



# UNIVERSITETET I OSLO

## Mangfolds- og likestillingsrapport 2021

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | Oppsummering.....  | 1  |
| 2   | Innledning.....  | 2  |
| 2.1 | Aktivitets og redegjørelsesplikten.....                                    | 2  |
| 2.2 | Gender Equality Plan-krav fra Horisont Europa og Norges forskningsråd..... | 3  |
| 2.3 | Fokusområder i 2021.....   | 3  |
| 3   | Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024.....       | 4  |
| 3.1 | Organisering og oppfølging av tiltaksplanen.....                           | 4  |
| 3.2 | Tiltak for å fremme kjønnsbalanse og likestilling ved UiO.....             | 9  |
| 3.3 | Faktisk tilstand for kjønnsbalanse i virksomheten.....                     | 14 |
| 3.4 | Studentrekruttering.....   | 22 |
| 3.5 | Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiO.....                   | 30 |
| 4   | Kommunikasjon og arrangementer.....  | 36 |

# 1 Oppsummering

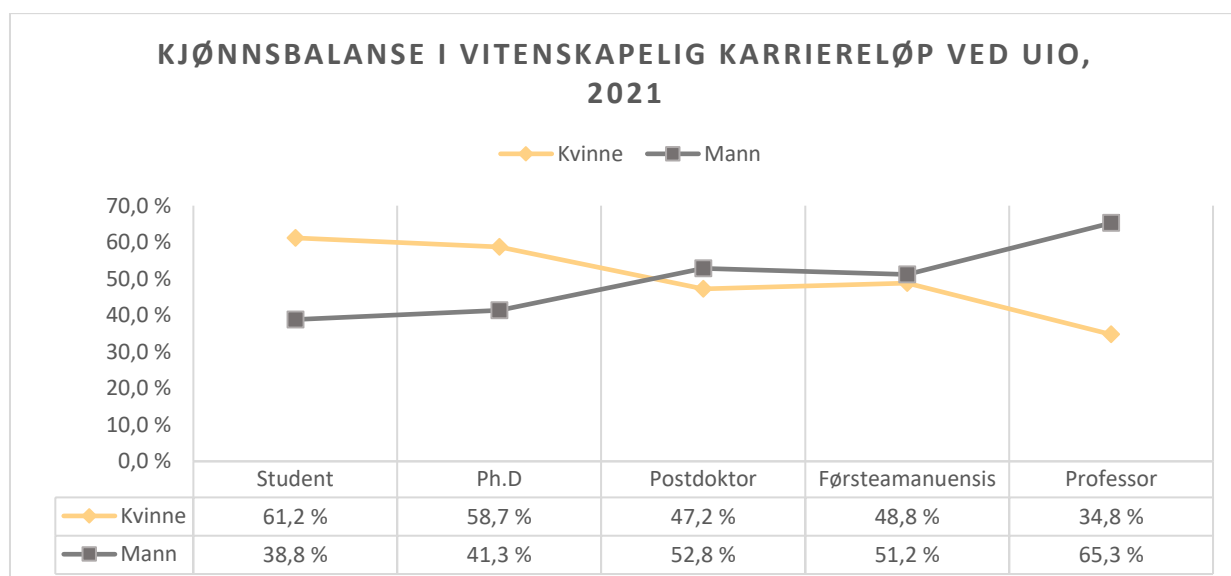
Likestillingsrapporten gir en oversikt over status og resultater av arbeidet med UiOs Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024 i 2021. Kapittel 3 og 4 gir innsikt i arbeidet som er gjennomført i 2021, og status for måloppnåelse i henhold til tiltaksplanen. Rapporten viser også resultatene fra lønnskartlegging ved UiO, deltid og ufrivillig deltid, midlertidighet og permisjoner og sykefravær fordelt på kjønn.

UiO vedtok ny tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering i mai 2021. I 2021 ble det gjennomført en situasjonsanalyse av kjønnsbalansen i UiOs studieprogrammer. Særlig plass er derfor gitt til oppsummering av dette arbeidet i kapittel 3.4.

UiO setter av NOK 6,5 millioner årlig til arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering. NOK 4 millioner av disse fordeles til UiOs enheter for at arbeidet skal tilpasses lokale utfordringer og problemstillinger. Øvrige midler benyttes til ulike tiltak fra sentralt hold, blant annet kvalifiseringsstipend og mentorprogram for kvinnelige postdoktorer.

I 2021 økte kvinneandelen for alle måltall definert i tiltaksplanen. Andelen kvinnelige professorer har økt til 34,8 % i 2021, mens andelen kvinner i vitenskapelige lederstillinger har økt til 48,2 %. Likevel er det i 2021 fortsatt stor forskjell mellom kvinneandelen på student og Ph.D-nivå sammenlignet med kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger. Figur 1 illustrerer hvordan kvinneandelen synker fra 61,2 % blant studentene til 34,8 % på professornivå. Aksen krysser ved postdoktornivå. UiO har valgt å benytte tallmaterialet som er rapport til Database for statistikk i høyere utdanning (DBH) i 2021. Disse tallene fraviker noe fra tallene hentet fra UiOs nye lønns- og økonomisystem (DFØ). UiO velger å benytte DBH-tallene, da det er knyttet noe usikkerhet til tallene fra DFØ.

Figur 1: Status for kjønnsbalanse i vitenskapelig karriereløp ved UiO, 2021.



## 2 Innledning

### 2.1 Aktivitets og redegjørelsesplikten

Aktivitets og redegjørelsesplikt pålegger arbeidsgivere og offentlig myndigheter å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med likestilling og ikke-diskriminering. Denne rapporten gir oversikt over UiOs arbeid i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten, og samler resultatene av og arbeidet med tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024 i 2021. Denne rapporten ser også spesielt på situasjonsanalysen av kjønnsbalanse ved UiOs studieprogrammer som ble gjennomført i 2021.

UiOs likestillingspolitikk er forankret i Strategi 2030<sup>1</sup>. Det er et strategisk mål at: «UiO skal arbeide systematisk for å skape et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø, større mangfold og en inkluderende kultur for studenter og ansatte». For å oppnå dette kreves det en aktiv politikk for mangfold og likestilling. UiO har som statlig virksomhet integrert policy og rutiner som har som mål å sørge for at universitetet er en god og trygg arbeids- og studieplass som jobber systematisk mot diskriminering og trakassering.

Mangfolds- og likestillingsarbeidet ved UiO er konkretisert i [tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#). Denne rapporten gjør rede for tilstand for kjønnslikestilling ved Universitetet i Oslo i 2021, måloppnåelse i henhold til tiltaksplanen og kartlegging av risikofaktorer for likestilling og diskriminering som er gjort i 2021. UiOs enheter rapporterer årlig på planlagte og gjennomførte tiltak, samt bruken av tildelte likestillingsmidler som gjengis i denne rapporten. Rapporten gjengir også resultatene av lønnskartlegging i virksomheten, foreløpig kartlegging av ufrivillig deltid, midlertidige stillinger og permisjoner og sykefravær fordelt på kjønn. Alle utregningene tar utgangspunkt i andel årsverk så sant det ikke er oppgitt noe annet.

---

<sup>1</sup> UiO Strategi 2030: <https://www.uio.no/om/strategi/strategi-2030/>

Tallene for årsverk er hentet fra Database for statistikk i høyere utdanning (DBH) januar 2022. Lønnskartleggingen er basert på data fra DFØ Fagbruker innsikt/SAP pr 01.12.21. Statistikk om studentene og alle aktive stipendiater er hentet fra FS gjennom DBH-rapportering 15. februar 2022. Tall om permisjoner og sykefravær i 2021 er basert på data fra DFØ registrert fra og med 01.05.21, på grunn av overgangen til nytt lønns- og økonomisystem ved UiO på denne datoen. Tall vedrørende utlysning av stillinger ved UiO er hentet fra Jobbnorge, mens tall om opprykk er hentet fra ansettelsesvedtak fra enhetene. Merk at kun måltall i tiltaksplanen ([3.3 Faktisk tilstand for kjønnsbalanse i virksomheten](#)) er gjengitt med desimaler, øvrige tall er rundet opp eller ned ved skjæringspunktet 0,5.

## 2.2 Gender Equality Plan-krav fra Horisont Europa og Norges forskningsråd

EUs rammeprogram for forskning, Horisont Europa, er med på å styrke EU sin satsing på likestilling og kjønnsbalanse i forskning. Fra og med 1. januar 2022 er handlingsplan for likestilling blitt et førende kvalifiseringskrav for å kunne søke forskningsmidler. Norges forskningsråd (heretter Forskningsrådet) har innført samme krav for å kunne søke om midler fra dem fra og med 1. januar 2022.

UiO har arbeidet planmessig med tiltaksplaner for likestilling siden 1989. I møtet med kravet fra Horisont Europa og Forskningsrådet, har fokuset for UiO vært å tydeliggjøre arbeidet som foregår i virksomheten. I 2021 har [UiO fått ny nettside om likestillingspolitikk](#) for å tydeliggjøre hvordan UiO jobber med de obligatoriske og anbefalte krav og innsatsområder. Samtidig er UiO deltakende i The Guild og tilhørende arbeidsgruppe Gender and Diversity working group. I 2021 ble det gjennomført flere digitale møter med arbeidsgruppen, hvor tilnærming til arbeidet med Gender Equality Plan-kravet fra Horisont Europa ble drøftet.

## 2.3 Fokusområder i 2021

Ved UiO har følgende områder og tema vært i fokus for likestillingsarbeidet i 2021:

- Utvikle ny tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering for perioden 2021-2024.
- Utvikle et kunnskapsgrunnlag om mangfold ved UiO i samarbeid med Senter for tverrfaglig kjønnsforskning.
- Tilby mentorprogram, kvalifiseringsstipend og opprykkseminar.
- Fortsette med kompetanseheving om mangfold igjennom Forum for internasjonalisering, mangfold og inkludering (FIMI) og seminarer.
- 8. mars-arrangement i samarbeid med Senter for tverrfaglig kjønnsforskning.

## 3 Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024

Universitetsstyret vedtok ny tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering (2021-2024) den 4. mai 2021. Tiltaksplanen er delt i tre deler som samspiller med hverandre: (1) Organisering og oppfølging av arbeidet; (2) Tiltak for å fremme kjønnsbalanse og likestilling ved UiO og; (3) Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiO. Disse delene definerer hver seg tiltak rettet mot ansvarsfordeling mellom de ulike organisasjonsnivåene ved UiO, rekruttering, kompetanseutvikling, karrierestøtte og kommunikasjon og arrangementer. Denne delen (3.1-3.5) av rapporten tar for seg aktiviteter som er gjennomført ved UiO for å støtte opp om målene om mangfold, likestilling og inkludering i tiltaksplanen i 2021.

Del 3 av tiltaksplanen gjelder tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiO. Denne delen ferdigstilles i 2022. Dette har sammenheng med utvikling av kunnskapsgrunnlag om mangfold ved UiO, som gjøres på oppdrag av Senter for tverrfaglig kjønnsforskning. Denne forskningsrapporten ferdigstilles våren 2022, og vil danne grunnlaget for oppfølgingsarbeidet med tiltak som gjelder mangfold ved UiO. Les mer om dette i [Mangfoldsbegrepet og kunnskapsgrunnlag](#).

### 3.1 Organisering og oppfølging av tiltaksplanen

#### 3.1.1 Ledelsesansvar

Mangfold, likestilling og inkludering er et ledelsesansvar ved UiO. Temaene skal settes på dagsorden i ledelsesmøter og i styringsdialog med enhetene. UiOs enheter har ansvar for å følge opp at mangfolds- og likestillingsperspektiver ivaretas lokalt. UiO er organisert gjennom ulike ledelsesnivåer og nettverk, og oppfølgingen av arbeidet i tiltaksplanen gjøres på ulike ledelsesnivå.

UiO har oppnevnt en egen [Koordineringsgruppe for likestilling](#) med representanter fra ledelsen ved fakultetene og museene, kjønnsforskningsmiljøet og studentene. Gruppens hovedoppgave er å bidra til strategiske diskusjoner og sørge for oppfølging av tiltaksplanen igjennom blant annet å foreta prioriteringer og bringe saker opp til dekanmøtet. Gruppen ledes av prorektor Åse Gornitzka. Gruppen gjennomførte fem møter i 2021. Fire av disse møtene ble ledet av enhetene selv slik at enhetene kan løfte problemstillinger som er relevante for arbeidet på egen enhet. Rulleringsfunksjonen på møtene evalueres i 2022.

HR-ledernetverket er en arena for diskusjon og erfaringsdeling på HR-området og skal bidra til videreutvikling av UiOs arbeid innenfor personal- og organisasjonsutvikling. Tematikk om

likestilling og mangfold blir med jevne mellomrom tatt opp som del av temaene på møtene i nettverket. Eksempelvis i forbindelse med gjennomgang av lederutviklingstilbud ved UiO og gjennom innspill til arbeidet med helhetlig kompetanseprofil og rekrutteringsprosess for vitenskapelig ansatte. Kommende rapport om mangfold ved UiO skal diskuteres i HR-ledernetverket for å innhente innspill til videre oppfølging sentralt og lokalt.

[Det sentrale arbeidsmiljøutvalget \(AMU\)](#) følger også opp det generelle arbeidet med å følge opp gjennomføringen av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ved alle UiOs enheter. AMU behandler blant annet årlig rapportering om sykefravær i virksomheten, og følger opp arbeidet med et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Diskusjon av mangfoldsbegrepet og hvordan UiO skal jobbe konkret fremover for å tilrettelegge for mangfold ble tatt opp som eget tema på [Dekanmøte i mars 2021](#). Dekanene ble også bedt om å gi innspill til forslaget til ny tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering før den ble tatt opp og vedtatt i Universitetsstyret i mai 2021.

