

Til: MN- fakultetsstyret

Sakstype: Vedtakssak
Saksnr.: 05/15
Møtedato: 23.3.2015
Notatdato:
Saksbehandler: Kai Åge Fjeldheim

Sakstittel: Årsrapport for arbeidet med likestilling og kjønnsbalanse ved MN-fakultetet 2014

MN-fakultetet har i 2014 gjennomført en rekke tiltak i forhold til likestilling og kjønnsbalanse.

Vedlagte årsrapport søker å gi et bilde av

- 1) Kjønnsbalansen i faste og midlertidige vitenskapelige stillinger ved fakultetet i perioden 2011-2014
- 2) Hva som ble iverksatt av likestillingstiltak på fakultets- og instituttnivå i 2014 og
- 3) Noen utfordringer fakultetet står overfor fremover.

Vedtaksforslag:

Fremlagte årsrapport for arbeidet med likestilling og kjønnsbalanse ved MN-fakultetet 2014, datert 11.3.2015 tas til etterretning

Vedlegg:

Årsrapport for arbeidet med likestilling og kjønnsbalanse ved MN-fakultetet 2014

2014

Årsrapport for arbeidet med likestilling og kjønnsbalanse ved MN-fakultetet i 2014



"kaf"

Universitetet i Oslo

11.03.2015

Innhold

Del 1: Kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger	2
Faste stillinger	2
Professorstillinger- stillingskode 1013	2
Professoropprykk.....	3
Førsteamanuensisstillinger - stillingskode 1011.....	3
Midlertidige vitenskapelige stillinger.....	4
Stipendiatstillinger - stillingskode 1017	4
Post Doc stillinger – stillingskode 1352.....	5
Forskerstillinger – stillingskode 1109 med doktorgrad.....	6
Forskerstillinger – stillingskode 1108 uten doktorgrad.....	7
Del 2: Likestillingstiltak iverksatt på fakultets- og instituttnivå	7
Fakultetsnivå:	7
Instituttnivå.....	8
Institutt for biovitenskap.....	8
Fysisk institutt	8
Institutt for informatikk	9
Institutt for geofag.....	9
Institutt for teoretisk astrofysikk	9
Kjemisk institutt	10
Farmasøytisk institutt	10
Matematisk institutt.....	10
Del 3: utfordringer fremover	10

Rapporten søker å gi et bilde av 1) Kjønnsbalansen i faste og midlertidige stillinger ved fakultetet i perioden 2011-2014 2) Hva som ble iverksatt av likestillingstiltak på fakultets- og instituttnivå i 2014 og 3) Noen utfordringer fakultetet står overfor fremover.

Del 1: Kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger

Faste stillinger

Tabellen 1-3 viser den kjønnsbalanse fakultetet i dag har mht. faste vitenskapelige stillinger.

Professorstillinger- stillingskode 1013

Tabell 1 viser kjønnsbalansen mellom kvinner og menn i professorstillinger i perioden 2011 – 2014. Tabellen viser at 19.2 % av stillingene ved fakultetet var besatt av kvinner mot 16.6 % i 2011, samt at kun Farmasøytisk institutt hadde en overvekt av kvinner i denne typen stillinger i 2014.

Institutt 	2011		2012		2013		2014	
	M	K	M	K	M	K	M	K
Biologisk institutt	16,0	4,0	16,0	3,5	19,0	3,7	-	-
Centre for Physics of Geological Processes	5,0	-	5,0	-	-	-	-	-
Centre of Mathematics for Applications	2,0	-	2,0	-	-	-	-	-
Fakultetssekretariat/felles avdeling - MAT.NAT.	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0
Farmasøytisk institutt	10,6	10,0	10,4	10,5	8,6	10,5	8,0	11,8
Fysisk institutt	28,5	3,3	27,4	4,0	31,4	5,0	27,5	5,0
Institutt for biovitenskap	-	-	-	-	-	-	32,4	7,0
Institutt for geofag	19,0	4,0	20,0	4,0	25,0	5,0	23,8	5,0
Institutt for informatikk	36,2	4,0	36,2	4,0	32,9	4,0	32,7	5,0
Institutt for molekylær biovitenskap	13,0	3,0	11,4	3,0	13,0	3,0	-	-
Institutt for teoretisk astrofysikk	4,0	-	5,0	-	6,0	-	7,0	-
Kjemisk institutt	20,5	6,0	19,5	6,0	19,0	6,0	20,6	6,0
Matematisk institutt	28,0	2,0	27,0	2,0	34,0	4,0	34,0	4,0
Naturfagsenteret	-	-	-	1,0	-	1,0	-	-
Senter for entreprenørskap	1,0	-	1,0	-	1,0	-	1,0	-
Universitetsstudiene på kjeller (UNIK)	1,0	-	-	-	-	-	-	-
Sum	184,8	36,3	180,9	38,0	191,0	43,2	188,0	44,8

