

Likestillingsrapport for 2013

Rapport om oppfølging av Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010-12(13)

Innhold

1. Innledning.....	1
2. Vitenskapelige stillinger.....	4
3. Kjønnsbalanse blant studenter.....	8
4. Hvordan jobber fakultetene med likestilling og mangfold?.....	10
5. Aktiviteter sentralt i 2013.....	13
Vedlegg 1: Statistikk og tabeller.....	15
Vedlegg 2: Gjennomføring av Handlingsplan for likestilling i perioden 2010-13.....	15

1. Innledning

1.1 Rapportens formål og innhold

Denne rapporten skal gi et bredt overblikk over status for likestilling ved Universitetet i Oslo.

Likestillingsrapporten har flere målgrupper:

- Den skal ivareta hensynet til likestillingsloven. Her vises det 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. (I tillegg til denne rapporten, se en punktvis oppsummering i vedlegg 2)
- 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 tilsatte og studenter et overblikk over aktiviteter i 2013, deriblant oversikt over sentrale og lokale likestillingstiltak.

I 2013 ble en mal laget av en arbeidsgruppe nedsatt av Universitets- og høgskolerådet, som skulle forene de ulike kravene til rapportering i en samlet oversikt. UiO har brukt denne malen som en veileder (med enkelte unntak), særlig i statistikken som presenteres i Vedlegg 1 Statistikk og tabeller for 2013.

Rapportens første del gir oversikt over måloppnåelse i henhold til Handlingsplanen for likestilling. Det neste kapitlet har et særskilt fokus på status for vitenskapelige stillinger. Kapittel tre dreier seg om kjønnsbalanse blant studenter.

I kapittel 4 gjennomgås noen hovedaktiviteter i det sentrale likestillingsarbeidet. I 2013 var det høy aktivitet knyttet til oppstart av to nye mentorprogram. Det var to større arrangementer i UiOs regi – Nettverkskonferansen for likestillingsarbeidere på Soria Moria i februar og UiOs markering av

Stemmerettsjubileet 12. juni. I høstsemesteret ble det lagt vekt på å arbeide med evaluering av handlingsplan for likestilling 2010-13

Fakultetsrepresentanter, museumsledere og senterledere har besvart spørsmål (i et nettskjema) om det lokale arbeidet med likestilling, etnisk mangfold og funksjonsnedsettelse – kapittel 5 presenterer svarene fra denne undersøkelsen.

1.2 Måloppnåelse på UiO

Handlingsplan for likestilling 2010-12 ble utvidet til også å gjelde 2013. Handlingsplanen, samt universitetets overordnede strategidokument (Strategi 2020), gir rammer for universitetets satsing på likestilling i 2013.

Handlingsplanen 2010-12(13) angir følgende hovedmål i planperioden:

1. **Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke.** Fram til 2013 skal UiO gjennom aktiv rekruttering og bevisste prosedyrer for utvelgelse og tilsetning sikre at fordelingen mellom kvinner og menn som professorer og førsteamanuenser og i faglige lederstillinger bedre kan avspeile den økte kvinneandel i rekrutteringsgrunnlaget.
2. **Bedre kjønnsbalansen i noen utvalgte studieprogrammer.** UiO skal se nærmere på rekrutteringsgrunnlag, rekrutteringsveier og opptakskriterier ved studieprogrammer som over lengre tid har en stor overvekt av enten mannlige eller kvinnelige studenter (som enkelte realfagsutdanninger) eller kvinnelige studenter (som enkelte profesjonsutdanninger) for å finne fram til tiltak som kan sikre bedre kjønnsbalanse blant utøvere av fag og profesjoner.
3. **Et tydeligere lederansvar for likestilling.** I 2013 skal UiO ha en ledelse på alle nivå som bidrar til å fremme UiOs likestillingspolitiske målsettinger og tiltak.

Mål 1: Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke

Måltall for 2010-2012(13)	Kommentar
Andelen kvinner blant fast tilsatte i vitenskapelige stillinger skal øke til 40 %	Andelen har økt fra 30,6 % i 2010 til 33,1 % i 2013.
Andelen kvinner blant professor II/førsteamanuensis delstilling (20 %) skal øke	Andelen professor II har økt fra 19,7 % til 25,5 % i 2013. I 2013 utgjorde kvinner 35 % av nytilsatte i professor II-gruppen.
Andelen kvinner i faglige lederstillinger (dekan, instituttleder) skal øke	Andelen kvinner har økt fra 33 % i 2010 til 39,1 % i 2013, en økning på 6,1 %.
Andelen kvinner som kvalifiserer seg til professor skal øke	Andelen kvinner i professorater har økt fra 24,9 % i 2010 til 29,2 % i 2013. I alt 42 % av nytilsatte i perioden 10-13 var kvinner – i 2013 var andelen 55 %.

Det er to veier for kvinner inn i fast stilling som professor på sikt:

- Nytilsetting og senere opprykk fra stilling til førsteamanuensis
- Nytilsetting i professorstillinger

Økningen i kvinneandelen i toppstillinger skjer på begge måter, men i antall er opprykk fra førsteamanuensis den viktigste. 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 nyttilsetting som professor eller førsteamanuensis.

Tabell 1: Opprykk fra førsteamanuensis og tilsetting som professor/førsteamanuensis for kvinner og menn 2010-2013

	2010				2011				2012				2013				10-13		
	K		M		K		M		K		M		K		M		Sum	K	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		#	%
Nytilsatte prof.	2	14	5	86	5	50	5	50	3	38	5	63	5	56	4	44	34	15	44
Opprykk-prof.	24	67	12	33	17	52	16	48	4	44	5	56	19	43	25	57	122	64	52
Nytilsatte 1. am.	21	46	25	54	22	37	38	63	28	40	42	60	30	36	53	64	147	54	37
Sum nytilsatte	47	53	42	47	44	43	59	57	35	40	52	60	54	40	82	60	303	133	44