Håndtering av mobbing og trakassering er også leders ansvar ved UiO. Dette følges opp gjennom lederkurs i håndtering og forebygging av trakassering og spesielt seksuell trakassering.

### **3.1.2 Forum for internasjonalisering, mangfold og inkludering (FIMI)**

Forum for internasjonalisering, mangfold og inkludering (FIMI) ble etablert i 2018 i Avdeling for personalstøtte (AP). Det er et forum med i utgangspunktet administrativt ansatte som jobber med mangfoldsrelaterte arbeidsoppgaver, men hvor man også trekker inn andre ansatte og relevante personer som jobber med internasjonalisering, mangfold og inkludering ved UiO eller andre virksomheter i UH-sektoren.

Formålet er økt kompetanse om tematikker og problemstillinger knyttet til arbeid med internasjonalisering, mangfold og inkludering både blant ansatte og studenter sett fra et administrativt perspektiv. Forumet inviterer til gjensidig erfaringsutveksling og samarbeid på tvers av enhetene i virksomheten. I 2021 ble det gjennomført ett digitalt møte i mars med temaet «Hvordan sørge for inkluderende arbeidsmiljø – hva skjer etter mottak av internasjonalt ansatte?» med 26 deltakere.

### **3.1.3 International Staff Mobility Office (ISMO)**

International Staff Mobility Office (ISMO) er en spesialistenhet for forskermobilitet. ISMO følger opp rekruttering og mottak av internasjonale medarbeidere gjennom veiledning og tilrettelegging for den enkelte medarbeider og støtte for UiOs enheter. ISMO følger også opp

andre fokusområder rettet mot internasjonale ansatte. Blant annet jobber ISMO med flere HR-tiltak og arrangerer eksempelvis velkomstfrokoster flere ganger i semesteret og kurset «How to understand the Norwegian working culture?».

Tabell 1 viser fordelingen av henvendelser til ISMO i 2021 basert på tema. De fleste henvendelsene er fra internasjonale ansatte og gjesteforskere, men også administrativt ansatte ved lokale enheter på UiO. Henvendelsene i 2021 var i stor grad knyttet til bolig, innreiseregler til Norge, regelverk knyttet til arbeid- og oppholdstillatelse samt nasjonale og internasjonale skatte- og trygderegler knyttet til global mobilitet.

I 2021 har ISMO i stor grad bidratt med oppdatert informasjon om innreise – og karantenereregler for ansatte som etter planen skulle reise til Norge for å starte i ny jobb ved UiO. Alle kurs og samlinger i 2021 blitt gjennomført digitalt, med høy grad av deltakelse.

Tabell 1: Andelen førstegangshenvendelser til ISMO i 2021, fordelt på tema

| Tema   | Antall henvendelser |
|--|---------------------|
| Access to culture of the host country/language courses | 54                  |
| Accommodation  | 221                 |
| Administrative requests                                | 48                  |
| Admissions   | 9                   |
| Banking  | 36                  |
| Citizenship  | 1                   |
| Day care, schooling, Family related issues             | 64                  |
| Dual career  | 5                   |
| Entry conditions / Visas                               | 544                 |
| Health insurance / Other insurance                     | 55                  |
| Job opportunities                                      | 16                  |
| Medical care   | 16                  |
| Other  | 123                 |
| Pension rights   | 10                  |
| Permanent residence permit                             | 7                   |
| Relocation funds / moving                              | 23                  |
| Tax clarification / social security                    | 268                 |
| Utreisende   | 24                  |
| Work permits   | 67                  |
| <b>SUM</b>   | <b>1591</b>         |

### 3.1.4 Hvordan er UiOs enheter organisert for å følge opp arbeidet?

Universitetsstyret bevilger årlig 6,5 millioner kroner til arbeidet med oppfølgingen av tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering ved UiO. Av disse overføres 4 millioner

til fakultetene, museene og sentrene under universitetsstyret til deres arbeid lokalt. Fordelingen skjer på bakgrunn av en fordelingsnøkkel basert på antall ansatte ved enheten som mottar midler, med en nedre grense på minimum NOK 100.000,- for fakultetene og NOK 50.000,- for sentre direkte under Universitetsstyret. Midlene øremerkes til arbeid med likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, og bruk av midlene rapporteres inn årlig. I 2021 mottok 12 av UiOs 15 enheter mottar midler fra likestillingsbudsjettet. Tabell 2 viser enhetenes rapportering om bruk av midlene i 2021. På grunn av den koronasituasjonen i 2021 rapporterte flere enheter at flere arrangement og tiltak er utsatt. To enheter (KHM og SUM) rapporterer at det ikke er blitt benyttet midler i 2021.

Tabell 2: bruk av likestillingsmidler på enhetsnivå, 2021

|    |  |
|----|--|
| HF | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fase 2 av likestillingsprosjektet "Gender mainstreaming" av historiepensum.</li> <li>• Increasing the Participation of Women in Philosophy 2021. Two workshops.</li> <li>• Språkopplæring og utvikling er prosjekter knyttet til å styrke norsk (språkvenn), nynorsk, akademisk praksis for utenlandske studenter i Norge og utvikle mentorpilot for bedre inkludering av internasjonale nyansatte.</li> <li>• Workshop on intersectional experiences in academia</li> <li>• A digital lecture series encouraging and creating platforms for diverse knowledge covering different angles of the world within different disciplines in the humanities.</li> <li>• Laget rekrutteringsvideo for å tiltrekke studentgrupper og slik øke mangfoldet.</li> <li>• Kvalifiseringsstipend til 3 kvinnelige førsteamanuenser</li> <li>• Støtte ansatte med særskilt tilretteleggingsbehov</li> <li>• Flere av tiltakene er utsatt på grunn av koronasituasjonen men vil bli satt i gang så snart det er mulig</li> </ul> |
| MN | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Midlene har gått til å finansiere likestillingskoordinator/rådgiver som jobber med likestillings- og mangfoldsutvalget og FRONT-prosjektet. Fakultetet bruker i tillegg egne midler i dette arbeidet. Det er satt av 2,4 årsverk og drift til likestillings- og mangfoldsarbeidet.</li> <li>• Fakultetet har ingen ubrukte midler ved utgangen av 2021.</li> </ul>  |
| UV | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studentrettede tiltak som helt eller delvis har fokus på eksempelvis VIAS, skolebesøk, åpen dag</li> <li>• Det er noe ubrukte midler på fakultetsnivå på grunn av avlyste arrangementer. Det aktuelle arrangementet (guttetdag) planlegges gjennomført i 2022.</li> </ul>   |



|     |   |
|-----|---|
| SV  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lønn til kvinnelige professor II-stillinger. Midlene tildeles enhetene med størst utfordring knytta til likestilling i faste vitenskapelige stillinger</li> <li>• Enhetene må også selv sette av egne midler, tilsvarende 50/50 fordeling.</li> </ul>  |
| NHM | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Karrierestøtte til kvinnelig vitenskapelig ansatte. Formål; bidrag til kvalifisering og å øke kvinneandelen.</li> <li>• Alle midlene er brukt i 2021.</li> </ul>   |
| STK | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Midlene i 2021 ble brukt til å forberede en stor internasjonal konferanse i juni 2022 (NORA-konferansen). Tanken er at det vil gi en mulighet for publisitet rundt forskning på kjønn som kan øke rekrutteringen til våre stillinger og emner.</li> </ul>  |
| TF  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• De øremerkede midlene tildelt i 2021 har blitt brukt til å støtte arbeid med opprykk for kvinnelige førsteamanuensiser ved fakultetet. Det er ikke gjennomført evaluering av dette tiltaket.</li> <li>• Enheten har ikke satt av egne midler, og vi har ingen ubrukte midler igjen fra tildelingen.</li> </ul>   |
| OD  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utfordringen for fakultetet de senere år har vært å få kvalifisert våre førsteamanuensiser til professor. Det gjelder særlig for kvinner. Likestillingsmidler er derfor brukt til kjøp av eksterne tjenester for å få våre førsteamanuensiser på wikipedia og til innkjøp av statistikkpakke fra SSB.</li> </ul>   |
| JF  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Midlene har gått til forskerstøtte til enhetene. Vi har ubrukte midler og mye kan nok skyldes av det har vært utfordrende å holde arrangementer etc under pandemien. Vi har heller ikke mottatt noen søknader om støtte til likestillingstiltak fra enhetene våre.</li> <li>• Plan for bruk: Arrangement og tiltak som følger av revidert tiltaksplan for 2021-2024</li> </ul> |
| MED | <ul style="list-style-type: none"> <li>• MED har brukt de øremerkede midlene på en 50 % stilling som jobber med å iverksette ulike tiltak for å øke andelen menn som søker seg til medisinstudiet.</li> <li>• Vi har ikke ubrukte midler ved utgangen av 2021.</li> </ul>   |

UiOs tiltaksplan gir retning for arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering på sentralt og lokalt nivå, og retter seg mot alle ansatte og studenter. Alle UiOs enheter (fakulteter, museer og sentre) utvikler egne tiltaksplaner innenfor rammene av UiOs tiltaksplan tilpasset

lokale utfordringer og problemstillinger. Av UiOs 15 enheter<sup>2</sup>, rapporterer 7 at de har egne pågående tiltaksplaner for likestilling og mangfold. Samtlige enheter som ikke har egen tiltaksplan på plass i 2021, rapporterer at dette er under utvikling og på plass i 2022. Flere av de enhetene som foreløpig ikke har egen tiltaksplan har likestillingsarbeid som en del av andre strategidokumenter.

UiOs enheter har videre ulik organisering for oppfølging av arbeidet. Mens noen enheter har dekan som øverste leder for å følge opp lokalt likestillingsarbeid, er det hos andre delegert til HR-sjef eller et annet ledelsesnivå. Flere enheter har også egne likestillingsutvalg og komiteer hvor ulike ledelsesnivå er involvert. Tabell 3 viser enhetenes rapportering om hvordan tydelig lederansvar har blitt fremmet i 2021. Rapporteringen gir en indikasjon om at strategidokumenter og tema på ledermøter er viktige arenaer for å fremme lederansvar.

Tabell 3: Hvordan fremmer enheten et tydelig lederansvar for likestilling?

| Svaralternativer   | Antall svar |
|--|-------------|
| Via kompetansetiltak for ledere  | 9           |
| Via kompetansetiltak for medarbeidere  | 6           |
| Via strategidokumenter   | 12          |
| Ved at det er tema på ledermøter   | 11          |
| Særlig bevisste på likestilling og mangfold i forbindelse med rekrutteringsprosesser | 1           |

### 3.2 Tiltak for å fremme kjønnsbalanse og likestilling ved UiO

UiO har en overordnet og langsiktig ambisjon om en reell og likeverdig kjønnsbalanse blant ansatte og studenter. Dette avsnittet redegjør for aktiviteter og tiltak som er gjennomført i 2021 i henhold til tiltaksplanen. Denne delen vil også redegjøre for enhetenes arbeid med kjønnsbalanse blant ansatte, bruk av likestillingsmidler og arbeid mot trakassering og seksuell trakassering.

<sup>2</sup> Naturhistorisk museum (NHM), Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN), Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV), Det medisinske fakultet (MED), Det humanistisk fakultet (HF), Det juridiske fakultet (JUS), Det teologiske fakultet (TF), Det odontologiske fakultet (OD), Det utdanningsvitenskapelige fakultet (UV), Kulturhistorisk museum (KHM), Senter for utvikling og miljø (SUM), Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK), Senter for læring og utdanning (LINK), Universitetsbiblioteket (UB) og den internasjonale sommerskole (ISS).

### 3.2.1 Rekruttering

I universitetets [generelle rekrutteringspolitikk](#) står det at: «UiOs rekrutteringspolitikk skal være åpen og inkluderende med sikte på en god kjønnsbalanse i alle typer stillinger og bidra til at UiOs arbeidsstokk gjenspeiler mangfoldet i samfunnet også når det gjelder ulik etnisk bakgrunn, personer med nedsatt funksjonsevne og alderssammensetning». Rettferdig og inkluderende rekruttering er et uttalt målområde i tiltaksplanen, og UiO har fokus på kjønnsbalanse i rekruttering til alle stillinger i virksomheten.

Ansettelse i spesielt faste vitenskapelige stillinger skiller seg fra typiske ansettelsesprosesser i statlige virksomheter. Vurdering av kandidatene gjøres av sakkyndig komite, intervjukomite og i siste ledd av en innstillingskomite. UiO satt i 2020 ned en arbeidsgruppe som jobber med regler for ansettelse og opprykk i professorater og førsteamanuensisstillinger. Arbeidsgruppen ferdigstilte i 2021 sitt forslag til nytt regelverk for ansettelse i faste vitenskapelige stillinger, og har blant annet hatt fokus på kjønn og bias igjennom dialog med FRONT-prosjektet og deres arbeidspakke "[kjønnsnøytrale ansettelsesprosesser](#)". Et delmål for gruppens arbeid er å heve bevisstheten om hva slags handlingsrom de ulike komiteene har for å utøve eksempelvis moderat kjønnskvoltering. I tillegg skal veileder for arbeidet bevisstgjøre komitémedlemmene på risiko for ubevisst bias i ansettelsesprosesser.