Professoropprykk

Tabell 2 viser at 11 av de som fikk opprykk til professor i perioden 2008 til 2014 var kvinner, samt at en av de seks som fikk opprykk i 2014 var kvinne.

Tabell 2: Antall professoropprykk ved MN-fak. i perioden 2011 – 2014 Kilde: MN-fakultetet

År	Menn	Kvinner	Total
2011	5	2	7
2011	3	1	4
2011	7	4	11
2012	7	1	8
2013	2	2	4
2014	5	1	6
	36 (76.6 %)	11 (23.4 %)	47

Førsteamanuensisstillinger - stillingskode 1011

Tabell 3 viser at antall kvinner i førsteamanuensisstillinger ved MN-fakultetet er relativt stabil i perioden 2011 – 2014. Tabellen viser eks.vis at kvinnene innehadde 31.9 % av disse stillingene i 2011, mens de hadde 32.2 % i 2014. Økningen skyldes hovedsakelig at antall stillinger for menn gikk ned fra 63.4 til 60.2 stillinger. Ellers viser tabellen at Farmasøytisk institutt og Institutt for informatikk var de instituttene som hadde flest kvinner i første-amanuensisstillinger i 2014.

Tabell 3: Antall førsteamanuensis stillinger ved MN-fak. i perioden 2011 til 1.10.2014 - Kilde: DBH

Institutt 	2011		2012		2013		2014	
	Me nn	Kvin ner	Me nn	Kvin ner	Me nn	Kvin ner	Me nn	Kvin ner
Biologisk institutt	4,2	4,0	4,2	3,8	2,2	2,8	-	-
Centre for Physics of Geological Processes	1,2	-	0,9	-	-	-	-	-
Centre of Mathematics for Applications	1,0	-	-	-	-	-	-	-
Fakultetssekretariat/felles avdeling - MAT.NAT.	-	-	-	-	-	-	-	-
Farmasøytisk institutt	3,0	7,0	4,0	5,4	3,0	6,4	3,0	7,6
Fysisk institutt	7,8	3,4	9,0	3,4	10,2	3,0	11,0	3,9
Institutt for biovitenskap	-	-	-	-	-	-	5,2	3,9
Institutt for geofag	7,4	1,0	6,4	1,4	8,6	1,4	8,0	2,4
Institutt for informatikk	14,4	6,7	13,3	5,8	13,9	6,6	14,5	5,5
Institutt for molekylær biovitenskap	2,2	0,7	1,3	2,3	2,3	1,5	-	-
Institutt for teoretisk astrofysikk	4,0	0,2	3,0	0,2	2,0	0,2	2,0	0,2
Kjemisk institutt	7,6	0,2	8,8	-	8,6	-	7,6	-
Matematisk institutt	5,6	3,4	6,4	3,4	5,4	1,2	6,6	1,9
Naturfagsenteret	2,0	4,7	2,2	3,0	1,0	3,0	1,0	2,9
Senter for entreprenørskap	1,0	0,2	1,0	0,2	1,3	0,4	1,3	0,4
Senter for materialforskning	-	-	-	-	-	-	-	-
Universitetsstudiene på kjeller (UNIK)	0,2	-	-	-	-	-	-	-
Sum	61,6	31,4	60,5	28,8	58,5	26,4	60,2	28,6

Midlertidige vitenskapelige stillinger

Tabellen 4 og 5 viser at vi har noe av den samme skjevheten i kjønnsbalanse for de midlertidige stillingene som for de faste stillingene.

