

# 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 kjønnsdelt 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.

### 1.1 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 særlig å 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.

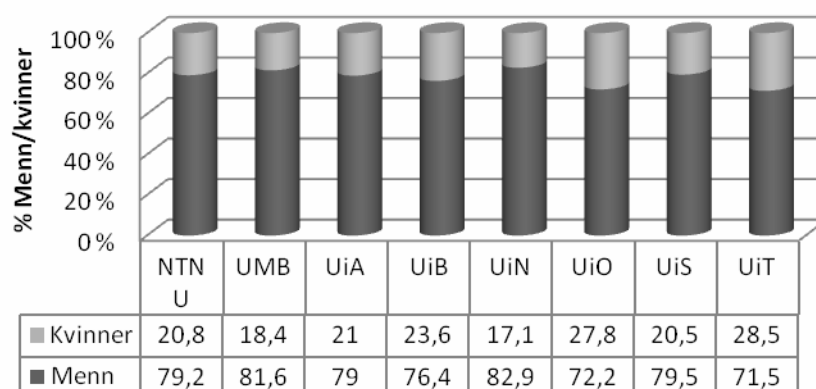
Kapittel 7 omhandler undersøkelsen basert på nettskjema sendt til alle kontorsjefer ved institutter og enheter. Dette kapitlet gir et sammendrag av funn om gjennomføring av lokale tiltak i handlingsplan for likestilling. I tillegg omtales status for hvordan de ulike enhetene forholder seg til mangfold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

## **2. Hvordan skårer UiO i 2012?**

### **2.1 Oversikt over utvalgte stillingsgrupper**

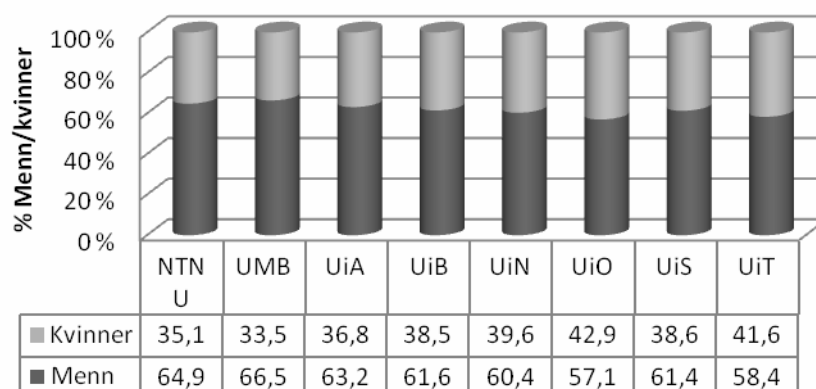
Et viktig mål for likestilling på universiteter er andelen kvinnelige professorer. I 2012 var dette tallet 27,8% som er en økning på 1,1 prosentpoeng fra 2011. Dersom vi sammenlikner oss nasjonalt skårer Universitetet i Oslo høyt- Det fremgår av figuren nedenfor at UiO er i 2012 på annenplass, like bak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

## Alle universiteter - professorer etter kjønn 2012

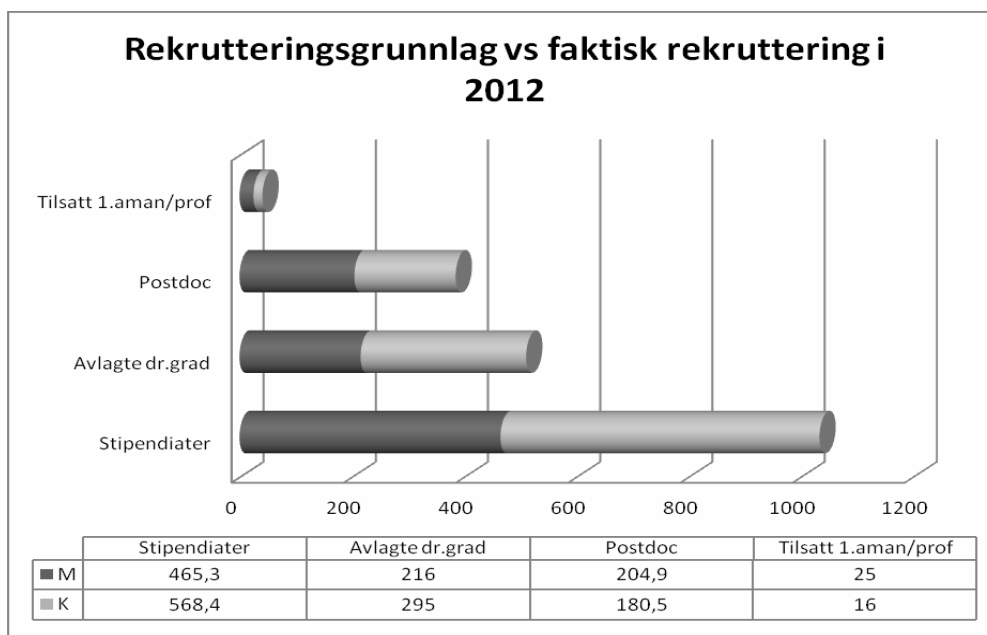


UiO ønsker å satse på dette området, og har lagt vekt på å følge opp førsteamanuenser i denne perioden for å sikre at det er et godt rekrutteringsgrunnlag for professorer. Når det gjelder kvinnelige førsteamanuenser, skårer UiO høyest i landet med 42,9 % noe som er en økning på én prosent fra 2010.