Som et tiltak for å sikre kjønnsbalanse i søkergrunnlaget til utlyste stillinger ved UiO, er det en generell oppfordring om å benytte letekomiteer ved utlysning. Det er spesielt oppfordret til å benytte letekomiteer i forbindelse med utlysning av faste vitenskapelige stillinger, men det er relevant å benytte letekomiteer i forbindelse med alle utlyste stillinger, også teknisk-administrative stillinger. UiOs enheter rapporterer at letekomiteer er blitt brukt i varierende grad i 2021. Ved noen enheter er det standard rutine å benytte letekomiteer, mens andre enheter opplever at de har kjønnsbalanse i søkergrunnlaget til sine utlyste stillinger, og derfor ikke har samme behov for å benytte letekomite. Flere enheter benytter i stedet uformelle kanaler for å spre informasjon om utlyste stillinger, blant annet gjennom egne nettverk. Ved ansettelse og valg til faglige lederstillinger (dekan og instituttleder) oppgir flere enheter at det benyttes letekomiteer.

Et annet tiltak for å sikre kjønnsbalanse i rekruttering er å benytte moderat kjønnskvoltering når to kandidater er likt eller tilsvarende likt kvalifisert. I 2021 ble moderat kjønnskvoltering benyttet i liten grad ved UiO. 10 enheter oppgir at tiltaket benyttes i liten grad. Flere enheter oppgir at dette skyldes at det ikke har vært ansettelse for to kandidater har vært likt eller tilnærmet likt kvalifisert. Samtidig er det 3 enheter som oppgir at moderat kjønnskvoltering benyttes i stor grad der vilkårene er tilstede for at tiltaket benyttes.

Ved UiO er det også hovedregel om at faste vitenskapelige stillinger utlyses som førsteamanuensisstilling. I 2021 ble det lyst ut 69 førsteamanuensisstillinger ved UiO, mens det ble lyst ut 14 professorstillinger. Professorstillingene ble lyst ut som «professor / førsteamanuensis». Det ble også lyst ut 23 bistillinger som førsteamanuensis/professor II. Det ble ikke lyst ut stillinger som kun var forbeholdt professorer i 2021.

### **3.2.2 Kompetanseutvikling og karrierestøtte**

Likestilling, mangfold og inkludering skal integreres i all lederopplæring og annet opplæringstilbud ved UiO. UiO er organisert slik at det er medarbeidernes nærmeste leder som ivaretar mottak, kompetanseutvikling og inkludering i arbeidsmiljøet. UiO har derfor valgt å sette inn ressurser for å sørge for kontinuerlig kompetanseutvikling av ledere for at de skal ivareta sine arbeidsoppgaver overfor sine medarbeidere på en god måte. I tillegg gir [kursporteføljen til UiO](#) et variert tilbud til alle ansatte. I 2021 har det blitt gjennomført en rekke kurs i blant annet selvlæring, kurs for nye styremedlemmer og stressmestring for Ph.D-kandidater, for å nevne noe. Hvilke kurs som tilbys vurderes jevnlig i samarbeid med tjenestemannsrepresentantene i IDF (informasjon, drøfting, forhandling) for å sikre at tilbudet er relevant for virksomheten. Flere av kursene avholdes på engelsk for å sikre at ansatte fra utlandet har mulighet til å delta. Videre er det i 2021 gjort oversettelser av flere nettsider for ansatte til engelsk, blant annet [UiOs internsider for mottak av nyansatte \(onboarding\)](#).

I 2021 ble rammeavtaler for kompetanseheving fra UiOs rammeleverandører reforhandlet. Da mentorprogrammet for kvinnelige postdoktorer har blitt levert gjennom rammeleverandøren Institutt for medskapende ledelse (IML) har UiO derfor ikke kunnet levere mentorprogram med oppstart høsten 2021. Mentorprogrammet har vanligvis oppstart i høstsemesteret, og ferdigstilles i slutten av vårsemesteret påfølgende år. Mentorprogrammet endrer oppstart fra og med 2022, slik at programmet starter opp i februar og avsluttes i desember samme år. I 2021 vant Agenda Kaupang i samarbeid med KMP+ House of Mentoring minikonkurransen og gjennomfører dermed mentorprogrammet for 14. og 15. gang i 2022 og 2023.

I 2021 gjennomførte UiO tre lederutviklingsprogrammer for vitenskapelige og administrative ledere:

- The UiO Research Leadership Programme – Consolidating level (FLP14) for erfarne forskningsledere. Dette programmet var utsatt fra 2020. Utsettelsen førte til noe frafall og programmet ble gjennomført med 34 deltakere, hvorav 16 kvinner og 18 menn.

- Utdanningslederprogrammet (ULP7) for vitenskapelige og administrative utdanningsledere med ansvar for et eller flere studieprogram. I 2021 gjennomførte 38 deltakere programmet, hvorav 21 kvinner og 17 menn.
- The UiO Research Leadership Programme – Starting level (RLP-Start 2021) for forskere som nylig har fått oppgaver innen forskningsledelse. Programmet ble gjennomført høsten 2021 med 40 deltakere, hvorav 19 kvinner og 21 menn.

Kjønnsbalanse er ikke eget opptakskriterium til programmene, men for å sikre mangfold i deltakergruppen inngår kjønns sammensetning i vurderingen av endelig opptak for de deltakerne som møter opptakskriteriene. Forsknings- og utdanningslederprogrammene benytter i utstrakt grad deltakernes egne case og erfaringsutveksling i faste basisgrupper som basis for læringsprosessene. I 2021 ble det blant annet benyttet case der likestillings- og mangfoldstemaer var en del av bildet. Øvelsen søkte etter å bevisstgjøre deltakerne om hvordan bias kan påvirke deres forståelse av en ledelsessituasjon. Lederes ansvars- og omsorgsplikt i ulike konfliktsituasjoner (inkl. trakassering) er innarbeidet i programmene.

Arbeidet med å håndtere og forebygge trakassering og seksuell trakassering er et langsiktig endringsarbeid. Kompetanseheving av lederne har vært høyt på agendaen ved UiO over flere år, og hadde en spesiell satsning i forrige handlingsplanperiode. Arbeidet fortsetter gjennom den faste kursporteføljen til UiO i regi av Avdeling for personalstøtte gjennom kursing av ledere. I 2021 har planlagte kurs ikke blitt gjennomført på grunn av koronasituasjonen. Kurs har blitt etterspurt, og UiO opplever at dette er en tematikk ledere er opptatt av å jobbe planmessig mot. I 2022 skal kurs i håndtering av forebygging av trakassering innarbeides som fast element i kursporteføljen.

I 2021 fikk UiO igjen avholdt kurset «rosa kompetanse i arbeidslivet» i samarbeid med foreningen FRI (foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold) med 44 deltakere fra hele UiO. Kurset har fått svært gode tilbakemeldinger, og videreføres til 2022. Kurset gjennomføres med midler fra likestillingsbudsjettet.

Strategi 2030 fastslår at UiO skal utvikle forskertalenter for akademien, samfunns- og næringsliv gjennom målrettet rekruttering og systematisk karriereoppfølging. UiOs behov for et mer helhetlig og systematisk tilbud om karrierestøtte for forskere i tidlig karrierefase har over tid blitt dokumentert gjennom en rekke prosesser ved universitetet. På bakgrunn av dette vedtok Universitetsstyret i mars 2020 [«Standarder for karrierestøtte for forskere i tidlig karrierefase»](#). Det ble i 2021 gjennomført to statusoppdateringer, en kartlegging ved enhetene og en sentralt ved Ledelsen og støtteenheter (LOS) om status for implementering av standardene ved UiO per januar 2022. En [ressursside](#) er etablert for å sikre god fellesinformasjon for ph.d.-kandidater, postdoktorer og unge forskere.

### 3.2.3 Enhetenes arbeid med kjønnslikestilling

UiOs enheter rapporterer årlig på status for arbeid med kjønnslikestilling blant ansatte.

Enhetene rapporterer at de i 2021 i stor grad har fokusert på kjønnsbalanse i rekruttering til vitenskapelige stillinger, samt leders ansvar for likestillingsarbeid (tabell 4). Enhetene har blant annet gjennomført lederopplæring på mangfoldsrekruttering. Flere enheter rapporterer om et kontinuerlig fokus på kjønnsbalanse i rekruttering til alle stillinger.

Tabell 4: Hvilke likestillingsutfordringer på arbeidsgiversiden har enheten hatt særlig fokus i året som er gått?

| Svaralternativ   | Antall svar |
|--|-------------|
| Kjønnsbalanse i rekruttering til vitenskapelige stillinger | 12          |
| Kjønnsbalanse i rekruttering til administrasjonen          | 3           |
| Rekruttering av andre underrepresenterte grupper           | 3           |
| Leders ansvar for likestillingsarbeid                      | 6           |
| Tilrettelegging ved graviditet og omsorgsoppgaver          | 4           |
| Kjønnsdiskriminering                                       | 1           |
| Trakassering   | 2           |
| Mangfold   | 2           |

Det er flere av UiOs enheter (SV, MN, TF, NHM) som har pågående Balanse-prosjekt, som er finansiert av Forskningsrådet. Et større Balanse-prosjekt som involverer flere enheter er [FRONT-prosjektet](#). Gjennom prosjektet har fokuset vært å jobbe systematisk og målrettet for å fremme økt kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger. Et av hovedtiltakene i prosjektet har vært å kartlegge, analysere og utarbeide en detaljert veileder for vitenskapelige ansettelsesprosesser for å sikre kjønnsnøytrale ansettelsesprosesser. Likestilling og kjønnsbalanse er her også tema i Ph.d.-veilederseminarer og i lederutviklingen ved fakultetet. I 2021 ble resultater fra prosjektet lagt frem gjennom publisering av boka «Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring» utarbeidet av Øystein Gullvåg Holter og Lotta Karin Snickare (red.). Boken ble lansert i forbindelse med [FRONT-konferansen](#). Ved MN er det tidligere også opprettet et nettverk for kvinnelige toppforskere som driftes av administrasjonen.

LINK fremhever hvordan enheten fokuserer på mangfolds- og likestillingstematikk i sin satsning på bærekraft. Ved MED er det blant annet satsning på [CanCell Equality Forum](#). Se overskrift [3.1.4 Hvordan er UiOs enheter organisert for å følge opp arbeidet?](#) for oversikt over hvordan likestillingsmidlene er brukt i 2021, da dette gir et bilde av hvilke tiltak og aktiviteter enhetene har hatt i 2021 som ledd i arbeidet med kjønnslikestilling.

### 3.2.4 Arbeid mot diskriminering og trakassering

Med diskriminering menes negativ, ulovlig eller usaklig forskjellsbehandling. Diskriminering på arbeidsplassen er regulert i flere forskjellige lovverk, hvorav de viktigste bestemmelsene er nedfelt i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Med trakassering menes en særlig form for diskriminering, herunder også seksuell trakassering.

[UiO har nulltoleranse](#) for diskriminering, trakassering og seksuell trakassering. UiO har utviklet varslingsystemet [Si fra!](#) for både studenter og ansatte, som sørger for at varsler om kritikkverdige forhold følges opp på en systematisk måte som er minst mulig belastende for innmelder og den som det eventuelt er varslet mot. UiO rapporterer årlig om saker som er meldt inn av studentene, som legges frem for det sentrale AMU. Det er kun varslinger som kommer i ansattlinjen, altså fra ansatte eller saker fra studenter som omhandler en ansatt, som tas frem i denne rapporten. Fem enheter rapporterer at de har mottatt og behandlet til sammen seks saker om diskriminering og/eller trakassering på bakgrunn av kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne i 2021. Det er også behandlet én sak som gjelder varsel om seksuell trakassering.

Samtlige enheter melder om at det foreligger rutine ved enheten om at denne type saker orienteres om til fakultetsledelsen, eller at det er fakultets/enhetsledelsen som mottar disse sakene direkte.

### 3.3 Faktisk tilstand for kjønnsbalanse i virksomheten

Denne delen tar for seg status for faktisk kjønnsbalanse blant ansatte ved UiO samt måloppnåelse i henhold til tiltaksplanens måltall i 2021. Siste del er dedikert resultatene av lønnskartlegging for UiOs stillingskategorier, samt en oversikt over sykefravær og permisjoner fordelt på kjønn ved UiO i 2021.

Å rekruttere flere kvinner til faste vitenskapelige stillinger for å oppnå kjønnsbalanse har vært viktig for UH-sektoren i flere år. Ved UiO er det i tillegg en målsetting om kjønnsbalanse ved rekruttering til alle stillinger, det vil si både vitenskapelige stillinger (UN), støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST) og teknisk-administrative stillinger (AD)<sup>3</sup>.

Tabell 5 viser kjønnsbalanse i alle stillingskategorier ved UiO. I 2021 var den totale kjønnsbalansen blant UiOs ansatte 52 % kvinner og 48 % menn. I stillingskategoriene for undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UN) og støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST) er kvinner i mindretall, med henholdsvis 48 % og 41 % kvinner. I

---

<sup>3</sup> UiO benytter Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) sin oversikt over «Stillingskoder og deres tilknytning til stillingskategorier» som standardverktøy for inndeling i stillingskategorier: <https://dbh.hkdir.no/datainnhold/kodeverk/stillingskoder>.

stillingskategorien for teknisk-administrative stillinger (AD) er det derimot overvekt av kvinnelige ansatte, med en andel på 66 %.

