

Kjønnsbalanse og mangfold ved psykologisk institutt, UiO

Kvalitet

Utlisningsrelevans

Psykologisk institutt (PSI) er en del av det samfunnsvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo (UiO). PSI ble etablert i 1909 og er med over 190 ansatte 1300 studenter landets største psykologifaglige utdannings- og forskningsinstitusjon. Til tross for et betydelig flertall av kvinnelige studenter har PSI en overvekt av menn i faglige toppstillinger (69%). Kjønnsbalansen varierer mellom de ulike fagavdelingene ved PSI, med 43% mannlige professorer ved fagavdeling for klinisk psykologi og 100% ved fagavdeling for kognitiv og klinisk nevrovitenskap. Denne differensierte ubalansen blant disiplinene krever virkemidler som er tilpasset særtrekkene ved de enkelte fagene, og støtter behovet for instituttneære tiltak.

Den skjeve kjønnsbalansen blant de faglige toppstillingene kan ikke tilskrives et historisk etterslep. I perioden 2016-2019 ble det utlyst 13 førstestillinger ved PSI, hvorav én av de tilsatte var kvinne. Denne ubalansen førte til at ledelsen ved PSI opprettet en arbeidsgruppe som evaluerte ansettelsesprosessene ved PSI, og la frem forslag til tiltak for å øke kvinneandelen ved rekruttering til førstestillinger. Basert på retningsgivende rapporter fra arbeidsgruppen søker vi støtte til å delta i BalanseHub for å bedre kjønnsbalansen blant de faglige toppstillingene. **Prosjektet fokuserer på systemorienterte og karrierefremmende tiltak for å initiere kulturelle og strukturelle endringer som fremmer likestilling og mangfold ved PSI.** Søknaden koordineres av ledelsen ved PSI, og har en klar forankring i instituttets ledergruppe og sentrale strategiske dokumenter og målsetninger.

Bakgrunn og behov

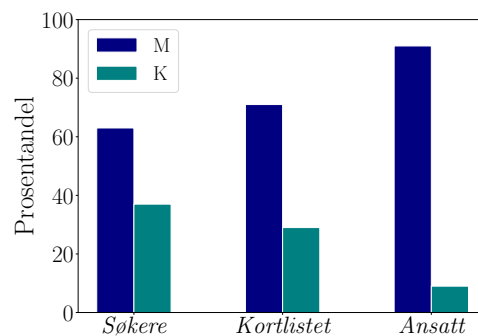
Kvinner er underrepresentert blant faglige toppstillinger i norsk forskning. Mens kvinneandelen ligger på 54% blant stipendiater og 48% blant førsteamanuenser i 2020, er 32% av de faglige toppstillingene dosent- og professorstillinger besatt av kvinner [1]. Det må tilsettes om lag 3000 kvinner i professorstillinger for å nå målet om kjønnsbalanse innen 2026 [2], og utviklingen mot kjønnsbalanse har gått langsommere enn forventet ut fra tilveksten av kvinnelige studenter de siste 20 årene [3]. I motsetning til forestillingen om at ubalansen kan tilskrives historiske forhold og etterslep, har skjevfordelingen ved PSI vært stigende. I 2016-2019 ble det utlyst 13 førstestillinger ved PSI. Av 183 søkere var 68 kvinner (37%), men kun én av de 13 stillingene ble besatt av en kvinne (9%, **Figur 1**).

Ubalansen står i kontrast til det betydelige flertallet av kvinner blant PSIs studenter på bachelor- (82%), master- (81%) og profesjonsstudiet (76%), stipendiatene på instituttets ph.d.-program (77%) og postdoktorene (71%).

På bakgrunn av disse tallene ble det nedsatt en arbeidsgruppe som evaluerte ansettelsesprosessene ved PSI i perioden 2016-2019. Gruppen identifiserte forbedringspotensial på flere områder i henhold til å oppfylle likestillingskravene i UiO sitt reglement, og foreslo konkrete systemorienterte og karrierefremmende tiltak for å bedre kjønnsbalansen. Søknaden bygger på arbeidsgruppens vurderinger og forslag til virkemidler.

Deltakelse i BalanseHub vil være en viktig katalysator for å implementere og konsolidere påbegynte institusjonelle og kulturelle endringer for å fremme kjønnsbalansen i de faglige toppstillingene.

Det er bred konsensus om at likestilling ikke utelukkende kan promoveres gjennom tiltak ovenfor personene eller gruppene som er diskriminert eller underrepresentert [4, 5], og i økende grad foreslås det systemorienterte tiltak med fokus på strukturelle og kulturelle endringer. Et eksempel på et systemorientert tiltak er 'the Athena Scientific Women's Academic Network (Athena SWAN) Charter' [6] i Storbritannia. Charteret har 164 medlemsinstitusjoner, og arbeider for å fremme likestilling gjennom medlemskap og merittering som krever innføring av likestillingsprinsipper i politikk, praksis, og organisasjonskultur. Medlemsinstitusjonene må utvikle en konkret handlingsplan, og med tilstrekkelig fremdrift tildeles et chartermerke som bekrefter institusjonens arbeid for å fremme likestilling [7].



Figur 1: Prosentandel kvinner (K) og menn (M) på hvert steg i ansettelsesprosessen. Tallene viser totalen for 13 førstestillinger utlyst ved PSI i perioden 2016 – 2019.

I Storbritannia er Athena SWAN chartermerket et av kriteriene for å kunne søke finansiering fra *National Institute of Health Research*, og brukes ofte som evidens for likestillingsarbeid i søknader til eksempelvis *Research Councils UK* som eksplisitt forventer at likestillingsspørsmål prioriteres på institusjon- og avdelingsnivå [8]. Athena SWAN knytter dermed likestillingsprestasjoner til både prestisje og tilgang på forskningsmidler i likhet med andre europeiske initiativer, f.eks det tyske forskningsrådets rangering av institusjoners likestillingsarbeid, det norske kunnskapsdepartementets tidligere likestillingspris og etablering av komiteen for kjønnsbalanse i forskning (KIF), og koblinger mellom institusjonell likestilling og forskningsfinansiering i Finland, Østerrike, og Luxembourg gjennom resultatavtaler med regjeringen [9]. Athena SWAN skiller seg fra andre initiativer når det gjelder evaluering og overvåkning, ved at medlemsinstitusjonene må demonstrere tilstrekkelig fremgang iht målene i handlingsplanen. Dette er avgjørende for ordningens bærekraft, som er en fremtredende utfordring i likestillingsarbeid [10, 11].

Basert på forskning som viser positive effekter av systemorienterte initiativer [6, 12] vil PSI etablere et systematisk rammeverk for likestillingsarbeid og mangfold der prosjektet danner grunnlaget for bærekraftig, institusjonell transformasjon.

Aktiviteter og organisering

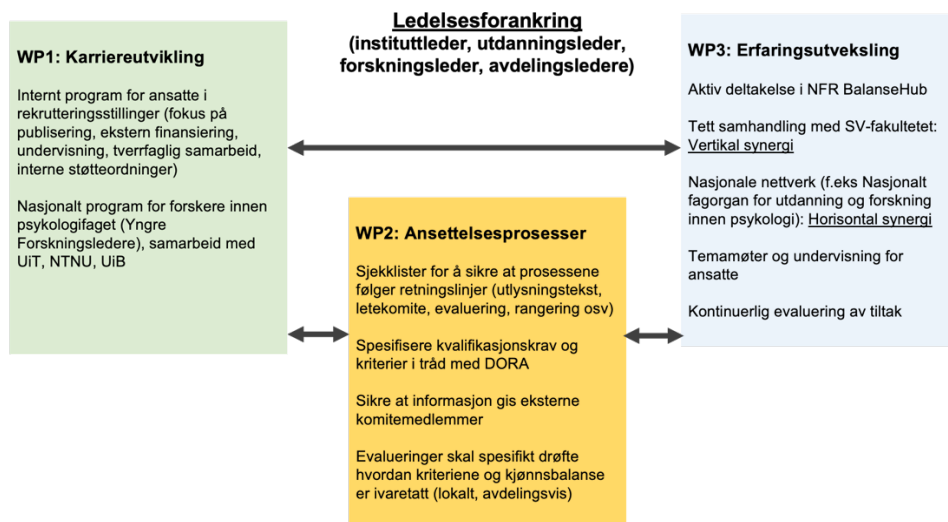
Vi søker om midler til å dekke en rådgiverstilling (50%) med ansvar for likestilling og mangfold ved PSI. Stillingen vil fungere som en sentral pådriver for likestillingsarbeidet og rådgiver for ledelsen ved instituttet, og vil, sammen med ledergruppen, ha ansvar for gjennomføringen av tiltakene beskrevet i prosjektplanen. Prosjektets **målsetninger** er å 1) identifisere spesifikke likestillingsrelaterte utfordringer på ulike nivåer, inkludert forskerutdanning, rekrutteringsstillinger og talentutvikling, og rekruttering og ansettelsesprosesser, 2) implementere likestillingsfremmende tiltak på de nevnte nivåene, 3) evaluere virkningen av tiltakene (langsiktig mål), og 4) bidra aktivt til erfaringsutveksling og synergier med fakultet og andre psykologifaglige institusjoner gjennom etablerte nasjonale nettverk (se under).

Den første målsetningen (identifisere utfordringer) er delvis gjennomført av nevnte arbeidsgruppe for kjønnsbalanse ved PSI. Prosjektet vil primært fokusere på å gjennomføre punkt 2, 3, og 4, med fokus på karrierefremmende tiltak og rekrutterings- og ansettelsesprosesser - sentrale virkemidler som anbefales i handlingsplaner for systemorienterte initiativer [4, 13].

Prosjektet er organisert i tre arbeidspakker (**Figur 2**), som koordineres av ledelsen ved PSI: Arbeidspakke 1 - Karrierefremmende tiltak og karriereutvikling: PSI vil utvikle et akademisk karriereutviklingsprogram og/eller arrangementsrekke som fokuserer på kvalifikasjonskrav for faglige toppstillinger. Målsetningen er å utjevne forskjeller gjennom at alle har lik tilgang på informasjon om hva som vektlegges i ulike stillingstyper, og hvordan man kan skaffe seg nødvendig kompetanse for en akademisk karriere. Programmet rettes primært mot stipendiater og postdoktorer, og vil implementeres i PSI's ph.d.-program, som per i dag har 149 kandidater. Programmet er ment å komplementere initiativer som fokuserer på karrieremuligheter utenfor academia samt eksisterende mentorordninger ved UiO.

Viktige milepæler inkluderer etablering av karriereutviklingsprogrammets innhold, herunder informasjonsmøter og nettsider om karriereutvikling slik at både eksisterende og nye ansatte har tilgang til oppdatert informasjon. Programmet knyttes direkte til gjeldende vurderingskriterier i akademiske stillinger ved å fokusere på informasjon om kurs i publisering og anskaffelse av eksterne midler; instituttets organisatoriske struktur og kontaktpersoner for institusjonelt arbeid (for eks. styrearbeid); muligheter for undervisning for forskere som ikke har dette som del av sin arbeidskontrakt; muligheter for internasjonale og nasjonale forskeropphold og tverrfaglige samarbeidsprosjekter for å fremme uavhengige publikasjoner og nettverksbygging; muligheter for å søke kvalifiseringsstipend eller frikjøp fra undervisning i en begrenset periode som skal benyttes til eksempelvis søknadsskriving, samt informasjon om kontaktpunkter for diskrimineringsaker og andre utfordringer. Programmets effekt skal vurderes basert på kjønnsfordelingen i antall søknader om eksterne midler levert, eksternt samarbeid opprettet, og artikler publisert.

Utover det interne programmet vil vi bruke vår partnerrolle i et allerede etablert nasjonalt lederutviklingsprogram for yngre forskningsledere (YFL) rettet mot ansatte ved de psykologifaglige miljøene ved NTNU og Universitetene i Tromsø, Bergen og Oslo for å fremme kulturelle og holdningsrelaterte virkemidler for å styrke kjønnsbalansen og mangfoldet blant fremtidens forskningsledere innen norsk psykologi. Målet med programmet er å gi unge talenter mulighet til å videreutvikle seg som forskningsledere, styrke mulighetene for å hevde seg i konkurransen om nasjonale og internasjonale forskningsmidler, samt nettverksbygging. Søknaden er forankret i styringsgruppen i YFL, og allerede neste kulls program vil inkludere kjønnsbalanse og mangfold som sentrale elementer i seminarrekken.