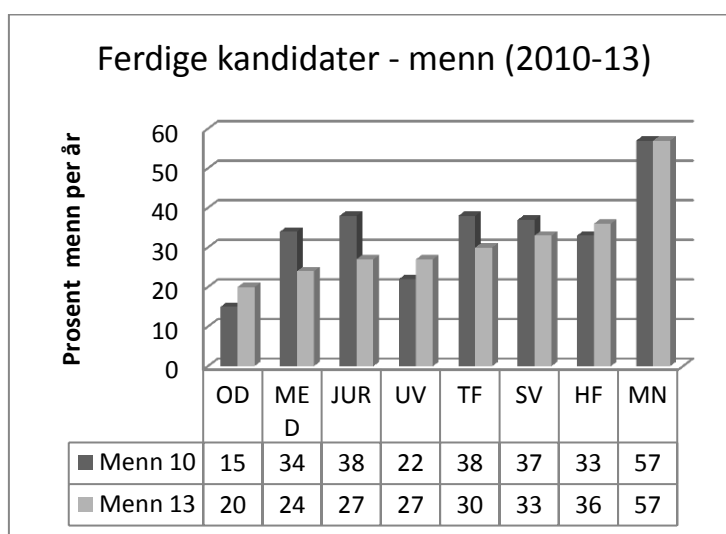
Kilde: SAP

Tabellen viser at

- av de 34 nyansatte professorer i hele perioden var 15 kvinner, dvs. i alt 44 %.
- i alt 122 fikk opprykk i perioden, hvorav i alt 64 eller 52 % var kvinner. Satsing på opprykk har sannsynligvis hatt en betydelig effekt.
- Handlingsplanen for likestilling nevner at nyttilsettinger normalt skal utlyses som førsteamanuensisstillinger, og i alt 147 nye tilsettinger ble gjort i perioden 2010-13. Her er kvinneandelen ikke like høy som i andre kategorier, det ble tilsatt 54 kvinner som utgjorde 37 % av de 147 som ble tilsatt.

Mål 2: Bedre kjønnsbalansen i noen utvalgte studieprogrammer

Totalt har UiO en andel på 60 % kvinnelige studenter, men majoriteten av fakultetene har utfordringer knyttet til skjev kjønnsbalanse på sine studieprogrammer. I 2013 fikk flere fakulteter tildelt midler for rekruttering av underrepresentert kjønn på studieprogrammer med skjev kjønnsbalanse. Det ble gjennomført tiltak på fakulteter hvor det er lav rekruttering av menn i helseprofesjonsutdanninger.



Figuren viser at det ikke bare er skjev kjønnsbalanse på fakulteter med helseprofesjonsutdanninger, men på flere studieprogrammer over hele UiO. Ubalansen har økt fra 2010 til 2013, men tre fakulteter har hatt en positiv utvikling – OD, UV og HF. Både UV og OD har satt inn særskilte tiltak for å rekruttere flere menn. Det har ellers vært en betydelig reduksjon av andelen mannlige studenter på juridisk, medisinsk og teologisk fakultet. MN-fakultetet står på stedet hvil, her trekker særlig farmasiutdanningen opp kvinneandelen. På andre utdanninger ved MN er det fremdeles en betydelig overvekt av mannlige studenter.

Mål 3: Et tydeligere lederansvar for likestilling

Universitetsledelsen tar opp likestillingstema på noen ledersamlinger og formidler til ledere på alle nivåer at universitetets likestillingsarbeid er en sentral del av UiOs strategiske arbeid.

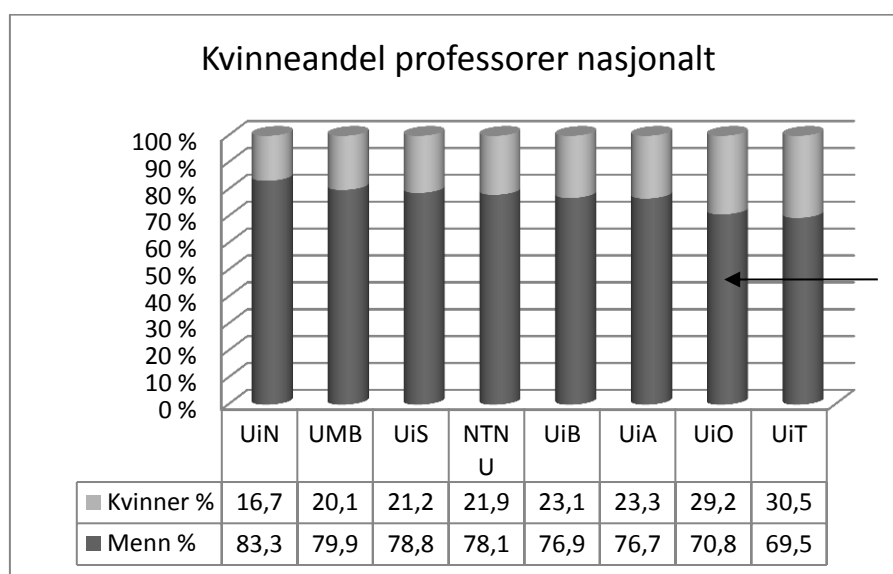
- I 2013 deltok 12 kvinner og 12 menn på påbygningsmodul i forskningslederprogrammet, dvs. en 50/50 fordeling.
- På forskningslederprogrammet i 2013 var det en liten overvekt av menn, dvs. 19 kvinner og 21 menn.
- Flere fakulteter gjennomførte kompetansehevingstiltak om likestilling der ledere var deltakere, deriblant TF og MN-fakultetet.
- Humanistisk fakultet videreførte et prosjekt med det formål å kartlegge ledertalenter og bedre rekruttering av ledere i et likestillingsperspektiv. Mange kvinnelige ledere deltok i coaching.

UiO er ikke kommet langt nok i arbeidet med å integrere et likestillingsperspektiv i egne lederutviklingsprogram. Hvordan lederansvar for likestilling forvaltes lokalt, belyses i kapitlet om fakultetenes likestillingsarbeid.