Tabell 5: Kjønnsbalanse innenfor alle stillingskategorier ved UiO i 2021, DBH stillingskategorisering.

| Stillingskategori  | Andel kvinner (%) | Andel menn (%) | Total andel årsverk (%) |
|--|-------------------|----------------|-------------------------|
| <b>Teknisk-administrative stillinger (AD)</b>                          | <b>66</b>         | <b>34</b>      | <b>26</b>               |
| Lederstillinger (AD1)  | 56                | 44             | 4                       |
| Administrative stillinger (AD2)  | 71                | 29             | 19                      |
| Andre tekniske og administrative stillinger (AD3)                      | 47                | 53             | 3                       |
| <b>Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST)</b> | <b>41</b>         | <b>59</b>      | <b>12</b>               |
| Biblioteksstillinger (ST1)   | 73                | 27             | 1                       |
| Ingeniører (ST2)   | 33                | 67             | 10                      |
| Tekniske stillinger for undervisning, forskning og formidling (ST3)    | 77                | 23             | 1                       |
| <b>Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UN)</b>       | <b>48</b>         | <b>52</b>      | <b>62</b>               |
| Undervisnings- og forskerstillinger (UN1)                              | 42                | 58             | 36                      |
| Utdannings- og rekrutteringsstillinger (UN2)                           | 57                | 43             | 23                      |
| Faglig-administrative lederstillinger (UN3)                            | 48                | 52             | 1                       |
| Andre undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UN4)       | 66                | 34             | 2                       |
| <b>Sum</b>   | <b>52</b>         | <b>48</b>      | <b>100</b>              |

For tiltaksplanperioden er det satt mål om å øke andelen kvinner i professorstilling (stillingskode SKO1013), vitenskapelige lederstillinger (etter DBHs stillingskategorisering UN3) og i professor II-stilling (stillingskode SKO1013 i bistilling). I forrige handlingsplanperiode (2018-2020) økte andelen kvinnelige professorer med 1,3 prosentpoeng for hele perioden. I nåværende periode har UiO ambisjon om å øke andelen kvinner i professorstilling med 6,8 prosentpoeng. Måltrettede tiltak som kvalifiseringsstipend og egne seminarer om opprykk for kvinnelige førsteamanuensis er derfor videreført med formål om kjønnsbalanse i faste vitenskapelige stillinger.



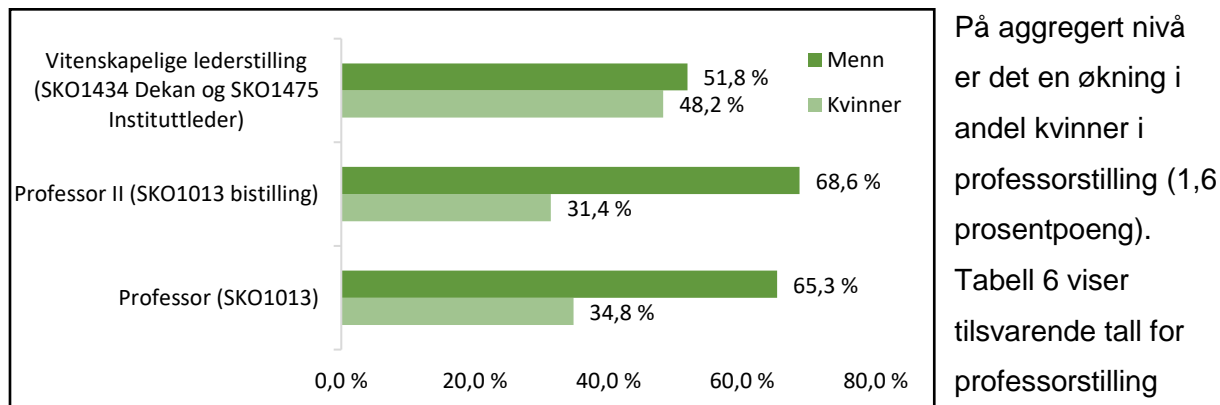
| Måltall i tiltaksplanen 2021-2024  | Tall for 2021   |
|--|---|
| Øke andelen kvinner i professorstillinger til 40 % (33,2 % i 2020)                   | Andelen kvinner i professorstillinger (SKO1013) har økt til <b>34,8 %</b> i 2021        |
| Øke andelen kvinner i vitenskapelige lederstillinger (UN3)* til 50 % (38,8 % i 2020) | Andelen kvinner i vitenskapelige lederstillinger (UN3) har økt til <b>48,2 %</b> i 2021 |
| Øke andelen kvinner i professor II-stillinger til 40 % (30,7 % i 2020)               | Andelen kvinner i professor II-stilling har økt til <b>34,8 %</b> <sup>4</sup> i 2021.  |

\*Med henvisning til DBHs stillingskategori «faglig-administrative lederstillinger (UN3)». Ved UiO benyttes benevnningen vitenskapelig lederstillinger. I vitenskapelige lederstillinger inngår stillingskodene SKO1434 Dekan og SKO1475 Instituttleder.

### 3.3.1 Andelen kvinner i professorstilling, vitenskapelige lederstillinger og professor II

I 2021 har det vært en økning fra 2020 på alle måltall. Spesielt positivt er at andelen kvinner i vitenskapelige lederstillinger (UN3) har økt til 48,2 % i 2021. Andelen kvinnelige professorer har også økt med 1,6 prosentpoeng fra 2020, til totalt 34,8 % i 2021. Også andelen kvinnelige professor II med økt fra 2020, til 34,8 % i 2021. Arbeidet fortsetter med å øke kvinneandelen i disse stillingene til 40% i 2024.

Figur 2: andel kvinner og menn i vitenskapelige lederstillinger, professorstilling og i professor II-stilling ved UiO 2021, DBH.



brutt ned på fakultets- og museumsnivå. Her ser vi at åtte enheter<sup>5</sup> har hatt økning i andel kvinner i professorstilling fra 2020 til 2021. Samtidig har andelen gått noe ned for fire av enhetene. Samtidig er det kun tre enheter (OD, UV og KHM) i tillegg til UiO: ledelse og

<sup>4</sup> Merk at antallet årsverk i stillingskode SKO1013 – Professor i bistilling som er rapportert til DBH fra UiO i 2021 (32,8) er svært redusert fra 2020 (61,8). Dette kan tyde på at det forekommer feilregistrering i andel årsverk i bistilling. UiO tar derfor høyde for at andelen kvinner i professor II-stilling kan reduseres i 2022.

<sup>5</sup> HF, JF, MN, MED, SV, TF, KHM, Universitetsstyret

støtteenheter (rektorat) som foreløpig har andel av begge kjønn som tilsvarer kjønnsbalanse (60/40-fordeling) innenfor denne stillingskoden.

Tabell 6: Prosentandel kvinner i professorstilling (SKO1013) i 2020 og 2021

| Fakultetsnavn                               | 2020         |                     | 2021          |                     |
|---|--------------|---------------------|---------------|---------------------|
|   | Årsverk      | Årsverk kvinner (%) | Årsverk       | Årsverk kvinner (%) |
| Det humanistiske fakultet                   | 157,35       | 35,6                | 160,25        | 37,7                |
| Det juridiske fakultet                      | 67,6         | 32,7                | 71,9          | 36,3                |
| Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet | 241,4        | 22,4                | 236,6         | 24                  |
| Det medisinske fakultet                     | 141,95       | 35,6                | 137,9         | 37,1                |
| Det odontologiske fakultet                  | 27,3         | 52                  | 23,1          | 52                  |
| Det samfunnsvitenskapelige fakultet         | 125,45       | 34,4                | 128,33        | 36,8                |
| Det teologiske fakultet                     | 14,4         | 29,2                | 12,6          | 33,3                |
| Det utdanningsvitenskapelige fakultet       | 56,55        | 51,6                | 60,8          | 46,2                |
| Kulturhistorisk museum                      | 8,4          | 35,7                | 11,4          | 52,6                |
| Naturhistorisk museum                       | 14           | 14,3                | 14,5          | 13,8                |
| UiO:Ledelsen og støtteenheter*              | 3            | 66,7                | 3,6           | 44,4                |
| Universitetsstyret*                         | 7,3          | 85                  | 7,2           | 86,1                |
| <b>Sum</b>                                  | <b>864,7</b> | <b>33,2</b>         | <b>868,18</b> | <b>34,8</b>         |

\*Sentre direkte under Universitetsstyret (SUM, STK, LINK, ISS), UiO: ledelse, støtteenheter og rektorat

Andelen kvinner ansatt i førsteamanuensisstilling kan fortelle oss noe om mulig utvikling i andel kvinner i professorstilling i årene som kommer. Dette er fordi UiO opererer med at faste vitenskapelige stillinger skal lyses ut som førsteamanuensis (SKO1011) som hovedregel. Det akademiske karriereløpet legger opp til at førsteamanuenser søker opprykk til professorstilling. Tabell 7 peker på noe nedgang i andel kvinner i førsteamanuensisstilling fra 2020 til 2021, fra henholdsvis 49,2 % til 48,8 % (-0,4 prosentpoeng). Samtidig har antall årsverk gått noe ned, fra 484,3 årsverk i 2020 til 479,7 årsverk i 2021. Syv av elleve enheter har samtidig hatt noe økning i andelen kvinner i førsteamanuensisstilling fra 2020 til 2021.

Tabell 7: Prosentandel kvinner i førsteamanuensisstilling (SKO1011) i 2020 og 2021

| Fakultetsnavn                               | 2020         |                     | 2021         |                     |
|---|--------------|---------------------|--------------|---------------------|
|   | Årsverk      | Årsverk kvinner (%) | Årsverk      | Årsverk kvinner (%) |
| Det humanistiske fakultet                   | 90,65        | 53,6                | 81,85        | 52,1                |
| Det juridiske fakultet                      | 19           | 59                  | 16           | 63,8                |
| Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet | 115,3        | 38,8                | 122,75       | 40,9                |
| Det medisinske fakultet                     | 78,2         | 46,5                | 84,1         | 45,0                |
| Det odontologiske fakultet                  | 22,9         | 58,3                | 21,6         | 61,8                |
| Det samfunnsvitenskapelige fakultet         | 63,6         | 39,8                | 64,65        | 38,1                |
| Det teologiske fakultet                     | 7,4          | 56,8                | 7,7          | 64,9                |
| Det utdanningsvitenskapelige fakultet       | 54,35        | 74,2                | 47,45        | 75,8                |
| Kulturhistorisk museum                      | 24,2         | 45,5                | 21,2         | 37,7                |
| Naturhistorisk museum                       | 6,2          | 19,4                | 9,4          | 25,5                |
| Andre*                                      | 2,5          | 80                  | 3            | 100                 |
| <b>Sum</b>                                  | <b>484,3</b> | <b>49,2</b>         | <b>479,7</b> | <b>48,6</b>         |

\*Sentre direkte under Universitetsstyret, UiO:ledelse og støtteenheter og rektorat

UiO bruker en betydelig andel av likestillingsmidlene til kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuenser. Hensikten med stipendet er å tilrettelegge for at kvinnelige førsteamanuenser kan frigjøre tid fra undervisning og administrative oppgaver, og på den måten få mer sammenhengende tid til å gjennomføre forskningsprosjekter, skrive artikler eller andre aktiviteter som gjenstår for å kvalifisere seg til professor. UiO har delt ut mellom 10 og 20 kvalifiseringsstipend årlig siden 2011. I 2021 søkte 31 førsteamanuenser om kvalifiseringsstipend, hvor 10 mottok stipendet på NOK 100.000,-. Det ble også arrangert opprykkseminar i samarbeid med enhetene 25. mai 2021 med 63 deltakere fra hele UiO.

UiOs enheter rapporterer på andelen ansatte som har fått innvilget kompetanseoppykk i 2021 (tabell 8) ved å gå gjennom tilsettingsrådenes vedtak om opprykk dette året. Det er en halvering av antall opprykk i 2021 sammenlignet med 2020 (totalt 65 kompetanseoppykk, hvorav 32 kvinner). I 2021 var det totalt 29 kompetanseoppykk, hvorav 19 var kvinner.

Tabell 8: Antall kvinner og menn som fikk innvilget kompetanseopprykk i 2021.

| Enhet  | Menn      | Kvinner   | Totalt    |
|--|-----------|-----------|-----------|
| SV   | 3         | 6         | 9         |
| HF   | 2         | 4         | 6         |
| MN   | 3         | 0         | 3         |
| UV   | 2         | 3         | 5         |
| KHM  | 0         | 3         | 3         |
| JF   | 0         | 1         | 1         |
| MED  | 2         | 2         | 4         |
| <b>Total</b>   | <b>10</b> | <b>19</b> | <b>29</b> |
| Enheter uten kompetanseopprykk i 2021: TF, OD, NHM, SUM, STK, LINK |           |           |           |

Tabell 9 forteller om en positiv utvikling mot kjønnsbalanse i vitenskapelige lederstillinger (UN3). Fra 2020 har kvinneandelen for disse stillingene økt fra 38,8 % til 48,2 % i 2021. Den store prosentvise økningen forklares i stor grad av at det er få årsverk som innehar lederstillinger av denne typen, og små endringer vil få store utslag i tallmaterialet.

