

TILTAKSPLAN FOR LIKESTILLING VED MN-FAKULTETET 2005 – 2006.

1. Innledning

Universitetsstyret vedtok i møte 26. januar 2004 de overordnede mål og føringer for likestillingsarbeidet ved UiO for perioden 2004 – 2006. Planen inneholder overordnede ambisjoner for likestillingsarbeidet, konkrete fremgangsmåter for å få fortgang i en ønsket prosess mot bedre kjønnsbalanse i forskning og undervisning, samt en foreløpig handlingsplan med skissering av fokusområder og virkemidler.

Styret har slått fast at likestilling både er et mål og en prosess som innebærer:

- at UiO bevisst fremmer en organisasjonskultur og et arbeidsmiljø som skal virke rettferdig for begge kjønn.
- at undervisning, fagstrategi og insentivordninger utformes slik at det gir kvalifiserte kandidater og forskere av begge kjønn like store mulighet til å utfolde sitt talent.
- en aktiv rekrutteringspolitikk som utjevner skjev kjønnsseleksjon og indirekte diskriminering.
- en fordeling av kvinner og menn i forsknings- og undervisningsstillinger som speiler kjønnsfordelingen i rekrutteringsgrunnlaget til de ulike stillingsnivåene.

Styret har videre bestemt at **måltall** er et viktig redskap for å fremme balanse mellom kvinner og menn i vitenskapelige stillinger. Måltall skal nå også gjelde nytilsetninger på flere vitenskapelige stillingsnivåer. For perioden 2004 – 2006 har en satt følgende mål:

- minst 30 % kvinner blant nytilsatte professor I
- minst 25 % kvinner blant nytilsatte professor II
- minst 20 % kvinner blant nytilsatte i faglige lederstillinger
- 50 % kvinner blant nytilsatte førsteamanuenser/vitenskapelige mellomstillinger

Fakultetene får ansvar for å fastsette måltall for tilsetting innen sine fagområder og utforme et sett av konkrete tiltaksplaner som er tilpasset situasjonen lokalt.

Universitetsstyret vedtok i møte 8. juni 2004 en ny handlingsplan for likestilling ved UiO, for perioden 2004 -2006. Hovedelementene i den plan som ble vedtatt er følgende:

- likestilling skal inkorporeres i UiO's kommende strategiske plan.
- likestilling skal integreres og synliggjøres i fakultetenes og instituttenes plan- og budsjett dokumenter, i styringsdialogen og i skriftlig rapportering. Fram til og med 2006 lages årlige tiltaksplaner for hele UiO med særlig rapportering til styret.
- fordeling av innsatsmidler 2004 (1.8 mill) til ulike tiltak.
- innføring av insentivmodell fra og med 2005 som omfordeler midler for å premiere økning i antall årsverk i førstestillinger utført av kvinner. Modellen har en ramme på 4 mill.
- samlede avsetninger til likestillingstiltak for 2005 fastsettes i forbindelse med endelig budsjettvedtak i 2005.

Styret har i hele prosessen ønsket å gi et tydelig signal om at likestilling er et strategisk spørsmål for institusjonen. *Likestilling skal være et fundamentalt og bevisst element i all virksomhet ved universitetet.* Det har vært et klart ønske om å iverksette en prosess med større grad av forankring i fagmiljøene og ansvarliggjøring av fakultetenes beslutningsorganer, hvor hensynet til likestilling integreres og vektlegges.

Tiltaksplanen for UiO 2005 baserer seg på tre elementer:

- Fakultetenes oppfølging av egne planer for 2005.
- Sentrale tiltak for 2005.
- Generell styrking av integreringsprosessen i organisasjonen.