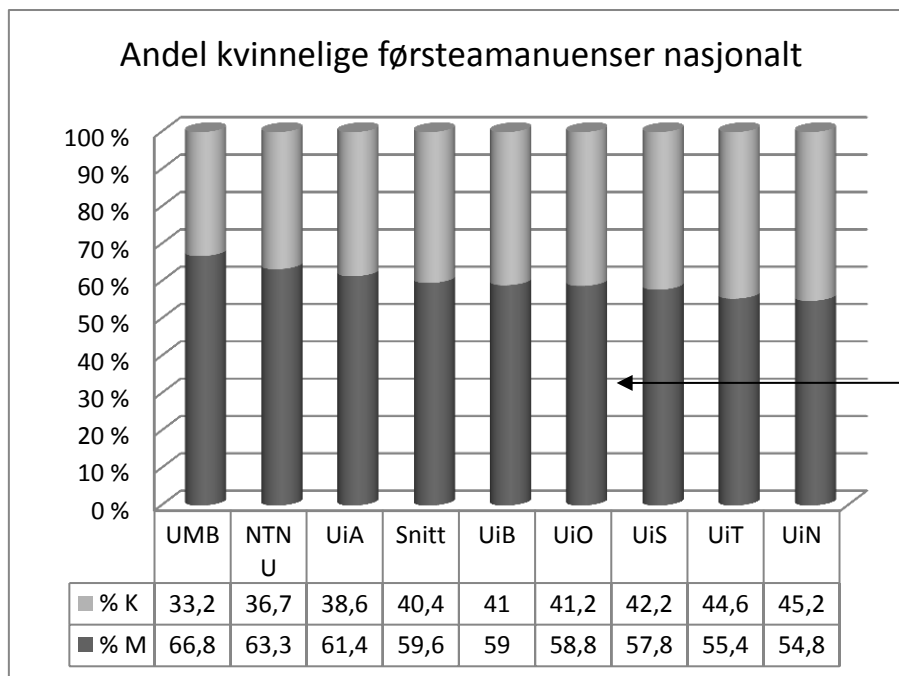
2. Vitenskapelige stillinger

2.1 UiO sammenliknet med andre universiteter

Et viktig mål for likestilling på universiteter er andelen kvinnelige professorer i stillingskategorien professor 1013. I 2013 var dette tallet 29,2 % som er en økning på 1,4 prosentpoeng fra 2012. Dersom man sammenlikner med andre universiteter nasjonalt, skårer Universitetet i Oslo høyt. Det fremgår av figuren nedenfor at UiO er i 2013 på annenplass, like bak Universitetet i Tromsø.



UiO ønsker å satse på kvalifisering og opprykk for kvinnelige førsteamanuenser, og har brukt mye ressurser på dette formålet i 2013, slik som i tidligere år. I 2013 var andelen kvinnelige førsteamanuenser 41,2, mens den var 42,9 i 2012; UiO er ikke lenger på topp nasjonalt, men på fjerdeplass. Som man ser av figuren, er forskjellene små, og noe av forklaringen for UiO kan ligge i at mange kvinnelige førsteamanuenser har fått opprykk til professor.



Universitetet i Oslo har 39,5 % kvinnelige instituttledere (SKO 1475), mens landsgjennomsnittet er på 32,2 %. Med utgangspunkt i UiOs måltall på 40 % kvinner i slike stillinger er dette et svært godt resultat. Det har vært en jevn forbedring i hele handlingsplanperioden. Når det gjelder dekaner, er landsgjennomsnittet 35,3 %, mens UiO har en kvinneandel på 37,5 %.

2.2 Oversikt over utvalgte stillingsgrupper

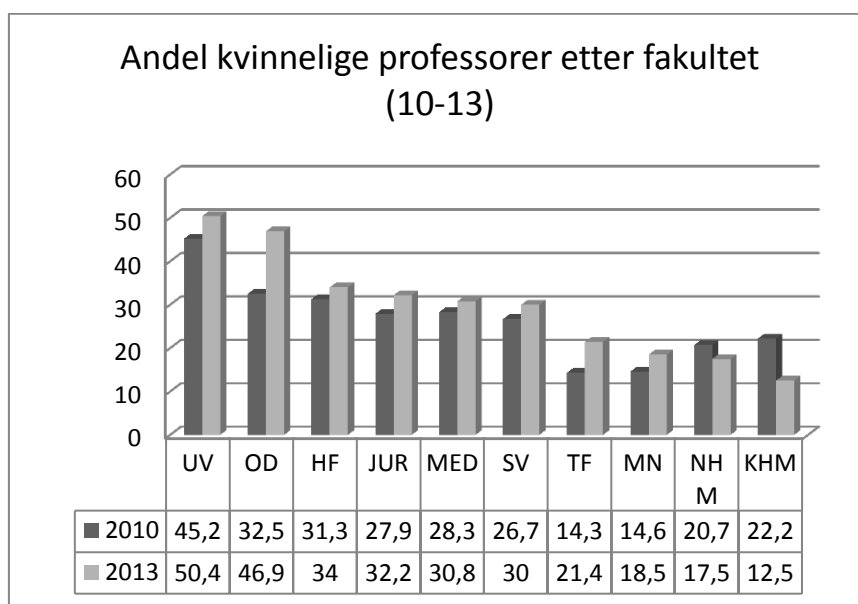
Utvides sammenlikningen til å omfatte også andre typer stillinger viser det seg at det er rom for forbedring mht. alle professorgrupper, også professor II og professor 1404-stillinger. Når det gjelder førstelektorstillinger, er kvinneandelen nær 40 %.

Tabell 2: Faste vitenskapelige stillinger

	2010		2011		2012		2013		Endring 12-13
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %	
Professor	783	25	790	27	778	27,8	793	29,2	+1,4
Prof. 1404	14	28	14	22	14	14,4	13	8	-6,4
1.aman.	345	42	334	42	376	42,9	376	41,2	-1,7
Førstelektor	30	46	30	40	33	38,6	39	42,3	+3,7
Sum	1172	31	1168	31	1202	32,2	1220	33,1	+0,9

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 33,1 %.

Diagrammet nedenfor viser forskjeller mellom ulike fakulteter mht. andelen kvinnelige professorer.