Figur 2. Arbeidspakker og koordinering. Prosjektet er koordinert av ledelsen v/PSI, og arbeidspakkene er integrert for å sikre kunnskapsoverføring. For eksempel vil deltakeres erfaringer og innspill i karriereutviklingen brukes direkte i arbeidet med å forbedre ansettelsesprosessene og fremme kjønnsbalanse. Med mål om å oppnå institusjonelle og kulturelle endringer legger vi vekt på eksterne og intern to-veis erfaringsutveksling. Arbeidspakke 3 reflekterer denne prioriteringen.

Arbeidspakke 2 - Tiltak rettet mot rekrutterings- og ansettelsesprosesser ved PSI: Rapporten fra arbeidsgruppen for kjønnsbalanse i førstestillinger ved PSI konkluderte med at UiOs reglement for likestillingskrav ikke ble systematisk fulgt i ansettelsesprosesser, og at sakkyndige komiteer benyttet varierende kvalifikasjonskrav for vurdering av søkere. Arbeidspakke 2 involverer utarbeidelsen av i) en konkret retningslinje for håndheving av

likestillingsreglementet som kan oversendes ved hver tilsetningssak, og ii) et registreringsskjema for kvalitetssikring, der involverte parter på hvert steg skal registrere hvordan prosedyrer og reglement for rekrutterings- og ansettelsesprosesser er fulgt. Retningslinjene vil inkludere informasjon om ansvarsområder, for eksempel at koordinator for sakkyndig komité er ansvarlig for å formidle informasjon om UiOs likestillingsreglement til eksterne komiteemedlemmer, inkludert eventuell skjev kjønnsbalanse ved enheten/avdelingen stillingen tilhører, og normer for korreksjon av publikasjonsomfang for permisjoner, sykefravær og annet gyldig fravær. Registreringsskjemaet for kvalitetssikring vil inkludere punkter som at utlysningstekst er formulert i henhold til UiOs likestillingsreglement og øvrige kvalifikasjonsrammeverk, at letekomité er etablert for stillinger ved avdelinger der ett kjønn er klart underrepresentert, og at sakkyndig vurdering av kandidater baseres på relevante kvalifikasjonskrav som følger gjeldende retningslinjer (som f.eks nedfelt i DORA-erklæringen [14]). Målet er at ansvarlige parter i tilsetningssaker er tilstrekkelig informert og bevisst om UiOs likestillingsreglement, og gjort kjent med sitt ansvar for at likestillingsreglementet følges i alle steg i prosessen. Rapporter og ansettelsesprosesser gjennomgås regelmessig for å evaluere effekt av tiltakene.

Arbeidspakke 3 - kommunikasjon og erfaringsdeling: Gjennom tett kommunikasjon med det samfunnsvitenskapelige fakultetet ved UiO vil prosjektet bidra aktivt til erfaringsutveksling med de andre enhetene ved fakultetet. Slike vertikale synergier bidrar til betydelig merverdi, og ivaretar samtidig behovet for å identifisere og adressere utfordringer og virkemidler knyttet til de enkelte fagene og enhetene. Vi vil initiere jevnlig møter mellom PSI og de andre enhetene ved fakultetet for erfaringsutveksling og kunnskapsoverføring, samt deltakelse på likestillingsorienterte arrangementer i regi av fakultetet og UiO generelt. Målet er å etablere en plattform for toveiskommunikasjon der PSI kan bidra til å øke forståelsen for problemstillingene som de ulike enhetene står ovenfor og dele erfaringer fra utprøvede tiltak, i tillegg til aktivt å benytte kunnskap fra fakultetet og andre enheter til å justere lokale tiltak fortløpende.

Utover denne vertikale erfaringsutvekslingen internt på UiO vil vi bruke **eksisterende nasjonale nettverk til å diskutere og fremme relevante problemstillinger og virkemidler**. Fra 15. september 2020 ledes Nasjonalt fagorgan for utdanning og forskning innen psykologi av PSI v/instituttleder. Ledelsen ved alle psykologifaglige akademiske institusjoner i Norge er representert i fagrådet, i tillegg til relevante fagforeninger og interesseorganisasjoner (Norsk Psykologforening, Psykologiforbundet). Slike etablerte nasjonale nettverk er svært relevante plattformer for å diskutere og samkjøre systemiske og kulturelle tiltak for å fremme kjønnsbalansen innen norsk psykologifaglig forskning. De representerer således en mulighet for **nasjonal erfaringsutveksling og implementering, med muligheter for nasjonale horisontale synergier**.

Merverdi

Med et overordnet mål om å etablere og implementere et varig likestillingsrammeverk ved PSI vil de konkrete tiltakene i prosjektet og deltakelsen i BalanseHub være sentrale virkemidler for å identifisere og validere tiltak, samt tilrettelegge for erfaringsutveksling og synergier på fakultets- og nasjonalt nivå. Dette har klart potensial for merverdi. For å tilrettelegge for evidensbasert vurdering og videreutvikling av tiltak legger prosjektet vekt på at tiltakene skal følges opp og evalueres lokalt - inspirert av Athena SWAN's rammeverk for likestillingsarbeid (se over). Selv om det per i dag ikke finnes et tilsvarende overordnet Charter i Norge, ønsker PSI å bli det første institutt som innfører en slik ramme for likestillingsarbeid med en målsetning om å etablere lokalt, men også bidra og påvirke sentralt og nasjonalt.

Prosjektet inngår i en større helhet på flere nivåer, og berører de fleste organisatoriske søylene ved PSI, inkludert undervisning, forskning, formidling, og rekrutterings- og personalpolitikk. Arbeidspakke 1 fokuserer på konsolideringen av et karriereutviklingsprogram for neste generasjon forskningsledere, som også vil ha betydning for og dra nytte av eksisterende tiltak; for eksempel gjennom vår innflytelse som aktive partnere i lederutviklingsprogrammet for yngre forskningsledere (YFL) ved de psykologifaglige enhetene ved UiT, NTNU, UiB og UiO. Arbeidspakke 2 innebærer å kvalitetssikre alle steg i ansettelsesprosessene gjennom prosedyrer som følger UiOs overordnede likestillingsreglement. Dette innebærer konkrete virkemidler som punktvis sjekklister og informasjon til søkere og komiteer, samt økt kunnskap og bevissthet om eksisterende virkemidler, som per i dag ikke er fullt utnyttet. En slik bevisstgjøring av eksisterende retningslinjer kan ha en stor betydning i alle steg, fra utarbeiding av utlysningstekst og kriterier, vurderinger og komitearbeid, og intervjuer og endelig rangering og tilsetning.

Prosjektet representerer en gyllen anledning til å skape vertikale og horisontale synergier, samt å forme innhold i eksisterende karrierefremmende tiltak på nasjonalt nivå. Arbeidspakke 3 innebærer et ønske om og forpliktelse til å prioritere erfaringsutveksling med andre enheter ved SV-fakultetet ved UiO og nasjonalt, med mål om å **samkjøre overordnede likestillingsinitiativer og samtidig ivareta behovet for fagspesifikke virkemidler** tilpasset virkeligheten til de enkelte enhetene.

Virkning og effekter

Kommunikasjon, formidling og målgrupper

Kommunikasjon er sentralt i prosjektet og rettes mot flere målgrupper: Arbeidspakke 1 har fokus på å kommunisere kvalifikasjonskrav for faste stillinger til ansatte i rekrutteringsstillinger. I tillegg inngår utdanning og karriereutvikling internt og nasjonalt, med muligheter for holdningsskapende aktiviteter og bevisstgjøring hos fremtidens ledere. I arbeidspakke 2 skal UiOs likestillingsreglement kommuniseres til ansvarlige parter i tilsettingssaker. Arbeidspakke 3 innebærer tett kommunikasjon med andre enheter ved fakultetet og nasjonalt (fagråd, YFL). Formidlingsplan er oppgitt i elektronisk søknadsskjema, og inkluderer bidrag til relevante arrangementer samt en sluttrapport som beskriver erfaringer og effekter av tiltakene.

Samfunnmessig relevans

Etableringen av et likestillingsrammeverk for å utjevne kjønnsforskjeller i faglige toppstillinger vil bidra til et mer variert fagmiljø som i større grad gjenspeiler mangfoldet i befolkningen, inkludert kulturell og nasjonal bakgrunn. Dette er **avgjørende for å sikre relevant forskning og fremme innovasjon** gjennom sammensatte forskergrupper, som er mer nyskapende enn homogene grupper [3]. Ved å redusere tap av kvinnelige talenter bidrar prosjektet til å **fremme forskning av høy kvalitet** – i tråd med nasjonale mål for forskning og høyere utdanning.

Miljøkonsekvenser, etikk, rekruttering av kvinner/kjønnsbalanse

Det er en tendens til at likestillingsinitiativer ledes og drives av kvinner, med lavere deltakelse fra menn [14]. Ved å etablere et systemorientert initiativ som er forankret i ledelsen vil begge kjønn være representert i PSI's likestillingsarbeid, et aspekt som er avgjørende for å oppnå bærekraftig endring [14] og sikre at prosjektet bidrar til NFRs målsetning om å øke kvinneandelen i norsk forskning. Med et systemorientert perspektiv fokuserer prosjektet på å fremme like muligheter for forskere uavhengig av kjønn, heller enn tiltak som er rettet mot kvinner. Et slikt perspektiv rommer også muligheten for å fremme likestilling blant andre underrepresenterte grupper, og prosjektet kan som sådan ha positive ringvirkninger utover økt kjønnsbalanse.

Gjennomføring

Strategisk forankring

Prosjektet er initiert og koordinert av ledelsen ved PSI, og forankret i UiOs likestillingspolitikk ved å fremme en organisasjonskultur og arbeidsmiljø som er inkluderende og rettferdig for begge kjønn gjennom et systemorientert initiativ. I tråd med UiOs strategiske mål fokuserer prosjektet på like muligheter gjennom karrierefremmende tiltak og en rekrutteringspolitikk som utjevner forskjeller, og har en målsetning om at kjønnsfordelingen i faglige toppstillinger skal speile fordelingen i rekrutteringsgrunnlaget.

Ressurser, kompetanse, rolledeling og samarbeid

Instituttleder koordinerer prosjektet i tett samarbeid med instituttets ledergruppe. En rådgiver (50%) dekket av prosjektet vil ha ansvar for å initiere, gjennomføre, og følge opp tiltakene, og vil i samarbeid med ledelsen sørge for integrering av arbeidspakkene (**Figur 2**), samt samkjøring med SV-fakultetet og nasjonale nettverk for å sikre kunnskapsutveksling. Ledelsen har ansvar for å benytte PSIs rolle i *Nasjonalt fagorgan for utdanning og forskning innen psykologi* til å diskutere og fremme relevante problemstillinger og virkemidler, og å arbeide for å inkludere likestillingsperspektiver i eksisterende tiltak for neste generasjons forskningsledere i psykologifaget i Norge (YFL, samarbeid med UiT, NTNU, UiB). Se også beskrivelsen av arbeidspakkene over, samt **Figur 2**.

Budsjett

Vi søker om IMNOK til å dekke en stilling som rådgiver (50%) med ansvar for likestilling og mangfold ved PSI. Utgifter knyttet til deltakelse i BalanseHub dekkes av PSI. Se elektronisk søknadsskjema for budsjett.

Risiko

Målet om å øke kjønnsbalansen i faglige toppstillinger krever langsiktig forpliktelse, og det er en risiko for at prosjektet ikke vil lede til målbare effekter i løpet av prosjektperioden. Prosjektets hoved- og delmål (elektronisk søknadsskjema) fokuserer derfor på etableringen av et **solid forankret likestillingsrammeverk som skal implementeres i organisasjonen og føre til bærekraftige endringer på lengre sikt**. COVID-19 krever at prosjektet må kunne tilpasses, for eksempel med digitale møter og arrangementer. Alternative plattformer og løsninger er tilgjengelige ved UiO, og sikrer at prosjektet kan gjennomføres som planlagt.

