

Unntatt offentlighet jf. offl.§ 25

Til: Fakultetsstyret
Fra: Dekan
Sakstype: Orienteringssak
Saksnr: O-SAK 6/2023
Ephorte saksnr:
Møtedato: 08.06.2023
Notatdato: 26.5.2023
Saksbehandler: Jannicke Monsen

Rekruttering av kvinner til førstestillinger (Balansehub)

Kort oppsummering

- Rapporten «Varig økning av kvinneandelen i faste stillinger på SV-fakultetet ved UiO: Hvordan kan fakultetet støtte kvinners karriereutvikling til faste stillinger?» utarbeidet av AFF ble offentliggjort 4. mai
- Fakultetet har publisert noen kommentarer til kontrakten, og jobber videre med resultatene.
- Ledersamlingen på Tøyen 23.05.2023 satt startskuddet for diskusjoner av funnene, og videre behandling og tiltak vil også harmoniseres med opptakten til ny handlingsplan for likestilling

Bakgrunn

Ved utgangen av forrige handlingsplan for likestilling ble ikke målet om kjønnsbalanse i førstestillinger innen 2020 oppnådd. Derfor ble det nedsatt et prosjekt for å jobbe aktivt med problemstillingen. Fakultetet har arrangert samlinger, forberedt innledninger og diskusjoner for instituttlederne for å sikre eierskap til problemstillingen og sikre etterlevelse av intensjonen med prosjektets målsetting. I tillegg ville fakultetet også undersøke hvor i rekrutteringsprosessen kvinner faller fra, samt undersøke kvinnelige postdoktorers opplevelse av arbeidsmiljø, ledelse, identitet, kompetanse og strukturelle forhold. Konsulentselskapet AFF ble engasjert for å undersøke dette. AFFs funn og observasjoner er dokumentert i rapporten «Varig økning av kvinneandelen i faste stillinger på SV-fakultetet ved UiO: Hvordan kan fakultetet støtte kvinners karriereutvikling til faste stillinger?».

Rapportens funn

Undersøkelsen bestod av to deler med ulik metodisk tilnærming. For å undersøke hvor i rekrutteringsprosessen kvinner fra ble rekrutteringsdata i perioden 2012-2021 gjennomgått. Totalt var det 85 rekrutteringsprosesser til førsteamanuensis som resulterte i 117 ansettelse til instituttene og senter for teknologi, innovasjon og kultur. Totalt sett er det færre kvinner som søker vitenskapelige stillinger, men andelen kvinner øker gjennom rekrutteringsprosessen. Det er



betydelige forskjeller mellom instituttene både i kvinneandel blant søkerne, antall ansettelser og kvinneandelen blant ansettelsene.

Del to av rapporten tar utgangspunkt i intervjuer med kvinnelige postdoktorer (n=13) hvor man søkte å belyse deres opplevelser knyttet til følgende temaer: 2a kvinner og arbeidsmiljø; 2b identitet og rolle; og 2c ledelse, kompetanse og struktur. Funnene i denne undersøkelsen pekte på flere forhold som gjør at disse kvinnelige postdoktorene har negative opplevelser knyttet til sin jobbsituasjon. De intervjuede ønsker mer inkludering i arbeids- og fagmiljø, mer tid til forskning og mindre tid på ikke-meritterende oppgaver, samt mer støtte fra leder og rollemodeller. Videre peker intervjufunnene på at de ønsker seg flere stillinger å søke på men at de har en viss frykt for å legge ned tid i søknadsprosesser som de oppfatter som lite transparente og med lav mulighet for å lykkes. Noe av det som bekymrer kvinnene mest, er rollekonflikten knyttet til hvor mye tid de tenker må legges ned for å ha mulighet til å kvalifisere til fast stilling, sett oppimot hva som kreves av dem på hjemmebane – spesielt knyttet til det å ha barn. Besvarelsene kan tyde på at det eksisterer noen misforståelser knyttet til forlengelser ifm lovpålagte permisjoner, og videre at disse tid-for-tid forlengelsene ikke er tilstrekkelig for å kompensere for ulempen barnefødsler påfører forskningsfremdriften.

Fakultetets kommentar til AFF-rapporten

Fakultetet ønsket ikke redigere for mye i AFFs rapport ettersom det kan skape uklare oppfattelser av hva fakultetets standpunkt er. Rapporten er derfor i stor grad en dokumentasjon på det arbeidet AFF har utført, og med de iboende bias som konsulentene måtte ha. Fakultetet fant det nødvendig å påpeke at AFF ikke har mottatt fulle datasett på alle rekrutteringsprosesser i perioden 2012-2021. Dette skyldes mangler basert på skifte av rekrutteringssystem som kan ha gitt noen «missing data», samt at spesielt ØI ikke alltid har like tydelige faser dokumentert som denne rapporten tar utgangspunkt i. Dette betyr at det er foretatt flere ansettelser ved ØI enn det som fremkommer i rapporten, og kvinneandelen i ansettelser totalt sett er også noe bedre.

Fakultetet kjenner seg ikke igjen i at det ikke gis forlengelser knyttet til lovpålagte permisjoner, ettersom slike forlengelser gis helt rutinemessig etter melding om vedtak fra NAV. Derimot er det rom for forbedringer i informasjonstiltak og forventningsavklaring knyttet til ansettelsesvilkår med tilhørende rettigheter og plikter.

Videre arbeid

Ledersamlingen på Tøyen 23.5.2023 hadde blant annet oppfølging av rapporten som tema. Både instituttledere, kontorsjefer, undervisningsledere samt seksjonssjefer deltok. Gruppene diskuterte følgende spørsmål: 1.1. Hvordan få flere gode kvinner inn i søkerbunken, 1.2. Hvordan skape ledertrykk på likestilling i rekrutteringsprosessene, 1.3. Måler vi kvalitet på riktig måte (sammenligning av utlysningstekster fra 3 institutter), 2.1. Kjenner vi oss igjen i bildet som tegnes (i rapportens oppsummeringer av funn til tema 2a, 2b og 2c), 2.2. Er det andre utfordringer, 2.3. Hva gjør vi med det.

Ledersamlingen var startskuddet for det videre arbeidet som må utdypes og spisses videre. Fakultetet ønsker å se denne diskusjonen i sammenheng med både ny handlingsplan for likestilling, samt karrierestøtte for yngre forskere. Gjeldende handlingsplan for likestilling gjelder ut 2023 ([Årsplaner, årsrapporter og handlingsplaner for Det samfunnsvitenskapelige fakultet - Det samfunnsvitenskapelige fakultet \(uio.no\)](#))

Anne Julie Semb
dekan

Gudleik Grimstad
fakultetsdirektør