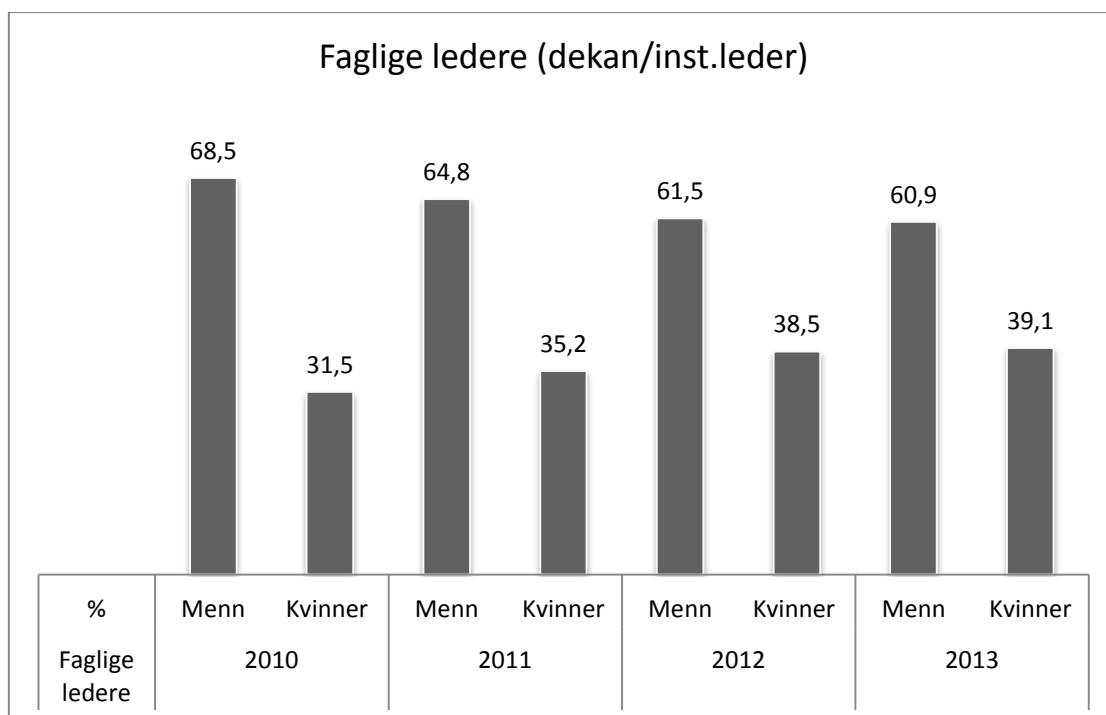


Diagrammet viser at det er et stort spenn mellom ulike fakulteter/enheter. Diagrammet viser også differansen fra begynnelsen av handlingsplanperioden til slutten. Her ser man nesten alle har økt andel kvinnelige professorer i perioden – unntaket er kun museene der det er så få vitenskapelige stillinger at små endringer i antall kan gi store utslag prosent. OD har hatt den sterkeste økningen (over 14 %).

I 2013 var det UV og OD som hadde flest kvinnelige professorer. Tre fakulteter hadde størst vekst i perioden 2010-13 – OD, TF og UV. HF ligger over UiOs gjennomsnitt på 29,2 med 34 %. HF har hatt en økning på 2,7 %. 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, konservering og historie har tatt tak i denne problemstillingen, og en utredning om dette ble lagt frem i samarbeid med Arbeidsforskningsinstituttet våren 2013. Merk at totaltall for museene og TF er svært små, slik at små svingninger i antall tilsatte kan ha store utslag.

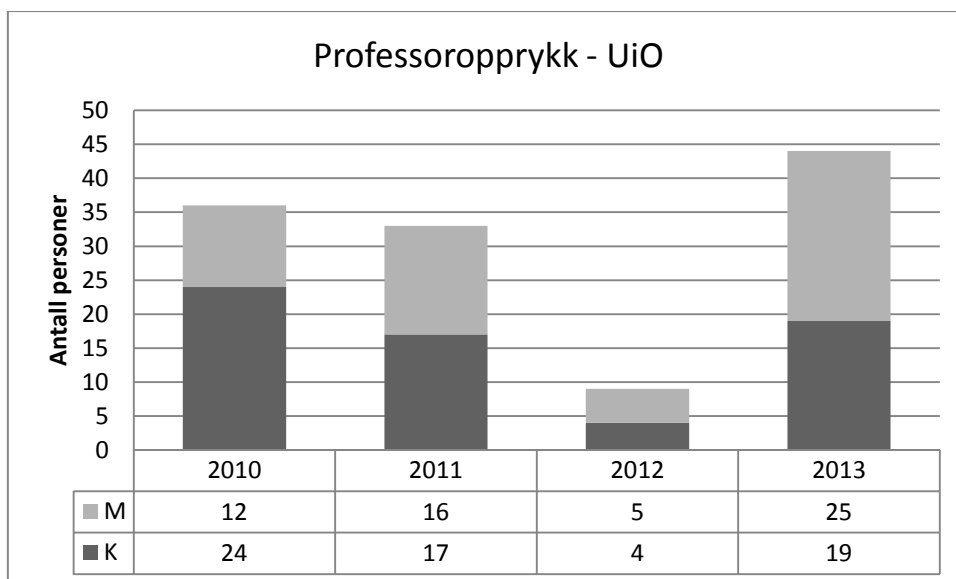
TF er et lite fakultet som over flere år har hatt lav andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger. I 2012 og 2013 drøftet fakultetet tiltak i oppfølgingen av rapporten *Kjønns(u)balanse på TF* av professor Åse Røthing. En arbeidsgruppe la frem en rapport våren 2013 med forslag til egnede tiltak. TF vektlegger å tilsette flere kvinner i toppstillinger i årene som kommer.

Blant de store fakultetene er det MN-fakultetet som har flest tilsatte, og som har hatt en økning på ni professorstillinger totalt i perioden. MN-fakultetet har en lav kvinneandel i faste vitenskapelige stillinger – 18,5 % professorer, og 32,3 % førsteamanuenser i 2013. I denne perioden har UiO/MN-fakultetet iverksatt flere tiltak for å fremme økt rekruttering lokalt, og øke andelen kvalifiserte kandidater til opprykk. I vedlegget finnes en fullstendig statistikk over rekruttering inndelt på år, kjønn og fakultet.