2. Status for likestillingsarbeidet ved fakultetet

Det er behov for å revidere fakultetets handlingsplan for likestilling 2000 – 2004. Likestillingsutvalget har behandlet spørsmål om oppfølging av arbeidet etter planperiodens utløp, og har bl.a. fått seg forelagt en oppsummering av de enkelte tiltak i handlingsplanen. Det var enighet om å videreføre arbeidet med en ny plan og vurdere forslag til justeringer og endringer av tiltak. Enkelte tiltak er foreslått tatt ut av planen, mens andre tiltak bare delvis er gjennomført og bør videreføres enten som opprinnelig forutsatt eller med justeringer. Det er også foreslått helt nye tiltak. Selve tiltaksplanen fremgår som eget oppsett.

Universitetsstyret har også pålagt fakultetene å utarbeide en tiltaksplan for 2005 som en direkte oppfølging av den nye "Handlingsplan for likestilling ved UiO 2004 -2006. Som en direkte oppfølging av dette pålegget fattet fakultetsstyret vedtak om en rekke forslag til tiltak for å fremme likestillingsarbeidet ved fakultetet i 2005 (styresak 60/04).

Nedenfor gjengis de tiltak som fakultetet ønsket å prioritere:

- "Kristine Bonnevie"- reisestipend for kvinner i rekrutteringsstillinger.
- Undervisningsfrikjøp for kvinner i 1. amanuensisstillinger som ønsker å kvalifisere seg til professoropptrykk.
- Nettverksmøter for kvinner i vitenskapelige stillinger.
- Utvidet ordning med forskningstermin for kvinner i faste stillinger som kompensasjon for administrativt merarbeid som går langt utover 10% andelen (det er ikke absolutt krav om utenlandsopphold).
- Delfinansiering av professor II – stilling (alt. delstilling 1.am.) der kvinner blir tilsatt eller kallet. Dette gjelder fagområder med ingen eller lav kvinnerepresentasjon.
- Introduksjonsbrev til alle nytilsatte med informasjon om likestillingsutvalget og dets arbeid.
- Oppfølging av mentorordning.

Overfor OPA har fakultetet også bedt om at det skjer en styrking av barnehagetilbudet.

Disse tiltakene er å vurdere som særtiltak der fakultetet har gått inn med stimuleringsmidler for å oppnå resultater. Integrering av likestilling er imidlertid en krevende oppgave, og utfordringen vil nå være å arbeide med de kulturelle og holdningsmessige sidene. Parallelt med særtiltak må det derfor tilrettelegges for en bedre utvikling og styrking av integreringsperspektivet i arbeidet fremover.

Den beregnede kostnadsramme for oppfølging av disse tiltak ble beregnet til kr. 300 000,- og dette beløp er lagt inn i fakultetets budsjett for 2005. (I tillegg er det overført kr. 40.000,- fra 2004). Styret ba om at det ble utarbeidet et tiltakspunkt for å øke kvinneandelen i rekruttering til fakultetets studier og fremme et revidert forslag når det gjelder øremerket belønning av de institutter som kan vise til økning av sin kvinneandel i vitenskapelige stillinger.

Fakultetsstyret vedtok for øvrig konkrete måltall (se pkt. 3 i denne sak) for nytilsetting av kvinner i vitenskapelige stillinger ved fakultetet for perioden 2004 – 2006. Disse måltall er innrapportert til universitetsdirektøren og vil, sammen med virkemidler og oppnådde resultater inngå i styringsdialogen og i skriftlig rapportering.

I brev av 22.06.04 ble fakultetene bedt om å fremme søknader om midler fra den sentrale likestillingspotten. Etter søknadsrunden fikk MN-fakultetet til sammen kr. 459 000,- til ulike tiltak for 2004 (2005). Disse midler er lagt inn i en ekstra tildeling til søkere på "Kristine Bonnevie" – reisestipend og undervisningsfrikjøp. I tillegg ble det gitt midler til en studietur for å lære om "best practices" ved utenlandsk universitet og en videreføring av delstilling (20 %) for førsteamanuensis i teknisk-naturvitenskapelig kvinneforskning frem til 31.07.06.

