

FRAMLEGGNOTAT TIL FAKULTETSSTYRET

Til: Fakultetsstyret

Fra: Dekan

Sakstype (O/D/V): Vedtakssak

Arkivsaksnr: 2015/14145

Vedlegg: Handlingsplan for kjønnsbalanse

Møtedato: 15. desember 2015

Sakstittel: Handlingsplan for kjønnsbalanse

Saksbehandler: Mette Groseth Langballe

Fakultetet skal vedta ny Handlingsplan for kjønnsbalanse for perioden 2016-2018.

Som tidligere er målsettingen å oppnå en jevnere kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger og en jevnere kjønnsbalanse på fakultetets studieprogrammer. Nytt i denne handlingsplanen er at vi også setter et mål på antall kvinnelige søkere til EU-prosjekter.

I denne handlingsplanen ønsker vi å ha fokus på kvinnelige postdoktorer og karriereutvikling. Karriereutvikling for postdoktorer generelt er sentralt innenfor fakultetets nye postdoktorprogram og likestillingstiltakene vil utformes i samarbeid med og innenfor rammene av postdoktorprogrammet. I tillegg videreføres tiltak som kurs i forskningsveiledning og forskningsledelse og mediehåndteringskurs.

Følgende mål settes for perioden:

1. Øke andel kvinner i vitenskapelige toppstillinger (SKO 1013) til 35 % (30 % i 2014)
2. Øke andel kvinner i professor II-stillinger (SKO 8013) til 30 % (24 % i 2014)
3. Øke andel kvinner i faglige lederstillinger (SKO 1404) til 20 % (0 % i 2014)
4. Øke andelen kvinner som søkere til EU-finansiert forskning til 30 % (
5. Øke andel av det underrepresenterte kjønn i studieprogram med skjev kjønnsbalanse, slik at det underrepresenterte kjønn utgjør minst 30 %.

I 2016 er sentrale UiO-likestillingsmidler tildelt direkte til fakultetet, i motsetning til tidligere hvor midlene ble tildelt etter søknader. I tillegg har fakultetet avsatt egne midler, slik at den totale rammen for likestillingsarbeidet er på 1,2 millioner kroner i 2016.

Budsjettet for likestillingsarbeidet 2016 ser slik ut:

Mediehåndteringskurs:	kr 200 000
Kurs i forskningsveiledning og forskningsledelse:	kr 150 000

Gjesteforskerprogram:	kr 200 000
Postdoktorprogram:	kr 200 000
Tiltak på studieprogrammer:	kr 200 000
Etter søknad på instituttene:	kr 250 000
Total	kr 1 200 000

Nærmere beskrivelse av tiltakene

Mediehåndteringskurset

Fakultetet arrangerte høsten 2015 og våren 2015 et mediehåndteringskurs for kvinnelige ansatte. Kurset ble holdt av Gambit H+K og har fått svært god evaluering. De viktigste punktene i kurset er:

- Kort og tydelig presentasjon av forskning med kamera og analyse
- Hvordan jobber en nyhetsredaksjon?
- Hvilke rettigheter og plikter har du som intervjuobjekt?
- Innsalgsnotat til redaksjoner
- TV-intervju med analyse

Målsettingen med kurset er at fagmiljøer med ujevn kjønnsbalanse får eksponert det underrepresenterte kjønn i media. Fakultetet vil derfor også åpne for menn fra fagmiljøer der de er underrepresenterte.

Erfaringen viser at deltakerne i mye større grad enn tidligere benytter seg av fakultets kommunikasjonsressurser etter deltakelse på kurset.

Kurs i forskningsveiledning og forskningsledelse

Siden 2009 har fakultetet arrangert kurs i forskningsveiledning og forskningsledelse i samarbeid med Helse Sør Øst og Legeforening (fra 2015 kun i samarbeid med Helse Sør øst).

Bakgrunnen for at fakultetet ønsket et slikt kurs var at mange av fakultetets tidligere doktorander, med betydelig vitenskapelig produksjon i form av publikasjoner, manglet erfaring med å veilede andre til doktorgrad. I de fleste tilsettingsprosesser i vitenskapelig toppstillinger forventer fakultetet at søker har veiledet kandidat til doktorgrad og for å få professorkompetanse må man ha vært hovedveileder for en kandidat. Kurset skal gi teoretisk og praktisk trening i forskningsveiledning. Hensikten er å øke deltakernes bevissthet på forskningsveiledning som prosess og sin egen rolle som veileder, rollen til den som blir veiledet og relasjonen dem i mellom. Kurset skal gi innsikt i forskningsledelse på ulike nivåer, etablering av forskningsmiljøer og nettverksbygging. Kurset består av tre moduler, hvor de to første ledes av Enhet for universitetspedagogikk, og den siste modul ledes av Søren Barlebo Rasmussen fra Copenhagen Business School.