Tabell 9: andel kvinner i vitenskapelige lederstillinger (UN3) per enhet i 2021, DBH.

| Fakultetsnavn                                      | 2021        |                     |
|--|-------------|---------------------|
|  | Årsverk     | Årsverk kvinner (%) |
| <b>Det humanistiske fakultet</b>                   | 10          | 50                  |
| <b>Det juridiske fakultet</b>                      | 6           | 50                  |
| <b>Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet</b> | 11          | 45,5                |
| <b>Det medisinske fakultet</b>                     | 4           | 25                  |
| <b>Det odontologiske fakultet</b>                  | 3           | 33,3                |
| <b>Det samfunnsvitenskapelige fakultet</b>         | 7,8         | 25,6                |
| <b>Det teologiske fakultet</b>                     | 1           | 100                 |
| <b>Det utdanningsvitenskapelige fakultet</b>       | 4           | 100                 |
| <b>Andre*</b>                                      | 2           | 100                 |
| <b>Sum</b>   | <b>49,8</b> | <b>48,2</b>         |

\*Sentre direkte under Universitetsstyret, UiO:ledelse og støtteenheter og rektorat

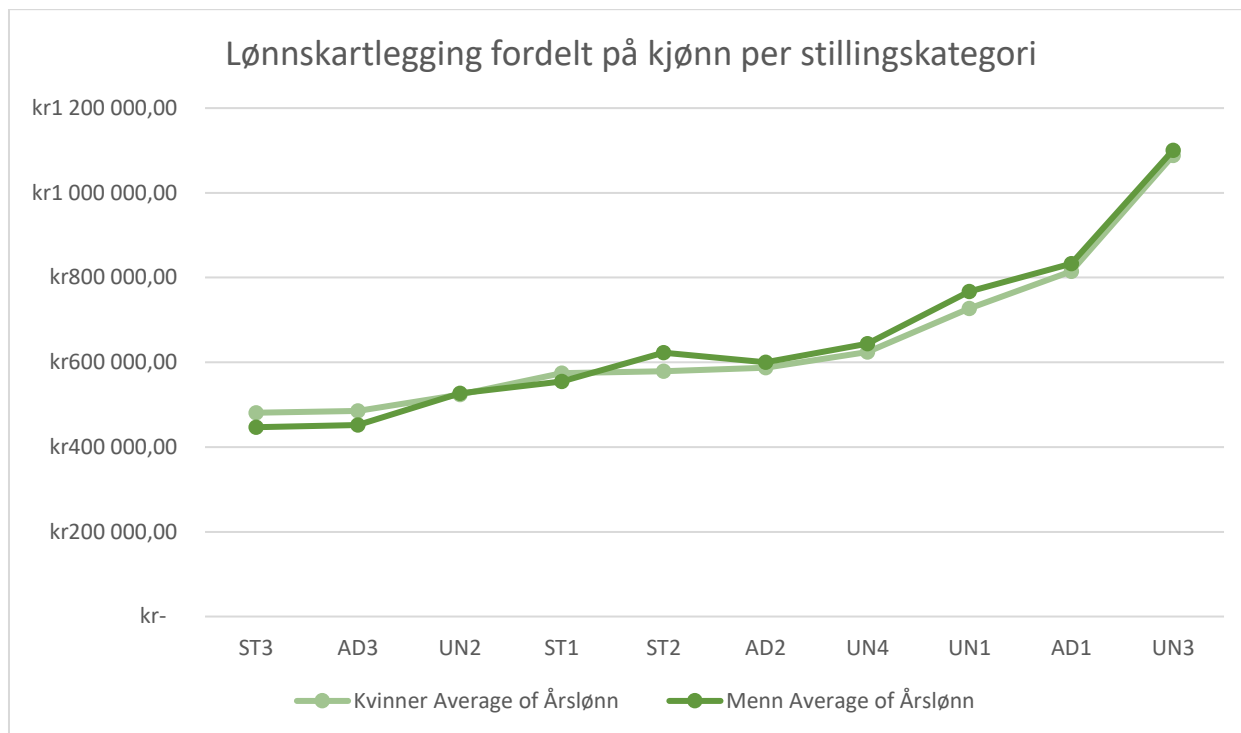
### 3.3.2 Lønnskartlegging i ulike stillingskategorier

I denne delen vil det bli gjort rede for kvinner og menns gjennomsnittslønn innen ulike stillingskategorier ved UiO. Det er foretatt en inndeling av stillingskategorier og stillingskoder i henhold til DBHs stillingskategorisering<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Se DBH sin oversikt over stillingskoder og deres tilknytning til stillingskategorier: <https://dbh.hkdir.no/datainnhold/kodeverk/stillingskoder>

Vår lønnskartlegging viser at menn i snitt har noe høyere lønn enn kvinner i samme stillingskategori, bortsett fra i stillingskategoriene ST3, AD3 og i ST1. Disse tre stillingskategoriene utgjør tre av de fire laveste lønnede stillingskategoriene ved UiO. Det er likevel ikke store gap mellom kvinner og menns gjennomsnittslønn på aggregert nivå.

Figur 3: Gjennomsnittslønn menn og kvinner i alle stillingskategorier.



De gjennomsnittlig mindre forskjellene kan delvis forklares av gode rutiner for lokale lønnsforhandlinger. I forkant av lokale lønnsforhandlinger ber UiO enhetene spesielt se på stillingskoder ved egen enhet hvor det foreligger store forskjeller mellom kjønn og vurdere om disse ulikhetene kan forklares av kjønn. UiO opplever at enhetene i stor grad tar ansvar for å forsøke å utjevne lønnsforskjeller innad i stillingskoder der det er mulig.

Ved UiO tjener kvinner i snitt 93 % av menns gjennomsnittslønn. Dette gjelder på tvers av hele virksomheten, uavhengig av stillingskategori. Tabell 10 gir en oversikt over gjennomsnittslønn innad i de ulike stillingskategoriene definert av DBH (UN, ST og AD). Samtidig viser den gjennomsnittslønn i hver undergruppe tilhørende hver stillingskategori, samt kvinneandelen innenfor hver stillingskategori og hver undergruppe.

Tabell 10: Gjennomsnittslønn for kvinner og menn i alle stillingskategorier i 2021, DFØ.

|  | <b>Gjennomsnitt<br/>kvinner</b> | <b>Andel<br/>kvinner<br/>(%)</b> | <b>Gjennomsnitt<br/>menn</b> | <b>Kvinnerns andel av<br/>menns gj.sn.lønn<br/>(%)</b> |
|--|---------------------------------|----------------------------------|------------------------------|--|
| <b>Teknisk-administrative<br/>stillinger (AD)</b>                              | <b>kr 600 762</b>               | <b>66</b>                        | <b>kr 613 757</b>            | <b>98</b>  |
| Lederstillinger (AD1)  | kr 814 920                      | 56                               | kr 833 130                   | 98   |
| Administrative stillinger (AD2)  | kr 587 332                      | 71                               | kr 600 260                   | 98   |
| Andre tekniske og<br>administrative stillinger (AD3)                           | kr 485 451                      | 47                               | kr 451 996                   | 107  |
| <b>Støttestillinger for<br/>undervisning, forskning<br/>og formidling (ST)</b> | <b>kr 558 579</b>               | <b>41</b>                        | <b>kr 613 334</b>            | <b>91</b>  |
| Biblioteksstillinger (ST1)   | kr 574 744                      | 73                               | kr 554 986                   | 104  |
| Ingeniører (ST2)   | kr 579 201                      | 33                               | kr 622 623                   | 93   |
| Tekniske stillinger for<br>undervisning, forskning og<br>formidling (ST3)      | kr 481 047                      | 77                               | kr 446 826                   | 108  |
| <b>Undervisnings-,<br/>forsknings- og<br/>formidlingsstillinger (UN)</b>       | <b>kr 637 670</b>               | <b>48</b>                        | <b>kr 691 311</b>            | <b>92</b>  |
| Undervisnings- og<br>forskerstillinger (UN1)                                   | kr 727 162                      | 42                               | kr 766 815                   | 95   |
| Utdannings- og<br>rekrutteringsstillinger (UN2)                                | kr 524 038                      | 57                               | kr 526 636                   | 100  |
| Faglig-administrative<br>lederstillinger (UN3)                                 | kr 1 088 033                    | 48                               | kr 1 100 621                 | 99   |
| Andre undervisnings-,<br>forsknings- og<br>formidlingsstillinger (UN4)         | kr 624 293                      | 66                               | kr 644 178                   | 97   |
| <b>Grand Total</b>   | <b>kr 618 079</b>               | <b>52</b>                        | <b>kr 665 559</b>            | <b>93</b>  |

Snittet for UiO som helhet er nært tilsvarende snittet for kun undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UN) (92 %). Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er minst i stillingskategorien for vitenskapelige kvalifiseringsstillinger (UN2) og vitenskapelige lederstillinger (UN3), hvor kvinner i snitt tjener henholdsvis 100 % og 99 % av menns gjennomsnittslønn i samme stillingskategori. I stillingskategorien undervisnings- og forskerstillinger (UN1) er forskjellene i lønn størst, og kvinner tjener i snitt 95 % av menns gjennomsnittslønn i samme kategori. Det er innenfor UN1 vi finner stillingskodene for førsteamanuensis, professor, forsker osv.

Forskjellen i gjennomsnittslønn er mindre i helhet for teknisk-administrative stillinger (98 % i snitt), men her er også kvinner i overvekt i andel ansatte (66 %). I stillingskategorien støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST) tjener kvinner i snitt 91 % av menns gjennomsnittslønn i samme stillingskategori. Den største lønnsforskjellen mellom menn og kvinners gjennomsnittslønn befinner seg i ingeniørstillingene (ST2). I ST2 er også menn i flertall, med 67 % andel mannlige ansatte.

### 3.4 Studentrekruttering

På studentsiden er kjønnsbalansen annerledes enn hva den er for ansatte. Det har over flere år vært en overvekt av kvinnelige studenter ved UiO. Det er likevel store forskjeller på fagområder og studieprogram når det kommer til kjønnsbalanse blant studentene. I 2021 er det gjennomført en større situasjonsanalyse som beskriver situasjonen i UiOs studieprogram med hensyn på kjønnsbalanse. Til grunn for analysen lå tallmateriale for de siste årene, med spesielt fokus på 2020. Dette fordi opptaket til studier i 2021 på daværende tidspunkt ennå ikke var gjennomført.

Analysen viser til tre faser hvor skjev kjønnsbalanse kan oppstå:

#### **Før søknad**

UiOs fordeling av studenter har over tid vært 60 % kvinner og 40 % menn. Dette gjelder helt fra søknad til uteksaminering av kandidater med oppnådd grad. Hovedsakelig ligger altså skjevfordelingen allerede senest ved søkertidspunktet, og UiO antar at faktorer i årene før søknad er de viktigste for søkeres studievalg.

Jenter har bedre karakterer enn gutter ved avsluttet videregående skole. Dette er én faktor som påvirker hva de velger å gjøre etterpå. Nesten halvparten av UiOs førstegangssøkere sier de allerede hadde bestemt seg for hva de ville søke på før jul på 3. trinn i videregående skole<sup>7</sup>. 15 % bestemte seg allerede før de begynte på videregående. Våre søkere sier at den viktigste faktoren for deres valg av studie er «personlig interesse». Det betyr at elevenes mestring og interesser på ungdomsskolen og de første årene på videregående har stor betydning for hva de velger å gjøre etterpå.

Det er en samfunnsutfordring at færre gutter enn jenter søker seg til høyere utdanning, og særlig til profesjonsstudiene. Det gjør at samfunnet på sikt vil få kjønnsubalanse i viktige stillinger, som for eksempel blant leger og psykologer. Her er andelen kvinnelige søkere til og

---

<sup>7</sup> Kilde: Søkerundersøkelsen (UiO/Opinion)

med svakt økende. Det mannlige rekrutteringsgrunnlaget til disse programmene er lavt, og mannlige søkere med høyt snitt velger andre studier. Selv om gruppen med gutter som har toppkarakterer er noe mindre enn gruppen jenter med toppkarakterer, så er det en betydelig søkermasse. Det vil være interessant å se nærmere på hvilke studier disse guttene velger, og hvor de ender opp.

UiO ønsker å komme tidligere i dialog med elevene, slik at enda flere får god informasjon om hva en høyere akademisk utdanning kan være og hvilke muligheter det kan gi dem. Det kan tenkes at informasjon for elever allerede på ungdomsskolen kan gjøre det enklere og mer interessant for flere å velge en akademisk utdanning. UiO er derfor i gang med en rekrutteringsstrategi der dette vil være tema de neste årene. Dette tiltaket kan bidra til større mangfold i rekrutteringen både med tanke på kjønn og andre bakgrunnsvariabler.

UiO ser i den siste femårsperioden en marginal økning i antall kvinnelige søkere. UiO følger med på om denne utviklingen fortsetter over flere år. Først da vil det være mulig å si om dette er en økende tendens eller naturlig variasjon.

### **Søknadsfasen<sup>8</sup>**

Påvirkningsmuligheter etter at søknaden er levert, er naturlig nok lavere. Det er også mange ytre faktorer utenfor institusjonens kontroll som påvirker søkere som får studieplass til å takke ja til denne og møte opp på studiet. I 2020 viste tall fra søknadsfasen at det er noe forskjeller mellom studienivåene, her kort sammenfattet:

- Menn har en noe større tendens enn kvinner til å takke ja til studieplass på årsenheter.
- Kvalifiserte menn fikk i mindre grad enn kvalifiserte kvinner tilbud om studieplass.
- Integreerte femårige studier er mer kvinnedominerte totalt sett. Ved UiO er fordelingen på rundt 70/30-fordeling, stort sett gjennom hele prosessen.
  - Dette gjelder profesjonsstudier som medisin og psykologi, men også 5-årige masterstudier som rettsvitenskap, farmasi, klinisk ernæring, samfunnsøkonomisk analyse og lektorprogrammet.
  - Menn som får tilbud om plass på profesjonsstudier, ser ut til å takke nei i større grad enn kvinner.

---

<sup>8</sup> Hele perioden fra søknad om studieplass er levert og fram til og med at tilbud er gitt, akseptert og søker har møtt til studiet.



- For 1,5 – 2-årige masterstudier er det kvinner som i større grad ser ut til å takke nei. De utgjør ca. 60 % av søkerne og de som får tilbud, men kun 56 % møter til studiene.

## **Studieprogramfasen**

Analysen viste at rundt 50 % av UiOs studieprogrammer starter med skjev kjønnsfordeling (70/30 eller mer). I 2020 var mannsandelen 70 % eller høyere på 19 av UiOs studieprogrammer, hvorav de fleste på studieprogrammene i informatikk og teknologi, økonomi, historie og lingvistikk. Hele 53 av UiOs studieprogrammer hadde en kvinneandel på 70 % eller høyere, hvorav de fleste innen helsefag, levende språk, samfunnsfag og kunst.