Stipendiatstillinger - stillingskode 1017

Tabell 4 viser totalt antall stipendiatstillinger ved MN-fakultetet i perioden 2011 – 2014. Tabellen omfatter alle typer finansiering av stipendiatstillinger). Tabellen viser at antall kvinnelige stipendiater ved MN-fakultetet samlet har gått noe ned. Nedgangen kan imidlertid skyldes at tabellen kun viser de stipendiatstillingene som var registrert pr. 1.10.2014. Institutt for biovitenskap er i 2014 som det institutt som har flest kvinnelige stipendiatstillinger.

Tabell 4: Antall stipendiatstillinger ved MN-fak. i perioden 2011 til 1.10.2014 - Kilde DBH								
Institutt 	2011		2012		2013		2014	
	Men n	Kvinn er	Men n	Kvinn er	Men n	Kvinn er	Men n	Kvinn er
Biologisk institutt	24,0	16,0	22,0	18,0	18,0	17,0	-	-
Centre for Physics of Geological Processes	4,0	4,0	4,0	3,0	-	-	-	-
Centre of Mathematics for Applications	9,8	1,0	8,0	2,0	-	-	-	-
Farmasøytisk institutt	15,0	29,0	12,8	27,4	12,0	30,6	7,0	30,4
Fysisk institutt	26,3	15,8	23,4	13,4	35,8	13,9	39,2	16,3
Institutt for biovitenskap	-	-	-	-	-	-	30,6	43,3
Institutt for geofag	15,5	14,0	17,4	15,0	19,2	17,0	26,0	17,1
Institutt for informatikk	58,7	18,7	54,8	16,8	44,8	15,3	38,7	12,0
Institutt for molekylær biovitenskap	13,8	26,1	10,8	30,3	14,0	25,6	-	-
Institutt for teoretisk astrofysikk	11,0	5,0	9,0	6,0	6,5	4,6	8,3	4,0
Kjemisk institutt	32,6	15,0	33,8	15,0	29,8	16,0	33,0	13,0
Matematisk institutt	17,0	8,8	18,0	9,0	20,0	11,0	21,0	12,0
Naturfagsenteret	-	3,0	0,8	3,0	0,8	1,0	-	-
Senter for entreprenørskap	-	1,0	1,0	1,0	1,0	0,8	2,0	0,5
Senter for materialforskning	14,4	5,0	9,0	1,8	12,0	1,0	19,0	4,0
Sum	242, 1	162,3	224, 7	161,7	213, 8	153,7	224, 8	152,6

Post Doc stillinger – stillingskode 1352

Tabell 5 viser at det ved fakultetet har vært en økning i antall post.doc stillinger både for menn og kvinner i perioden 2011 til 2014. Institutt for biovitenskap skiller seg noe ut ved at instituttet i 2014 har flest antall post Doc. stillinger, samt ved at instituttet har tilnærmet kjønnsbalanse innenfor denne stillingskategorien. Vi ser ellers at 7 av 9 post Doc. stillinger ved Farmasøytisk institutt i 2019 er besatt av kvinner. Tabellen omfatter så vel eksternt som internt finansierte stillinger.

Tabell 5: Antall stipendiatstillinger ved MN-fak. i perioden 2011 – 1.1.0.2014 - Kilde DBH

Institutt 	2011		2012		2014		2014	
	Men n	Kvinn er	Men n	Kvinn er	Men n	Kvinn er	Men n	Kvinn er
Biologisk institutt	13,0	11,5	11,0	8,0	17,0	6,0	-	-
Centre for Physics of Geological Processes	2,0	2,0	4,0	2,0	-	-	-	-
Centre of Mathematics for Applications	5,0	1,0	5,2	-	-	-	-	-
Farmasøytisk institutt	3,0	8,6	2,0	8,7	1,0	5,6	2,0	7,0
Fysisk institutt	13,8	4,2	16,0	4,0	11,0	10,6	10,0	7,8
Institutt for biovitenskap	-	-	-	-	-	-	29,4	25,1
Institutt for geofag	8,0	5,0	9,0	3,8	10,0	4,4	14,0	5,8
Institutt for informatikk	22,0	-	14,4	2,0	17,2	4,0	13,2	5,4
Institutt for molekylær biovitenskap	8,1	12,3	7,0	13,7	8,0	13,0	-	-
Institutt for teoretisk astrofysikk	8,0	-	8,0	1,0	9,0	3,0	10,0	4,0
Kjemisk institutt	11,0	1,0	11,0	3,0	13,0	3,0	12,0	5,0
Matematisk institutt	5,0	2,0	6,0	1,0	12,5	1,0	14,8	-
Senter for materialforskning	6,0	4,0	8,0	2,0	11,0	4,0	20,5	3,0
Sum	104,9	51,6	101,6	49,2	109,7	54,6	125,9	63,1