Gjesteforskerprogram

Fakultetet ønsker å støtte opprettelse av gjesteprofessorprogram etter modell av Centre for Immune Regulation (CIR). Gjesteprofessorprogrammet ved CIR innebærer at gjesteprofessor har en ukes intensivt opphold ved senteret. Gjesteprofessor blir vanligvis bedt om å holde 1-2 forelesninger som er åpne for alle. Resten av tiden fordeles på gruppene i CIR, hvor postdoktorer og stipendiater får presentere sine data i mindre grupper for gjesteprofessor slik at de kan få tilbakemeldinger og råd.

For et likestillingsperspektiv er det viktigste ved programmet at det blir presentert meget gode rollemodeller for de kvinnelige forskerne ansatt ved senteret. Fakultetet ønsker å få til flere slike gjesteforskerprogram ved andre fagmiljøer.

Postdoktorprogram

Fakultetet har et høyt antall kvinnelige forskere på postdoktornivå og ved å satse målrettet på denne gruppen vil antall kvalifiserte søkere til vitenskapelige toppstillinger øke. Særlige tiltak skal rettes mot denne gruppen og følges systematisk opp med følgeforskning for å kartlegge effekten av de tiltak som iverksettes. Karriereutvikling for postdoktorer står sentralt i fakultetets nye postdoktorprogram og likestillingstiltakene vil utformes i samarbeid med og innenfor rammene av postdoktorprogrammet. Pedagogisk utvikling og systematisk oppfølging av likestillingstiltakene skal knyttes til Helsevitenskapelig utdanningscenter (HUS). Programmet vil bestå av følgende elementer:

- Mentorordning
- Søkerkurs
- Følgeforskning

Tiltak på studieprogrammene

Fakultetet har en svært ujevn kjønnsfordeling på neste alle studieprogrammer. Forskningsrapporten *Kjønnsbalanse og læringsutbytte* viser at en jevn fordeling av kjønn på studieprogram er positivt for både det sosiale miljøet, læringsmiljøet og læringsutbytte. Følgende kjønnsfordeling er det på fakultetets studieprogrammer i 2015:

Studieprogramnavn	2015	
	Kvinne	Mann
Avansert geriatrisk sykepleie	11	3
European Master in Health Economics and Management	18	17
Forskerlinjen i medisinstudiet	4	8
Health Economics, Policy and Management	54	27
Helseadministrasjon	55	31
Helsefagvitenskap	82	15
Helseledelse og helseøkonomi	118	33
International Community Health	36	17
Klinisk ernæring	152	9
Medisin	829	429
Sykepleievitenskap	12	1
Sykepleievitenskap (deltid)	35	4
Sum	1406	594

*Emnestudenter ikke inkludert

Som vi ser av tabellen over er kun 30 % av de registrerte studentene menn. Kun forskerlinjen har flest mannlige studenter, og studieprogrammet European Master in Health Economics and Management har omtrent like mange mannlige som kvinnelige studenter.

I 2014 mottok studieprogrammet i klinisk ernæring sentrale likestillingsmidler for å gjennomføre tiltak for å bedre kjønnsbalansen. Flere andre studieprogram ønsker også å iverksette lokale tiltak for å bedre kjønnsbalansen.

Vedlagt følger Handlingsplan for kjønnsbalanse.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret slutter seg til Handlingsplan for kjønnsbalanse 2016-2018 og mål som er satt for perioden.

HANDLINGSPLAN FOR KJØNNSBALANSE VED DET MEDISINSKE FAKULTET 2016 -2018

Hovedmål:

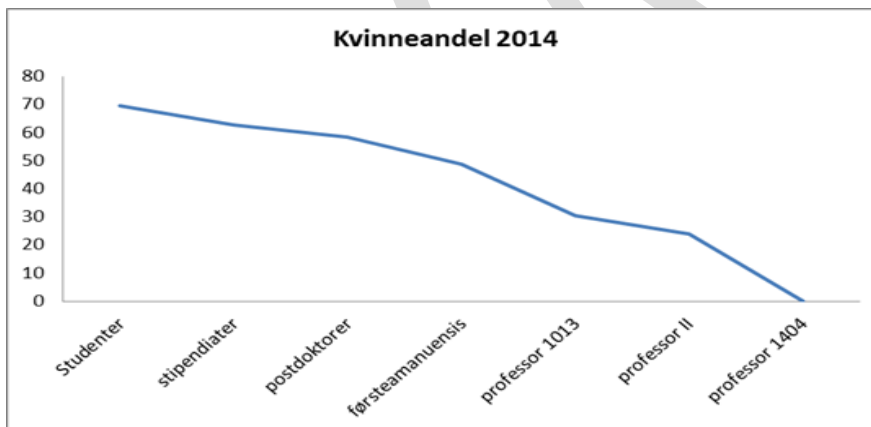
Det medisinske fakultet skal være et internasjonalt ledende fakultet med en aktiv likestillingspolitikk for kjønnsbalanse i forskning og utdanning.

I henhold til likestillingsloven skal offentlige myndigheter arbeide aktivt, målrettet og systematisk for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder. I dette ligger et krav om at kjønnsmessige konsekvenser rutinemessig skal inngå som et ledd i saksforberedelse og beslutningsprosesser på alle nivåer.

Det medisinske fakultet har som målsetting å oppnå en jevnere kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger og på fakultetets studieprogrammer.

Fakultetet vil arbeide målrettet for at kvinnelige forskere på postdoktornivå skal styrke sine muligheter for akademisk karriere.

Status for kjønnsbalansen på ulike nivåer i den akademiske karrierestigen, viser at andelen kvinner synker på hvert nivå fra student til fast vitenskapelig tilsatt.



Arbeidet for bedre kjønnsbalanse innebærer:

- konsentrert satsing på å få kvinner i faglige toppstillinger og som forskningsledere
- at i miljøer hvor det er betydelig overvekt av kvinner skal det arbeides for å rekruttere menn
- at det i studieprogrammer med overvekt av et kjønn skal det arbeides for å rekruttere studenter av det undertallige kjønn

Det medisinske fakultet skal:

1. Øke andel kvinner i vitenskapelige toppstillinger (SKO 1013) til 35 %
2. Øke andel kvinner i professor II-stillinger (SKO 8013) til 30 %

3. Øke andel kvinner i faglige lederstillinger (SKO 1404) til 20 %
4. Øke antall kvinner som søkere til EU-finansiert forskning
5. Øke andel av det underrepresenterte kjønn i studieprogram med skjev kjønnsbalanse, slik at det underrepresenterte kjønn utgjør minst 30 %.

Formalia

Likestillingsloven anvendes med hensyn på kjønnsrepresentasjon ved oppnevninger av forskningsutvalg, samarbeidsutvalg m.m.

Ledelse og holdninger

Fakultetet vil tydeliggjøre likestillingsaspektet som et lederansvar på fakultet- og instituttnivå og sørge for at likestilling mellom kjønnene er integrert i fakultetets strategiske arbeid og et tema for styret, samt gjenstand for rapportering i tertialrapporter.

Fakultetet skal tydeliggjøre at suksesskriterier for ledere på alle nivåer i fakultetet innbefatter økning i antall kvinner i toppstillinger, som forskningsledere, og økning i det underrepresenterte kjønn på studieprogrammer. Et av suksesskriteriene er dessuten at ledere tilrettelegger for at kvinnelige postdoktorer fremmer sin akademiske og internasjonale karriere.

Det medisinske fakultet ønsker å iverksette tiltak som primært er kompetansehevende og bidrar til å styrke forståelsen og innsatsen for kjønnsbalanse. Kompetansehevende tiltak har for den kommende handlingsplanperioden et særlig fokus mot kvinnelige postdoktorer.

Hovedmål 1 Fremme kvinnelige postdoktorers vitenskapelige karrierer

Fakultetet har et høyt antall kvinnelige forskere på postdoktornivå, og ved å satse målrettet på denne gruppen vil antall kvalifiserte søkere til vitenskapelige toppstillinger øke. Særlige tiltak skal rettes mot denne gruppen og følges systematisk opp med følgeforskning for å kartlegge effekten av de tiltak som iverksettes.

Karriereutvikling for postdoktorer står sentralt i fakultetets nye postdoktorprogram og likestillingstiltakene vil utformes i samarbeid med og innenfor rammene av postdoktorprogrammet. Pedagogisk utvikling og systematisk oppfølging av likestillingstiltakene skal knyttes til Helsevitenskapelig utdanningssenter (HUS).