Studentbevegelsene på program er tilnærmet like, uavhengig av kjønn. Kvinner og menn faller fra på samme tidspunkt i studiene og fullfører på samme tidspunkt i studiene.

- Frafall kommer typisk i løpet av de første to semestrene.
- Masterstudenter på 1,5 - 2-årige programmer faller også ifra senere, fra 4 - 6 semester, antagelig fordi de ikke klarer å fullføre masteroppgave.
- Gjennomføring kommer typisk til normert tid og senest innen de neste 4 semestrene.
- Menn faller fra studiene i litt større grad enn kvinner på samtlige studienivåer, med unntak av menn på årsenheter.

En del programmer har såkalt merfracfall, dvs. at det underrepresenterte kjønn i større grad enn det overrepresenterte ikke oppnår grad.

### **3.4.1 Rekrutteringsarbeid til UiOs studieprogrammer**

UiO er i kontakt med søkere gjennom en rekke kanaler, som for eksempel skolebesøk på videregående skoler, studieorienteringsturné i samarbeid med andre universiteter og høyskoler, Åpen dag ved UiO, sosiale medier, samt gjennom betalt kommunikasjon. I all vår kontakt med potensielle søkere har UiO en bevisst holdning til representasjon både når det gjelder kjønn og mangfold, og forsøker å utfordre stereotyper, inspirere til utradisjonelle valg og avkrefte myter.

Mangfold i fokus i akademia (MiFA) som drives fra sentralt hold ved UiO, er et tilbud til elever i avgangsklassen ved 10 samarbeidsskoler i Oslo. Deltakerne får innføring i studier ved UiO og informasjon om studieliv og studievalg. Målgruppa er primært elever med minoritetsbakgrunn og målet er å motivere til akademiske studier gjennom et kursopplegg som går

over 6 kurskvelder. Et viktig element ved MiFA-kurset er at deltakerne møter studenter ved UiO som nylig selv har gjort sitt studievalg. Å legge om kurset til et digitalt alternativ for å imøtekomme koronarestriksjoner ble derfor ikke vurdert som en god erstatning, og det ble derfor ikke satt opp kursrekke verken i 2020/21 eller i 2021/2022. De neste årene vil UiO vurdere om tidligere dialog med potensielle søkere for å gi mer informasjon om hva en akademisk utdanning er kan være et godt tiltak for å øke andelen søkere fra skolene i målgruppen.

UiOs enheter jobber også aktivt med rekruttering av nye studenter til sine studieprogrammer, og spesielt enhetene med studieprogram med særlig skjev kjønnsbalanse setter inn tiltak for å rekruttere bredere. Eksempelvis arrangerer både UV og SV egne guttedager for å øke tilfanget av mannlige søkere til sine studieprogram. Guttedag ved UV ble ikke gjennomført i 2021 på grunn av koronasituasjonen. Guttedagen for profesjonsstudiet i psykologi ved SV ble gjennomført digitalt.

Ved JF er det en overvekt av kvinner både på studieprogrammer i rettsvitenskap og studieprogrammer ved institutt for kriminologi og rettssosiologi. Tall for 2021 viser at rundt 89 % av studentene ved institutt for kriminologi og rettssosiologi er kvinner. 67,4 % av studentene på rettsvitenskap er kvinner. Fakultetet ønsker et større mangfold og en balansert kjønns sammensetning blant studentene. JF har definert egne rekrutteringstiltak for å sikre en bred søkermasse til sine studieprogram, blant annet synliggjøring av studienes brede relevans og samarbeid med Mangfold i Fokus i Akademia (MiFA).

De fleste studieprogrammene ved MN-fakultetet har en overvekt av mannlige studenter. Gjennom tiltak som Jenter og teknologi, Åpen dag, IT- camp for jenter, Jentedagen (IFI) og skolebesøksordningen håper MN å inspirere flere jenter og kvinner til å søke seg til realfagene. Selv om menn generelt sett er overrepresentert i studieprogrammene ved MN, har Farmasøytisk institutt en sterk overvekt av kvinner på profesjonsstudiet. Instituttet har iverksatt tiltak for å øke andelen mannlige søkere til programmet.

Ved MED har flere studieprogrammer ved fakultetet har fått en økende overvekt av kvinnelige søkere og studenter de siste årene. Dette er en nasjonal trend innen alle helseutdanninger. Rekrutteringsarrangementet "Gutter i Livsvitenskap" ble arrangert i 2021 for tredje gang, målgruppen er gutter i videregående skole. Informasjon og inspirasjon om utdanning og jobbmuligheter innen helsefag. Fakultetet har også nøyte utvelgelse av studenter og foredragsholdere i forbindelse med gjennomføringen av Åpen dag, skolebesøk, bilder og intervjuobjekter i nettsaker, karriereintervju og sosiale medier for å vise mangfold av rollemodeller med hensyn på kjønn og etnisitet. Fakultetet har videre gjennomgått alle tekster, bilder og filmer på studieprogramsidene med hensyn på mangfoldig rekruttering.

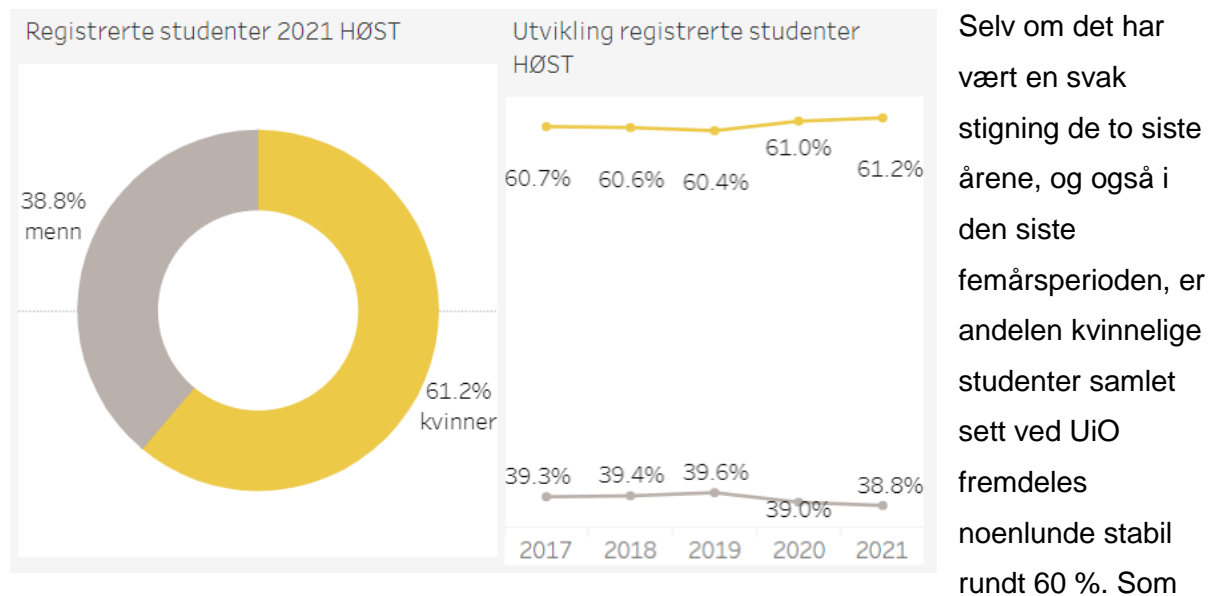
MED er i gang med fokusgrupper med mannlige studenter i de ulike programmene. I tillegg ser fakultetet nøye på statistikk og analyse av søkere samt innspill til Studiebarometeret. De igangsatte tiltakene er godt mottatt i målgruppene, men er i ulike faser og ikke ferdig evaluert.

Ved OD er det overrepresentasjon av kvinner på både tannpleier- og tannlegeutdanningen. Fakultetet fokuserer på trekke frem mannlige rollemodeller i markedsføring av studiet. Også ved STK er kvinner overrepresentert på bachelor og masterprogram, og senteret jobber med å fremhever mannlige studenter der det er mulig på nettsidene og på arrangementer og ellers for å øke gjenkjennelsesverdien. Senteret har også innleid undervisningskrefter for å sikre flere mannlige undervisere på sine emner.

### 3.4.2 Et langsiktig mål er 40/60 kjønnsfordeling ved alle studieprogrammer ved UiO

Høsten 2021 var den totale andelen registrerte studenter ved UiO 61,2 % kvinner. Tallet er svakt stigende i 2020 og 2021 sammenlignet med 2019, hvor andelen var på 60,4 %.

Figur 4: Andelen semesterregistrerte studenter fordelt på kjønn i høstsemesteret i 2021 og utviklingen fra 2017 – 2021



situasjonsanalysen fra 2021 konkluderte med, bør UiO være oppmerksom på om stigningen fortsetter i årene fremover. Figur 4 viser tall for alle registrerte studenter ved UiO.

Figur 5: Studenter på studieprogram (høstsemesteret) i 2021 fordelt på kjønn og fakultet

| Registrerte programstudenter 2021 HØST, fakultetsfordelt |       |       |
|--|-------|-------|
| fakultet   | KJONN |       |
| 11 TF  | K     | 60.3% |
|  | M     | 39.7% |
| 12 JF  | K     | 69.8% |
|  | M     | 30.2% |
| 13 MED   | K     | 74.3% |
|  | M     | 25.7% |
| 14 HF  | K     | 60.6% |
|  | M     | 39.4% |
| 15 MN  | K     | 39.5% |
|  | M     | 60.5% |
| 16 OD  | K     | 81.0% |
|  | M     | 19.0% |
| 17 SV  | K     | 68.7% |
|  | M     | 31.3% |
| 18 UV  | K     | 72.6% |
|  | M     | 27.4% |

Ser man kun på programstudenter, tenderer kjønnsfordelingen i 2021 mot å være enda skjevare til fordel for kvinnene. Ser man på fordelingen mellom kvinner og menn blant nye programstudenter som begynte i 2021, er imidlertid fordelingen

nøyaktig 60/40 – en svak bedring i kjønnsbalansen fra 2020, men likevel stabilt sett over de siste fem årene som helhet.

Figur 5 viser kjønnsfordelingen blant studenter på studieprogram høsten 2021. Som tidligere år er det kun ved MN at andelen menn blant studentene på studieprogram er større enn andelen kvinner. Fordelingen er imidlertid innenfor det UiO har definert som tilnærmet kjønnsbalanse. Ved TF og HF ligger også fordeling innenfor 60/40 mellom kvinner/menn. Ved OD er over 80 % kvinner registrert ved fakultetenes studieprogram. UV og MED har også mer enn 70 % kvinner registrert ved sine studieprogram. Også JF og SV ligger tett opptil 70 % kvinneandel.

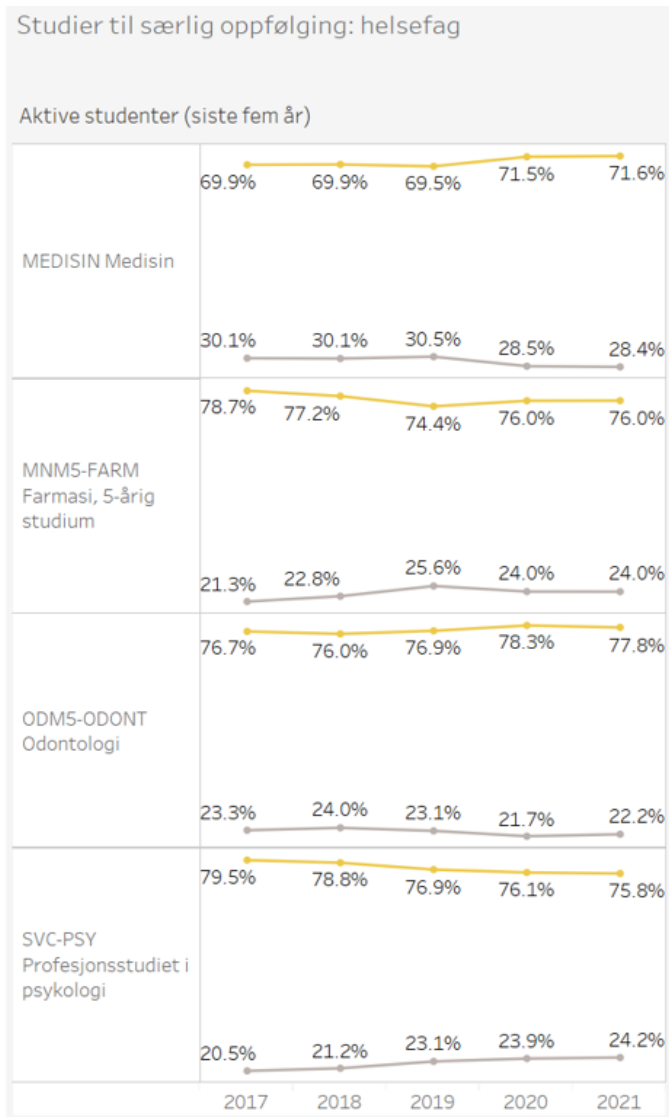
I 2021 var det 63,3 % kvinner og 36,7 % menn som oppnådde grader ved UiO.

Sammenligner vi denne fordelingen med fordelingen blant de registrerte studentene, kan det se ut til at menn i noe mindre grad enn kvinner fullfører studiene ved UiO. Tendensen ble lett forsterket i 2020 og 2021.

### 3.4.3 Kjønnsbalanse i utvalgte studieprogram

De siste årene har UiO hatt særskilt fokus på kjønnsbalanse i grunnutdanningene innen fagområdene helsefag, pedagogiske fag/lærerutdanning, informatikk og Honours-programmet. I denne delen av rapporten fokuseres det derfor særskilt på disse fagområdene.

