

MatNat Årsrapport for 2009 – likestillingsområdet

Likestillingsutvalget ved Institutt for Geofag, 7. januar 2010

1) Hva instituttet/senteret har gjennomført av likestillingstiltak i 2009

Instituttet har opprettet et likestillingsutvalg bestående av følgende fem medlemmer: Terje Berntsen, Andreas Kääb, Karen Leever, Charlotte Rian og Lena Tallaksen. Utvalget hadde sitt første møte 9. desember 2009. Mandatet er: i) utarbeide en handlingsplan for likestilling ved instituttet og ii) legge plan for bruk av insentivmidler tildelt for 2009 (kr. 118.000). Det ble i forbindelse med handlingsplanen besluttet å fokusere på:

- rekruttering inkl. utarbeidelse av sjekklister i forbindelse med tilsettingsprosesser;
- kartlegge dagens situasjon (kvinneandel i ulike stillingskategorier) for å komme frem til målrettede tiltak;
- særskilt oppfølging av kvinnelige ansatte, herunder lokalt mentorprogram, karrierplaner og sammenkomster.

2) Forslag på likestillingstiltak som bør innarbeides i fakultetets handlingsplan for likestilling for 2010.

NB! Fakultetets handlingsplan for likestilling må integres med fakultetets strategiplan.

Likestilling bør ses på som en prioritert satsing på lik linje med faglige strategiske satsinger. Dagens satsing på særtiltak for kvinner har vist seg å ikke være tilstrekkelige og det trengs økt bevissthet på at likestilling krever endring i organisasjonen.

Fakultetets handlingsplan for perioden 2007-2008 (senere utvidet til å gjelde 2009) har mange gode forslag til tiltak. Av disse vil vi fremheve følgende som bør følges opp i den nye planen:

- **Rekruttering/utvelgelse:** punktlisten her bør gjøres gjeldene for instituttene og følges opp fra fakultetets side, herunder utarbeidelse av sjekklister i forbindelse med tilsettingsprosesser. Bred utlysning av stillinger er dokumentert gir flere kvinnelige søkere og bør derfor prioriteres. Det bør også vurderes å utlyse stillinger i fagfelt hvor man vet om godt kvalifiserte kvinnelige kandidater og oppfordre til bruk av letekomiter. Økt utlysning av vitenskaplige stillinger som førsteamanuensis vil også øke tilfanget av kvinnelige søkere;
- **Støtte til kvinnelige ansatte:** tilrettelegging av arbeids- og utviklingsmuligheter bør omfatte administrative støtte, tildeling av PhD stillinger, hjelpelærere og driftsmidler. Dette gjelder særskilt fagområder der kvinneandelen er lav og den administrative byrden ofte er større for de kvinnelige ansatte.

I tillegg:

- **Kartlegge:** kvinneandel i ulike stillingskategorier ved det enkelte institutt og utvikling over tid; herunder likestillingsvurdere fakultetets strategiske satsinger og beslutte tiltak/endringer ut fra situasjonen;
- **II'er stillinger:** bør utlyses, dvs. mindre bruk av kallelse;
- **Særskilte tiltak** bør vurderes for de institutt hvor kvinneandelen er lavest. Ved å skaffe mer informasjon om situasjonen ved det enkelte institutt kan man i samarbeid med instituttledelsen komme frem til tiltak for økt rekruttering og oppfølging av de kvinnelige ansatte. Dybdeintervju av kvinnelige ansatte ved disse instituttene kan også bidra med nyttig kunnskap;
- **Handlingsplaner lokalt:** hvert institutt bør utarbeide slike i samspill med fakultetets og UiOs handlingsplan;