2.3 Opprykk

Tallene viser at kvinnelige førsteamanuenser har bedre muligheter til å bli professor ved opprykk enn ved nytilsetting i professorstilling. De fleste nye stillinger lyses ut som førsteamanuensis, dermed har kvinner bedre muligheter til å bli professor ved opprykk enn ved nytilsetting.



I perioden 2010-13 fikk i alt 64 kvinner av i alt 122 opprykk til professor, dvs. 52 %. Det er sannsynlig at dette ble påvirket av opprykksprosjektet, der UiO har satset på kvalifiseringsstipend, coaching og opprykksseminar som virkemidler. Flere av dem som deltar på tiltak trenger tid for å kvalifisere seg ytterligere før de sender opprykkssøknad, derfor vil effekten av aktiviteter vil også merkes i årene utover handlingsplan-perioden.

Totalt er det relativt få i professor II stillinger ved Universitetet i Oslo. Kvinneandelen i denne gruppen har ikke økt i samme takt som for professor i stillingskode 1013. Noen fakulteter har søkt om likestillingsmidler til professor II stillinger øremerket kvinner i en begrenset periode. Dette er en type virkemiddel som kun kan anvendes som et tidsbegrenset særtiltak, og gjelder kallelser.

3. Kjønnbalanse blant studenter

UiO er opptatt av unge kvinners og menns valg av fag og studieretninger, og det er et mål å få jevnere kjønnbalanse i studentmassen på flere studieprogrammer. MN-fakultetet har iverksatt tiltak for å rekruttere kvinnelige studenter. Ettersom kvinnelige studenter er i flertall i høyere utdanning, har flere fakulteter i intensivt arbeidet med å få opp andelen menn i studentmassen.

Handlingsplanen for likestilling har spesielt tatt for seg kjønnbalanse på helseprofesjonsutdanninger. Fra 2011-13 har UiO forsøkt å få oversikt over situasjonen og å identifisere og iverksette effektive tiltak bl.a. ved å opprette fokusgrupper og gjennomføre kvantitative undersøkelser blant søkere og nye studenter. Tiltak inkluderer gjennomgang av UiOs informasjon til potensielle studenter på de aktuelle studieprogrammene, annonsering, direkte søkerkontakt, tett dialog med lærere og potensielle søkere i skolen på Østlandet og faglige arrangementer. UiOs ledelse og Studieavdelingen har samarbeidet med fakultetene som er særlig berørt i denne perioden.

Også på nasjonalt nivå har kjønnbalanse innen utdanning og arbeidsliv vært drøftet. I 2012 la Likestillingsutvalget frem NOU 15:2002 *En politikk for likestilling*, og tidlig i 2013 uttalte UiO seg i en høringsuttalelse som bl.a. gjaldt tiltak for å oppnå bedre kjønnbalanse.

UiO har gitt støtte til en undersøkelse i regi av Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, og i 2013 ble rapporten *Kjønnsbalanse og læringsutbytte* utgitt.

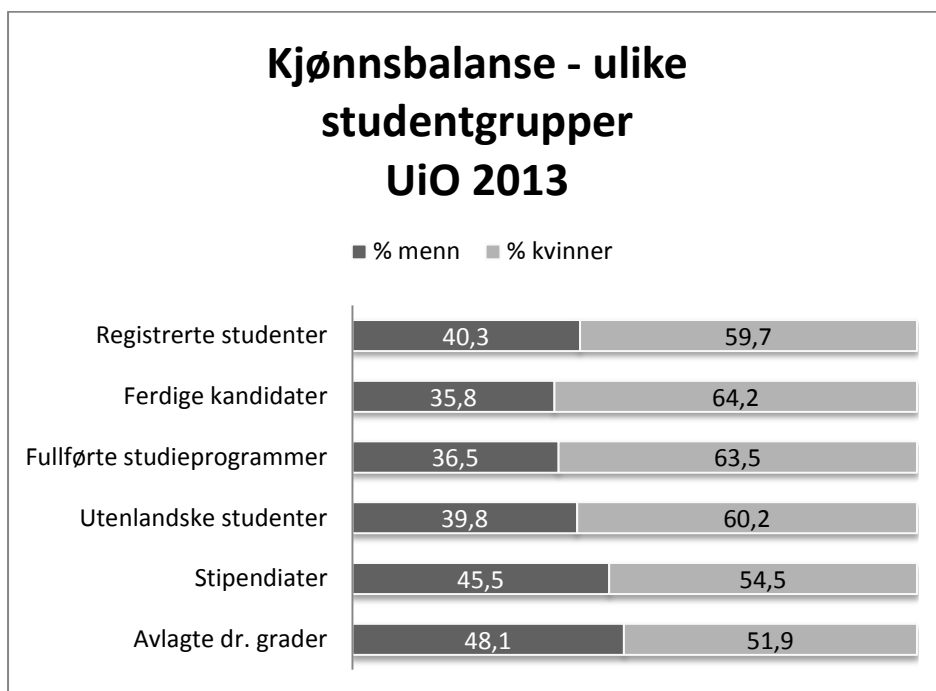
Kjønnsbalanse og læringsutbytte

En rapport skrevet av *professor Øystein Gullvåg Holter og forsker Cecilie Thun* tar opp spørsmål om hva kjønn og kjønnsbalanse betyr for studiekvalitet og læringsutbyttet blant studenter på mastergradsnivå på tre fag ved Universitetet i Oslo. Denne uavhengige rapporten er settet søkelyset på tre masterstudier – spesialpedagogikk, statsvitenskap og informatikk. Spesialpedagogikk har et flertall kvinnelige studenter, statsvitenskap nokså balansert, mens informatikk er numerisk mannsdominert. Rapporten setter søkelyset på at det er stor ubalanse i utdanningsretninger på masternivå ved UiO, i det kun en av fem studieretninger har innenfor 40/60 kjønnsbalanse blant studentene. Et hovedresultat er at kjønn i praksis betyr mye for læringsutbytte og studiemiljø, og at studentene foretrekker kjønnsbalansert samarbeid. Kjønnsblandete studentgrupper har positiv betydning for læringsutbytte og studiekvalitet. Selv om kjønnsmessig forskjellsbehandling ikke er det vanlige i dagens universitetssystem, forekommer det. 17 prosent av studentene mener at de selv har vært utsatt for forskjellsbehandling.

