

Til: Fakultetsstyret

Fra: Dekanen

---

Sakstype: Diskusjonssak

Møtesaksnr.: D-sak 4

Møtenr. 5/2016

Møtedato: 16. september 2016

Notatdato: 9. september 2016

Saksbehandler: Greta Holm

---

## **Forslag til handlingsplan for likestilling 2016-2020**

Fakultetet har tidligere hatt egen toårig handlingsplan for likestilling, men de siste årene har likestilling kommet inn som et eget punkt i årsplanen. Innholdet i årsplanen er nå endret og derfor må fakultetet vedta en egen handlingsplan for likestilling. Dekanen foreslår at den gjelder for fem år, da målene og tiltakene holder seg stabile.

Fakultetsstyret inviteres til å diskutere forslag til handlingsplan for likestilling før endelig vedtak på neste fakultetsstyremøte.

### **HF's mål for 2016-2020**

HF har de siste årene hatt som mål å ha minimum 40 % av det underrepresenterte kjønn i alle stillingskategorier, samt ved nytilsetting og blant studenter. Fakultet har de siste årene nådd likestillingsmålene, bortsett fra på professornivå (36 % kvinner) og for teknisk-administrative stillinger (65 % kvinner). HF's studentmasse er generelt kvinnedominert (58 % kvinner på bachelor), mens noen få fag er mannsdominerte.

### **Status likestilling**

For alle ansatte på HF har vi en tilnærmet kjønnsbalanse, med 55 % kvinner og 45 % menn.

Kvinnene dominerer blant studenter (58 %), stipendiater (63 % kvinner) og postdoktorer (55 % kvinner).

Teknisk-administrative stillinger er svært kvinnedominert (65 % kvinner), med unntak av IT som er nesten bare menn.

Lektorgruppen har tilnærmet kjønnsbalanse (universitetslektor 47 % kvinner, førstelektor 53 % kvinner, dosent 100 % kvinner). HF har nå to dosenter som begge er kvinner!

På førsteamanuensisnivå har vi også kjønnsbalanse på fakultetsnivå (50,5 % kvinner i faste stillinger).



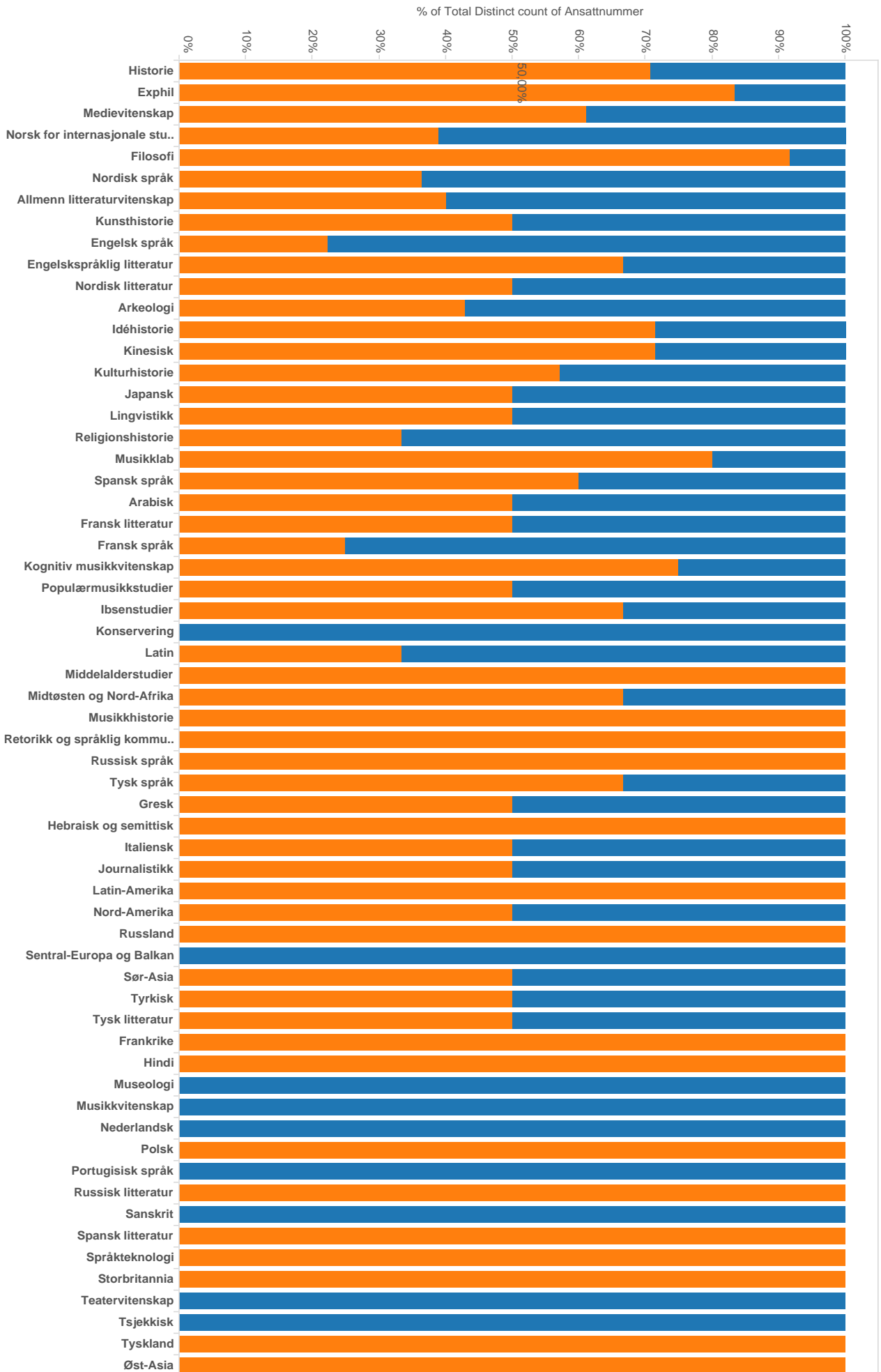
På professornivå har vi hatt en gradvis økning og er nå på 36 % kvinner. Økningen skyldes først og fremst professoropprykk og at mange menn pensjoneres.

