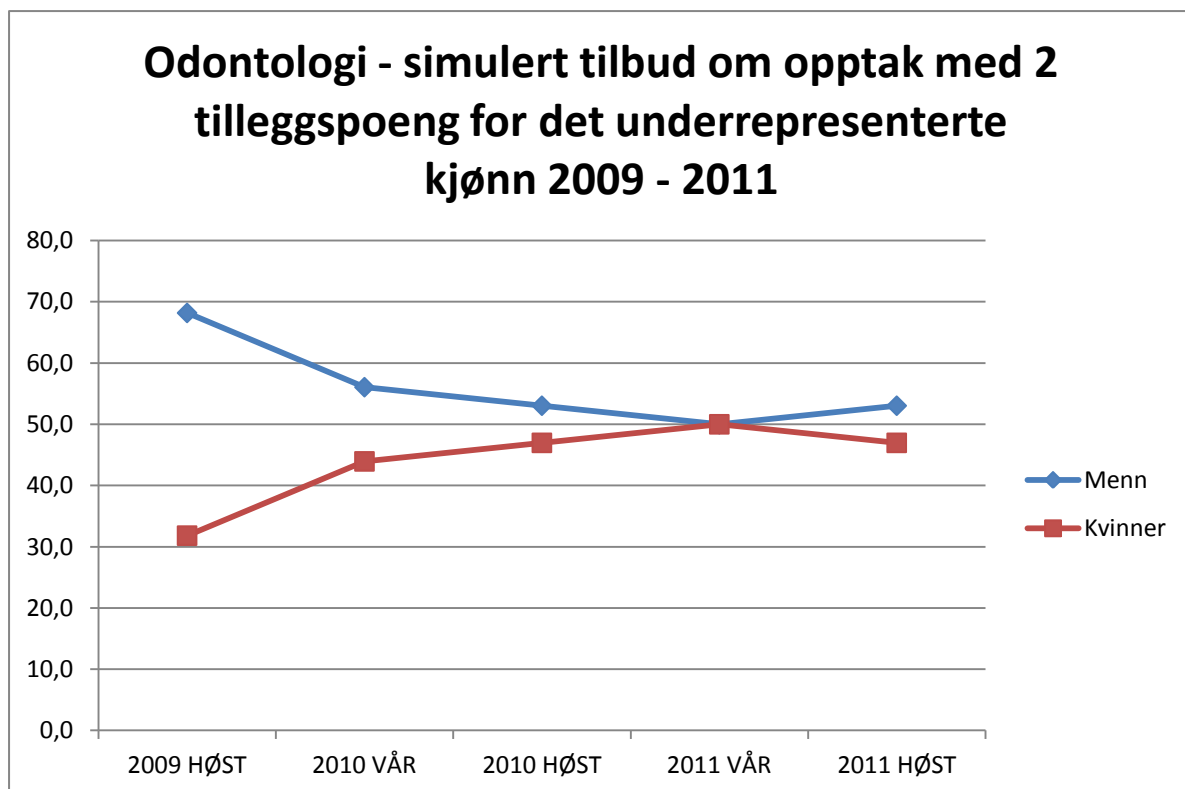


For psykologi vil 2 tilleggspoeng føre til en kjønnsfordeling på 60 % kvinner og 40 % menn vår 2012. Ser vi på de foregående semestre vil bruk av 2 kjønns-poeng kun bidra til ca. 60 % menn. Dersom vi legger til grunn at vår 2012 er et unntak, og at de andre semestrene er mer representative for kjønnsfordelingen, vil 2 tilleggspoeng for psykologi kunne føre til et opptak med en anslagsvis fordeling av 50 % menn og 50 % kvinner. Dette vil imidlertid i liten grad korrigere for den store kjønnsubalansen som har vært de siste 20 årene der andelen av mannlige studenter har vært

betydelig underrepresentert. For å oppnå en 40/60 fordeling i psykologstanden, må det tas i bruk sterkere virkemidler enn det som nå er mulig innenfor gjeldende forskrift.