Kjønnsbalanse og læringsutbytte. En studie av betydningen av kjønns(u)balanse for masterstudenters opplevelse av læringsutbytte og studiekvalitet. Senter for tverrfaglig kjønnsforskning 2013.

Kjønnsbalanse

Det er flere kvinner enn menn som studerer ved UiO. I 2013 var det i alt 26923 registrerte studenter, hvorav 60 % var kvinner. (Kilde: DBH)¹

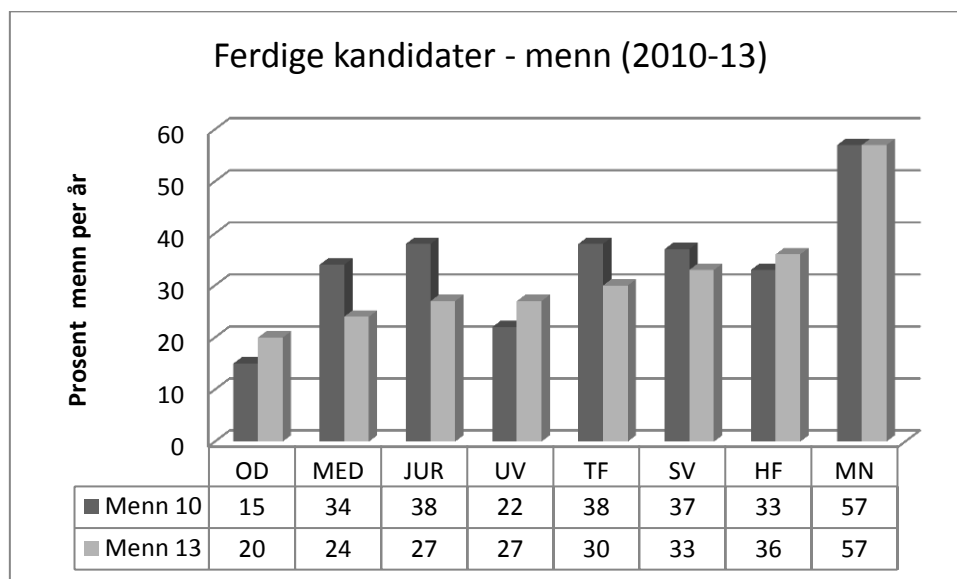


Det kan også være interessant å se hvordan dette fordeler seg fra laveste til høyeste nivå i studentmassen på UiO totalt. Utenlandske studenter er tatt med i oversikten. Det er nå 59,7 % kvinner og 40,3 % menn blant registrerte studenter. Ser man på ferdige kandidater har kvinneandelen økt til 64,2 %.

¹ Diagrammet (og referanser i teksten) ble endret 10. april pga korrekturfeil i tidligere utgave av rapporten.

Andelen utenlandske studenter skiller seg ikke ut mht. kjønnsbalanse. På stipendiatnivå er kvinneandelen nå på 54,5 %. Det er særlig interessant å se nærmere på kjønnsbalanse på ulike fakulteter, siden det ble viet oppmerksomhet til profesjonsutdanninger som tiltaksområde i handlingsplanen.

Diagrammet nedenfor viser hvordan antallet ferdige kandidater har endret seg på ulike fakulteter i perioden 2010-13. Prosentandelen menn er sammenliknet i 2010 og 2013.



Diagrammet viser at mannsandelen er lavest på OD, høyest på MN. Mannsandelen har vokst på med 5 % på både OD og UV, gitt at handlingsplanen særlig omhandler profesjons-studiene. HF har også hatt en liten vekst. Andelen menn har derimot gått betraktelig ned på MED og JUR. I tillegg har den gått ned på TF og SV. MN-fakultetet er uforandret.

Tabeller og diagrammer viser at det er viktig å opprettholde og styrke arbeidet med å fremme bedre kjønnsbalanse, ikke bare på profesjonsstudiene, men i alle studieprogram. Merk at det har skjedd en 5 % forbedring på UV og OD. Studien gjort av Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (se boks) viser at studenter på studier der det er stor kjønnsubalanse, mener at dette påvirker både trivsel og læring. Kjønnsubalanse er ikke en ønsket tilstand, og den oppfattes som negativt i praksis.

4. Hvordan jobber fakultetene med likestilling og mangfold?

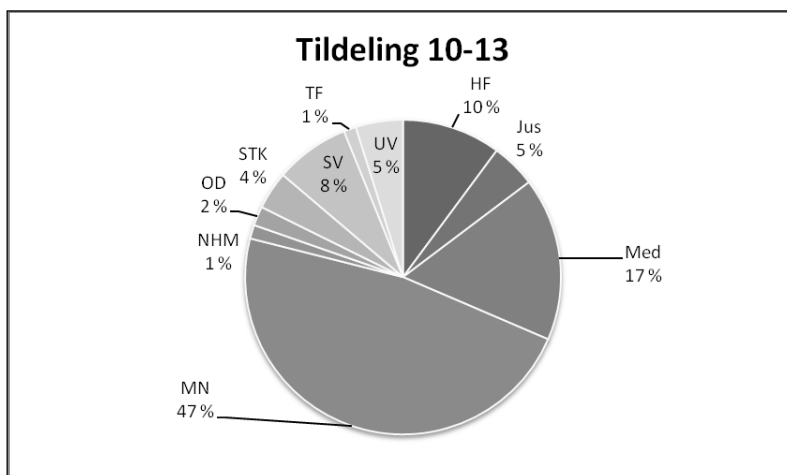
I dette kapitlet beskrives status både for likestillingsarbeid og aktiviteter knyttet til antidiskrimineringslovverket på fakultetene. Et hovedfokus i likestillingsrapporten gjelder resultater i henhold til handlingsplan for likestilling. UiO er også pålagt å rapportere hvordan man overholder aktivitetsplikten i diskrimineringsloven og tilgjengelighetsloven. Helt til slutt i dette kapitlet gis det oversikt over klager knyttet til likestillingsloven (seksuell trakassering) og diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven.

4.1 Innledning

Fakultetenes arbeid med likestilling beskrives på basis av svar på et nettskjema som ble sendt alle fakulteter, museer og sentre under Universitetsstyret.