Figur 6: Utviklingen i aktive studenter de siste fem år



Helseprofesjonsutdanningene (medisin, farmasi, odontologi, og profesjonsstudiet i psykologi) er fagområder med særlig stor kjønnskjævheter.

Som figur 6 viser, tenderer utviklingen over de fem siste årene mot en skjeve fordeling mellom kjønnene på medisin- og odontologistudiet, mens tendensen går andre veien for farmasistudiet og profesjonsstudiet i psykologi.

Ved profesjonsstudiet i psykologi gis det siden opptak til studieåret 2019/2020 1 tilleggspoeng for mannlige søkere i kvote for førstegangsvitnemål. Siden opptak til studieåret 2021/2022 gis kjønnsportenget også i ordinær kvote. Dette er det eneste studieprogrammet ved UiO som har strukturelle tiltak i opptaket som skal bedre

kjønnsbalansen. Ordningen vil i utgangspunktet gjelde til og med 2023/24, før den evalueres med tanke på videreføring. Det er Kunnskapsdepartementet som fastsetter om kjønnsportenget kan gis, i det nasjonale opptaksregelverket.

To andre fagområder som har vært i særskilt fokus de siste årene er bachelorprogrammene innen informatikk ved MN og grunnutdanningene ved UV. Kjønnsfordelingen på informatikkutdanningene varierer mellom programmene. Kjønnsbalansen er blitt jevnere på flere program, mens den for enkelte andre program er blitt skjeve. Kjønnsfordelingen på bachelorprogrammene i pedagogikk og spesialpedagogikk ved UV har vært noenlunde stabil de siste fem årene. For lektorprogrammet har andelen kvinner økt hvert år de siste fem årene, fra 63,4 % kvinner i 2017, til 65,9 % i 2020 og 66,5 % i 2021.

Da Honours-programmet startet opp i 2019, var kjønnsfordelingen blant aktive studenter på programmet 60 % menn og 40 % kvinner. Kjønnsbalansen har jevnet seg ut i 2020 og 2021.

I 2020 var fordelingen menn/kvinner på 58,5/41,5 og i 2021 55,7/44,3. Programmet ble utvidet med en ny studieretning innen samfunnsvitenskap i 2021. På denne studieretningen var det i 2021 en overvekt av kvinner som møtte til studiet, mens det for de øvrige to studieretningene var overvekt av menn. Detaljene for fagområdene informatikk, pedagogiske utdanninger og Honours er tilgjengelige i [UiOs likestillingsrapport i statistikkverktøyet Tableau](#).

Det er i tillegg enkelte studieprogram som skiller seg spesielt ut når det gjelder skjev kjønnsfordeling i rekrutteringsgrunnlaget. For noen av studieprogrammene er situasjonen særlig kritisk med en kjønnsbalanse blant studentene på programmet på om lag 20/80. Studieavdelingen har utarbeidet likestillingsrapporten i Tableau og andre standardrapporter om program, emner, søknads- og opptakstall, som skal støtte enhetene i sitt lokale likestillingsarbeid. Det er enhetene selv som identifiserer og vurderer behovet for lokale tiltak.

I tiltaksplanen er det en målsetting om å løfte problemstillinger knyttet til studieprogrammer med særlig kjønnsubalanse gjennom dialog med andre UH-institusjoner for å sikre et sterkere nasjonalt trykk. Et slikt samarbeid er etablert gjennom MED, som deltar i en BOTT<sup>9</sup>-gruppe som ser på rekruttering av gutter til helsefag.

#### **3.4.4 Arbeid mot frafall og merfracfall**

Situasjonsanalysen viser at frafall typisk skjer i de første to semestrene, og at noen studieprogram opplever merfracfall, altså at underrepresenterte grupper i større grad slutter på studiet. Enhetene har rapportert inn hvordan de har jobbet mot frafall og merfracfall i 2021. Blant annet er det gjennomført veiledning i [akademisk skriving for minoritetsspråklige studenter \(VIAS\)](#) ved UV. Dette har vært arrangert i en årrekke og får gode tilbakemeldinger. Dette har vært gjennomført i 2021 (små grupper og 1 til 1).

UiOs senter for pedagogikk i høyere utdanning (LINK) er involvert i å utvikle studentpartnerskap hvor dette er tema samt ordning for utdanning av lærerassistenter som bistår i utdanningene ved UiO. Dere er også kjønnsdimensjonen tematisert. Arbeidet med inkluderende utdanning og bærekraft styrker også fokus på denne tematikken og LINK har observatørstatus i Læringsmiljøutvalget ved UiO der dette er tema ved flere anledninger.

Helsefagutdanningene er opptatt av å gi kommende studenter riktige forventninger til studiet gjennom arbeid med informasjon som ligger tilgjengelig på nett. Ved MED er det også satt i gang et prosjekt for å avdekke mulige årsaker til frafall, spesielt på studieprogrammet klinisk

---

<sup>9</sup> BOTT er et samarbeid mellom universitetene i Bergen, Oslo, Tromsø og Trondheim med mål om å finne felles løsninger som kan brukes av hele universitets- og høyskolesektoren: <https://www.bott-samarbeidet.no/>

ernæring. Også ved OD er det spesielt fokus på førsteårsstudenter for å sørge for at disse får tidlig tilknytning til klinikken og tett oppfølging av faddere i første studieår.

### 3.5 Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiO

Tradisjonelt har UiO fokusert på arbeid på likestilling og kjønnsbalanse. Arbeid med tilrettelegging for mangfold har fått økt viktighet ved UiO de senere år. Den nye tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering vitner om en dreining mot en flerdimensjonal tilnærming til UiOs arbeid på området, hvor UiO har en ambisjon om å kartlegge hvordan ulike diskrimineringsgrunnlag kan samhandle og skape risiko for diskriminering og ekskludering blant ansatte og studenter. I det ligger en anerkjennelse av mangfold som ikke kun det enkelte diskrimineringsgrunnlag, men heller som en tilnærming til hvordan UiO definerer mangfold som et utgangspunkt for rettferdighet, demokrati, representasjon og kvalitet.

#### 3.5.1 Mangfoldsbegrepet og kunnskapsgrunnlag

Mangfoldsbegrepet kan romme mange ulike faktorer som er viktige i seg selv. Det er videre viktig å anerkjenne at flere av disse hensynene kan samvirke, og forklare ulikhet på en annen måte enn når man ser på faktorene hver for seg. UiO skal være et åpent og inkluderende universitet bygget på likeverd og respekt. UiO skal skape et trygt arbeids- og læringsmiljø hvor det er rom for alle uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, sosioøkonomisk bakgrunn, alder, religion og andre forhold. Å tilrettelegge for mangfold er et viktig aspekt i dette arbeidet.

UiO ønsker et vitenskapelig forankret grunnlag for å definere videre arbeidet, slik at det er basert på faktiske behov og kontekster. I den forbindelse utarbeider Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK) en forskningsrapport om mangfolds situasjonen ved UiO, som vil danne grunnlag for videre konkretisering av tiltak for mangfold i planperioden. Rapporten er klar i første tertial av 2022, og vil danne grunnlag for diskusjon i UiOs sentrale og lokale ledelse. Konkrete tiltak på hvordan UiO skal jobbe i planperioden for å tilrettelegge for mangfold som arbeidsplass og studiested vil utarbeides i 2022.

#### 3.5.2 Enhetenes arbeid med tilrettelegging og inkludering

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering. UiOs enheter opererer på generelt grunnlag innenfor gjeldende regelverk og UiOs policy for tilrettelegging for ansatte. I tråd med deltakelse i regjeringens Inkluderingsdugnad inviteres kvalifiserte søkere som har huket av

for nedsatt funksjonsevne, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn til intervju (minst én per kategori). Spesielt legger enhetene til rette for medarbeidere som har tilretteleggingsbehov, gjerne i samarbeid med Bedriftshelsetjeneste (BHT), lege, NAV og Eiendomsavdelingen (i de tilfellene det er relevant). Tilrettelegging tilbys i form av fleksibel arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver og teknisk tilrettelegging. I 2021 rapporterer også flere enheter at de har jobbet mye med tilrettelegging for ansatte som opplever vanskeligheter med å få gode arbeidsforhold på hjemmekontor.

Tre enheter har i 2021 vurdert å gi personer med nedsatt funksjonsevne utprøving av sin arbeidsevne hos dem. Disse initiativene er gjerne etablert gjennom NAV eller gjennom direkte henvendelse fra en ansatt. Øvrige enheter rapporterer at de ikke har fått særskilte henvendelser om dette i 2021, og at det derfor ikke er satt i gang utprøving. Kun én enhet rapporterer om at det foreligger bygningsmessige utfordringer som gjør tilrettelegging vanskelig.

### 3.5.3 Deltid, ufrivillig deltid og midlertidige stillinger

I 2020 ble aktivitets- og redegjøringsplikten forsterket ved at arbeidsgivere blant annet skal kartlegge deltid og ufrivillig deltid i virksomheten. Ved UiO jobber rundt 27 % av alle ansatte i lavere stillingsprosent enn 100 %. Det er verdt å merke seg at dette tallet også inkluderer ansatte som er i en lavere stillingsprosent for en periode av ulike forhold, men som i utgangspunktet er ansatt i fulltidsstilling. Fulltidsstilling er fortsatt det som er vanligst ved UiO, med rundt 73 % av alle ansatte i 100 % stillingsprosent.

Tabell 11: andeler årsverk fordelt på stillingsprosent ved UiO, DFØ 2021.

| Stillingsprosent (%) | Andel kvinner (%) | Andel menn (%) | Summert andel (%) |
|----------------------|-------------------|----------------|-------------------|
| <20                  | 2                 | 3              | 5                 |
| 20                   | 5                 | 6              | 11                |
| 30-49                | 2                 | 1              | 3                 |
| 50                   | 2                 | 1              | 3                 |
| 60-80                | 2                 | 1              | 3                 |
| 90                   | 0                 | 0              | 0                 |
| 100                  | 39                | 35             | 73                |
| Sum                  | 52                | 48             | 100               |

<20 % og 20 %-stilling er de nest største stillingsprosentene ved UiO, med 16 % av alle tilsatte. Det er verdt å merke seg at man i universitet og høgskolesektoren har muligheten til å inneha bistillinger. Bistilling er stillinger på inntil 20 % som er definert som deltidsstilling i



kombinasjon med en fast stilling et annet sted. Blant annet faller professor II-stilling inn under denne kategorien. 25% av ansatte med professorstilling ved UiO er professor II.

Et annet aspekt er at UiO som utdanningsinstitusjon har en del stillinger tilrettelagt for studenter, som kan kombineres med studier. Dette kan være med på å forklare den høye prosentandelen av deltidsstillinger ved UiO.

For å kartlegge omfanget av ufrivillig deltid ved UiO ble enhetene bedt om å rapportere inn sine erfaringer gjennom følgende spørsmål:

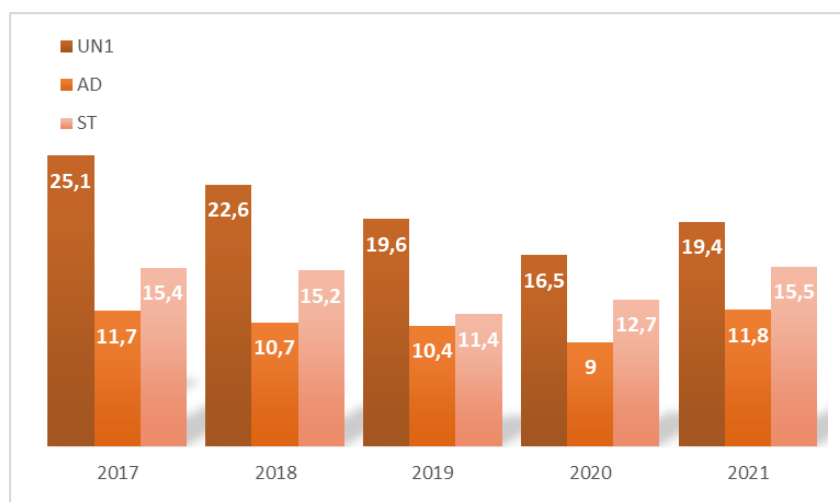
- 1) Har enheten rutine for hvordan deltidsansatte kan melde om at de ønsker en høyere stillingsprosent?
- 2) Har enheten kunnskap om eller fått henvendelser fra ansatte i deltidsstillinger som ønsker å jobbe i større stillingsprosent?

Enhetene rapporterer at de i liten grad har en egen rutine for å fange opp om ansatte ønsker en høyere stillingsprosent. Samtidig oppgir 7 av 15 enheter at de har fått kjennskap til ansatte som ønsker å øke sin stillingsprosent. Dette har enhetene fått kjennskap til gjennom dialog mellom leder og medarbeider i medarbeidersamtale. Enkelte enheter oppgir at det hos dem kun er studenter som er tilsatt i deltidsstillinger, og at annet personale er tilsatt i fulltidsstillinger. Svarene bekrefter med andre ord at ufrivillig deltid ikke ser ut til å være et stort problem ved UiO. Det som derimot er en særlig utfordring i academia er bruken av midlertidige stillinger.

Det har gjennom flere år vært fokus på å redusere bruken av midlertidige ansettelseskontrakter i UH-sektoren generelt, og også lokalt ved UiO. Andelen ansatte i midlertidige stillinger er redusert de siste årene. Enkelte stillingsgrupper (stipendiater og postdoktorer) er ikke omfattet her, da dette er tidsbegrensede kvalifiseringsstillinger. Til tross for dette er midlertidigheten fortsatt er høy for enkelte ansattgrupper. Rektor nedsatte derfor en partssammensatt arbeidsgruppe våren 2018 for å identifisere hovedutfordringene i arbeidet med å redusere midlertidighet og foreslå noen sentrale områder å konsentrere det videre arbeidet om. Arbeidsgruppen utarbeidet blant annet en tiltaksplan som ble vedtatt av Universitetsstyret mars 2019 og som aktivt følges opp.