Instituttene velger ut noen (2-3) kvinnelige postdoktorer fra hver av de fire instituttene/enhetene med et særlig potensial for å hevde seg i konkurransen om internasjonal forskningsfinansiering og vitenskapelige stillinger.

Fakultetet skal:

Gruppen skal få et skreddersydd likestillingsopplegg som består av følgende:

1.1 Mentorordning

Det skal utvikles en pedagogisk velfungerende mentorordning for fakultet tilrettelagt for en gruppe kvinnelige postdoktorer som skal følges systematisk opp. Opplegget skal ha to bærebjelker:

- i) Den første skal ha en nasjonal og tverrfaglig profil med mål om å rådgi, stimulere og motivere for alle sider ved norsk/nordisk akademisk karriere og øke forståelsen for alle sider av akademisk.
- ii) Den andre bærebjelken skal ha et internasjonalt fagspesifikt fokus og sees i sammenheng med gjesteforskerprogrammet (se punkt 2.5, hvor internasjonale kapasiteter (kvinner?) har et årlig to-ukers opphold ved UiO som bl.a. skal inkludere rådgiving av de utvalgte postdoktorene, innvielse i internasjonale nettverk etc.

Mentorordningen for kvinnelige postdoktorer vil være en pilot i utformingen av en bredere anlagt mentorordning myntet på alle fakultetets postdoktorer.

1.2 Søkekurs

Målet er å utvikle kompetanse til å skrive søknader til

- i) Ulike kilder for forskningsfinansiering med særlig vekt på EU-finansiering
- ii) Søke vitenskapelige stillinger (herunder å profilere personlige CV-er)

1.3 Følgeforskning

I regi av HUS skal gruppen følges systematisk opp med sikte på å kartlegge erfaringer og effekter av likestillingstiltakene.

I 2017 skal fakultet (ved HUS) søke Norges forskningsråds program for kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse (BALANSE). Hensikten er å styrke den finansielle basen for utvikling og evaluering av denne innovative likestillingsinnrettede postdoktormodellen. Kartlegging av likestillingsmodellen antas å ha konstruktive effekter også for tilsvarende del av fakultetets ordinære postdoktorprogram.

Hovedmål 2 Kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger skal øke

Fakultet har hatt en overvekt av kvinner i studieprogrammer og rekrutteringsstillinger i mange år. Selv om rekrutteringsgrunnlaget har vært godt, har andelen kvinner i vitenskapelige toppstillinger økt sakte, og mindre enn vedtatte målsettinger. Det er derfor nødvendig å ha med kjønnsperspektivet i rekrutteringsprosessen. Fakultet vil også bidra med kompetansehevende tiltak for å øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger.

Fakultet skal:

- 2.1 Alle faste vitenskapelige toppstillinger (førsteamanuensis/professor) skal som hovedregel lyses ut som førsteamanuensis for å sikre kjønnsbalansert nyrekruttering. Utllysning av professorstillinger skal begrunnes særskilt.
- 2.2 Bi-stillinger skal lyses ut som førsteamanuensis/professor II.

- 2.3 Benytte "lete- og søkekomiteer" ved kunninggjøring av faste vitenskapelige stillinger og faglige lederstillinger for å identifisere og rekruttere aktuelle kvinnelige søkere, nasjonalt og internasjonalt.
- 2.4 Stimulere kvinner til å søke toppstillinger, basert på kompetansekartlegging
- 2.5 Delfinansiering av gjesteforskerprogram som bidrar til gode rollemodeller for kvinnelige forskere
- 2.6 Videreføre samarbeidet med Helse SørØst om forskningsveiledningskurset med sikte på å øke rekrutteringsgrunnlaget til toppstillinger i klinisk akademisk medisin
- 2.7 Stimulere til kvinners deltakelse på forskningslederkurs i regi av UiO

Hovedmål 3 Bedre kjønnsbalansen i utvalgte studieprogrammer

De fleste av fakultetets studieprogrammer har en svært skjev kjønnsbalanse. Målet er en god representasjon av begge kjønn i alle studieprogrammene. Fakultetet vil evaluere tiltakene som er gjennomført for en jevnere kjønnsbalanse ved studieprogrammet i ernæring og iverksette målrettede tiltak ved andre studieprogrammer.

Fakultetet har sammen med Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Det odontologiske fakultet foreslått for UiO-ledelsen at man i profesjonsstudiene medisin, odontologi og psykologi skal ved inntak sette en nedre grense for det underrepresenterte kjønn på 30 %.