Fakultetene har egne handlingsplaner for likestilling som angir de utfordringer og de tiltak som skal vektlegges på fakultets- og enhetsnivå. Fakultetene får etter søknad tildelt midler til tiltak som kan brukes lokalt. Det er en forutsetning for tildeling at tiltakene knyttes opp mot fagmiljøets egen handlingsplan for likestilling.

I perioden 2011-13 ble det tildelt 10,6 millioner kr til fakultetenes likestillingstiltak. Det er MN-fakultetet som har blitt tildelt mest midler alle årene, dvs. 47 % samlet i fireårsperioden.



I tabellen oppgis beløp tildelt hvert fakultet totalt over fire år. I alt er ti millioner tildelt til det lokale likestillingsarbeidet i denne perioden.

Enhet	Sum tildeling 10-13
HF	1 074 350
JUS	485 855
MED	1 775 375
MN	5 036 600
NHM	149 250
OD	208 770
STK	414 200
SV	811 700
TF	134 000
UV	515 000
Sum	10 605 100

4.2 Rapportering om tildelinger i 2013

Enkelte fakulteter og enheter har måttet utsette noen aktiviteter, noe som er forståelig fordi noen aktiviteter krever et forarbeid (for eksempel utlysning og utvelgelse av kandidater, innhenting av tilbud). Kun én enhet melder om at et tiltak ikke kan gjennomføres. Fakulteter/enheter ble spurt om de har noen vurdering av tiltakenes effekt:

- 6 av 13 melder om gode tilbakemeldinger fra deltakere
- 3 av 13 sier at tiltaket er nyttig og vil integreres i ordinær virksomhet over tid
- 8 av 13 sier effektene først vil bli klare på lengre sikt
- 3 av 13 sier at tiltakene har hatt målbar effekt
- 2 sier at dette ikke er blitt vurdert.

4.3 Hva slags resultater eller erfaringer kan enheten vise til?

Et fakultet gjennomførte en kartlegging og vurdering av kjønnsbalanse i administrative stillinger, og har på bakgrunn av dette justert utlysningstekster og sammensetningen av innstillingsrådet for denne type stillinger. Et annet fakultet har gjennomført coaching for ledere, og arbeider med å forbedre medarbeidersamtaler og karriereveiledning. Et fakultet med store utfordringer mht. kjønnsbalanse har gjennomført et sett av målrettede tiltak og oppnådd bedre rekruttering over tid.

4.4 Likestillingsarbeid

Hvilke likestillingsutfordringer har hatt særlig fokus på deres enhet i 2013?

- 11 fakulteter/enheter viser til rekruttering av det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger
- 7 enheter viser til kjønnsbalanse blant studenter, mens 2 av 11 har hatt fokus på kjønnsbalanse i administrasjonen
- 4 har hatt fokus på lederes ansvar for likestilling
- 5 viser til tilrettelegging ved graviditet og omsorgsoppgaver
- 1 viser til kjønnsdiskriminering som fokusområde

Kommentarer er knyttet til ledelsens forsøk på å motivere til bedre rekruttering av det underrepresenterte kjønn til vitenskapelige stillinger, og tilrettelegging knyttet til omsorgsoppgaver.

Hvordan fremmer enheten et tydeligere lederansvar for likestilling? (mulig å krysse av på flere)

Enheterne svarer at dette skjer via kompetansetiltak (2), strategidokumenter (10) og ved at det er tema på ledermøter (10). I alt 5 svarer "annet".

Et fakultet melder at ansvaret for likestillingsarbeidet i 2013 er tillagt fakultetets ledergruppe, med et spesielt ansvar på studiedekanen. Et annet har valgt å la instituttledermettet være fakultetets Likestillingsutvalg. Et fakultet har et nylig etablert Likestillings- og mangfoldsutvalg som ledes av en instituttleder. Likestillingsutvalgets leder har forøvrig hatt årlige møter med dekanatet. I et av museene er direktøren leder av likestillingsutvalget. En annen enhet holder på å legge en ny likestillingsplan frem for styret for perioden fremover.

I hvor stor grad praktiseres moderat kjønnskvoltering til fordel for det underrepresenterte kjønn ved ansettelse i faste vitenskapelige stillinger? Ved tilsetninger skal det praktiseres kjønnskvoltering i samsvar med hovedavtalens § 21, samt de mål som er nedfelt i universitetets handlingsplan for likestilling, jf UiOs tilpasningsavtale § 21 Likestilling.

Fire enheter (MN, SV, HF og STK) sier at de i stor grad praktiserer moderat kjønnskvoltering, mens de ni øvrige enheter sier de i liten grad gjør det samme.

4.5 Mangfold og funksjonshemming

Har enheten mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne?

Syv enheter har mål og strategier, tre svarer nei og to svarer at dette er under vurdering.

En enhet bemerker at de har enkelttiltak for ansatte selv om de ikke har en plan.

Har enheten mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for etniske/kulturelle minoriteter i 2013?

Syv enheter svarer ja, fire svarer nei og to sier at dette er under vurdering.

Etnisk mangfold/internasjonalisering: På hvilke områder har enheten drøftet/gjennomført tiltak i 2013?

Det var mulig å krysse av på flere svar. Åtte enheter oppgir språklig tilrettelegging, tre svarer kompetansetiltak, fire viser til tilrettelegging av sosiale arrangementer og fem svarer "annet".

En enhet påpeker at de følger UiOs vedtatte personalpolitikk, planer og strategier på området, samt IA og Arbeidsmiljøloven, og vurderer dette som hensiktsmessige og tilstrekkelige styringsdokumenter. Noen trekker frem tiltak som engelske nettsider inkludert HMS-dokumenter, skreddersydde norskkurs for utenlandske tilsatte, mulighet til å undervise på engelsk, engelskspråklige allmøter og tilrettelagt mattilbud. En enhet påpeker at de har et betydelig antall tilsatte med ikke-europeisk bakgrunn som er velintegrert og velfungerende uten behov for særskilte tilretteleggingstiltak.

Nedsatt funksjonsevne: På hvilke områder har enheten drøftet/gjennomført tiltak i 2013?