## Førsteamanuenser inndelt etter kjønn 2012



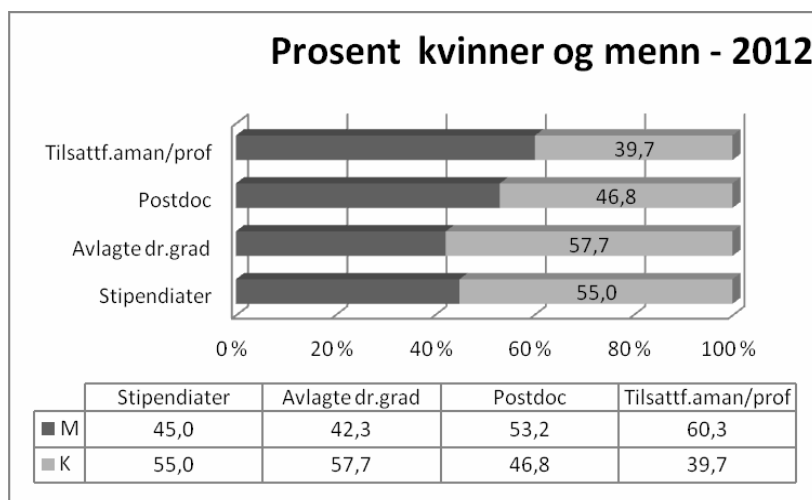
Det er naturlig å anta at når antallet og andelen kvinner i stipendiat og postdoktorstillinger øker, vil tilsetting av førsteamanuensis/professor øke tilsvarende. I diagrammet nedenfor ser man trappetrinnene mellom å være stipendiat og bli ansatt som førsteamanuensis eller professor, oppgitt i årsverk.



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 %	% 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 % 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 ved 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 styreverv 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 søkergrunnlaget 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 stipendiatfellesskap, 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.

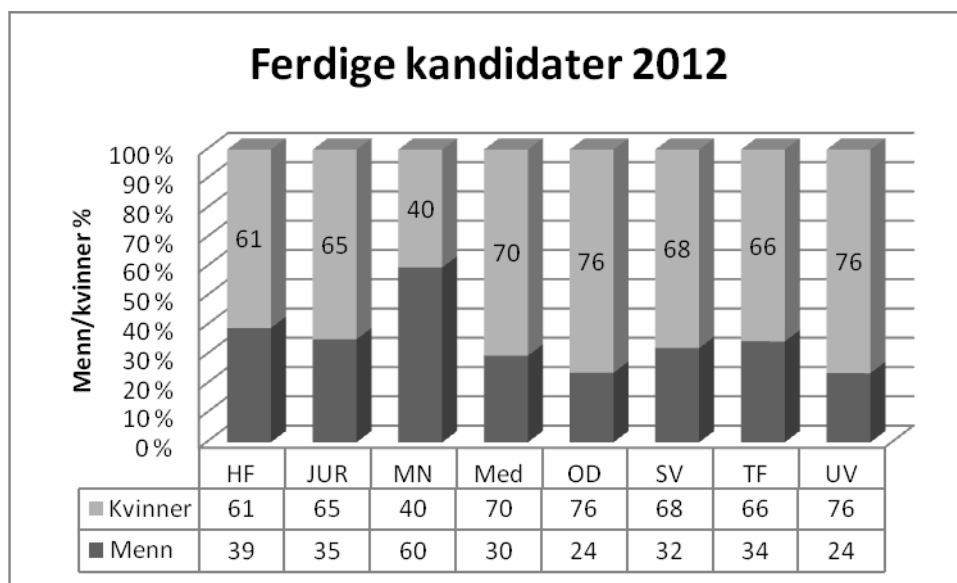
Både strategi 2020 og handlingsplanen for likestilling 2010-12 tilsier at likestilling skal være et viktig hensyn som integreres i alle strategier og planer. Samtidig synes det som om dette i liten grad er implementert i nyere handlingsplaner – bl a om internasjonalisering og innovasjon. Dette er også 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 academia. 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 universitetets 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 førsteamanuensisstillinger 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.