3. Kvinneandel blant vitenskapelig personale og studenter:

A. Antall kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved instituttene per oktober 2004:*

Institutt/enhet	Prosentandel kvinner	Antall årsverk kvinner	Totalt antall årsverk
Biologisk institutt	17,2 %	5,00	29,00
Farmasøytisk institutt	46,8 %	10,90	23,30
Fysisk institutt	11,8 %	6,00	47,60
Institutt for geofag	15,8 %	6,00	38,00
Institutt for informatikk	12,6 %	5,00	39,70
IMBV	22,4 %	5,00	22,35
Institutt for astrofysikk	0,0 %	0,00	10,00
Kjemisk institutt	14,9 %	5,35	35,85
Matematisk institutt	8,9 %	3,60	40,60
UniK	0,0 %	0,00	3,00

* Gjelder stillinger over grunnbevilgning, hentet fra DBH-rapporter.

Gjelder ikke professor II

Antall professor II – stillinger (samlet):

Institutt/enhet	Prosentandel kvinner	Antall årsverk kvinner	Totalt antall årsverk
Biologisk institutt	0,0 %	0,00	0,40
Farmasøytisk institutt	33,3 %	0,40	1,20
Fysisk institutt	0,0 %	0,00	2,40
Institutt for geofag	0,0 %	0,00	1,60
Institutt for informatikk	0,0 %	0,00	1,0
IMBV	42,9 %	0,60	1,40
Institutt for astrofysikk	0,0 %	0,00	0,20
Kjemisk institutt	0,0 %	0,00	0,80
Matematisk institutt	0,0 %	0,00	0,60
UniK	0,0 %	0,00	0,80

B. Kvinneandel blant studenter ved UiO/MN-fakultetet per oktober 2004:

Det totale antall studenter ved UiO per H04 utgjør 36 375. Av disse er 17 984 kvinner. Det betyr at UiO har en kvinneandel blant studentene på ca 49 %.

Ved MNE er det registrert totalt 4909 studenter per H04. 1811 av disse er kvinner, dvs en kvinneandel på ca 37 %. Tallene fordeler seg slik:

Lavere grad	906 kvinner	34 % kvinner
Master/cand scient	709 kvinner	35 % kvinner
Profesjon	196 kvinner	79 % kvinner

Tallene viser at fakultetet har en lavere kvinneandel enn gjennomsnittet ved institusjonen. Når det gjelder fordelingen av kvinnelige studenter på de enkelte enheter ser vi samme tendens som blant fast vitenskapelig personale. På Institutt for geofag og Kjemi er fordelingen ca 50/50. På Fysisk institutt, Matematisk institutt og Institutt for informatikk er kvinneandelen lav. Flest kvinner finner vi på Farmasøytisk institutt og Biofagene.

Det vil klart være en utfordring å rekruttere flere kvinner til studiene våre, men hovedutfordringen vil nok være å rekruttere flere studenter uansett kjønn!

Måltall for fakultetet for perioden 2004 – 2006 – vitenskapelige stillinger:

I innspill til universitetsdirektøren har MN-fakultetet satt opp måltall for **nytilsetting** i vitenskapelige stillingsgrupper for 2004 - 2006. Det er tatt forbehold om at fakultetet opprettholder samme volum på antall tilsettinger for den aktuelle treårsperiode, og at det finnes aktuelle kvalifiserte kvinnelige søkere til stillingene.

- | | |
|-----------------------------|---|
| • Professorer | 3 % økning fra 13,9 % til 16,9 % kvinner* |
| • Professor II | 3 % økning fra 4,9 % til 7,9 % kvinner* |
| • Førsteamanuenser | 5 % økning fra 17 % til 22 % kvinner** |
| • Stipendiater/postdoktorer | 5 % økning fra 40 % til 45 % kvinner** |

* Økning i forhold til en totalfordeling av antall kvinner i disse stillingsgrupper.