Forskerstillinger – stillingskode 1109 med doktorgrad

Tabell 6 viser at antall forskerstillinger har økt med 15 fra 2011 til 2014. Flesteparten (84 %) av disse stillingene er blitt besatt av menn. (Tabellen omfatter både internt og ekstern finansierte stillinger.) Tabellen viser ellers at Institutt for biovitenskap hadde 35,2 slike stillinger i 2014, mens institutt for Geofag hadde 15,4. Vi ser også at bruken av denne typen forskerstillinger har gått noe ned etter sammenslåingen av Biologisk institutt og molekylær biovitenskap, mens den de to siste årene har gått noe opp ved Institutt for geofag.

Tabell 6: Antall forskerstillinger med doktorgrad ved MN-fak. i perioden 2011 til 1.10.2014 - Kilde DBH

Institutt 	2011		2012		2013		2014	
	Me nn	Kvin ner	Me nn	Kvin ner	Me nn	Kvin ner	Me nn	Kvin ner
Biologisk institutt	11,2	6,8	11,7	5,0	12,3	10,1	-	-
Centre for Physics of Geological Processes	5,9	2,3	6,1	3,0	0,5	-	-	-
Centre of Mathematics for Applications	2,1	3,0	1,6	1,0	-	-	-	-
Fakultetssekretariat/felles avdeling - MAT.NAT.	-	-	-	-	-	-	1,0	-
Farmasøytisk institutt	-	2,0	-	2,1	1,0	1,7	1,0	0,7
Fysisk institutt	6,2	0,5	5,7	3,5	6,2	1,5	4,6	3,5
Institutt for biovitenskap	-	-	-	-	-	-	19,0	16,2
Institutt for geofag	3,8	2,0	6,8	5,0	13,1	4,8	11,6	3,8
Institutt for informatikk	1,7	2,2	2,7	2,0	4,7	2,0	5,6	2,0
Institutt for molekylær biovitenskap	7,3	7,8	10,7	9,0	10,1	8,5	-	-
Institutt for teoretisk astrofysikk	2,0	2,0	3,0	1,0	4,0	1,0	3,0	2,0
Kjemisk institutt	5,2	2,0	3,2	1,0	3,4	2,0	8,8	4,0
Matematisk institutt	1,0	-	-	-	1,5	1,0	0,5	-
Naturfagsenteret	-	-	-	1,0	0,2	0,8	0,2	2,4
Senter for entreprenørskap	-	-	-	-	-	-	-	1,0
Senter for materialforskning	5,4	3,0	8,0	4,0	7,3	4,0	9,3	1,5
Sum	51,9	33,4	59,4	37,6	64,2	37,4	64,5	37,1

Forskerstillinger – stillingskode 1108 uten doktorgrad

Tabell 7 viser at bruken av denne typen stillinger har vært omtrent jevnt fordelt på kvinner og menn de senere årene.

Tabell 7: Antall forskerstillinger uten doktorgrad ved MN-fak. i perioden 2011 til 1.10.2014 - Kilde DBH

Institutt 	2011		2012		2013		2014	
	Men n	Kvinn er	Men n	Kvinn er	Men n	Kvinn er	Men n	Kvinn er
Biologisk institutt	5,7	2,0	4,5	-	1,3	0,6	-	-
Centre for Physics of Geological Processes	-	-	1,0	-	-	-	-	-
Centre of Mathematics for Applications	-	-	-	1,0	-	-	-	-
Farmasøytisk institutt	-	0,1	-	-	-	2,0	-	1,0
Fysisk institutt	2,0	0,5	3,0	1,0	2,7	1,0	1,2	1,0
Institutt for biovitenskap	-	-	-	-	-	-	0,5	1,0
Institutt for geofag	-	-	1,4	-	3,0	3,0	1,7	1,3
Institutt for informatikk	3,0	1,0	1,4	-	0,1	-	1,3	1,0
Institutt for molekylær biovitenskap	0,2	-	0,2	-	-	1,6	-	-
Kjemisk institutt	-	-	-	-	1,2	-	2,0	-
Naturfagsenteret	1,0	1,0	1,0	-	-	1,0	-	-
Senter for materialforskning	-	-	2,0	-	1,0	-	1,0	1,0
Sum	11,9	4,6	14,5	2,0	9,3	9,2	7,7	6,3