Referanser

1. Berg, R.S., Haugen, A., Lanestedt, J., Lie, N-E.K., Pedersen, S.H., Pedersen, V., Røst, T.H., Wiborg, A. og Ørnes, H., *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2020*. Direktoratet for internasjonalsisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku), 2020. **Nr. 3**.
2. Næss, T., Gunnes, H. og Wendt, K., *Likestilling blant professorene - Simulering av likestilling blant professorer ved norske universiteter og høyskoler*. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, 2018. **Arbeidsnotat 2018:1**.
3. Melby, K., Nilsen, R., Strandenes, S.P., Andersen, A.J., Kristiansen, N., Eikeland, J.I.T., *Kjønnsbalanse i akademia - gyldne muligheter*. Sluttrapport for Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning 2004 - 2006, 2007.
4. Højgaard, L., Christiansen, P.M., Holten-Andersen, P., Jess, T., Rasmussen, A-M.L., *Recommendations from the Taskforce for More Women in Research*. Danish Ministry of Higher Education and Science, 2015.
5. Ely, Robin J and Meyerson Debra E, *Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change*. Research in organizational behavior, 2000. **22**: p. 103-151.
6. *The Future of Athena SWAN*. The report of the Athena SWAN Charter Review Independent Steering Group for Advance HE, 2020.
7. Finch, Janet, *Foreword: why be interested in women's position in academe?* Gender, Work & Organization, 2003. **10(2)**: p. 133-136.
8. Tzanakou, Charikleia and Pearce Ruth, *Moderate feminism within or against the neoliberal university? The example of Athena SWAN*. Gender, Work & Organization, 2019. **26(8)**: p. 1191-1211.
9. Lipinsky, Anke, *Gender Equality Policies in Public Research: Based on a Survey Among Members of the Helsinki Group on Gender in Research and Innovation, 2013*. 2014: Publ. Office.
10. De Vries, Jennifer Anne and van den Brink Marieke, *Transformative gender interventions*. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 2016.
11. Colclough, Christina Jayne, *Gender equality plans at the workplace*. 2004, European Industrial Relations Observatory (EIRO).
12. Morimoto, Shauna A, et al., *Beyond binders full of women: NSF ADVANCE and initiatives for institutional transformation*. Sociological Spectrum, 2013. **33(5)**: p. 397-415.
13. Brandser, G. & Sümer S., *Farefull ferd mot toppen - Kjønnsbalanse i forskning og forskningsledelse ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner i Bergen*. Uni Research Rokkansenteret, Stein Rokkan senter for flerfaglige samfunnsstudier, 2016. **3**.
14. Schmid, Sandra L, *Five years post-DORA: promoting best practices for research assessment*. Molecular biology of the cell, 2017. **28(22)**: p. 2941-2944.

Kjønnsbalanse i ansettelsesprosesser

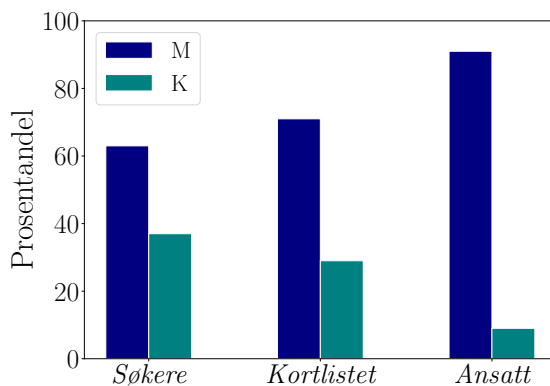
Delrapport I. Fra utlysning til tilsetning i 13 saker ved Psykologisk institutt

1 Bakgrunn for rapporten

I perioden 2016-2019 ble det utlyst 13 førstestillinger på Psykologisk institutt (PSI), Universitetet i Oslo. 12 menn og 1 kvinne ble ansatt (se Tabell 1 og Figur 1). Denne skjeve kjønnsfordelingen i ansettelse var bakgrunnen for at ansettelsespraksisene ble tatt opp som en sak i instituttstyret ved PSI, 11. juni 2019, i O-sak 10: *Tall på kjønnsfordeling knyttet til ansettelse i førstestillinger ved PSI*.

Tabell 1 Ansettelse basert på utlysninger i perioden 2016 - 2019, og avganger i samme periode. Tallene er basert på tallmaterialet utarbeidet av administrasjonen på PSI som inngikk i sakspapirene til styremøtet 11. juni 2019.

	Menn	Kvinner
Ansettelse	12	1 ¹
Avganger	5	10
Netto tilvekst	7	-9



Figur 1: Prosentandel kvinner og menn på hvert hovedsteg i ansettelsesprosessen. Tallene viser totalen for 13 førstestillinger utlyst i perioden 2016 - 2019.

Instituttstyret uttrykte bekymring over at de i sin styreperiode har vedtatt å ansette langt flere menn enn kvinner i faste førstestillinger. Videre ba instituttstyret om at ledelsen opprettet en arbeidsgruppe, med mandat å evaluere ansettelsesprosessene og foreslå tiltak for å øke kvinneandelen ved rekruttering til førstestillinger. Det var ønskelig med representanter fra hver fagavdeling i denne gruppen. Etter forslag fra fagavdelingene ble følgende gruppe nedsatt:

² **Agnes Andenæs, professor, Metode, arbeids-, kultur- og sosialpsykologi (MAKS)**

Annika Melinder, professor, Helse-, utviklings- og personlighetspsykologi (HUP)

Ann-Marie de Lange, postdoc, Nevrokognitiv avdeling

Ole André Solbakken, professor, Klinisk fagavdeling

Stine Kleppe Krogsrud, postdoc, Lifespan Changes in Brain & Cognition (LCBC)

¹ Dette er en delt stilling mellom Musikkvitenskap og Psykologi, knyttet til RITMO, et SFF-senter som er plassert på PSI.

² Prof. Andenæs ønsket ikke å stille seg bak foreliggende rapport, og har sendt eget notat.

2 Presisering av oppdrag og framgangsmåte

Arbeidsgruppen har fulgt mandatet fra styret, og styrets tillegsspørsmål slik de fremkom i e-post fra styrets sekretær den 10. desember. Vi presenterer arbeidet i to delrapporter. Delrapport 1 inneholder en gjennomgang av ansettelsesprosessene, mens delrapport 2 presenterer forslag til tiltak for å øke kjønnsbalansen. Utgangspunktet for delrapport 1 er en evaluering av de 13 ansettelsesprosessene i styreperioden fra 1. januar 2016 til 11. juni 2019. Tabell 2 viser en oversikt over søkerne på førstestillingene som ble utlyst i denne perioden.

Tabell 2 Kjønnsfordeling i søkermasse per stilling. *Prosentandel* tilsvarer tallene vist i Figur 1.

Stilling	Søkere totalt	Kvinner	Menn	Kortliste fra sakkyndig	Ansatt
1	13	10	3	MKMKK	M
2	22	11	11	MMKM	K
3	7	1	6	MKM	M
4	9	2	7	KMMM	M
5	14	6	8	MMKMKMMK	M
6	29	9	20	MMMKM	M
7 / 8	16	6	10	MMMMK	M
9 / 10	26	11	15	MMMMMMKMK	M
11	9	1	8	MMKM	M
12	10	2	8	MMKM	M
13	28	9	19	MMKMM	M
Prosentandel		37%	63%	29% K / 71% M	9% K / 91% M

For å få innsikt i hvilke aspekter som kan ha bidratt til at sluttresultatet ble så skjevt, har arbeidsgruppen gjennomgått hver av de 13 ansettelsesprosessene basert på det skriftlige materialet vi hadde tilgang til, og intervjuet de fem fagavdelingslederne og en av personalkonsulentene på PSI. Instituttleder ønsket ikke å stille til intervju, men har levert en protokolltilførsel til saken og avgitt kommentarer i en e-post til arbeidsgruppen. Intervjuguiden (se vedlegg 1) fulgte stegene i ansettelsesprosessen, med oppfølgingsspørsmål der det var behov for utdypning.

Følgende steg i ansettelsesprosessene ble undersøkt og analysert opp mot UiO's regelverk [1]: **I) utforming av utlysningstekst, II) oppnevning av sakkyndig komité, III) utarbeiding av vurdering fra sakkyndig komité, IV) prøveforelesning og intervju, V) innstilling fra instituttstyret, og VI) tilsetting ved SV-fakultetets tilsettingsutvalg.** Denne rapporten inneholder innledningsvis en oppsummering av våre hovedfunn, og beskriver videre vår gjennomgang av ansettelsesprosessene trinn for trinn.

3 Generell oppsummering

Som innstillingsmyndighet skal Instituttstyret, ved alle tilsetninger, grunngi sin innstilling ut fra helhetlige vurderinger av faglige og samfunnsmessige behov og kjønns sammensetningen i miljøet, og som tilsetningsmyndighet har SV-fakultetets tilsetningsutvalg ved alle tilsetninger ansvar for å vurdere likestillingsaspektet [1]. Gjennomgangen av ansettelsesprosessene viser at I) flere av likestillingskravene som er nedfelt i UiOs reglement ikke har blitt godt nok ivaretatt, II) sakkyndige komiteer har benyttet ulike og varierende kvalifikasjonskrav for sortering av søkere, og III) noen steg i ansettelsesprosessen krever ikke dokumentasjon, og det blir derfor vanskelig å vurdere hvorvidt disse stegene i prosessen har bidratt til utfallet i ansettelsene. Basert på tilgjengelig informasjon kan vi ikke konkret knytte enkeltprosesser eller trinn i ansettelsesprosessen direkte til den skjeve kjønnsfordelingen i ansettelsene, men vi kan heller ikke utelukke en slik sammenheng. Gjennomgangen av ansettelsesstegene peker på momenter som *kan* ha betydning for utilsiktede skjevheter i kjønnsbalansen ved tilsetninger.

- **Utlysningstekster:** Standardformuleringen *“Universitetet i Oslo ønsker flere kvinner i faste, vitenskapelige stillinger. Kvinner oppfordres derfor til å søke.”* som skal benyttes ved kunngjøring i tilfeller der kvinner er underrepresentert, har ikke blitt brukt i noen av utlysningstekstene.
- **Sakkyndige vurderinger:** Kriteriene som ble tatt i bruk av sakkyndig komité for sortering og rangering av søkerne er varierende og tidvis utydelige. Dette gjelder sortering både av søkere som ansees som ikke-kvalifiserte, og plassering av søkere på lang- og kortliste. Vitenskapelige kvalifikasjoner skal vektlegges, men det skal likevel framgå hva den enkelte søker innehar eller mangler av formelle kvalifikasjoner på øvrige punkter, inkludert undervisning og formidling. Det er også variasjon i hvor detaljert komiteene har vurdert søkerens vitenskapelige arbeid. En utbredt praksis er at søkerne omtales uten fornavn i de sakkyndige vurderingene, slik at søkerens kjønn ikke er synlig.
- **Transparens:** Det fremkommer av intervjuene eksempler på diskusjoner mellom ledelse og fagavdelingsleder angående endringer av utlysningstekster og sakkyndige komitee, noe også instituttleder bekrefter at var tilfelle i 3-4 saker. Ettersom det ikke er krav til referater fra slike møter, foreligger det ingen skriftlige dokumenter som beskriver grunnlaget for endelig beslutning i tilfellene der fagavdelingsleder eller instituttleder ønsket å endre innhold i utlysningstekst eller fagprofil i den sakkyndige komiteens sammensetning. Det har derfor ikke vært mulig å vurdere hvordan slike endringer underveis i prosessen har bidratt til utfallet i ansettelsene og eventuelt påvirket kjønns sammensetningen i tilsetningene. Imidlertid er det ingenting som tyder på at kjønnsbalanse er blitt drøftet eksplisitt i noen av disse beslutningsprosessene.

4 Ansettelsesprosessene trinn for trinn

Tabell 2 viser at i de aktuelle ansettelsene var det total flere menn i søkermassen sammenlignet med kvinner, og endringene i prosentandel kvinner/menn på søkerstadiet, kortlistestadiet, og ansettelsesstadiet tyder på at den gjennomsnittlige mannlige søker ble vurdert å ha høyere kompetanse enn den gjennomsnittlige kvinnelige søker. For å svare på den første delen av arbeidsgruppens mandat, å *evaluere ansettelsesprosessene ved PSI*, har vi anlagt et bredt perspektiv for å om mulig fange opp momenter som kan indikere kilder til ubalanse i likestillingsdimensjoner. Vi har således undersøkt hvorvidt spesifikke forhold i ansettelsesprosessen kan ha hatt betydning for ubalansen i søkermassen, for vurderingen av søkerens kompetanse, og for de endelige ansettelsesbeslutningene.

4.1 Utforming av utlysningstekst

Temaet vedrørende utlysningstekst er knyttet til de direkte signalene man sender til potensielle søkere, og har ved sin definatoriske funksjon en sentral plass i et likestillingsperspektiv [1]. Bakgrunn for utlysningene varierte for de 13 stillingene, og inkluderte både ønske om å erstatte folk som skulle gå av for å fylle undervisnings- og veiledningsbehov, og om å styrke forskningssiden i fagavdelingen. Fem av de 13 stillingene var knyttet til eksternt finansierte prosjekter og sentere for fremragende forskning (SFF)³.

