

Til KHMs styre
Fra Museumsdirektøren

Sakstype: Diskusjonssak
Møtedato: 09.02.2018
Notatdato: 31.01.2018
Saksbehandler: HR-sjef Stina Mosling

Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold – UiOs handlingsplan 2018-2020, videre arbeid med lokal handlingsplan for Kulturhistorisk museum (KHM) og bruk av øremerkede midler i 2018

Behandling av saken i forkant av styremøtet:

- Saken ble diskutert på KHMs ledermøte 26.02.2018
- Saken ble drøftet med tjenestemannsorganisasjonene i IDF-møte 06.02.2018

Hva er formålet med å ta opp saken i styremøtet?

Saken er delt i tre, likeså formålet:

- 1) Gjøre styret kjent med UiOs handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020 (som skal behandles av UiO-styret 6.2.18)
- 2) Informere om hvordan KHM organiserer arbeidet med lokal handlingsplan som skal bidra til å understøtte UiOs handlingsplan. De lokale planene skal inneholde tiltak som tar utgangspunkt i lokale utfordringer.
- 3) Informere om hvordan de øremerkede likestillingsmidlene skal benyttes i 2018

1. UiOs handlingsplan 2018-2020

UiOs likestillingspolitikk er forankret i Strategi 2020, hvor målsettingen er at UiO skal ha en tydelig profil for likestilling ved rekruttering og skal tilstrebe bedre kjønnsbalanse på de ulike stillingsnivåene, samt ha incentivordninger som fremmer kvinner til toppstillinger. Likestillingspolitikken er videre konkretisert i Handlingsplanen for likestilling og kjønnsbalanse som skal behandles i UiO-styret 6.2 (utkast vedlagt).

UiOs handlingsplan for **2015-2017** hadde følgende hovedmål:

1. **Et tydeligere lederansvar for likestilling**
I 2017 skal UiO ha en ledelse på alle nivåer som bidrar til å fremme UiOs likestillingspolitiske målsettinger og tiltak. Dette gjelder likestilling og kjønnsbalanse blant studenter og ansatte, både i vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger.
2. **Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke**
Det er fremdeles klar overvekt av menn som er ansatt som faste vitenskapelige medarbeidere ved UiO.
3. **Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer**
Mange av studieprogrammene ved UiO har en svært skjev kjønnsbalanse. Målet er jevn kjønnsbalanse og god representasjon av begge kjønn i alle studieprogrammer.



Hvilke resultater UiO, fakultetene og museene har oppnådd i handlingsplanperioden kommer vi tilbake til når likestillingsrapporten er klar i midten av februar.

Den nye handlingsplanen for **2018-2020** har følgende hovedmål:

1. Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
 2. Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke
 3. Styrke arbeidet med mangfold ved UiO
 4. Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer
- (se for øvrig vedlagte handlingsplan i sin helhet)

Alle fakulteter, museer og sentre skal i tillegg ha egne tiltaksplaner for likestilling og kjønnsbalanse. De lokale planene skal inneholde tiltak som tar utgangspunkt i lokale utfordringer.

Forslag til vedtak 1):

KHMs styre tar utkastet til handlingsplan for 2018-2020 til orientering.

2. Videre arbeid med å utarbeide lokal handlingsplan for KHM

Den lokale handlingsplanen skal ta utgangspunkt i lokale utfordringer. Når det gjelder likestilling mellom kjønn ligger utfordringen på professornivå.

Bakgrunn - lokale utfordringer ved KHM:

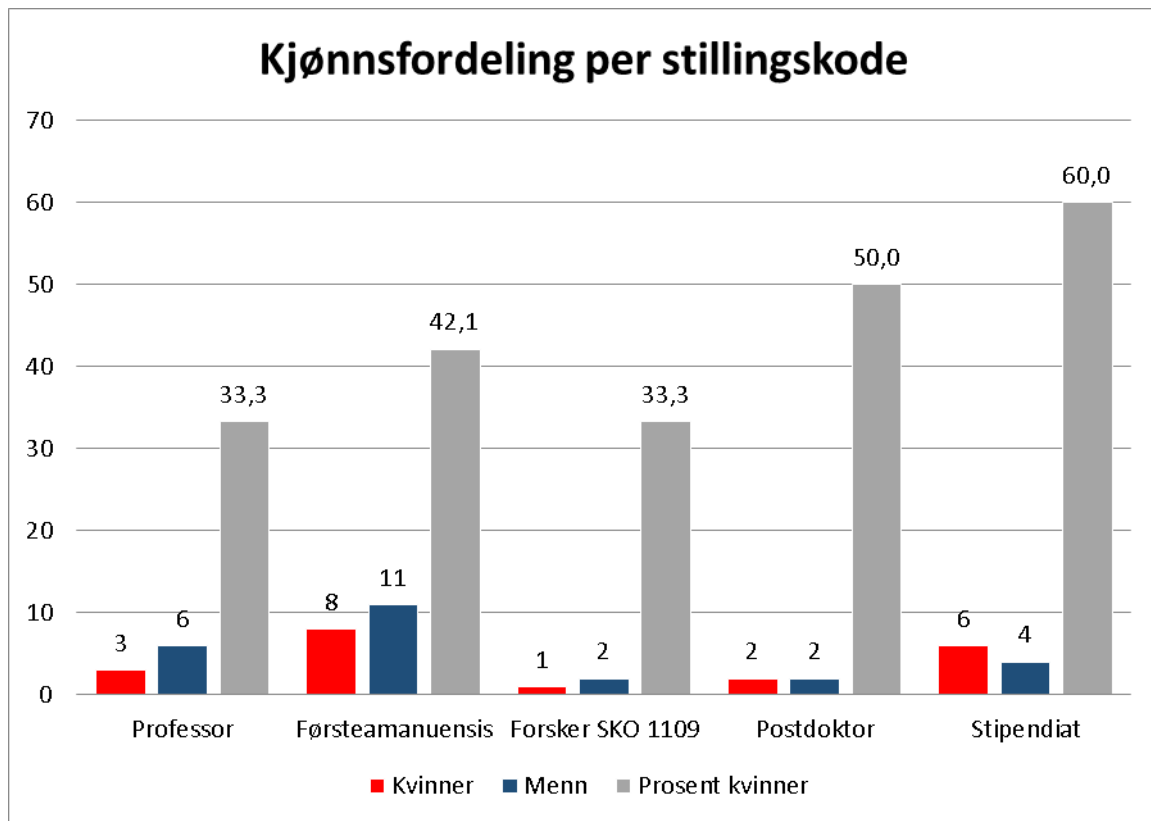
Tabell 2: Andel kvinnelige professorer (SKO 1013) fordelt på fagmiljø i 2016 og 2017 (DBH) – uttrekk pr. oktober 2017

| Fakultet/enhet | 2016 | | | 2017 | | |
|-----------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|
| | Totalsum | Kvinner | Prosent | Totalsum | Kvinner | Prosent |
| HF | 143,9 | 55,9 | 38,8 | 145,2 | 54,7 | 37,7 |
| JUR | 56,1 | 16,7 | 29,8 | 63,5 | 21,7 | 34,2 |
| MN | 242,8 | 46,4 | 19,1 | 239,0 | 47,9 | 20,0 |
| MED | 117,3 | 39,8 | 33,9 | 113,8 | 41,6 | 36,6 |
| OD | 34,3 | 15,7 | 45,8 | 29,6 | 14,1 | 47,6 |
| SV | 108,9 | 36,0 | 33,1 | 116,8 | 38,6 | 33,1 |
| TF | 15,0 | 3,0 | 20,0 | 14,0 | 3,0 | 21,4 |
| UV | 44,5 | 22,5 | 50,6 | 44,3 | 22,3 | 50,3 |
| KHM | 10,0 | 3,0 | 30,0 | 9,0 | 3,0 | 33,3 |
| NHM | 12,4 | 1,0 | 8,1 | 13,0 | 1,0 | 7,7 |
| Andre* | 7,0 | 4,0 | 57,1 | 8,4 | 5,8 | 69,0 |
| Totalsum | 792,1 | 244,0 | 30,8 | 796,5 | 253,7 | 31,9 |

*Sentre direkte under Universitetsstyret, UiO: ledelse og støtteenheter og rektoratet

Kulturhistorisk museums likestillingsutfordring har vært knyttet til andelen kvinner i professorstillinger. Fra 2016 til 2017 har vi hatt en positiv utvikling, men det skyldes dessverre ikke flere kvinnelige professorer, men at én mannlig professor som gikk av med pensjon. Nå har KHM 33,3 % kvinner i professorstilling.