Figur 7 viser at i 2021 økte andelen midlertidige noe sammenlignet med 2020-nivå (16,5 %) til 19,4 % i stillingskategori for undervisnings, forskning- og formidlingsstillinger (UN1). Det er denne prosentandelen UiO måles på nasjonalt nivå. Sammenlignet med gjennomsnittet for norske universiteter (12,8 % i 2021, DBH), har UiO en høyere andel midlertidige i denne stillingskategorien.

Figur 7: Utvikling i andel midlertidige ved UiO i UN1, AD og ST, 2017-2021 (%), DBH.



Dersom man isolerer teknisk-administrativ stillingskategori (AD) er det en noe lavere prosentandel midlertidighet ved UiO. Det samme gjelder for støttestillinger (ST). Også i disse gruppene har andelen midlertidighet økt

sammenlignet med 2020, henholdsvis fra 9 % til 11,8 % (AD) og fra 12,7 % til 15,5 % (ST).

Tabell 12: andel midlertidige ansatte i stillingskategori UN, fordelt på enhet i 2021, DBH<sup>10</sup>

| Fakultetsnavn                                | 2021     |                             |                        |                     |                                    |
|--|----------|-----------------------------|------------------------|---------------------|------------------------------------|
|  | Årsverk  | Årsverk midlertidige (alle) | % midl. kvinner (alle) | % midl. menn (alle) | % midlertidige (styringsparameter) |
| Det humanistiske fakultet                    | 788,81   | 295,16                      | 39                     | 36                  | 12,6                               |
| Det juridiske fakultet                       | 303,24   | 137,64                      | 48                     | 42                  | 15,1                               |
| Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet  | 1 704,92 | 821,5                       | 49                     | 48                  | 20,6                               |
| Det medisinske fakultet                      | 1 279,92 | 582,92                      | 47                     | 43                  | 30,8                               |
| Det odontologiske fakultet                   | 285,4    | 67,85                       | 25                     | 21                  | 5,8                                |
| Det samfunnsvitenskapelige fakultet          | 690,89   | 342,53                      | 54                     | 45                  | 20,0                               |
| Det teologiske fakultet                      | 63,05    | 26,2                        | 46                     | 36                  | 15,4                               |
| Det utdanningsvitenskapelige fakultet        | 394,38   | 148                         | 42                     | 29                  | 13,0                               |
| Kulturhistorisk museum, Universitetet i Oslo | 228,6    | 91,5                        | 40                     | 40                  | 3,8                                |
| Naturhistorisk museum, Universitetet i Oslo  | 157,91   | 46,75                       | 35                     | 24                  | 7,4                                |
| UiO:Ledelsen og støtteenheter                | 775,31   | 29,11                       | 3                      | 4                   | 0                                  |
| Universitetsbiblioteket                      | 173,16   | 15,75                       | 7                      | 14                  |                                    |
| Universitetsstyret                           | 95,04    | 42,39                       | 47                     | 41                  | 29,3                               |
| Sum  | 6 969,02 | 2 649,29                    | 40                     | 36                  | 19,4                               |

<sup>10</sup> Nasjonalt styringsparameter for «Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger».

### 3.5.4 Permisjon, foreldrepermisjon og sykefravær

Kjønnsdelt statistikk over andelen kvinner og menn som tar ut permisjon, og spesielt hvilken type permisjon, kan være nyttig for å indikere likestilling i familielivet. Som statlig virksomhet legger UiO til rette for at det skal være gode muligheter for å kombinere arbeid og familieliv. på hjemmebane. Enkelte permisjoner må søkes om særskilt, og det er disse som illustreres her. Som IA-bedrift har UiO egen ordning for uttak av fraværstid i forbindelse med syke barn. Disse tallene inngår derfor ikke i tabell 13 nedenfor.

Tabell 13 gir en oversikt over omsorgspermisjoner i 2021, og hvordan det fordeler seg mellom kvinner og menn. Merk at tallene for permisjoner er fra 1.5.2021. Dette er fordi UiO gikk over til nytt lønns- og økonomisystem fra og med denne datoen. Tendensene som fremkommer kan likevel si noe om hvordan permisjon og fravær fordeler seg mellom menn og kvinner i 2021. Tabellen skiller mellom antall tilfeller av søkt permisjon/fravær og andelen dette utgjør i dager. Det er kun tall for permisjoner avvirket helt eller delvis i 2021 som er tatt med, det vil si at permisjoner som er innvilget i 2022, men som først påbegynnes året etter ikke regnes med her.

Tabell 13: antall fraværstid og antall søkt fravær i 2021, fordelt på kjønn, DFØ.

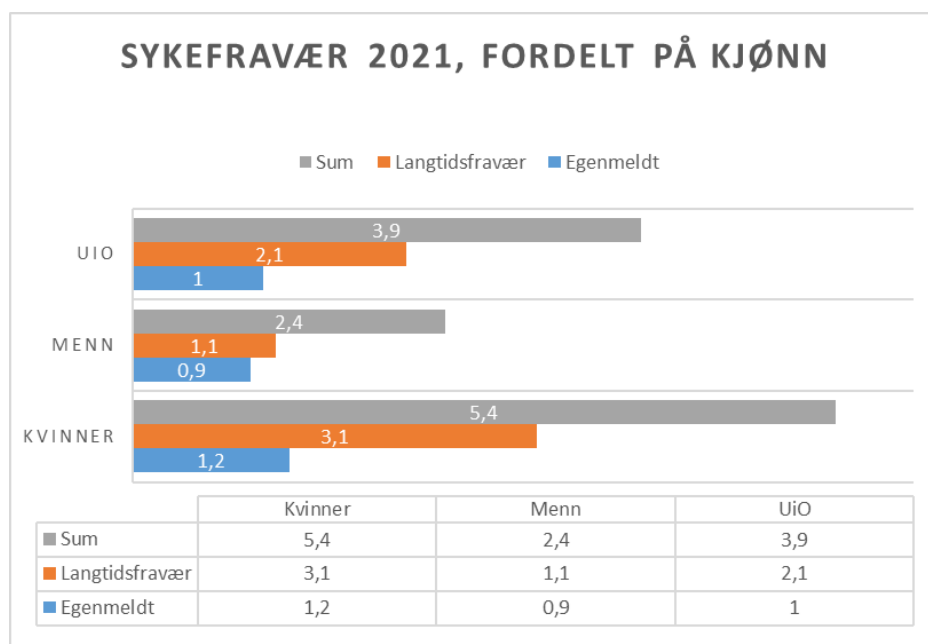
| Permisjonstype                   | Sum fraværstid |              | Totalt antall tilfeller |            | Andel kvinner av totalt antall tilfeller (%) |
|----------------------------------|----------------|--------------|-------------------------|------------|--|
|                                  | Kvinner        | Menn         | Kvinner                 | Menn       |  |
| Foreldreperm 100%                | 10443          | 4039         | 178                     | 110        | 62   |
| Foreldreperm 80%                 | 2965           | 1285         | 39                      | 27         | 59   |
| Foreldreperm u/lønn              | 17             | 33           | 1                       | 1          | 50   |
| Gradert foreldr.perm 100%        | 744            | 1174         | 39                      | 39         | 50   |
| Gradert foreldr.perm 80%         | 286            | 425          | 10                      | 11         | 48   |
| Omsorgspermisjon m/lønn          | 3              | 5            | 1                       | 1          | 50   |
| Omsorgspermisjon u/lønn          | 2376           | 706          | 75                      | 25         | 75   |
| Fødselspermisjon 14 dager m/lønn | 10             | 598          | 1                       | 66         | 2  |
| Pleiepenger barn                 | 1692           | 371          | 47                      | 27         | 64   |
| Sykdom i familien u/lønn         | 61             |              | 3                       |            | 100  |
| Velferdspermisjon m/lønn         | 1669           | 823          | 806                     | 509        | 61   |
| Velferdsp u/lønn < 1 mnd         | 58             | 25           | 5                       | 4          | 56   |
| Velferdsp u/lønn > 1 mnd         | 2455           | 3080         | 73                      | 75         | 49   |
| <b>Sum</b>                       | <b>22782</b>   | <b>12566</b> | <b>1279</b>             | <b>895</b> | <b>59</b>                                    |

Tabell 13 viser at kvinnelige ansatte i større grad enn mannlige tar ut permisjon ved UiO i 2021 (59 %). Samtidig har kvinner nær dobbelt så mange fraværsdager (22 782) sammenlignet med menn (12 566). Det betyr likevel at det er en nedgang på 6,87 prosentpoeng i fordelingen av permisjon og fravær mellom kvinner og menn fra 2020 (65,7 %). Noe av nedgangen kan i stor sannsynlighet delvis forklares i det avkortede datagrunnlaget, samt at koronasituasjonen ikke har medført like lange perioder med stengte skoler og barnehager i 2021 sammenlignet med 2020.

Som statlig virksomhet har ansatte ved UiO gode mulighet for å ta ut foreldrepermisjon. Det er noe overvekt av kvinner som tar ut 100% og 80% foreldrepermisjon (henholdsvis 62 % og 59 %). Det er fortsatt en overvekt av antall kvinner som søker om omsorgspermisjon uten lønn (75 %), men dette er en nedgang på 9 prosentpoeng fra 2020 (84 %).

UiO har et mål om at sykefraværet ikke skal overstige 5 % på årsbasis. UiOs handlingsplan for inkluderende arbeidsliv (IA) 2019-2022 forutsetter at sykefraværet ved UiO skal reduseres med 10% i forhold til 2018-nivå. Generelt er det lavt registrert sykefravær ved UiO, både egenmeldt og legemeldt.

Figur 8: sykefravær ved UiO, 2021, DFØ.



Figur 8 viser sykefravær ved UiO i 2021 fordelt på kjønn i perioden 01.05.2021 til 31.12.2021.

Sammenlignet med 2020 er totalt registrert sykefravær økt noe fra 3,14 % i 2020 til 3,9 % i 2021. Det er flere kvinner enn

menn som tar ut sykefravær, både egenmeldt og langtidsfravær. Merk at egenmeldt fravær kan gjelde mellom 1-8 dager, mens legemeldt sykefravær kan gjelde både mellom 1-8 dager og sykefravær utover dette. Vi har derfor her valgt å skille mellom egenmeldt fravær (inntil 8 dager) og langtidsfravær.

Tallene for sykefravær og permisjon skiller ikke mellom teknisk-administrative eller vitenskapelige ansatte. UiO har tidligere erfaring med at det forekommer en viss

underrapportering av fravær fra de vitenskapelig ansatte fordi denne ansattgruppen har såkalt særskilt uavhengig stilling, og dermed en mer fleksibel arbeidssituasjon uten krav om føring av arbeidstid innenfor kjernetiden slik det er for øvrige ansattgrupper.

## 4 Kommunikasjon og arrangementer

UiO jobber for å integrere mangfolds- og likestillingstematikker og perspektiver inn i kommunikasjonsarbeidet. Som statlig virksomhet, arbeidsplass og studiested er UiO opptatt av å synliggjøre at mangfold og likestilling er en ambisjon og en ønsket utvikling i organisasjonen. Denne delen tar for seg arrangementer som er gjennomført ved UiO i 2021. Enkelte arrangementer er også gjennomført i samarbeid mellom flere enheter og/eller med UiO sentralt.

Det har blitt tradisjon at UiO markerer og deltar på Oslo Pride. Også i 2021 ble markeringen digital på grunn av koronasituasjonen. UiO fremhevet derfor å synliggjøre UiOs forskning og undervisning om LHBTQ-tematikk, kjønn- og seksualitetsmangfold, digital utstilling på Historisk museum samt andre arrangementer gjennom nettsidene [Oslo Pride 2021](#). KHM hadde også utstillingen [De Te Fabula Narratur](#) for å markere Pride.

I 2021 samarbeidet UiO med norgeshistorie.no om podcasten [Samenes historie](#). I tretten episoder tar podcasten for seg samisk kultur og samfunnsliv, med bidrag fra en rekke ansatte ved UiO. UiO markerer også årlig samenes folkedag 6. februar med flagging på UiOs bygninger. KHM arrangerte også Samisk kulturdag i forbindelse med feiringen.

Den internasjonale kvinnedagen markeres også årlig ved UiO gjennom et seminar. Seminaret gjennomføres som et samarbeid mellom Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og likestillingsrådgiveren ved UiO. Seminaret «COVID-19 and Inequality: Gender, Work, and Migration» handlet om de kjønnede konsekvensene av koronapandemien, og hvordan pandemien har avdekket og forsterket eksisterende ulikhetsmønstre. Rektor Svein Stølen ønsket velkommen til seminaret, som ble gjennomført digitalt via Zoom.

I 2021 gjennomførte Universitetsbiblioteket også [Black History Month](#), et årlig arrangement med fokus på den norsk-afrikanske diasporaens historie, kunst og kultur. Målet er dels å synliggjøre norsk-afrikanere og løfte fram forbilder, dels å spore opp, samle inn og bevare kilder til norsk-afrikansk historie.

KHM har videre et spesielt fokus på mangfolds- og likestillingstematikker i sine utstillinger, eksempelvis [MEMORY ON THE HORIZON](#) med kunstner Leban Hussein. I 2021 arrangerte de også feiring av De dødes dag og vinterferietilbud til besøkende med tema urfolk i samarbeid med Regnskogsfondet og Miljøagentene.