Alle de 13 utlysningstekstene inkluderer en generell formulering om kjønn og etnisitet: *“The University of Oslo aims to achieve a balanced gender composition in the workforce and to recruit people with ethnic minority backgrounds.”*. Imidlertid er standardformuleringen som i følge retningslinjene skal inkluderes i utlysninger av forsknings- og undervisningsstillinger der kvinner er underrepresentert (*“Universitetet i Oslo ønsker flere kvinner i faste, vitenskapelige stillinger. Kvinner oppfordres derfor til å søke.”*) ikke brukt, selv om underrepresentasjonen av kvinner i flere av fagavdelingene var stor nok til at det skulle ha vært gjort.

De færreste av fagavdelingslederne var kjent med muligheten for å bruke fakultetet eller fagområdet som kvoteringsgrunnlag i særlige forhold [1], men de var klar over muligheten for å benytte kvotering dersom to søkere for øvrig vurderes som likeverdige. Det kom frem fra intervjuene at kjønnsfordelingen i den vitenskapelige staben ikke har vært et tema i prosesser knyttet til utformingen av utlysningene, og vi er ikke kjent med andre anstrengelser for å rekruttere flere kvinner – med ett unntak: En fagavdelingsleder hadde, på eget initiativ, lagt ned omfattende arbeid i å få kvinnelige søkere til stillingene som skulle lyses ut. Vedkommende brukte lister over kvinnelige toppforskere, eget nettverk, i tillegg til å kontakte andre forskningsmiljøer for å komme i kontakt med potensielle kvinnelige søkere.

³ Dette gjaldt én stilling på RITMO (Tverrfaglig forskning på rytme, tid og bevegelse, <https://www.uio.no/ritmo/>) to innstegsstillinger på LCBC (Centre for Lifespan Changes in Brain and Cognition – UiO, <https://www.oslobrains.no/>) og to stillinger på NORMENT (Norsk senter for forskning på mentale lidelser, <https://www.med.uio.no/norment/>)

4.2 Oppnevning av sakkyndig komité

Temaet vedrørende oppnevning av sakkyndig komitee er relevant for hvordan komiteen vil vektlegge søkeres kompetanseområder, og eventuelt være spesifikt opptatt av likestillingsperspektiver, inkludert hvordan kvinner og menn potensielt fremstiller seg og sin kompetanse på ulike måter [2]. Innstillingsmyndigheten oppnevner de sakkyndige etter forslag fra fagmiljøet. Krav til oppnevningen er oppgitt i UIOs regelverk [1, 3].

Representasjon av begge kjønn i sakkyndige komitéer er godt innarbeidet. Flere fagavdelingsledere oppga at de hadde prøvd å trekke inn flere kvinner, men at det var svært vanskelig å få til. Sluttresultatet ble én sakkyndig komité med to kvinner og en mann, og to menn og en kvinne i de øvrige. Gjennom intervjuene med fagavdelingslederne kom det frem at noen av komiteeforslagene fra fagavdelingsleder møtte innsigelser fra ledelsen, og at noen av komiteene som følge av dette ble erstattet med kandidater med en annen fagprofil. Instituttleder mente at det kun i 2 saker ble gjort en slik endring fra hans side. Vi er ikke kjent med at kontakten mellom leder og fagavdelingsleder angående komitésammensetning er dokumentert, og det er heller ikke et formelt krav til slik dokumentasjon. Enkelte enheter ved UiO benytter i slike saker et såkalt anmodningsskjema som dokumenterer de vurderinger som ligger til grunn ved utgangspunktet for en utlysning, men dette har ikke vært praktisert ved PSI. I oppnevning av komité skal også habilitet vurderes. Det skal klargjøres at de sakkyndige så langt som mulig ikke har nær tilknytning til noen av søkerne eller har særlig fordel eller ulempe av å bedømme noen av dem. Et hvert kjennskap til søker medfører imidlertid ikke inhabilitet. I en av sakene ble både fagavdelingsleder og instituttleder vurdert som inhabile. Etter en ny vurdering fra SV-fakultetet ble instituttleder likevel vurdert habil og kunne tre inn i intervjukomiteen.

Det er uklart hvorvidt forholdene knyttet til oppnevning av sakkyndig komite direkte har bidratt til den skjeve kjønnsfordelingen i tilsetninger i denne perioden, men det fremstår åpenbart at en tydeligere kommunikasjon omkring instituttets strategier, behov, og prioriteringer vil være en fordel.

4.3 Sortering, rangering, og vurdering fra sakkyndig komité

Temaet for sortering og rangering er sentralt for forståelsen av hvilke eksklusjonskriter komiteene benytter seg av, og i hvilken grad de kan knyttes til kjønne perspektiver. UiOs regler for tilsetning i professorater og førsteamanuensisstillinger [1] åpner for bruk av sorteringskomité i tilsettingsprosessen. Sorteringskomiteen er pålagt et likestillingsansvar, og skal i sitt arbeid være oppmerksom på UiOs målsetning om å rekruttere flere kvinner til vitenskapelige stillinger. Det ble ikke brukt sorteringskomité i noen av de 13 sakene, men flere av komiteene gjorde egne sorteringsarbeider. Arbeidsgruppen har ikke kjennskap til at de sakkyndige komiteene har diskutert likestillingaspektet i forbindelse med disse sorteringene.

Temaet for utarbeiding av sakkyndig rapport har relevans for det generelle forholdet mellom premisser og konklusjoner, for grunnlaget for vurderingene, og om likestillingsaspekter er tatt med. Sakkyndig komite skal uttale

seg eksplisitt om søkeres kompetanse på hvert av de to hovedområdene «*vitenskapelige/faglige kvalifikasjoner*» og «*øvrige kvalifikasjoner*». UiO har et omfattende og detaljert regelverk for det arbeidet som sakkyndig komité skal gjennomføre [1, 3, 4]. Dette formidles vanligvis til komitémedlemmene av personalavdelingen, som sammen med oppdragsbrev sender en rekke lenker til reglementet.

De sakkyndige komiteenes beskrivelser og vurderinger av søkerne tyder på stor variasjon i hvordan de har definert sitt oppdrag. Noen av komiteene foretok en sortering av en og en søker for å vise prosessen fram til en kortliste. I noen av sakene er retningslinjene ikke fulgt; komiteen gjør ikke rede for kriteriene, eller viser ikke hvilke ikke-innfridde kvalifikasjonskrav som gjelder hvilke søkere. Én komité velger ut 5 av søkerne til kortliste og ekskluderer resten, men uten andre begrunnelser enn at der forelå enighet innad i komiteen om at disse 5 var de beste kandidatene. Etter en rekke klager fra søkere ble komiteen bedt om å gi tydeligere begrunnelser for hver og en søker. Neste sortering har et bredt utvalg av eksklusjonskriterier som manglende PhD, manglende erfaring fra relevant fagfelt, at søkeren ikke har like stor produksjon som de beste, eller ikke har publisert i topptidsskrifter. Her blir ikke-kvalifiserte søkere gruppert sammen med søkere som er formelt kvalifiserte i følge UiOs kvalifikasjonsprofil [4]. Videre plasserer en komité en større gruppe av søkere på langliste, fordi de «*mangler innovativt forskningspotensiale*» eller hadde «*lavt potensiale for å innhente eksterne midler*», men søkerne blir også her behandlet under ett, og det framgår ikke hvem som mangler hva, eller hva som spesifikt er grunnlaget for hver vurdering.

Noen av vurderingene vektlegger mål på siteringer og nivå på publiseringskanaler i større grad enn forskningens innholdsmessige relevans og betydning, en vurderingstilnærming som eksempelvis Norges Forskningsråd har tatt avstand fra gjennom sin tilslutning til Dora-erklæringen [5, 6]. En utbredt praksis er at søkerne omtales uten fornavn i de sakkyndige vurderingene, hvilket fører til at kjønnsfordelingen i søkermasse, sorteringslister, og rangeringer blir usynlig.

Det er uklart i hvilken grad man kan knytte den skjeve kjønnsfordelingen til de overnevnte aspekter ved de sakkyndige vurderingene. Arbeidsgruppen vil imidlertid understreke at disse rapportene i større grad bør omfattes av mer standardiserte utforminger slik at bedømmelseskriteriene fremstår transparente, og at sammenhengene mellom premisser og konklusjon blir tydeliggjort. Dette vil også gjøre likestillingsdimensjonen ved ansettelsesprosessen mer etterprøvbart.

4.4 Prøveforelesning og intervju

Temaet for prøveforelesning og intervju i et likestillingsperspektiv knyttes til betydningen av en arena for å vise sin kompetanse, og beskrive sine meritter og ferdigheter. Formålet med prøveforelesning og intervju er å få utfyllende opplysninger om søkerens kvalifikasjoner som formidler og miljøskaper, og hindre tilsetninger som etter alt å dømme kan få en negativ effekt på fagmiljøet. På PSI har intervjukomiteer vanligvis bestått av to

vitenskapelig ansatte, en studentrepresentant, og instituttleder – eventuelt stedfortreder for instituttleder, og kontorsjef som sekretær. Fagavdelingsleder har gjerne blitt koplet inn når komiteen skal settes sammen, men er ikke alltid selv deltaker i komiteen. Det foreligger ikke en egen instruks for hvordan prøveforelesning og intervju skal gjennomføres; for eksempel om forelesningene skal være selvvalgt emne eller et oppgitt emne, om den skal rettes mot studenter eller kolleger, og heller ikke en spesifikk mal for hvordan prøveforelesning og intervju skal vurderes. Personalkonsulentene som sender ut innkallingsbrev i forbindelse med prøveforelesning har imidlertid sørget for at kandidatene til den enkelte stilling har fått en felles oppdragstekst i sin innkalling.

I noen få av de 13 sakene ble rekkefølgen som sakkyndig komité hadde forslått endret. Begrunnelser var at intervjuet gjorde det klart at en av søkerne likevel ikke var interessert i å flytte til Norge, eller at søkere lenger nede på listen gjorde et særlig godt faglig inntrykk. Ikke i noen av de 13 sakene ble en kvinne flyttet lenger ned på listen etter prøveforelesning og intervju. Arbeidsgruppen har ikke funnet grunn til å anse forhold ved prøveforelesning og intervju som direkte årsaker til den skjeve kjønnsbalansen i ansettelsene. Ettersom uttalelser fra intervjukomiteer er unndratt offentligheten, har arbeidsgruppen imidlertid begrenset kunnskap om hvilken betydning intervjukomiteens vurderinger har hatt for utformingen av de endelige innstillingene.

4.5 Innstilling fra instituttstyret

Temaet for innstilling fra instituttstyret er i denne rapportens sammenheng knyttet til styrets formelle vedtaksmyndighet på instituttnivå, og dermed overordnede ansvar for å følge regler og handlingsplaner for likestilling [1, 7]. Ved alle tilsetninger skal innstillingsmyndigheten grunngi sin innstilling ut fra helhetlige vurderinger av faglige og samfunnsmessige behov og kjønns sammensetningen i miljøet [1], og rangering av søkere skal begrunnes på bakgrunn av utlysningsteksten og stillingsbeskrivelsen, sakkyndig vurdering, referat fra eventuelle intervjuer, og referanser om personlig egnethet for stillingen. I UiOs kvalifikasjonsprofil og retningslinjene om vekting av «øvrige kvalifikasjoner» står det at “en bør – dersom to søkere begge tilfredsstillende kravene til begge basiskompetanser – kunne rangere en søker som dokumenterer noe vitenskapelig kompetanse ut over basiskompetansen og omfattende og kvalitativt gode øvrige kvalifikasjoner, foran en søker med noe sterkere vitenskapelige/faglige kvalifikasjoner, men uten øvrige kvalifikasjoner ut over basiskompetansen [4]. Reglementet åpner altså opp for å tillegge «øvrige kvalifikasjoner» betydelig vekt i den samlede vurderingen. Vi er ikke kjent med at dette har vært diskutert i noen av sakene.