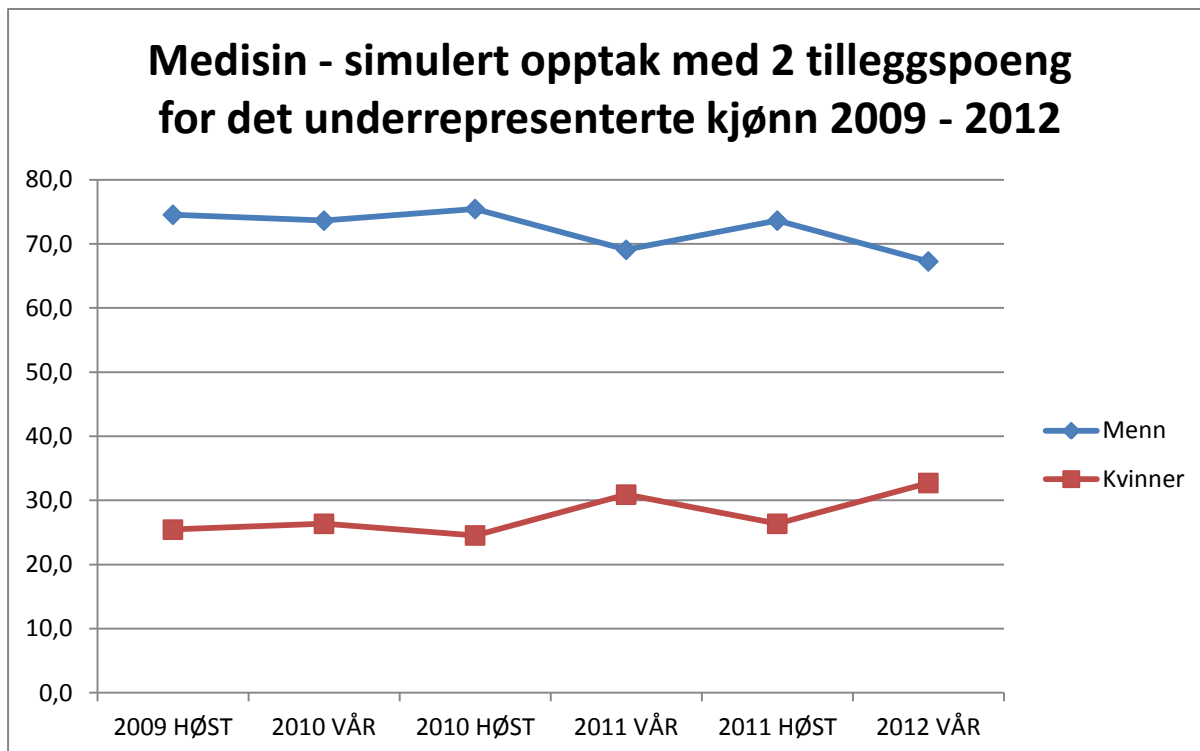
Odontologi

Diagrammet nedenfor viser andelen menn og kvinner som ville fått tilbud om opptak til studieplass på profesjonsstudiet i odontologi dersom det var gitt 2 tilleggspoeng for det underrepresenterte kjønn. Med unntak av opptaket høsten 2009 hvor andelen menn ville blitt vesentlig høyere enn kvinner, ser det ut til at tilbud om opptak ville bli gitt til ca. 50 % kvinner og 50 % menn. Også ved odontologi er tendensen at flere menn enn kvinner avslår tilbudet om studieplass. Det er derfor sannsynlig at flere kvinner enn menn ville begynt på studiet, selv om tilbud om opptak ville blitt jevnt fordelt.