Tabell som viser kjønnsfordeling per stillingskategori for KHM – pr. 31.12.2017:



Tiltakene som arbeidsgruppen skal utarbeide bør derfor ha som mål å øke andelen kvinner i professorstillinger. KHM følger i dag UiOs likestillingstiltak om utlysning av stillinger på førsteamanuensisnivå og moderat kjønnskvoteing av kvinner ved tilsetninger i førsteamanuensisstillinger.

Videre anbefales det at de lokale tiltakene er et supplement til de sentrale tiltakene som KHM kan benytte seg av uten ekstra kostnader, f.eks opprykksseminar og kvalifiseringsstipend: <https://www.uio.no/for-ansatte/kompetanse/likestillingstiltak/>

Når det gjelder kjønn og mangfold er KHM en aktiv bidragsyter i samfunnsdebatten gjennom forskning og ved å lage arrangementer og utstillinger med et kjønns- og mangfoldsperspektiv. KHMs forskere bidrar med økt kunnskap om mangfold, kulturell integrasjon, religion- og kulturforståelse. Eksempler på utstillinger og arrangementer er Pride-utstillingen med arrangementer, Samefolkets dag, Den internasjonale Rom-dagen, arrangementer knyttet til Kongos nasjonaldag m.m.

I 2018 setter UiO i gang et arbeid med å utrede mangfoldsutfordringene til UiO for å få et bredere kunnskapsgrunnlag å basere det videre arbeidet på. Når den rapporten er klar vil vi vite mer om hvor det bør settes inn tiltak for å styrke arbeidet med mangfold. Det anbefales derfor ikke å iverksette noen nye tiltak utover det KHM allerede gjør før rapporten om UiOs mangfoldsutfordringer foreligger.

Tiltak som har vært diskutert i UiOs likestillingskoordineringsgruppe er f.eks integrasjon av ansatte med utenlandsk- eller innvandrerbakgrunn, rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn (etter SSBs definisjon¹).

Museumsdirektøren har etter å ha rådført seg med ledergruppa besluttet å organisere arbeidet på følgende måte:

- Ledergruppa er arbeidsgruppe som jobber fram lokale tiltak.
- HR-sjef organiserer/ koordinerer arbeidet.
- Medbestemmelse skal sikres gjennom involvering av tjenestemannsorganisasjonene i IDF-møter

Arbeidsgruppens oppdrag blir å utarbeide et forslag til lokal tiltaksplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold og legge denne fram for ledergruppa og styret.

3. Bruk av øremerkede likestillingsmidler i 2018:

Fakultetene og museene får hvert år tildelt øremerkede midler til likestillingsformål. For KHM er beløpet 107 000 kr. årlig. KHM har overført pengene fra 2017 til 2018 for å samle til en større pott som kan brukes målrettet, dvs. at vi har disponible øremerkede likestillingsmidler på 214 000 kr. i år. Dette er midler som kan benyttes til andre tiltak utover de som tilbys sentralt. Det er usikkert om ordningen med øremerkede likestillingsmidler videreføres (ordningen evalueres nå).

UiO tilbyr på sentralt nivå følgende insentivordninger og tiltak:

- Kvalifiseringsstipend- 100 000 kr. som kan brukes til å frigjøre tid til forskning, reisevirksomhet eller annet som man mangler for å kvalifisere til opprykk. Kan gis opptil 3 ganger til samme person
- Opprykksseminar – med formål å informere om regelverk, tydeliggjøre muligheter, gi tips og råd gjennom erfaringsdeling med kvinnelige professorer som har søkt opprykk eller sittet i bedømmelseskomité for opprykk
- Coachinggrupper - Hensikten med coachinggruppene er å etablere nettverk og en møteplass der deltakere holder fokus på hovedmålet - karriereutvikling og opprykk til professor. På møtene i coachinggruppen får deltakerne hjelp og innspill fra andre til eget kvalifiseringsløp, hjelp til skriving av søknad når det er aktuelt, profesjonelle råd om personlig effektivitet og organisering av sine aktiviteter. Møtene følger et strukturert opplegg og ledes av konsulenter med erfaring fra universitetsmiljøet.
- Mentorordning for kvinnelige postdoktorer – Ordningen har som formål å 1) bidra til kvinnelige forskeres karriereutvikling, herunder avklaring av karrieremål og karrieremuligheter. 2) Skape rammer for et gjensidig forpliktende samarbeid mellom en mentee og en mentor på tvers av organisasjonen. 3) Medvirke til faglig og personlig utvikling for både mentee, mentor og organisasjonen.