Når en innstilling skal opp i instituttstyret, får styremedlemmene tilsendt følgende saksdokumenter: 1) Veiledende vurdering fra sakkyndig komité, 2) Uttalelsen fra intervjukomiteen, og 3) Forslag til innstilling. Den endelige innstillingsteksten utformes ved PSI i samarbeid mellom instituttleder og personalkonsulenter, men signeres av dekan og undervisningsdirektør før den oversendes til Tilsettingsutvalget på SV-fakultetet. Både denne og uttalelsen fra intervjukomiteen er unndratt offentligheten. Ettersom arbeidsgruppen ikke har hatt

tilgang til disse dokumentene, har vi ikke grunnlag for å vurdere om innstillingsmyndigheten i tråd med UiOs reglement har «grunnlagt sin innstilling ut fra helhetlige vurderinger av faglige og samfunnsmessige behov og kjønns sammensetningen i miljøet», slik den er pålagt.

4.6 Tilsetting ved SV-fakultetets tilsetningsutvalg

Temaet for tilsetning ved SV-fakultetets tilsetningsutvalg i denne rapportens sammenheng er knyttet til utvalgets overordnede ansvar for å påse at likestillingshensyn er tatt i enhver sak [1, 7, 8]. Tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger foretas av fakultetene, og tilsetningsmyndigheten har ansvar for å vurdere likestillingsaspektet ved tilsettingen [1]. I protokollen fra møtet i tilsetningsutvalget 18.juni 2019, under D-sak 1, 'Kjønnsbalanse ved rekruttering i førstestillinger', heter det: «*Fakultetets tilsetningsutvalg ber enhetene om å ha fokus på kjønnsbalanse i rekrutteringsprosessene. De bemerker at det over tid har vært en skjev kjønnsbalanse i rekrutteringen til førstestillinger, spesielt ved Psykologisk institutt*». Foranledningen var uformelle kontakter mellom vitenskapelig ansatte på PSI og deres representanter i tilsetningsutvalget. Ut over dette foreligger det ingen dokumentasjon på hvordan og hvorvidt tilsetningsmyndigheten så langt har fulgt opp sitt pålagte ansvar for likestilling i perioden for de aktuelle tilsetningene. Imidlertid vet vi at ingen tilsettingssaker er endret i tilsetningsutvalget på grunnlag av likestillingsvurderinger i den gjennomgåtte perioden.

5 Oppsummering

Vi har her redegjort for ansettelsesprosessene i førstestillinger utlyst på PSI i perioden 2016 - 2019. Vår gjennomgang av ansettelsesprosessene viser samlet sett at I) flere av likestillingskravene som er nedfelt i UiOs reglement ikke har blitt godt nok ivaretatt, II) sakkyndige komitéer har benyttet ulike og varierende kvalifikasjonskrav for sortering og vurdering av søkere, og III) ulike steg i ansettelsesprosessen krever ikke dokumentasjon, og det er derfor vanskelig å konkret vurdere hvordan disse stegene i prosessen har bidratt til utfallet i ansettelsene. Gjennomgangen av ansettelsesstegene peker på flere momenter som trolig kan ha betydning for utilsiktede skjevheter i kjønnsbalansen ved tilsetninger, og den foreliggende delrapporten vil kunne være en hjelp til å identifisere områder der vi skal justere våre prosedyrer og være ekstra oppmerksomme. I delrapport II vil vi komme tilbake til flere av disse prosessene og knytte disse opp mot tiltak for å rekruttere flere kvinner inn i førstestillinger ved PSI.

Signert 17. Februar 2020⁴

Prof. Annika Melinder, Dr. Ann-Marie G de Lange, Prof. Ole André Solbakken, Dr. Stine K Krogsrud



⁴ Grunnet uenigheter om innhold og fremstilling har Prof Andenæs sendt eget notat, og stiller seg ikke bak foreliggende rapport.

Referanser

- [1] Regler for tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger ved UiO (<https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/tilsettingprof.html>).
- [2] Lerchenmueller, M. J., Sorenson, O., Jena, A. B. (2019). *Gender differences in how scientists present the importance of their research: observational study*, *BMJ*, 367, 16573 (<https://www.bmj.com/content/367/bmj.16573.full>).
- [3] Utdypende veiledning om bedømmelses-prosesser ved tilsetting i vitenskapelige stillinger (<https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/veilbedommelseskomite.html>).
- [4] Veiledning for søkere og medlemmer av bedømmelseskomiteer om dokumentasjon, vurdering og vektlegging av kvalifikasjoner ved tilsetting / opprykk i faste vitenskapelige stillinger ved Universitetet i Oslo (<https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/veilsokeremedlbedommelse.html>).
- [5] *The Declaration on Research Assessment (DORA)* (<https://sfedora.org>).
- [6] *Dora - 'Forskning bør vurderes ut fra innhold og kvalitet og ikke hvor det er publisert'* (<https://khrono.no/dora-forskningsradet-meninger/forskning-bor-vurderes-ut-fra-innhold-og-kvalitet-og-ikke-hvor-det-er-publisert/411649>).
- [7] Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo *Handlingsplan for likestilling for perioden 2012-2020* (<https://www.sv.uio.no/om/strategi/planer-rapporter/Likestilling-2012-2020.pdf>).
- [8] University of Oslo *Action Plan for Gender Equality, Gender Balance and Diversity 2018-2020* (<https://www.uio.no/english/for-employees/support/human-resources/gender-equality/handlingsplan-likestilling-2018-2020-engelsk.pdf>).
- [9] Tilsetting i vitenskapelige stillinger ved UiO. Orientering for søkere og bedømmelseskomiteer. (<https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/rekruttering/orientering-tilsetting-vitenskapelig-stilling.pdf>).

Kjønnsbalanse i ansettelsesprosesser

Delrapport 2. Tiltak for å øke kjønnsbalansen på Psykologisk institutt

1 INNLEDNING

I perioden 2016-2019 ble det utlyst og tilsatt 13 førstestillinger ved PSI, og av disse var det kun én kvinne som ble ansatt. Dette resultatet var bakgrunnen til at instituttstyret opprettet en arbeidsgruppe bestående av representanter fra de fire fagavdelingene og LCBC. Arbeidsgruppen organiserte sitt arbeid i to delrapporter. Delrapport I tok for seg gjennomgangen av ansettelsesprosessene, og konkluderte med at følgende aspekter kunne forbedres:

- Flere av likestillingskravene som er nedfelt i UiOs reglement var ikke godt nok ivaretatt.
- Sakkyndige komiteer benyttet seg av ulike og varierende kvalifikasjonskrav.
- Ulike steg i ansettelsesprosessen krever ikke dokumentasjon og vanskeliggjorde derfor etterprøvbareheten i de ulike trinnene i en ansettelse.

Instituttstyret ønsket også at arbeidsgruppen skulle foreslå tiltak for å øke kvinneandelen i førstestillinger på instituttet. I foreliggende rapport, Delrapport II, drøfter vi først hvilke perspektiver arbeidsgruppen vektlegger i sine anbefalinger for tiltak, og gir et eksempel på et relevant rammeverk for likestillingsarbeid. Vi legger deretter frem tiltak for å øke kjønnsbalansen gjennom likestillingsarbeid på to nivåer: et systemnivå der funnene fra Delrapport I trekkes inn, og et individuelt karriereutviklingsnivå der likestillingsfremmende tiltak står sentralt.

2 PERSPEKTIVER PÅ LIKESTILLINGSARBEID

Det er etter hvert bred enighet om at likestilling ikke bare kan promoveres gjennom tiltak ovenfor den/de grupper som er diskriminert eller underrepresentert. Handlingsplaner om likestilling som fokuserer på tiltak for en bestemt gruppe kan oppfattes som diskriminerende både av de som ikke får tilgang på tiltakene, og av de som plasseres i gruppen som man insinuerer 'trenger' tiltakene for å heve sin kompetanse¹. Arbeid for kjønnsbalanse dreier seg således ikke bare om forholdet kvinne-mann, men også om maktforhold, fordeling av ressurser, og anerkjennelse av kjønn- og seksualitetsmangfold. Dersom ledelsen ikke har tydelige mål for dette området, vil likestillingshensyn fort tape i den daglige drift. Målene må være klart forankret, og ansvar tydelig plassert. I økende grad foreslås det derfor tiltak som adresserer systemet; organisasjonen og kulturen med dens holdninger.

¹ <https://khrono.no/kritiserer-handlingsplan-om-likestilling-ved-uit-handlingsplan-for-ulikestilling-og-ekskludering/464071>

Et eksempel på et systemorientert tiltak er The Athena SWAN Charter² i Storbritannia. Charteret fokuserer på arbeid som promoterer likestilling for kvinner, i tillegg til likeverdighet generelt³. Athena SWAN baserer seg på 10 prinsipper⁴, og medlemskap innebærer at organisasjonen forplikter seg til å innføre disse i sin politikk, praksis, handlingsplan, og organisasjonskultur. Hvorvidt organisasjonen greier å implementere prinsippene blir vurdert på tre nivåer: (1) *Selvvurdering* som bl.a. inkluderer en konkret plan for hvordan organisasjonen vil løse problemområder de selv identifiserer, (2) *Fagfelleevaluering* av en gruppe medlemmer inkludert akademikere, likestillingsombud, og HR-personale som vurderer søknaden, og (3) *Kriterieevaluering* av medlemskapet basert på den enkelte organisasjonens suksess med å innføre prinsippene.

Enheten som ønsker deltagelse i Charteret må etablere en sterk selvvurderingsenhet⁵. Dette teamet har ansvar for å identifisere organisasjonens utfordringer og styrker knyttet til likestilling, og evaluere politikk, praksis, og handlinger. Basert på dette arbeidet må teamet utvikle en evidensbasert handlingsplan for å prioritere tiltak som skal iverksettes, gjennomføres, og vedlikeholdes i deltakelsesperioden. Teamet må også implementere en systematisk evaluering av planen. Deltagelse forplikter, og krever engasjement. Derfor må slik deltagelse bli anerkjent, og det er ønskelig med senior som leder for å optimalisere effektene og interessen for arbeidet i organisasjonen. Øvrige teammedlemmer representerer ulike deler av organisasjonen; akademisk og administrativt personale, midlertidige og faste ansatte.

Selv om man ikke har tilsvarende overordnet Charter i Norge, ville det være fordelaktig at PSI organiserer seg i en selvvurderingsenhet med både kvinnelige og mannlige representanter fra ulike fagavdelinger og ansattgrupper, med et klart mandat om å identifisere utfordringer og styrker i områder som gjelder likestilling, implementere tiltak, og evaluere politikk, praksis, og handlinger. Et tilpasset, men lignende initiativ ville gjøre PSI til det første institutt som innfører en slik ramme for likestillingsarbeid.

² Charter viser til et bindende dokument som bevilger rettigheter innenfor, i dette tilfelle, et universitet. Charteret startet innenfor realfagsområdene og medisin i 2005, men ble i 2015 også anvendt innenfor samfunnsvitenskapelige, humanistiske, kunst og juridiske fagområder, i tillegg til støttefunksjoner.

³ <https://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/about-athena-swan>

⁴ **Athena Swan prinsipper:**

1. Akademia når sitt fulle potensiale når man trekker veksling på alles talent.
2. Forpliktelse til å fremme likestilling i akademia, og adressere tap av kvinner på tvers av karrierløpet og fraværet av kvinner i seniorroller.
3. Anerkjennelse av underrepresentasjon av kvinner i seniorroller innen kunst, humaniora, samfunnsvitenskap og juss, og et spesielt fokus på tapet av kvinner i teknologi, ingeniørvitenskap, matematikk, og medisin.
4. Forpliktelse til å takle lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.
5. Forpliktelse til å fjerne hindringer som kvinner står ovenfor i sin karriereutvikling, spesielt i overgangen fra PhD til stabile (faste) stillinger.
6. Forpliktelse til å adressere negative konsekvenser knyttet til bruk av kortvarige kontrakter.
7. Forpliktelse til å takle diskriminering av transpersoner.
8. Erkjennelse av at likestillingsarbeid krever forpliktelse og handling på alle nivåer i organisasjonen, og spesielt aktivt lederskap fra de som har seniorroller.
9. Forpliktelse til å integrere bærekraftige strukturelle og kulturelle endringer for å fremme likestilling, og erkjennelse av at initiativer og handlinger som støtter enkeltpersoner ikke i tilstrekkelig grad vil fremme likestilling.
10. Forpliktelse til å vurdere skjæringspunktet mellom kjønn og andre faktorer der det er mulig.

⁵ <http://www.ecu.ac.uk/wp-content/uploads/2014/06/SAT-Guidance-July-2017-PDF.pdf>

Våre forslag til tiltak for å øke kjønnsbalansen i førstestillinger omfatter likestillingsarbeid på to nivåer: et systemnivå og et individuelt karriereutviklingsnivå. Som et rammeverk for dette arbeidet kunne man i førsteomgang, og som et piloteringsarbeid, opprette en arbeidsgruppe for hvert av disse nivåene, med ansvarsområder som er nærmere beskrevet under hvert nivå under.

