

UTKAST Handlingsplan for likestilling 2016-2020

Innledning

Likestillingsplanen har utgangspunkt i evaluering av dagen situasjon ved Det humanistiske fakultet. Mål for perioden 2016 - 2019 er satt på bakgrunn av dette.

UiO sentralt har følgende måltall for perioden 2015 – 2017:

1. Øke andelen kvinner blant de faste tilsatte i vitenskapelig stilling til 40 % .
2. Øke andel kvinner i professor II stillinger til 30 %
3. Opprettholde nåværende andel kvinner i faglige lederstillinger (39,1 % i 2013)
4. Øke andelen av det underrepresenterte kjønn med minst 5 % i studieprogram med skjev kjønnsbalanse

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 nytilsetninger og studenter. Fakultetet har de siste årene, nådd likestillingsmålene bortsett fra professornivå (36 % kvinner) og teknisk-administrative stillinger (65 % kvinner). HF's studentmasse begynner generelt å bli kvinnedominert, men noen få fag er mannsdominerte.

Fakultetet ønsker fremover å opprettholde målet også for neste femårs periode.

Tiltak for likestilling:

- Utlyse førsteamanuensisstillinger med vekt på de siste fem årenes produksjon
- Ha spesielt fokus på fagmiljøer som har skjev kjønnsfordeling av de vitenskapelige ansatte. Det gjelder fagene historie (72 % menn), filosofi (90 % menn), exphil (83 % menn), musikklab (80 % menn), kognitiv musikkvitenskap (72 % menn), fransk språk (75 % kvinner) og engelsk språk (78 % kvinner). Instituttene får et særskilt ansvar for å utarbeide tiltak ved disse fagene. Tiltakene skal omfatte både studenter og ansatte i rekrutteringsstillinger.
- Bruke sorteringskomiteene aktivt for å øke fokus på rekruttering av det underrepresenterte kjønn
- Øke bruken av professor II ved kallelse av det underrepresenterte kjønn
- Bruke medarbeidersamtalen som aktiv verktøy ift kompetanse- og karriereutvikling, hvor spørsmål om opprykk i stillingskategori eller faste stillinger er et naturlig tema.
- Bistå med karriereplanlegging og karrierebygging av utvalgte talenter av det underrepresenterte kjønn i midlertidig vitenskapelige stillinger
- Synliggjøre alternativ karrierevei for lektorer med årlige lektorseminarer og coaching grupper for opprykk. Legge til rette for frikjøp for lektorer som ønsker å søke opprykk til førstelektor/dosent.
- Jobbe aktivt for å rekruttere og beholde det underrepresenterte kjønn i studieprogram med skjev kjønnsbalanse.
- Ha spesielt fokus på rekruttering av menn til administrative stillinger (65 % kvinner)