Se UiOs tiltak her: <https://www.uio.no/for-ansatte/kompetanse/likestillingstiltak/>

¹ *Innvandrere i Norge er utenlandsfødte personer med to utenlandsfødte foreldre som er registrert bosatt i landet. Adopterte fra utlandet regnes ikke som innvandrere. I spørsmålene siktes det til innvandrere med landbakgrunn fra Øst-Europa, Asia (inkl. Tyrkia), Afrika og Sør- og Mellom-Amerika. Flyktninger er en undergruppe av innvandrere som har kommet til landet av fluktgrunner og fått asyl eller opphold på humanitært grunnlag. Kilde: SSB)*

Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning (KIF-komiteen) har utarbeidet en oversikt over tiltak og virkemidler som benyttes ved ulike universiteter i dag (vedlagt), som KHM har sett hen til i forarbeidene til denne saken. Lenke:

<http://kifinfo.no/nb/content/tiltak>

I tillegg kan vi trekke på erfaringer fra Universitetet i Tromsø. I 2004 var de dårligst i klassen med kun 12,5 % kvinnelige professorer. I dag er de best i klassen med 32,9 % kvinnelige professorer. De igangsatte et opprykksprosjekt for å få flere kvinnelige førsteamanuensiser til å søke opprykk og støtte de med virkemidler til å kvalifisere seg.

De øremerkede likestillingsmidlene til KHM er ikke en stor sum, 214 000 kr. i år. Brukt på riktig måte og rett tiltak så kan de likevel få den ønskede effekten å bidra til at våre kvinnelige førsteamanuensiser kvalifiserer seg for opprykk/ søker opprykk.

KHM's HR-sjef har innhentet synspunkter fra den aktuelle målgruppen (kvinnelige førsteamanuensiser) om hva de mener det kan være verdifullt å bruke midlene på. Konkrete forslag til tiltak fra de er:

1. Reisebidrag til forskningsopphold i utlandet eller til å delta på internasjonale konferanser/ i internasjonale komiteer.
 - Dette vil styrke deres mulighet for opprykk ettersom internasjonale bidrag (for eksempel konferanseforedrag, publikasjoner eller deltakelse i faglige nettverk) normalt er et krav.
2. Midler til oversettelse og/ eller språkvask av artikler som kan bli nivå 2 publikasjoner.
3. Skrivekurs (norsk og engelsk)
4. Talecoaching/ kurs i formidling

Museumsdirektørens anbefaling er at:

- a) *De øremerkede midlene til likestilling benyttes på målrettede, individuelle tiltak etter en prioritering av hvem som har behov og hvilke kriterier som ligger til grunn for å kvalifisere seg til professoropprykk.*
- b) *Midlene fordeles etter søknad fra kvinnelige førsteamanuensiser.*
- c) *Søknadene forankres hos seksjonsleder. Seksjonsleder veileder i forhold til hvilke tiltak det søkes om.*
- d) *Det skal rapporteres på bruk av midlene*
- e) *Museumsdirektøren beslutter hvilke søknader som innvilges. HR/ personal saksbehandler søknadene.*
- f) *Dersom det blir penger til overs vurderes fellestiltak eller bevisstgjørende tiltak i regi av administrasjonen.*

Forslag til vedtak:

KHM's styre støtter museumsdirektørens anbefaling om bruk av de øremerkede midlene.

Vedlegg:

- a) Handlingsplan for likestilling Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020
- b) Informasjon fra *Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning*
<http://kifinfo.no/nb/content/tiltak> om tiltak og virkemidler