Åtte nevner fleksibel arbeidstid, åtte nevner teknisk tilrettelegging og tre nevner "annet".

Flere påpeker at det blir tilrettelagt i det enkelte tilfelle ved behov, bl.a. for tilsatte med rullestol. Noen bruker arbeidsplassvurderinger aktivt i den forbindelse. Noen er fleksible med å innvilge hjemmekontor ved særlige behov. Et fakultet har tilrettelagt med heve/senke-bord på nærmest samtlige kontorer i 2013.

4.6 Klager på diskriminering

UiO skal rapportere oppfølging av diskrimineringsaker i henhold til diskrimineringsforbud i lovverket.

Enhetene ble stilt følgende spørsmål: *Har enheten mottatt klager på diskriminering på følgende grunnlag?*

(Negativ forskjellsbehandling, jf arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringslovene)

Det er registrert åtte klager på fakultetsnivå, der disse klagene også følges opp. Fordi det er få klager per fakultet, er spredning i enkelte fagmiljøer ikke tydeliggjort i denne rapporten. Det er kommet to klager på kjønnsdiskriminering, to klager på grunnlag av etnisitet, én på henholdsvis religion/livssyn, alder, funksjonsevne og annet. Det var én klage som gjaldt seksuell trakassering. Det var ingen klager som gjaldt seksuell orientering. Fire respondenter har ikke registrert klager.

Noen har endret praksis som resultat av klager i tilknytning til forlengelse av stipendiatstillinger. Det har vært én klage på dårlig fremkommelighet under oppussing. Noen har klagt på diskriminering ved tilsetting/forbigåelse. Noen har klaget på dårlig kjønnsbalanse. Klagene er fulgt opp av fakulteter/enheter.

5. Aktiviteter sentralt i 2013

Budsjettet for likestillingstiltak i 2013 var på 6,47 millioner kr. Det ble avsatt 3,54 millioner til 2014-tildelingen til fakultetene, som ble overført om høsten. Ca 3 millioner ble avsatt til sentrale aktiviteter:

- kvalifiseringsstipend til kvinnelige førsteamanuenser (100 000 til 11 mottakere)
- opprykksseminar

- Nasjonal nettverkskonferanse 4.-5. februar
- 2 mentorprogram
- Coaching av kvinnelige førsteamanuenser
- Insentivmidler til MNT-miljøer

5.1 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 fra 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.

5.2 Insentivmidler for MNT-fag fra KD

Formålet med ordningen har vært å gi universiteter og høyskoler et insentiv for å tilsette kvinner i faste stillinger i matematisk-naturvitenskapelige og teknologiskefag (MNT-fag). Dette har utløst inntil 300.000 kroner per faste vitenskapelige stilling. Proba samfunnsanalyse evaluerte ordningen på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet i 2013. Proba samfunnsanalyse har funnet at ordningen har legitimert, oppmuntret og forsterket satsingen på likestilling hos institusjonene på sentralt nivå. Men funnene viser også at den i liten grad er forankret på instituttnivå. KD besluttet å avslutte ordningen fra og med 2013, på bakgrunn av evalueringen. Det tildeles derfor ikke midler for tilsettinger på MN-fakultetet eller NHM for 2013.

5.3 Større arrangement

Den internasjonale kvinnedagen 8. Mars: I 2013 var det 200-årsjubileum for Camilla Collett og 100 år med kvinners stemmerett. Arrangementet var i regi av Senter for tverrfaglig forskning og Universitetet sentralt. Ca 80 personer deltok. Seminaret belyste Camilla Colletts innsats, og ble avsluttet med en paneldebatt som tok opp stemmerettsdebatten i et bredere perspektiv.

Nasjonal nettverkskonferanse for likestillingsarbeidere: UiO var vertskap for en konferanse på Soria Moria sammen med Universitetet for miljø- og biovitenskap, Høgskolen i Oslo og Akershus og Institutt for samfunnsforskning. Det var 65 deltakere. Konferansen ble positivt evaluert av de fleste deltakerne.

UiOs markering av stemmerettsjubileet 12. juni i Universitetets Aula: Kulturinnslag med skuespillere og musikk, presentasjon av boka om likestillingens historie ved de tre forfatterne, etterfulgt av debatt mellom Siv Jensen, Audun Lysbakken, Øystein Gullvåg Holter m.fl. Det var stor oppslutning om arrangementet.

5.4 Koordineringsgruppen for likestilling

Koordineringsgruppen for likestilling ledes av prorektor, med viserektor som stedfortreder og nestleder. Komitéens medlemmer oppnevnes av fakultetene, enheter under universitetsstyret, museene og forskningsavdelingen. Likestillingsrådgiveren er sekretær for komitéen. I 2013 hadde komiteen 5 møter.

5.5 Tildeling av likestillingsmidler

Det ble avsatt i alt kr 2 436 340,- til å ”stimulere til økt innsats i arbeidet med å fremme likestilling i studier og forskning” – ref. Retningslinjer for tildeling av likestillingsmidler. Enhetene kan søke om økonomisk støtte til lokale tiltak fra denne potten, og innvilgelse av søknad medfører 50 % egenfinansiering.

5.6 Mentorprogrammet

I 2013 ble to mentorprogram startet. Det var svært mange søkere til det første mentorprogrammet, og det var bare plass til 20. Det ble derfor bestemt å utlyse et nytt mentorprogram med oppstart høsten 2013.

Vedlegg 1: Statistikk og tabeller

Likestillingsrapportering preges i stor grad av tall og tabeller. [Vedlegg 1 \(pdf\)](#) 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 tilsetninger
- Sykefravær
- Permisjoner

Vedlegg 1 opplyser om tilsetningsforhold for vitenskapelige, administrative og tekniske tilsatte 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 på Universitets egen stillings- og lønnsstatistikk (SAP). Det er ønskelig at UiOs rapportering kan bli stadig mer målrettet og tydelig for alle som ønsker å følge med på status og utvikling over tid.

Vedlegg 2: Gjennomføring av Handlingsplan for likestilling i perioden 2010-13

[Vedlegg 2 \(pdf\)](#) inneholder en punktvis gjennomgang av iverksettelsen av handlingsplan for likestilling.