Fakultetet skal:

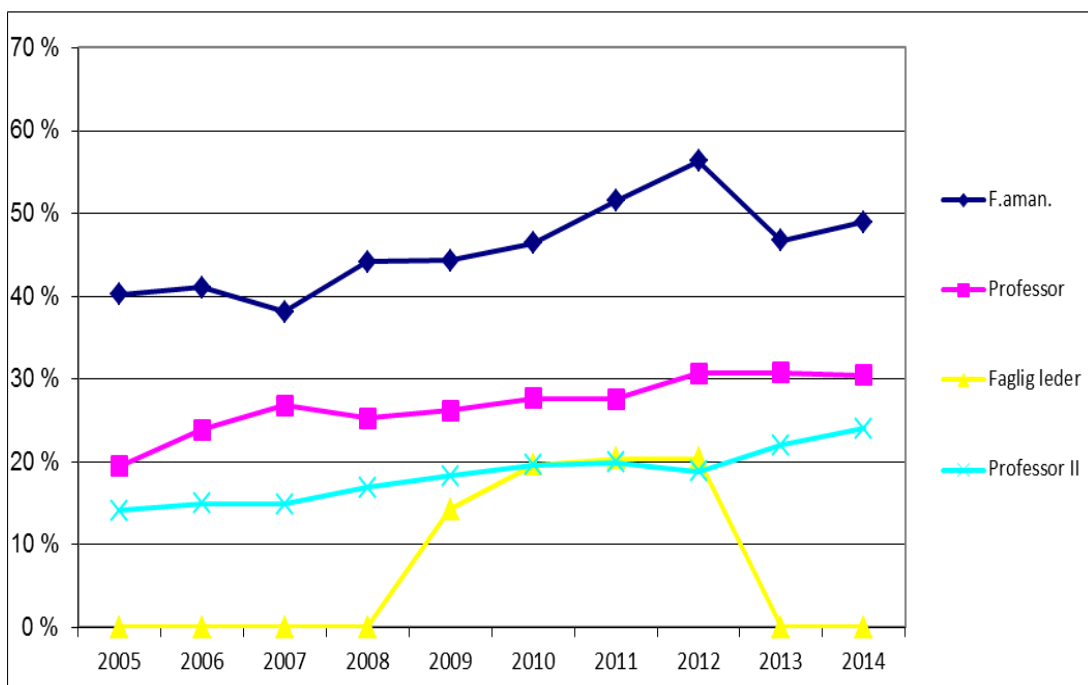
- 3.1 I samarbeid med studieprogrammene finansiere lokale tiltak med sikte på å bedre kjønnsbalansen

Hovedmål 4 Formidling

I fagområder med ujevn kjønnsbalanse skal det underrepresenterte kjønn synliggjøres i media.

Fakultetet skal:

- 4.1 Arrangere to mediehåndteringskurs i året.



Stillingsnavn	2005		2006		2007		2008		2009	
	Totale årsverk	Antall kvinner	Totale årsverk	Antall kvinner	Totale årsverk	Antall kvinner	Totale årsverk	Antall kvinner	Totale årsverk	Antall kvinner
Førsteamanuensis (1011)	38,3	15,4	37,7	15,5	45,1	17,2	42,3	18,7	42,7	18,9
Professor (1013)	124,0	24,2	122,8	29,4	130,0	34,8	129,7	32,8	120,1	31,5
Faglig leder (1404)	5,2	0,0	5,4	0,0	6,4	0,0	6,4	0,0	7,0	1,0
Professor II (8013)	35,4	5,0	36,0	5,4	35,0	5,2	36,7	6,2	36,9	6,8

Stillingsnavn	2010		2011		2012		2013		2014	
	Totale årsverk	Antall kvinner	Totale årsverk	Antall kvinner	Totale årsverk	Antall kvinner	Totale årsverk	Antall kvinner	Totale årsverk	Antall kvinner
Førsteamanuensis (1011)	41,8	20,3	47,9	24,7	44,0	24,8	45,4	21,2	56,8	27,8
Professor (1013)	129,4	36,6	121,0	33,4	120,3	37,0	125,5	38,7	116,7	35,9
Faglig leder (1404)	5,1	1,0	4,9	1,0	4,9	1,0	3,5	0,0	4,0	0,0
Professor II (8013)	36,8	7,0	37,9	7,6	37,9	7,2	39,8	8,8	43,2	10,4

UTKAST