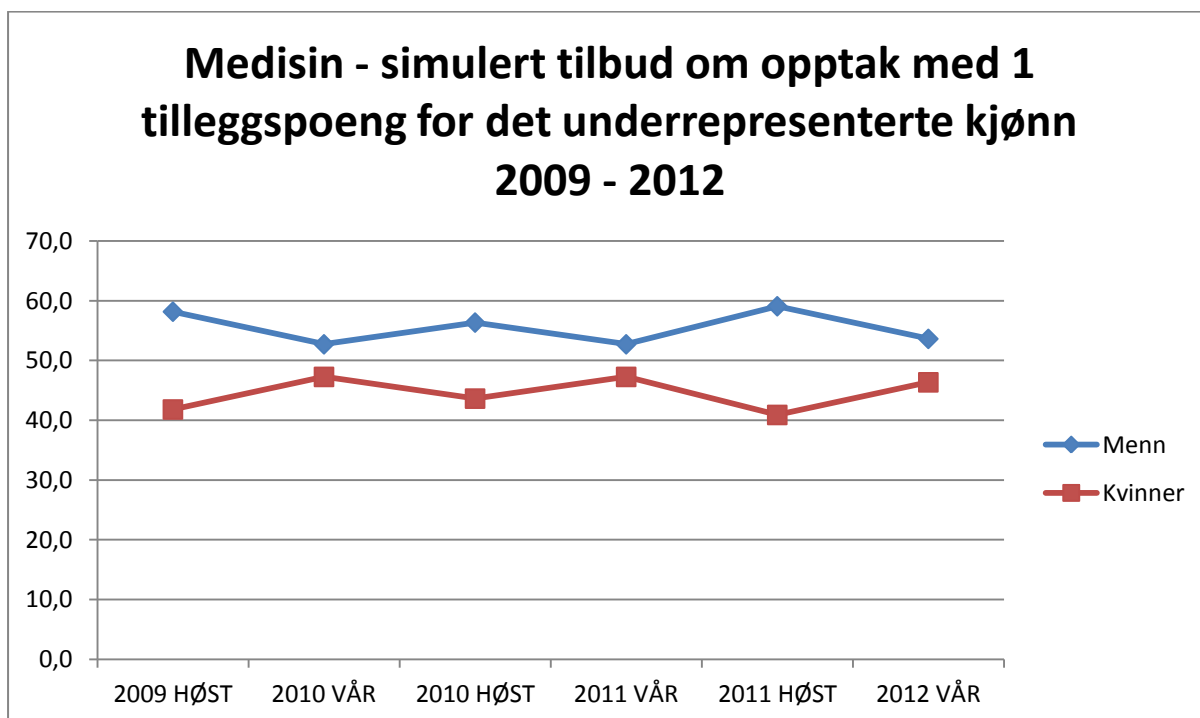


Medisin

Kjønnsfordelingen er ikke like skjev i medisinstudiet som ved de to andre profesjonsstudiene. Det kan derfor være aktuelt for medisinstudiet å gjøre bruk av både ett og to tilleggspoeng. Dersom man velger å gjøre bruk av to tilleggspoeng for det underrepresenterte kjønn vil andelen menn som får tilbud om studieplass ligge på i overkant av 70 %. Det er grunn til å tro at dette vil ha god effekt for å oppnå en balansert kjønns sammensetting i studentmassen, da menn har vært underrekruttert gjennom de årene vi har undersøkt studentopptaket (høst 2009 – vår 2012).



Dersom målet er at tilbudet om studieplass skal være balansert mellom kjønnene, er imidlertid ett tilleggs poeng å anbefale. Simuleringen viser at tilbud om plass på medisinstudiet ville ligget nærmere 50 % kvinner og 50 % menn, men med en liten overvekt av tilbud av plasser til menn. Også ved medisinstudiet avslår enn større andel menn enn kvinner tilbudet om studieplass. Det er derfor grunn til å tro at selv om tilbudet om studieplass er jevnt fordelt mellom kvinner og menn, vil en større andel kvinner enn menn faktisk takke ja og begynne på profesjonsstudiet.



Andre tiltak

Bruk av tilleggspoeng er ikke nok for å rekruttere menn til studiene, og derfor bør andre tiltak settes inn samtidig. Følgende tiltak kan, etter utvalgets vurdering, bidra til å utbedre kjønnsbalansen for aktuelle studieprogrammer:

Følgende tiltak kan bidra til å utbedre kjønnsbalansen for aktuelle studieprogrammer:

- Undersøke hvordan studieprogrammet oppfattes i målgruppen og blant rådgivere i videregående skole. Undersøkelsene kan foretas i fokusgrupper med potensielle og/eller nye studenter.
 - I hvilken grad er studieprogrammet kjent?
 - Hva forbinder målgruppen og studieveiledere med studieprogrammet?
 - I hvilken grad er studieprogrammet attraktivt for begge kjønn? Eventuelt hvilke faktorer reduserer programmets attraktivitet hos underrepresentert kjønn?
 - Ta stilling til i hvilken grad studieprogrammet opplever at målgruppen har en riktig oppfatning av studieprogrammet. Dersom studieprogrammet vurderer at oppfatningen om programmet bør justeres, kan studieprogrammer iverksette tiltakene under.
- Iverksette tiltak for å spre kjennskap til studieprogrammer og til å motivere det underrepresenterte kjønn til å begynne på studiet.
 - Reklamefilm i samarbeid med profesjonsforeningene. Finansieres gjennom bruk av likestillingsmidler fra UiO og økonomisk støtte fra profesjonsforeningene.

Tiltakene under er foreslått på bakgrunn av tilgang på ressurser til rekrutteringstiltak ved de aktuelle fakultetene gitt studieprogrammenes delvis ulike behov og utfordringer.