3 TILTAK RETTET MOT SYSTEMFAKTORER I ANSETTELSESPROSESSER

I Delrapport 1 ble det konkludert med at ansettelsesprosessene i perioden 2016-2019 hadde svakheter som kan ha bidratt til kjønnsbalansen i de gjennomførte tilsettingene. Vi foreslår derfor å opprette en *arbeidsgruppe for likestilling i ansettelser* som vil være den førende enheten for systemfokusede tiltak ved instituttet. Arbeidsgruppen har ansvar for å utarbeide en instruks som skal følges i ansettelsesprosesser. Instruksens baseres på våre anbefalinger for tiltak rettet mot systemfaktorer i ansettelsesprosessene (se nedenfor), og kan inneholde en liste med punkter der involverte parter på hvert steg skal registrere hvorvidt og på hvilken måte punktene er fulgt opp. Hvert år skal arbeidsgruppen gjennomgå rapportene og evaluere hvilken effekt tiltakene har hatt. På bakgrunn av gjennomgangen i Delrapport I anbefaler vi følgende tiltak rettet mot systemiske forhold ved ansettelsesprosessene:

Tiltak for generell kompetanseheving i forbindelse med tilsetningsarbeid, og kvalitetssikring av sakkyndig komité's vurdering

Gjennomgangen av ansettelsesprosessene viste at UiOs reglement for likestillingskrav ikke ble systematisk fulgt, samt at sakkyndige komitéer benyttet varierende kvalifikasjonskrav for vurdering av søkere. For å forbedre disse aspektene av ansettelsesprosessene foreslår vi at:

1. Alle ansvarlige parter i tilsettingssaker må gis informasjon om og opplæring i UiOs likestillingsreglement, og gjøres kjent med sitt ansvar for at likestillingsreglementet følges.
2. Det utarbeides en kortfattet retningslinje for håndheving av likestillingsreglementet som kan oversendes ved hver tilsettingssak.
3. Koordinator for sakkyndig komite får ansvar for å formidle og tydeliggjøre informasjon til eksterne komitemedlemmer om UiOs likestillingsreglement og eventuell skjev kjønnsbalanse ved enheten/avdelingen stillingen tilhører.
4. Komitéene instrueres om at den vitenskapelige vurderingen ikke skal reduseres til bibliometriske mål, men skal romme en vurdering av forskningens innhold og kvalitet. I tillegg bør komitéen instrueres om å legge sin hovedvekt på første-, andre- og sisteforfatterskap i sin vurdering av søkerne.
5. For å systematisere rangeringen av kandidater kan det vurderes innført en norm for vektning av kvalifikasjoner i vurderingen til sakkyndig komite. Dette kan for eksempel oppnås ved å tallfeste vurderingen på hvert hovedområde ved en skalert skåre og legge sammen skårer fra alle områder i den endelige vurderingen.

6. Det etableres en norm for korreksjon av publikasjonsomfang pr måned permisjon/sykefravær i forbindelse med fødsel, barsel, foreldreskap og annet gyldig fravær.

Tiltak rettet mot arbeidet med utlysning av stillinger

For å sørge for at retningslinjene for likestilling blir fulgt i arbeidet med utlysninger foreslår vi følgende tiltak:

1. Instruksene som utarbeides for ansettelsesprosesser bør henvisne til eksisterende utlysningsskemaer slik at minimumskrav for å være kvalifisert er tydelig konkretisert, og at alle utlysningstekster er formulert i henhold til UiOs likestillingsreglement og øvrige kvalifikasjonsrammeverk.
2. Transparente og etterprøvbare beslutningsprosesser i arbeidet med utlysninger av stillinger, der steg i prosessen dokumenteres fra start ved hjelp av utarbeidet instruks for ansettelsesprosesser.
3. For stillinger ved enheter/avdelinger der ett kjønn er klart underrepresentert (mindre enn 35% av de tilsatte) etableres det letekomité med ansvar for å finne frem til og følge opp potensielle, kvalifiserte søkere tilhørende det underrepresenterte kjønn. Letekomitéen skal eksplisitt oppfordre potensielle kandidater fra det underrepresenterte kjønn til å søke. Letekomiteens arbeid kan dokumenteres som del av instruks.
4. Dersom det ikke tilkommer kvalifiserte søkere fra det underrepresenterte kjønn innen søknadsfristen bør stillingen utlyses på nytt.
5. Stillinger der spesifikk undervisnings- eller formidlingskompetanse er essensielt bør utlyses slik at særlige kvalifikasjoner på disse områdene tillegges ekstra vekt.
6. For å bedre kjønnsbalansen kan man vurdere å lyse ut innstegstillinger som kan søkes på innen et maks antall år etter fullført PhD. I slike stillinger ville det kunne være naturlig at man i tillegg til forskningspotensiale fremhever kvalifikasjoner knyttet til potensiale for å fremme inkludering og samarbeid, å bidra til undervisningskvalitet, samt å bidra organisatorisk til avdeling og institutt.

4 TILTAK RETTET MOT KARRIEREUTVIKLING

Vi foreslår innføring av et systematisk karriereutviklingsprogram som fokuserer på kvalifikasjonskrav for faste stillinger på instituttet, og justeres fortløpende i takt med disse. Programmet er rettet mot stipendiater, postdocs, og forskere, med et mål om å utjevne forskjeller gjennom at alle har lik tilgang på informasjon om hva som vektlegges i hvilke stillingstyper, samt hvordan man kan skaffe seg nødvendig kompetanse for en akademisk karriere. Programmet er ment å komplementere initiativer som fokuserer på karrieremuligheter utenfor academia samt eksisterende mentorordninger ved universitetet, og reflekterer arbeidsgruppens perspektiver på likeverdighet i academia.

For å implementere karriereutviklingsprogrammet foreslår vi at det nedsettes en *arbeidsgruppe for karriereutvikling*. Gruppen vil ha ansvar for å definere og oppdatere programmets innhold i samarbeid med ledelsen, og å lede semestervise informasjonsmøter om karriereutvikling slik at både eksisterende og nye ansatte har kontinuerlig tilgang til oppdatert informasjon. Innholdet i informasjonsmøtene bør være direkte knyttet til vurderingskriterier for stillinger ved instituttet. Publikum kan gjennomføre en kort ‘live’ evaluering av innholdet på slutten av hvert møte ved hjelp av smartphone-baserte løsninger som Menimeter⁶. Programmet bør inneholde informasjon om følgende punkter knyttet til gjeldende vurderingskriterier:

- *Publikasjoner*: informasjon om tilgjengelige skrivekurs og kurs i publisering.
- *Anskaffelse av eksterne midler*: Informasjon om tilgjengelige kurs for søknadsskriving, og oversikt over hvor man kan søke midler fra og hva som er kriteriene.
- *Organisatorisk arbeid*: informasjon om instituttets organisatoriske struktur og kontaktpersoner for institusjonelt arbeid (for eks. styrearbeid, deltakelse i arbeidsgrupper).
- *Undervisning*: informasjon om potensielle muligheter for undervisning for forskere som ikke har dette som del av sin arbeidskontrakt (eksempelvis muligheter for å lede praktiske seminar- og labgrupper).

Videre anbefaler vi at arbeidsgruppen for karriereutvikling jobber sammen med instituttets ledelse og administrasjon for å iverksette følgende konkrete tiltak som en del av karriereutviklingsprogrammet:

1. Legge til rette for muligheter for kvalifiseringsstipend og tilførsel av midler til frikjøp fra undervisning og administrative oppgaver over en begrenset periode som skal benyttes til søknadsskriving. Her kan eksempelvis sykemeldte eller foreldre som har vært i permisjon gis prioritet dersom de kommer tilbake i jobb på uheldige tidspunkt relativt til søknadsfrister etc.
2. Støtte og finansiere tverrfaglig samarbeid nasjonalt (f.eks. forskeropphold i andre labor) for å muliggjøre uavhengige publikasjoner og nettverksbygging på postdokornivå. Samarbeidet må være uavhengig PhD-veileder, og i søknaden må kandidaten legge frem en konkret plan for samarbeidet. Klare mål må defineres slik at oppholdet bidrar til uavhengig publisering og muligheter for samarbeid om søknader til eksterne prosjektmidler.
3. Opprette et dedikert fasiliteringsteam for eksterne prosjektmidler som tilbyr støtte til å identifisere passende finansieringsmuligheter, samt å utarbeide og sende inn prosjektsøknader. Se ⁷ for et eksempel på en slik ordning. Økt støtte i søknadsprosessen vil kunne senke terskelen for å starte med søknadsarbeid tidlig i forskerkarrieren, samt gjøre det mer attraktivt å søke midler gjennom instituttet slik at PSI beholder forskertalenter.

⁶ www.mentimeter.com

⁷ <https://www2.physics.ox.ac.uk/about-us/research-facilitation>

Hvert år kan arbeidsgruppen gjennomgå karriereutviklingstiltakene og evaluere hvilken effekt de har hatt på kjønnsfordelingen i antall søknader om eksterne midler levert, eksternt samarbeid opprettet, og artikler publisert.

5 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

Basert på gjennomgangen av ansettelsesprosessene i Delrapport 1 og arbeidsgruppens perspektiver på likestillingsarbeid, har vi i denne rapporten foreslått tiltak for å bedre kjønnsbalansen i førstestillinger ved PSI gjennom likestillingsarbeid på to nivåer: et systemnivå og et individuelt karriereutviklingsnivå. For å implementere tiltakene anbefaler vi at instituttet innfører et rammeverk for likestillingsarbeid inspirert av Athena Swan Charterets selvevalueringsenhet. For at et slikt rammeverk skal være gjennomførbart og effektene skal kunne evalueres, må målene være klart forankret, og ansvar tydelig plassert. Vi foreslår derfor at det kan nedsettes to arbeidsgrupper; *arbeidsgruppe for likestilling i ansettelse* og *arbeidsgruppe for karriereutvikling*, som hver har ansvar for å utvikle og implementere sin del av rammeverket med tilhørende tiltak. Mens førstnevnte er systemfokusert med et mål om å sikre at retningslinjer for likestilling følges i ansettelsesprosesser, fokuserer arbeidsgruppen for karriereutvikling på å sikre at alle ansatte har tilgang på lik informasjon, samt å implementere tiltak som fremmer likeverdighet i akademia.

Vi håper at arbeidet bak Delrapport I og II kan fungere som retningsgivende for fremtidig likestilling- og inkluderingsarbeid ved PSI, og at våre forslag til tiltak inspirerer til å prioritere og systematisere likestillingsarbeid i tiden fremover.

Signert 12. Mars 2020

Prof. Annika Melinder, Dr. Ann-Marie G de Lange, Prof. Ole André Solbakken, Dr. Stine K Krogsrud



Ann-Marie G de Lange



Stine K. Krogsrud

Kjønnsbalanse i ansettelsesprosesser

Agnes Andenæs: Kommentar til Delrapport I. Fra utlysning til tilsetting i 13 saker ved Psykologisk institutt.

Begrunnelse for min mindretallsposisjon

Jeg beklager at jeg ikke kan stille meg bak den versjonen av *Delrapport. Fra utlysning til tilsetting i 13 saker ved Psykologisk institutt* som nå blir levert til styret på PSI. Jeg har ikke lyktes i å nå fram med mine faglige argumenter i arbeidsgruppa, og mine innvendinger mot flertallets rapport er såpass gjennomgripende at det ikke er tilstrekkelig med en dissens.

I likhet med flertallet, Annika Melinder, Ann-Marie Glasø de Lange, Ole Andres Solbakken og Stine Kleppe Krogsrud, er jeg opptatt av å styrke arbeidet med å øke kvinneandelen i vitenskapelige stillinger på Psykologisk institutt. Mitt beste bidrag til et slikt arbeid nå er å begrunne min mindretallsposisjon og gi innhold til implikasjonene av denne posisjonen, som et ledd i å styrke kunnskapsgrunnlaget for arbeidet framover.

Flertallet har vært opptatt av at rapporten skulle være kort. Dette har imidlertid ført til at beskrivelser av praksiser, henvisninger til regler og utvikling av resonnementer ble så forkortet at sentralt meningsinnhold falt ut og budskapet ble endret. For å forstå hva som har skjedd gjennom ansettelsesprosessene, og hva som i neste omgang kan gjøres, vil jeg hevde at det blant annet trengs mer kunnskap om den *sammenhengen* som ansettelsesprosessene inngår i, en tilnærming til kjønn og kvalitet som ikke ser på dem som ubevegelige og isolerte størrelser, men som *fenomener i endring*, samt *nærhet til empirien*.