Del 2: Likestillingstiltak iverksatt på fakultets- og instituttnivå

Fakultetet har i 2014 prioritert arbeidet med likestilling og kjønnsbalanse. Både på fakultets- og instituttnivå har det blitt iverksatt en rekke tiltak som har hatt økt likestilling/kjønnsbalanse som mål. Under gis det en punktvis oppstilling av de mange tiltak som er iverksatt på fakultets- og instituttnivå i 2014.

Fakultetsnivå:

Nye tiltak:

- Utvikling av ny MN-likestillingsstrategi (p.t. på høring ved instituttene):
Mot kjønnsbalanse. Strategi for likestillingsarbeidet ved MN-fakultetet 2015 – 2020
- Arrangert ledelsesseminarer for dekanat, instituttledere, kontorsjefer, likestillingsnettverk
- Etablert formalisert samarbeid med Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK) v/ UiO
- Utarbeidet NFR-søknad om BALANSE-midler i samarbeid med STK,
9 millioner over 3 år, totalbudsjett 19.8 millioner
Female researchers on track (FRONT) – et prosjekt om kulturutvikling for kjønnsbalanse ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN) ved UiO
- Utarbeidet forskningsprosjekt i samarbeid med STK, oppstart mars 2015:
Svikter kvinnene? En studie av kjønns(u)balanse, fagkultur, ledelse og likestilling ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiO
- Deltatt på nasjonale og internasjonale likestillingsseminarer/-konferanser

Andre tiltak:

- Arrangert semestervise nettverksmøter for erfaringsdeling og ideutveksling
- Deltatt med mentorer i UiOs mentorprogram
- Tildelt 10 kvinnelige vitenskapelige ansatte (stipendiat/post.doc/forsk) Kristine Bonnevie stipend
- Delfinansiert undervisningsfrikjøp av kvinnelige førsteamanuenser på instituttnivå for å stimulere til arbeid med kvalifisering
- Delfinansiere en professor II-stilling for kvinner
- Drift av nettverk for kvinnelige hjelpelærere på Fysisk institutt, Matematisk institutt, Institutt for teoretisk astrofysikk og Institutt for informatikk.

Instituttnivå

De instituttvise tiltakene representerer to ulike tilnærminger til likestillingsarbeidet. Noen av tiltakene har hatt fokus mot hva en kan/må gjøre i forhold til rekruttering av og hindre frafall av kvinnelige studenter, andre har hatt fokus mot hva det enkelte institutt kan /bør gjøre i forhold til kvalifisering av kvinnelige ansatte. Under skisseres noen av de tiltak som er iverksatt i regi av instituttene i 2014. Oversikten er basert på tilbakemeldinger fra instituttene.

Institutt for biovitenskap

- Gitt støtte til utenlandske kvinnelige ERC kandidater som ønsker IBV som vertskap for sin EU- finansierte forskningsperiode
- Gitt kr. 250.000 i støtte til utenlandsopphold for kvinnelige KD – stipendiater og post-doctorer. Interne stipendiater og postdoktorer fikk støtte til utenlandsopphold på inntil tre måneder hver. Målet var at de skulle oppdatere seg faglig og etablere kontakt med internasjonale nettverk. Tilbudet ble godt mottatt og alle midlene er brukt opp. Tildelingene til den enkelte fulgte NFRs satser, med kr. 14.000 for enslige og kr. 28.000 for familie per måned.
- Gitt kr. 160.000 til kvalifiseringsstipend for stipendiat og post.doktorer. Midlene ble brukt til å lønne forskningsassistenter for kvinnelige forskere som hadde vært ute i foreldrepermisjon. Assistentene kunne ansettes i inntil to måneder hver og oppdraget var å bistå forskerne i å utføre oppgaver som ikke var blitt utført fordi forskerne hadde vært ute i foreldrepermisjon. Tiltaket har vært svært ettertraktet blant våre kvinnelige forskere og alle midlene er brukt opp.
- Gitt overgangsensgjement til unge kvinnelige forskere
- Arrangert workshops for utarbeidelse av forskningsprosjekter innen EU