* **Basert på prosentandel kvinner tilsatt i stilling i 2003.

4. Oppfølging av universitetsstyrets vedtak

UiO vil, etter overføring av midler avsatt i 2004 og ny tildeling i 2005, ha til sammen ca 3 millioner kroner til disposisjon når det gjelder likestillingstiltak for 2005 (innsatsmidler). Likestillingsmidlene er ment å stimulere til økt innsats for å fremme likestilling i studier og forskning ut fra de mål styret og fakultetene selv setter.

Styret ved UiO har vedtatt retningslinjer for tildeling som åpner for et bredt spekter av tiltak, og det er mulig for fakultetet å søke om delfinansiering av en rekke type tiltak som for eksempel:

Rekrutteringsfremmende tiltak, herunder undervisningsfrikjøp/forskerterminer, kompetansehevingstiltak, nettverksbygging, miljørettede tiltak, profilering mv.

I tillegg innføres det en insentivmodell som premierer økning av antall kvinner i førstestillinger. Modellen omfordeler inntil 4 millioner i 2005. Hvert årsverk økning gis en pris som varierer slik at fagmiljøer med lav kvinneandel i utgangspunktet premieres mer enn andre fagmiljøer. Belønning gis ikke til fagmiljøer med 40 % kvinneandel eller mer, og den gjelder for ett budsjettår.

Følgende premisser legges til grunn:

- Insentivmodellen gjelder på instituttnivå
- Insentivmodellen gjelder kvinneandel i ordinært finansierte (post 50) førstestillinger. Det innebærer at både nytilsettinger, kallelser og opprykk vil være virkemidler for å sikre økt kvinneandel.
- Institutter (fagmiljøer) med minst 40 % kvinneandel inngår ikke i modellen.
- Økning i årsverk utført av kvinner premieres med et fast beløp. Nedgang straffes ikke.
- Beløpet differensieres i forhold til utgangspunktet, dvs. fagmiljøer med lav kvinneandel gis en høyere pris for økning i årsverk utført av kvinner enn andre fagmiljøer.
- Belønningen finansieres gjennom omfordeling fra fakulteter/museer og gjelder ett budsjettår. Midler trekkes inn fra fakultetene på grunnlag av årsverkstall i førstestillinger for så å bli refordelt på grunnlag av økning i årsverk utført av kvinner.

5. Utfordringer for fakultetet:

- Det skal utarbeides en ny tiltaksplan for likestilling ved fakultetet for perioden 2005 – 2006. Den sentrale Handlingsplan i likestilling for UiO 2004 -2006 er utgangspunkt for videre arbeid på fakultetsnivå.
- Det skal utarbeides en søknad om midler fra den sentrale likestillingspotten for 2005.

Arbeidet med likestilling må integreres i fakultetets virksomhet på alle nivå og fagfelt dersom det skal lykkes oss å oppnå en større grad av likestilling mellom kjønnene. Utfordringen vil være å styrke kunnskapsgrunnlaget om likestilling blant ansatte og studenter og sette et større fokus på instituttledernes ansvar.

6. Ansvar:

Ansaret for likestilling ligger hos alle ledere på alle nivå i organisasjonen. De skal påse at likestillingsbestemmelsene i lov- og avtaleverk følges og sørge for at universitetets mål for likestillingsarbeidet følges opp i bl.a. plan og budsjettarbeidet.

Fakultetets ledere har også en viktig holdningsskapende rolle. Både i den praktiske utøvelse av personalledelse og i den daglige kommunikasjonen med medarbeidere, skal ledere på fakultets- og instituttnivå ta likestillingsperspektivet på alvor. Ledere må signalisere bevisste holdninger til likestillingsspørsmål og se likestillingsarbeid som en del av sitt resultatansvar.

7. Evaluering:

Arbeidet med oppfølging av tiltaksplanen vil bli gjenstand for evaluering i slutten av 2006.