Underveis i arbeidet i gruppa har jeg argumentert for, og utarbeidet deler til, en mer detaljert og spesifisert rapport. Denne kommentaren erstatter ikke en slik rapport, men gir meg likevel anledning til å formulere noen av de viktige poengene som har forsvunnet og/eller blitt utydelige i flertallets rapport.

Ansettelsesprosesser inngår i en sammenheng

Prosessene som førte fram til de 13 ansettelsene, ble gjennomført innenfor et bestemt fag med sin historie, og i et bestemt forsknings- og utdanningspolitisk klima.

Først til faget og historien. I perioden 2016-2019 ble det lyst ut 13 førstestillinger på Psykologisk institutt, og 12 menn og 1 kvinne ble ansatt. Dette kjønnskjeve resultatet ble «oppdaget» i juni 2019. I samme periode var det en avgang, stort sett knyttet til oppnådd aldersgrense, på 5 menn og 10 kvinner i førstestillinger (se tabell 1). Med en vitenskapelig stab på ca. 70 personer i faste førstestillinger, representerer dette en kraftig tilbakegang i kvinneandelen i stillingsgruppa, stikk i strid med UiOs ønske om flere kvinner i førsteamanuensis- og professorstillinger.

	Menn	Kvinner
Ansettelser	12	1 ¹
Avganger	5	10
Netto tilvekst	7	-9

Tabell 1: Ansettelser som resultat av utlysninger i perioden 2016 - 2019, og avganger i samme periode. Tallene er basert på tallmateriale i sakspapirene til styremøtet på PSI 11. juni 2019, utarbeidet av administrasjonen.

«Oppdagelsen» var overraskende. Psykologi er et fag der kvinneandelen har vokst over tid, også på førstestillingsnivå, og de senere årene har det vært liten oppmerksomhet rettet mot kjønnsfordelingen. Tilbakegangen ble ikke lagt merke til før det aggregerte resultatet over en lang periode (3 ½ år) ble tallet opp. Oppdagelsen var overraskende også fordi psykologi er et fag og et felt der rekrutteringsgrunnlaget for kvinnelige søkere har framstått som ikke-problematisk, blant annet pga. en høy kvinneandel på Phd-programmet. En situasjon nokså annerledes enn den de har på for eksempel Fysisk institutt eller Matematisk institutt, begge UiO.

Går vi tettere på, blir bildet litt mindre entydig. For riktignok har andelen kvinner i faste førstestillinger på PSI tidligere økt, men økningen har vært ulik på de ulike fagavdelingene på PSI, og det er også en forskjell mellom forskning og undervisning. Det er langt flere kvinner enn menn i de undervisningsrettede universitetslektorstillingene, og mens det er en betydelig andel kvinnelige søkere til de utlyste stillingene som lyses ut fra for eksempel Klinisk fagavdeling, er andelen kvinnelige søkere på stillingene som lyses ut fra Nevro-kognitiv avdeling og LCBC langt mindre. De to siste avdelingene har for tida henholdsvis 0 og 1 kvinne i førstestilling.

Hvorfor er så det forsknings- og utdanningspolitiske klima relevant for en evaluering av ansettelsesprosesser? Ansettelser av vitenskapelig personale skal følge det statlige regelverket, Universitets- og høgskoleloven, der et overordnet krav er at ansettelsene skal følge *kvalifikasjonsprinsippet*, det vil si at den best kvalifiserte søkeren skal ansettes i stillingen som lyses ut. Valgene av kriterier for kvalifikasjoner og for kvalitet skal følge det eksisterende regelverket på egen institusjon. Men valg og fortolkning av kriterier foretas i en sammenheng preget av bestemte forskningspolitiske trender, og kvalitetskriteriene beveger seg. Dette skjer på måter som også kan ha betydning for kjønnsbalansen, noe som har vakt interesse hos mange forskere. For eksempel er det stilt spørsmål om den økende vektlegging på internasjonalisering, på publisering i tidsskrifter med høy impact-faktor, og andre kriterier på «eksellens» skaper nye hindringer for likestilling i akademia (Brink & Benschop, 2012; O'Connor & O'Hagan, 2015; Henningsen & Liestøl, 2013). Videre er det reist tvil om hvor kjønnsnøytrale de «objektive» publiseringsindikatorerne er (Nygaard & Baghat, 2018) og om den transparensen som slike mål synes å tilby, er noen løsning på manglende likestilling i akademia (Brink, Benschop & Jansen, 2010).

Betydningen av kjønn endrer seg, og kjønn opptrer ikke som en isolert egenskap

Det er ingen grunn til å anta at det uventede resultatet, nemlig ansettelser av 12 menn og 1 kvinne, skyldes at aktørene på de ulike trinnene i tilsettingsprosessene har ønsket å nedvurdere kvinner eller stenge dem ut fra akademia, og poenget med å gjennomgå tilsettingsprosessene i disse sakene er ikke å henge ut personer som har gjort feil. Vi snakker om ikke-intendert diskriminering, og det er summen av alle valgene og fortolkningene som er foretatt gjennom ansettelsesprosessene i hver av sakene, som har bidratt til de kjønnskjevne resultatene. Derfor var det god grunn til å se nærmere på de faktiske framgangsmåtene, både de formaliserte og de mer uformelle, for å se om de kan ha noen utilsiktede konsekvenser. Kan de for eksempel ha kommet til å favorisere måter å være forsker på som er *mer vanlig* blant mannlige forskere? Eller kan de ha kommet til å overse eller nedvurdere måter å være forsker på som er *mer vanlig* blant kvinnelige forskere? En eventuell favorisering eller nedvurdering vil ikke «ramme» bare det ene kjønn; for eksempel vil en tendens til å nedvurdere av en typisk kvinnelig forskerprofil, også ramme menn med en tilsvarende forskerprofil. Kjønn opptrer ikke som en isolert egenskap, men knyttes til noe annet. Dette gjør jakten på «hvor skjer det?» mer krevende. Hvert enkelt valg har tilsynelatende ikke noe med kjønn å gjøre, og det er først etterpå man kan se at konsekvensene var åpenbart kjønnspregete, og at kvinnene kom dårligst ut.

Hva lærte vi? Noen resultater og eksempler

I kunnskapsfeltet «kjønn og akademia» er det for tida etterspørsel etter studier som kan gi mer spesifikk kunnskap: Det holder ikke med generelle forståelser og beskrivelser når vi skal skape endring (Lagesen & Sørensen, 2020). PSI har andre utfordringer enn Matematisk institutt og Fysisk institutt, og som nevnt er det stor variasjon også innenfor PSI. Derfor var det viktig å gå tett på hvert av stegene i «våre» ansettelsesprosesser, og formidlingen av resultatene hadde også fortjent en bredere

plass enn det endte med. Dette er ikke en alternativ rapport, men en kommentar, der jeg vil jeg skjerpe framstillingen av noen resultater, og foreta et dypdykk i et annet.

I Handlingsplaner for likestilling og bedre kjønnsbalanse ved UiO ble ikke fulgt

I *Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold UiO 2018-2020* blir det fastslått at likestilling, kjønnsbalanse og mangfold er et ledelsesansvar. Ett av fire hovedpunkter i UiOs handlingsplan er at kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke. Av de konkrete punktene som nevnes er «Aktiv bruk av letekomiteer/søkekomiteer for å sikre kjønnsbalanse og mangfold i søkergrunlaget...».

Også i *SV-fakultetets handlingsplan for likestilling for perioden 2012-2020* er bedre kjønnsbalanse i førstestillinger et hovedmål (ett av tre), og planen inneholder en rekke konkretiseringer av hvordan dette kan oppnås. Enhetene skal ha et særlig ansvar for å utarbeide forslag til tiltak som kan fremme bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige førstestillinger tilpasset lokale behov og fagprioriteringer. Enheten skal godtgjøre at det finnes potensielle kvinnelige søkere innenfor det aktuelle fagområdet, og ved valg mellom flere fagområder, skal man kunngjøre innenfor det eller de fagområder der man vet at det finnes potensielle kvinnelige søkere. Avvik fra denne regelen skal kunne skje når det finnes særskilte faglige eller personalmessige årsaker, og slike avvik må begrunnes særskilt.

Overveielser om de overordnede målene og de konkrete tiltakene i disse handlingsplanene for likestilling er usynlige i PSIs ansettelsesprosesser i den aktuelle perioden.

II Likestillingskravene som inngår i UiOs ansettelsesreglement, ble i liten grad overveid og innfridd

I *Regler for tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger ved UiO* er det nedfelt en rekke likestillingskrav:

- *Kunngjøringstekst (§5)*: Her blir betingelsene for å bruke kjønnskvoltering gjort rede for, og det blir påpekt hva som skal legges inn i teksten der kvinner er underrepresentert. Kvinner er underrepresentert ved flere av PSIs fagavdelinger, men den aktuelle teksten, som oppfordrer kvinner til å søke, er ikke tatt inn.¹
- *Oppnevning av sakkyndig (§8)*: Kravet om at begge kjønn skal være representert i vurderingskomiteen, ser ut til å være vel kjent og er innfridd i alle sakene.
- *Sakkyndig vurdering (§9)*: Sorteringskomiteen «skal i sitt arbeid være oppmerksom på UiOs målsetting om å rekruttere flere kvinner til vitenskapelige stillinger». På PSI er det sakkyndig komite som også har stått for sorteringen, og vi kan ikke se at de har forholdt seg til dette kravet.
- *Innstillingsmyndighet (§11)*: Ved alle tilsetninger skal Innstillingsmyndigheten (Instituttstyret på PSI) «grunngi sin innstilling ut fra helhetlige vurderinger av faglige og samfunnsmessige behov og kjønns sammensetningen i miljøet.» Det er ikke noe som tyder på at Instituttstyret på PSI har trukket inn hensyn til likestilling i sine overveielser.
- *Tilsettingsmyndighet (§11:)* Tilsettingsmyndigheten har ansvar for å «vurdere likestillingsaspektet ved tilsettingen». Tilsettingsutvalget på SV-fakultetet har ikke fulgt opp dette i perioden vi har sett på.

Kort oppsummering: Likestillingskravene trekkes ikke fram og får ingen betydning for ansettelsesprosessene – med unntak av sammensetning av sakkyndig komite.

¹ Her er det grunn til å påpeke en unnlattelse til, hvis jeg har forstått saken riktig. UiO er en IA-bedrift, og malene for kunngjøringstekster inneholder også en oppfordring til kvalifiserte søkere med redusert funksjonsevne om å søke:

<https://www.uio.no/foransatte/arbeidsstotte/personal/rekruttering/rekrutteringssystem/index.html>. De fleste utlysningene av de 13 stillingene var imidlertid på engelsk, og ingen av malene på engelsk inkluderer punktet om IA-bedrift og nedsatt funksjonsevne.

III Regelverket for ansettelse ved UiO ble ikke fulgt på en nøyaktig og systematisk måte

Ved UiO har vi et omfattende regelverk rundt ansettelsesprosesser. Hoveddokumentet er

- *Regler for tilsetning i professorater og førsteamanuensisstillinger ved UiO*, og det er dette jeg viser til når jeg bruker paragraftegnet. I tillegg kommer
- *Veiledning for søkere og medlemmer av bedømmelseskomiteer om dokumentasjon, vurdering og vektlegging av kvalifikasjoner ved tilsetning / opprykk i faste vitenskapelige stillinger ved Universitetet i Oslo*, og
- *Tilsetning i vitenskapelige stillinger ved UiO. Orientering for søkere og bedømmelseskomitee*.