Fysisk institutt

- Fullført rapporten " Innsikt i frafallsårsaker"). I rapporten har man hatt ekstra fokus på kvinnelige studenter. Arbeidet er utført av to kvinnelige studenter. Resultatene brukes i instituttets videre arbeid med å redusere studentfracfallet, og da spesielt frafallet for de kvinnelige studentene.
- Delfinansiert 2 førsteamanuensis II stillinger på likestillingsmidler
- Tildelt kvalifiseringsstipend til kvinnelig førsteamanuensis som støtte til hennes arbeid med opprykk til professor
- Det ble ansatt en kvinnelig tekniker/senioringeniør tilknyttet infrastrukturen NORTEM. Hun er for tiden den eneste kvinnen ved instituttet som er ansatt i fast stilling som tekniker. Instituttet har totalt ca. 30 slike stillinger).

- En kvinnelig forsker ved Seksjon for Kjerne- og energifysikk fikk tildelt ett ERC-grant (oppstart i 2015). Dette er et miljø hvor kvinneandelen over lang tid har vært høy (selv om det fortsatt er flest menn i faste stillinger), og det er tydelig et miljø som trekker til seg kvinnelige kandidater. En annen kvinnelig forsker ved samme seksjon ble tildelt en Yngre forskertalentbevilgning fra NFR.
- Arrangert kvinneforum for faste kvinnelige vitenskapelige ansatte og kvinnelige senior post. Docs.

Institutt for informatikk

- Gjennomført 2 dagers IT-camp for 50 jenter fra videregående skoler i Oslo og omegn
- Tilrettelagt faglig og sosialt for de som *ikke* har formelle eller uformelle forkunnskaper, herunder:
 - Hverdagsinformatikk - Studielaben har en serie arrangementer tenkt som «hverdagsdata» for informatikere – alt familie og venner forventer du vet noe om – men som man ikke lærer på studiet. Ment å være lett i formen, veldig praktisk – men gjerne mulig å knytte opp mot fag. Og helt uten krav om forkunnskaper
 - Forkurs justering
 - Inf1000 opplegg
 - Kvinnelige gruppelærere i jenterommet 2 t/ noen uker
 - Mobilisert jenter med verv i studentorg. til å markedsføre deres arrangementer som ikke krever forkunnskaper
 - Fokus på formalisering av kunnskapskrav i arbeid med nytt første år
- Gjennomført datainnsamling:
 - Eksamensresultater enkeltkurs, studiepoeng, stud-antall ulike målepkt -> kjønn
 - Utvikling kjønn over tid i ulike grupper
 - Uformelle samtaler jenter på alle nivåer og ulike roller (studenter, gruppelærere og tillitsvalgte)
- Gjennomført individuell oppfølging av gruppelærere INF1000
- Motivasjon
 - Hatt løpende fokus på hvorfor og hvordan instituttet jobber med å rekruttere jenter - og å gjøre informatikk til et studium der flere jenter trives

Institutt for geofag

Instituttet har ikke gjennomført noen spesifikke likestillingstiltak ved instituttet i 2014, men likestillingsutvalget ved instituttet har:

- Frontet problemstillingen (kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger) ved flere anledninger, herunder utforming av stillingsannonser og instituttets årsrapport..

Likestillingsutvalgets leder har i tillegg:

- Bidratt med personlig veiledning ved behov (midlertidig kvinnelige ansatte) og inn mot fakultetets søknad (FRONT) rettet mot Forskningsrådets program Balanse.
- Deltatt på flere møter i fakultetets likestillingsnettverk

Institutt for teoretisk astrofysikk

Instituttet har i 2014 gjennomført følgende likestillingstiltak_

- Ansatt en kvinnelig professor II ved hjelp av likestillingsmidler. Vedkommende fungerer godt ved instituttet.
- Innført rutinemessig vurdering av mulige, kvinnelige søkere i forkant av utlysning av vitenskapelige stillinger.
- Tatt arbeidet med å ta hensyn til kjønnsperspektivet inn i instituttets strategiske plan for 2015 – 2020.