Institutt	Ansettelsestype / Kjønn				Kjønn ■ Kvinne ■ Mann
	Faste		Midlertidige		
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	
IAKH	41,18%	58,82%	66,67%	33,33%	
IFIKK	27,45%	72,55%	66,67%	33,33%	
IKOS	44,44%	55,56%	60,00%	40,00%	
ILN	48,21%	51,79%	75,00%	25,00%	
ILOS	46,48%	53,52%	77,78%	22,22%	
IMK	40,00%	60,00%	20,00%	80,00%	
IMV	26,32%	73,68%	57,14%	42,86%	
Roma	100,00%			100,00%	

Tabellen over viser kjønnsfordeling for faste og midlertidige FVA.

De fleste institutter har også over 40 % kvinner i FVA, med unntak av IMV og IFIKK. Vi har enkelte svært mannsdominerte fag (historie, filosofi, exphil, musikklab, kognitiv musikkvitenskap), og vi har enkelte svært kvinnedominerte fag (konservering, fransk språk, religionshistorie og engelsk språk).

Fordeling FVA på fag på de enkelte fag framgår av diagrammet nedenfor. Hver søyle representerer 100 % av de fast ansatte ved faget. Fagene er sortert etter antall ansatte fra flest til færrest, andel menn vises i oransje og andel kvinner i blått.



## Nytilsatte

Også når det gjelder nytilsatte har vi stort sett nådd målet om 40 % nytilsatte av det underrepresenterte kjønn de siste årene, med unntak av blant teknisk-administrative ansatte. HF er inne i en fase med svært mange nytilsettinger og mange som går av med pensjon. I 2015 tilsatte vi i hele 28 førsteamanuensisstillinger, noe som er en dobling fra 2014 og 2013. Tidligere er det bare blitt ansatt mellom én og syv personer i året. De to siste årene har fakultetet også hatt en markant økning i antall bistillinger, 20 i 2015 og 15 i 2014, mot 1-4 tidligere år.

Antallet nytilsettinger i førsteamanuensisstillinger vil forbli høyt også for de neste årene.

Nytilsatte	2015	kvinneandel	2014	kvinneandel
Førsteamanuensis	28	40 %	15	67 %
Universitetslektor	2	0 %	1	0%
Stipendiat (tilsatt i TUV)	23	43 %	26	57%
Postdoktor	26	65 %	20	55%
Professor II/førsteamanuensis II	20	40 %	15	60%
Forsker	5	80 %	3	100%
Teknisk/administrative stillinger	21	76%	16	69%

Antall årsverk i førstestillinger har økt med 20 årsverk, fra 290 i 2014 til 310 i 2015. Prognosen for 2016 viser en ytterligere økning med 13 årsverk til 323, før kurven flater ut til 318 årsverk i 2020. Vi utlyser kun førsteamanuensisstillinger (ikke professorater), for å oppnå bedre kjønnsbalanse. Flere ansatte søker årlig opprykk til professor, og i 2015 var 7 av 12 som fikk opprykk kvinner.

Siden det er flest menn som pensjoneres og vi opprettholder en høy tilsettingstakt, vil dette kunne gi utslag på kjønnsbalansen fremover.

## Tidligere tiltak og erfaringer med dem

- Utlyser førsteamanuensisstillinger med vekt på de fem siste årenes produksjon

HF opplever å få flere kvinnelige tilsatte ved å utlyse i førsteamanuensisstillinger istedenfor professorater. I tillegg har vi ved utlysning vektlagt de fem siste årenes produksjon, noe som også har gitt utslag i yngre tilsatte og kvinner har vært mer representert. Tidligere var de fleste som ble tilsatt godt voksne menn.