Gjennomgangen av sakene viste mange eksempler på manglende oppfølging av regelverket (i tillegg til mangelfull innfrielse av likestillingskravene). Dette kom særlig tydelig fram i utformingen av den sakkyndige vurderingen. UiOs «kvalifikasjonsprofil» skal være en påminnelse om universitetets tredelte oppdrag (forskning, undervisning og formidling). Den sakkyndige komiteen skal uttale seg eksplisitt om søkeres kompetanse på hvert av de to hovedområdene «vitenskapelige kvalifikasjoner» og «øvrige kvalifikasjoner», og et detaljert system av regler, veiledninger og orienteringer anviser hvordan kvalifikasjonene skal beskrives og vurderes.²

Reglene og veiledningene er en hjelp til å lage dekkende og relevante beskrivelser av hver enkelt søker, og slik at det blir mulig å sammenlikne søkerne på en systematisk måte. De samme reglene og veiledningene er sannsynligvis også en hjelp til å holde våre forutinntatte meninger - «bias»-er - i sjakk. I et lengre innlegg først publisert på Rektorblogger og deretter i Khrono viser Rektoratet ved UiO til forskning om hvordan implisitte forventninger preger bedømmelsen av kvinner som søker akademiske stillinger (Gornitzka, Stølen, Mo & Sandset, 2018). Når kandidatene potensielt for å bli fremragende er oppe til vurdering, er det lettere å «se» et slikt potensiale hos menn. Rektoratet oppfordrer oss til å diskutere hvordan vi kan komme denne type praksiser, som skaper kjønnskjøvheter, til livs. Et nødvendig bidrag inn i slike diskusjoner, er å få bedre innblikk i hvordan slike praksiser kan se ut. Her ligger også min begrunnelse for hvorfor det er nødvendig å gå detaljert til verks for å komme på sporet av hva som skjer gjennom ansettelsesprosessen, og hva det kan bety for det kjønnskjøve sluttresultatet.

For å illustrere poenget har jeg hentet et eksempel fra rangeringen av søkerne på kortliste i en ansettelsessak på Klinisk fagavdeling. På den ene kortlista var det to kvinner og sju menn, og den kvinnelige søkeren som kom best ut («Anna»), endte på en 7. plass. Ved å gå nærmere inn i omtalen, den individuelle vurderingen og den endelige rangeringen av Anna, og sammenlikne med de mannlige søkerne som plasseres foran henne på lista, trer det fram en rekke eksempler på at hennes kvalifikasjoner krympes. For det første *publisering*: Anna hadde ifølge omtalen 10 publikasjoner fra tidsskrift med fagfellevurdering fra de siste fem årene. Hun var førsteforfatter på 8 av dem, og sisteforfatter på en. Den mannlige søkeren som blir innstilt på en av de første plassene, har 8 publikasjoner i samme periode, og er første- eller sisteforfatter på 4 av dem. Der Annas 9 av 10 blir til «noen», blir 4 av 8 oppsummert som «numerous entries». For det andre *pedagogiske kvalifikasjoner*: Under sitt langvarige utenlandsopphold har Anna gjennomført et opplæringsprogram i universitetspedagogikk, tilsvarende den formelle basiskompetansen omtalt i UiOs kvalifikasjonsprofil. I komiteens oppsummering er dette blitt til at hun har «done relevant teaching», slik nesten alle som har undervisningserfaring ender opp med. Dermed blir det helt usynlig at hun er av de få som har de pedagogiske kvalifikasjonene som stillingen krever. At det er åpnet opp for at man kan skaffe seg slike kvalifikasjoner i løpet av de to første årene som tilsatt, betyr ikke at de pedagogiske kvalifikasjonene

² Det er på trappene en helhetlig gjennomgang av regelverket blant annet med sikte på ytterligere forenkling i tråd med UiOs rekrutteringspolitikk for vitenskapelige stillinger. Dette vil også innebære en helhetlig gjennomgang av UiOs kompetanseprofil, som beskriver hvilke kvalifikasjonsområder som skal vurderes ved ansettelse og opprykk. (Hentet fra Protokoll fra UiO-styret: Vedtakssak 6, møtenr 8/2019, Endring i forskrift om ansettelse og opprykk – utdanningsfaglig kompetanse).

ikke skal regnes med. Her er det både en nedvurdering av Annas kvalifikasjoner, og en mangelfull innfrielse fra komiteens siden av kravene til hvordan veiledende vurdering skal utarbeides.

I den endelige rangeringsbegrunnelsen er det ene hovedargumentet for å plassere Anna blant de nederste på lista, at hun ikke har publisert i «the strongest journals». I tillegg til at det er en omstridt praksis å bruke dette som kvalitetsindikator på enkeltindivider (jfr. Røtting, 2019), blir den heller ikke brukt systematisk. For også noen av de mannlige søkerne får denne vurderingen, men det kan for eksempel oppveies av «potentially innovative forskning», et annet nokså utydelig kjennetegn. Det andre argumentet for å plassere henne langt nede, er at det ikke er «evidence of repeat track for funding». Heller ikke dette blir brukt på en systematisk måte slik at man kan sammenlikne søkerne, det er et krav utenfor kvalifikasjonsprofilen, og det virker uheldig å gi det en så sentral plass i rangeringen.

Eksempel Anna er ikke ment som noe «bevis» på at denne nedvurderingen er noe som *ofte* skjer i vurdering av kvinner, eller at det *bare* skjer med kvinner. Men dypdykket viser hvordan det kan se ut når kvinner kommer dårligere ut av vurderinger og rangeringer, til og med når de har gjort alt riktig; internasjonalisering, omfattende publisering, aktive, flerfaglige nettverk. Dermed er det også en påminnelse om hvor oppmerksomme komitemedlemmer må være for å holde sine eventuelle «bias»-er i sjakk, og tilsvarende oppmerksomhetskrav til de som skal bruke vurderingen til å innstille og ansette folk. Slike mekanismer er det vanskelig å få øye på om man ikke går konkret, detaljert og systematisk til verks.

IV Uformelle prosesser og ikke-nedskrevne steg fikk stor betydning for hvordan prosessen ble gjennomført

Selv om det er et detaljert regelverk som skal styre ansettelsesprosessen, er det også steg der uformelle kontakter, og møter uten referater er viktige, for eksempel i utvikling av en stillingsutlysning. Hvordan blir det i det hele tatt en utlysning, og hvordan blir innholdet utformet, før det havner på Instituttstyrets saksliste til godkjenning? Dette går flertallsrapporten inn i, og framstillingen gir et bilde av et institutt der noen fagavdelinger opplever det som en uproblematisk prosess preget av enighet og ikke-innblanding, mens andre fagavdelinger opplevde det som svært strevsomt, med mange og krevende forhandlinger. Det kunne, for eksempel, ende i at fagavdelingens måter å balansere forskning og undervisning på ble overprøvd, og på måter som svekket undervisningssiden. Et element i dette var at ledelsen ikke ville støtte fagavdelingens ønske om å stille krav til søkerens norskkferdigheter.

Selv om noen av fagavdelingene opplevde å bli overkjørt, er det liten grunn til å tro at skriftlige forhandlinger og møtereferater fra noe som er ment å være dialogbasert, ville være veien ut av et slikt utføre. Og det er vel rimelig å tenke at nettopp disse uformelle prosessene kan gi ekstra spillerom for en leders preferanser? Det var her det ble ekstra tydelig hvor sentral ledelsen er i å fortolke de politiske signalene, for eksempel ved å definere kjennetegn ved kvalitet, som så fikk prege utlysningstekstene. Publisering i tidsskrifter med høy impact, internasjonalisering, innovativ forskning på høyt internasjonalt nivå, høyt inntjeningspotensiale – det er slikt som går igjen. Som vi har sett, spilte disse tekstene en avgjørende rolle for den videre gangen i prosessen, siden alle vurderinger må relateres til kravene som er plassert der.

Det var forresten ikke slik at de fredelige prosessene gagnet kvinnene. På avdelingene som ikke møtte motbør, ble tradisjonen med å ansette menn videreført, mens det for avdelingene som opplevde mye motbør, var noe nytt når det i denne perioden bare ble ansatt menn.

Til slutt

Den kvalitetsforståelsen som legges til grunn ved vurdering av søkere, sender ut signaler om hva som er «riktig» måte å være forsker på:

- Hvis man legger økt vekt på internasjonalisering som forutsetter lengre utenlandsopphold, kommer personer som er mindre mobile, dårligere ut.


- Hvis man legger økt vekt på antall artikler i bestemte internasjonale tidsskrifter, vil noen deler av faget komme bedre ut enn andre, og formidling til et norsk publikum får liten verdi
- Hvis man legger mindre vekt på fagavdelingenes behov for personer som både er svært gode forskere og undervisere, får undervisningskvalifikasjoner liten verdi, osv.

Både kvinner og menn kan «rammes» av det akademiske hierarkiet som her bygges opp rundt en bestemt kvalitetsforståelse, preget av vinder som blåser akkurat nå. Så lenge det er flere kvinner enn menn som ikke er forsker på den «riktige» måten, vil det særlig gå ut over ansettelse av kvinner.

I artikkelen «Likestilling i academia – Er eksellens for menn og Grand Challenges for kvinner?» hevder forfatterne at kvinner bare i liten grad er der den faglige prestisjen finnes, men ofte er representert der samfunnet antas å møte sine virkelig store utfordringer (Henningsen & Liestøl, 2013). Artikkelen går inn i de store diskusjonene om likestilling i academia, og oppfordrer oss til å diskutere hva kvalitet egentlig dreier seg om.

I mellomtida kan vi i hvert fall framheve disse poengene: For det første må alle som deltar i ansettelsesprosesser opplyses om og forplikte seg overfor handlingsplaner for likestilling mellom kvinner og menn. For det andre må lederens og styrets ansvar for å følge regler og veiledninger for rekruttering og tilsetning styrkes. Om PSI heretter kan bruke handlingsplanene for likestilling og universitetets regler og veiledninger for tilsetning på mer reflekterte og bevisste måter, vil det både få ansettelsesprosessene inn i et bedre spor, og ikke minst: Gi et bedre grunnlag for å drive et informert arbeid for å få flere kvinner i førstestillinger.

Oslo, 18.februar 2020


Agnes Andenæs

Professor, Psykologisk institutt

Kilder

Handlingsplaner

Handlingsplan for Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, UiO 2018-2020.
<https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/likestillingsarbeid/rapporter/handlingsplan-likestilling-2018-2020.pdf>

Handlingsplan for likestilling for perioden 2012-2020. SV-fakultetet, UiO
<https://www.sv.uio.no/om/strategi/planer-rapporter/Likestilling-2012-2020.pdf>

Regler, veiledninger, orienteringer

Regler for tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger ved UiO
<https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/tilsettingprof.html>

Veiledning for søkere og medlemmer av bedømmelseskomiteer om dokumentasjon, vurdering og vektlegging av kvalifikasjoner ved tilsetting / opprykk i faste vitenskapelige stillinger ved Universitetet i Oslo

<https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/veilsokeremedlbedommelse.html>

Tilsetting i vitenskapelige stillinger ved UiO. Orientering for søkere og bedømmelseskomiteer.
<https://www.uio.no/foransatte/arbeidsstotte/personal/rekruttering/rekrutteringsprosess/orientering-tilsetting-vitenskapelig-stilling.pdf>

Referanser

Brink, M. & Y. Benschop (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507-524.

Brink, M; Y. Benschop & W. Jansen (2010). Transparency in Academic Recruitment: A Problematic Tool for Gender Equality? *Organization studies*, 31(11), 1459-1483.

Gornitzka, Å., S. Stølen, G.B. Mo og P.M. Sandset (2018). Kampen mot rosa filtre i akademia må kjempes med kløkt i fellesskap. *Khrono*, 31.mai 2018.

<https://khrono.no/uio-rosa-filter-glasstak/kampen-mot-rosa-filtre-i-akademia-ma-kjempes-med-kløkt-i-fellesskap/225481>

Henningsen, I. og K. Liestøl (2013). Likestilling i akademia – Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(3-4), 348-361.

Lagesen, V. & K.H. Sørensen (2019). Kjønnsbalansen blant professorer varierer – mye! *Forskerforum*, 13. jan. 2020. <https://www.forskerforum.no/kjønnsbalansen-blant-professorer-varierer-mye/>

Lerchenmueller, M. J., Sorenson, O. & A.B. Jena (2019). Gender differences in how scientists present the importance of their research: observational study. Lastet ned fra <https://www.bmj.com/content/bmj/367/bmj.l6573.full.pdf>

Nygaard, L. P. & K. Bahgat (2018). What's in a number? How (and why) measuring research productivity in different ways changes the gender gap. *Journal of English for Academic Purposes*, 32, 67-79.

O'Connor, P. & C. O'Hagan (2015). Excellence in university academic staff evaluation: a problematic reality? *Studies in Higher Education*, 41(11), 1943-1957.

Røtting, J.A. (2019) *Forskning bør vurderes ut fra innhold og kvalitet og ikke hvor det er publisert* (<https://khrono.no/dora-forskningsradet-meninger/forskning-bor-vurderes-ut-fra-innhold-og-kvalitet-og-ikke-hvor-det-er-publisert/411649>).