Kjemisk institutt

Instituttet legger stor vekt på konsekvent gjennomføring av likestillingsprinsipper i all personalbehandling, inkludert tilsetninger, men har ikke i 2014 hatt en egen likestillingsplan med målrettede tiltak.

- Instituttet har i 2014 oppmuntret til og fått tildelt to Kristine Bonnevie stipender. Tiltaket vurderes av instituttet som meget velegnet for å øke kvinners mulighet til å reise ut og derved bygge nødvendig kvalifikasjon.
- Instituttet påser ellers at det alltid inkluderes minst én kvinne i bedømmelses-komiteer med kvinnelige søkere
- Av KIs 11 seksjoner ble 3 (27 %) i 2014 ledet av kvinner.

KI anser egen kjønnsbalanse ved instituttet som god, men med rom for forbedringer. Instituttet mener fremover det er særlig viktig å se på tiltak for å *øke kvinneandelen i segmentet fra ferdig stipendiat til fast, vitenskapelig stilling*. Kun 3 av instituttets nåværende 16 post Docs (19 %) er kvinner. Instituttet peker også på den utfordring som ligger i at kvinneandelen blant de nordisktalende stipendiatene er 29 %, mens den er 19 % blant gruppen fra andre land.

Farmasøytisk institutt

Instituttet har ikke gjennomført spesielle tiltak i 2014. Instituttet påpeker at de allerede har en kvinneandel på mer en 50 % på alle områder, samt at de kvinnelige 1. amanuenser som har søkt om likestillingsmidler er blitt avvist av samme grunn.

Matematisk institutt

Instituttet har ikke gjennomført konkrete likestillingstiltak i 2014

Del 3: Utfordringer fremover

Del 1 og 2 viser at mange tiltak ble gjennomført på fakultets- og instituttnivå for å øke rekrutteringen av kvinner til vitenskapelige stillinger i 2014. Det forhold at enkelte institutt ikke har iverksatt rekrutteringstiltak overhodet og andre kun i mindre grad tilsier at fakultetet har en utfordring i forhold til å bevisstgjøre lederskapet på instituttnivå om de overordnede krav og forventninger som ligger her. I denne sammenheng vil det være nødvendig å klargjøre for lederskapet det substansielle innholdet en legger i begrepene «likestilling» og «kjønnsbalanse», samt hvilke forventninger en har til måloppnåelse på kort og lang sikt på området. Det ligger også en utfordring i forhold til å få en enhetlig organisering og systematisk rapportering av arbeidet på alle nivåer. Realisering av FRONT-prosjektet vil kunne gi nyttig informasjon i så måte.

UiO og fakultetet har i sine planer for kjønnsbalanse og likestilling for perioden 2015-2020 valgt å ha hovedfokus på rekruttering av kvinner til vitenskapelige stillinger. Dette er i utgangspunktet en god prioritering, men en prioritering som samtidig utelater mulige problemstillinger knyttet til likestilling og kjønnsbalanse for teknisk/administrativt personale. Pr. i dag finnes det lite om noe erfaringsmateriale som sier noe om de utfordringer denne gruppen ansatte måtte stå overfor hva gjelder likestilling og kjønnsbalanse.

I den grad man ønsker institusjonalisering av ønskede verdier og holdninger mht. kjønnsbalanse og likestilling i hele fakultetsorganisasjonen, blir det en utfordring fremover å få kunnskap om den faktiske situasjon hva gjelder likestilling og kjønnsbalanse for det tekniske administrative personalet, samt om nødvendig iverksette tiltak også for denne gruppen. Alternativt vil arbeidet med likestilling og kjønnsbalanse av dette personalet lett kunne sees på som noe som kun angår det vitenskapelige

personalet, noe som kan forsterke den lite positive holdning man av og til møter om at man ved UiO har et A og et B lag.

Oslo, 11.3.2015

Kai Åge Fjeldheim
Seniorrådgiver