- Ha spesielt fokus på fagmiljøer med skjev kjønnsbalanse blant de vitenskapelig ansatte.

Enhetene har selv hatt et spesielt ansvar for å følge opp fag med skjev kjønnsbalanse. Fakultetsledelsen har også gjennomført speeddates med enhetene. Vi ser at medievitenskap og idéhistorie har forbedret seg i perioden, men noen mannsdominerte fag som filosofi og historie fortsatt rekrutterer mest menn.

- Bruke sorteringskomiteer aktivt for å øke fokus på rekruttering av det underrepresenterte kjønn.

Komiteene har sørget for at det alltid har vært kvinnelige søkere, men de har ikke alltid nådd opp i de mannsdominerte fagene. Vi har i større grad fått internasjonale søkere, og de er ofte menn.

- Øke bruken av professor II ved kallelser av kvinner

Bruken av professor II/førsteamanuensis II har økt kraftig de siste to årene. Det har vært fokus på å få inn det underrepresenterte kjønn på faget, men det har vært flere menn enn kvinner som er kallet.

- Bruke medarbeidersamtalen som aktivt verktøy ift kompetanse- og karriereutvikling.

Medarbeidersamtaler har vært brukt til å oppfordre til opprykk, delta i coachinggrupper og hjelpe til med prioriteringer etc.

- Bistå utvalgte talenter av det underrepresenterte kjønn i midlertidige vitenskapelige stillinger med karriereplanlegging og karrierebygging.

Fakultetet har startet et karriereløp på inntil 5 år for forskere med potensial til å nå opp i ERC-sammenheng eller med reelle muligheter for å delta i tematiske søknader (7 med oppstart våren 2016 og 7 våren 2017). Flere av disse er kvinner. Det foreslås at bistand til karrierebygging også gis til utvalgte talenter i midlertidige vitenskapelige stillinger, slik at våre kandidater kan konkurrere på det internasjonale markedet. Samtidig med dette vil det bli jobbet med karriereutvikling for alle ansattgrupper på UiO.

- Synliggjøre alternativ karrierevei for lektorer med årlige lektorseminarer og coachinggrupper for opprykk. Legge til rette for frikjøp for lektorer som ønsker å søke opprykk til førstelektor/dosent.

HF har de siste årene gjennomført årlige lektorseminarer, med stor suksess. Målet er å lære av hverandre. Mange av deltakerne er kvinner. Vi har også gjennomført coachinggrupper for lektorer som vil søke opprykk til førstelektor/dosent. 7 ansatte (4 kvinner) har fullført gruppeforløpet, og flere vil levere søknad i løpet av høsten. Evalueringen viste at tiltaket var bra bruk av tid; det hjalp deltakerne til å holde fokus på eget arbeid med søknaden, de fikk konkret informasjon og læring av det formelle som kreves, og det var nyttig og inspirerende å få tilbakemeldinger fra ansatte på andre fagfelt. Vi ser at denne måten å jobbe på er gunstig for ansatte for å utvikle seg videre. Det foreslås at enhetene i samarbeid med den ansatte også ser på mulighet for frikjøp en periode for å jobbe med opprykkssøknaden, da de har en svært undervisningsintensiv stilling.

- Jobbe aktivt for å rekruttere og beholde det underrepresenterte kjønn i studieprogram med skjev kjønnsfordeling.

Kvinnedominans er en generell problemstilling innen høyere utdanning. HF har ikke like store utfordringer som for eksempel medisin og psykologi, hvor det søkes departementet om kvotering av menn for å kunne opprettholde 20 % menn på studiet. Enhetene bør likevel jobbe aktivt med problemstillingen på fagene.

- Ha spesielt fokus på å rekruttere og beholde menn til administrative stillinger (65 % kvinner)

Kvinnene dominerer generelt dette feltet i offentlig sektor, og så også på HF (unntatt IT). På instituttleder møtet ble dette reist som en konkret problemstilling som det var ønskelig å fremheve særskilt.

Denne stillingsgruppen har mye høyere gjennomtrekk enn blant vitenskapelige ansatte, som ofte blir til pensjonsalder. Spesielt menn har høyt fokus på karrierebygging og bytter stilling ofte.

## Forslag til handlingsplan

HF ser at de virkemidler som tidligere er satt i verk, gradvis er med på å bedre kjønnsbalansen. Vi foreslår derfor å opprettholde de tiltak som har vært utprøvd og også ha nærmere fokus på karriereutvikling/karriereplanlegging for alle stillingsgrupper i samarbeid med UiO.

Se vedlagte forslag til handlingsplan.

## Spørsmål til diskusjon

- Er tiltakene i handlingsplanen dekkende for å nå HF's mål innen likestilling?
- Er det andre tiltak vi bør ha med i handlingsplanen?
- Er det tiltak som bør tas ut?

Vedlegg:

- Utkast til handlingsplan for likestilling
- Oversikt over de enkelte stillingskategorier med oversikt over utfordringer og forslag til tiltak