- Revidere studieprogrambeskrivelser på www.uio.no og, hvis mulig, i Studiekatalogen slik at fremstillingen av studieprogrammet er i tråd med slik programmet ønsker å bli fremstilt
 - Velge egnede begreper, bilder, innholdselementer (karriereintervjuer, sosiale foreninger og lignende) for å beskrive faget
 - Legge til innholdselementer som nyanserer oppfatningen av faget (videointervjuer med studenter, forskere, alumninettverk)
- Representasjon på utdanningsmesser
 - Fakultetene sørger for at studenter og/eller administrative studieinformatører deltar på aktuelle utdanningsmesser.
- Arrangementer
 - Fakultetene sørger for at det meldes inn flere forelesninger til Åpen dag, studieavdelingens årlige rekrutteringsarrangement på UiO.
 - Egne arrangementer rettet mot underrepresentert kjønn på de aktuelle studieprogrammene. Andre institusjoner har slike arrangementer og mener at disse har positiv påvirkning på søkertallene fra underrepresentert kjønn.
- Kunnskapsbyggende tiltak rettet mot rådgivere i videregående skole
 - Kunnskapsbyggende tiltak rettet mot det obligatoriske skolefaget "utdanningsvalg" i ungdomsskolen.
 - Eget informasjonsmateriell om helsefagene, fokus på utvikling av fagene, hvem fagene egner seg for
- Benytte rådgiverdagen under "Åpen dag" for å informere om helsefagene profesjon; hvem egner fagene seg for, faglig utvikling innen fagene, jobbsikter, hvordan rådgi om fagene.

Anbefalinger:

Bruk av tilleggs poeng for det underrepresenterte kjønn

På bakgrunn av vår utredning vil vi anbefale at fakultetene stiller seg positive til bruk av tilleggs poeng for det underrepresenterte kjønn ved neste opptak (høsten-2013). Det blir imidlertid opp til de respektive fakultetene å vurdere om de vil følge våre anbefalinger vedrørende omfang av tilleggs poengene. Et slikt virkemiddel bør iverksettes sammen med andre tiltak. Det er også viktig at tiltakene monitoreres og evalueres etter en tid for å se om de har ønsket effekt.

Arbeidsgruppen er blitt gjort kjent med at Kunnskapsdepartementet (KD) ønsker å ta nasjonale hensyn når det treffer avgjørelser om å gi tilleggs poeng for det underrepresenterte kjønn for enkelte studier. Ved en søknad om bruk av tilleggs poeng for det underrepresenterte kjønn ved helseprofesjonene ved UiO, vil trolig KD etterspørre tilsvarende tiltak for tilleggs poeng for det underrepresenterte kjønn ved opptak til mannsdominerte studier. Vår anbefaling er derfor at UiO utreder bruk av tilleggs poeng som tiltak også ved andre studieprogram hvor kjønnsrepresentasjonen er skjev.

Dersom vi legger til grunn at bruk av flere tilleggs poeng vil kunne ha en korrigerende effekt, anbefales at KD åpner opp for bruk av flere tilleggs poeng der kjønnsfordelingen er svært skjev, som ved profesjonstudiet i psykologi. Dette vil imidlertid innebære en endring av forskriften om opptak til universiteter og høyskoler, § 7-16.

Iverksettelse av andre tiltak

Dersom motivasjonen blant underrepresentert kjønn for å akseptere tilbudene om studieplasser på de aktuelle helseprofesjonsstudiene skal øke, må også andre tiltak enn bruk av tilleggs poeng iverksettes. Tiltakene fordrer at det avsettes ressurser fra fakultetene til å gjennomføre dem, både administrativt og økonomisk. Samarbeid med de aktuelle profesjonsforeningene om finansiering av tiltak for å utbedre kjønnsbalanse kan bidra til å få realisert tiltakene.

Oslo, den 22. november 2011.

Anne-Kari Torgalsbøen, leder

Knut Dahl-Jørgensen

Janicke Cecilie Liaaen Jensen

Elisabeth Lackner

Sigurd Tøllum, sekretær

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved UiO i tråd med UiOs reglement for elektronisk godkjenning.

Kilder

Aftenposten, intervju med statssekretær Kyrre Lekve, 27. august 2011.

Forskning.no: intervju med statssekretær Kyrre Lekve, juni 2010.

Lehre, Anne-Cathrine W.G., m.fl., "Gender and the 2003 Quality Reform in higher education in Norway," *Higher Education* 2009; Volum 58.(5) s. 585-597.

Skaalbones, Stian, "For et mindre kjønnsdelt universitet," *Universitas*, 09.11.2011:

<http://redir.opoint.com/?key=XtvqXHeK3XdcBnjpgMPH>

(Lastet ned 21.11.11.)

St. meld. 6, kap. 11; "Kjønnsbalanse i utdanning og arbeid":

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/regpubl/stmeld/2010-2011/meld-st-6-20102011/11.html?id=625808>

(Lastet ned 21.11.11.)

"Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse," Universitetet i Bergen 2007/2009:

https://www.uib.no/filearchive/handlingsplan-for-bedre-kjonnsbalanse_uib_07-09_1-1-1.pdf

(Lastet ned 21.11.11.)

"Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene", Universitetet i Oslo, 2010-2012.

<http://www.uio.no/for-ansatte/ansatt/likestilling/handlingsplan-likestilling-2010-2012.pdf>