

UNIVERSITETET I OSLO

Koordineringsgruppe for likestilling

20. september 2022



Agenda

- Sak 1: Godkjenne innkalling til dagens møte
- Sak 2: Godkjenne referat fra møte 28. juni 2022
- Sak 3: Orienteringer
- Sak 4: ARP– utvikling over tid og aktuelle problemstillinger for UiO (JUS)

Pause

- Sak 5: Likestillingsrapportering ved UiO (LOS)
- Sak 6: Eventuelt

Sak 3 - Orienteringer

- Ressursgruppe mangfold og inkludering høsten 2022
- Mentorprogrammet for kvinnelige postdoktorer 2023

Sak 3 – Ressursgruppe mangfold og inkludering



Melanie
Kirmess, UV



Tony
Sandset,
MED



Marthe
Amundsen,
MN



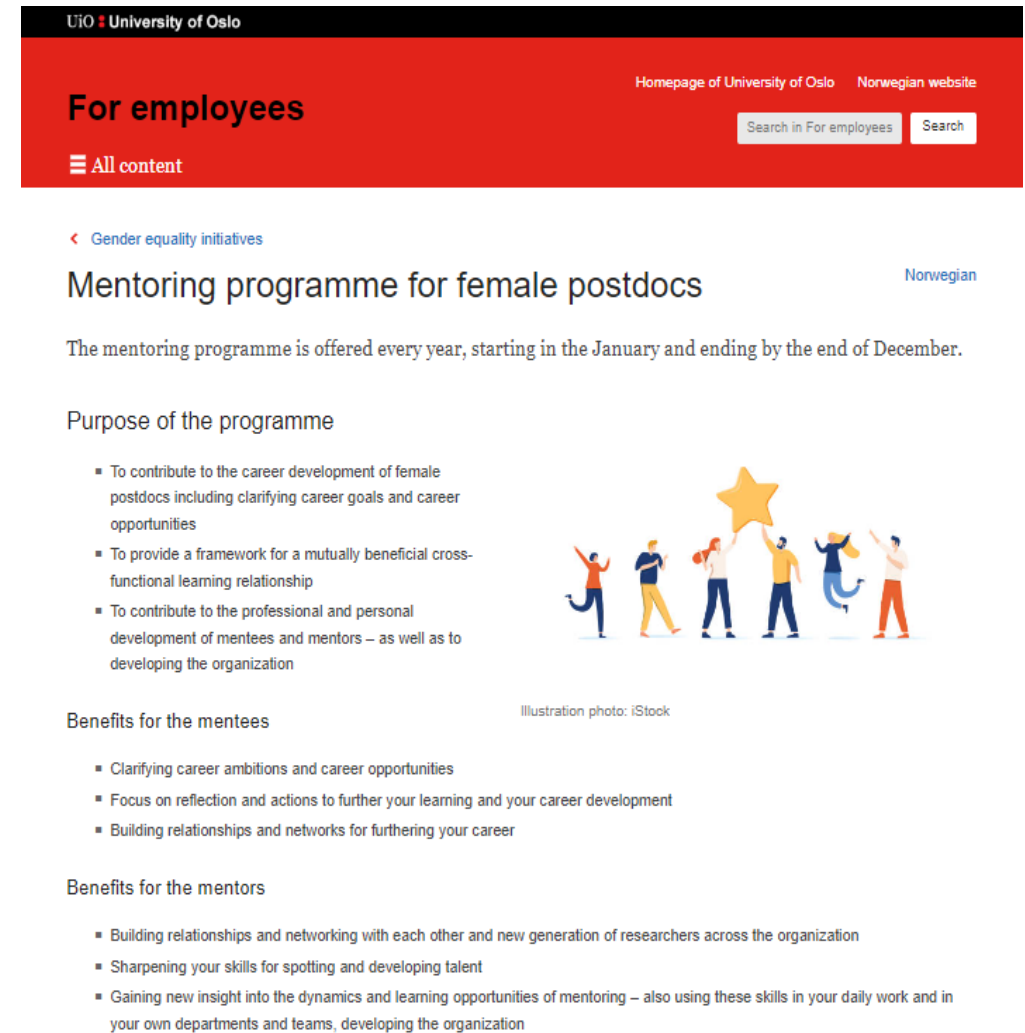
Mathilde
Skoie, HF



Are Skeie
Hermansen,
SV

Sak 3 – Mentorprogrammet for kvinnelige postdoktorer

- Nytt program 2023
- Opptak i slutten av oktober/november
- Kvinnelige postdoktorer får direkte beskjed via e-post
- Hva med de som ikke er ansatt enda?
Dette programmet egner seg ikke for nyansatte, deltakere bør ha vært ansatt en periode.
- Programmet starter i januar, avsluttes i november



The screenshot shows the 'For employees' section of the University of Oslo website. It features a red header with the university logo and navigation links. The main content area is white and contains a breadcrumb trail for 'Gender equality initiatives', the title 'Mentoring programme for female postdocs', and a 'Norwegian' link. A paragraph describes the programme's timing. A 'Purpose of the programme' section lists three bullet points. An illustration of six diverse people celebrating around a large yellow star is shown. Below it, 'Benefits for the mentees' and 'Benefits for the mentors' sections each list three bullet points.

UiO • University of Oslo

Homepage of University of Oslo Norwegian website

For employees

Search in For employees Search

All content

< Gender equality initiatives

Mentoring programme for female postdocs Norwegian

The mentoring programme is offered every year, starting in the January and ending by the end of December.

Purpose of the programme

- To contribute to the career development of female postdocs including clarifying career goals and career opportunities
- To provide a framework for a mutually beneficial cross-functional learning relationship
- To contribute to the professional and personal development of mentees and mentors – as well as to developing the organization

Illustration photo: iStock

Benefits for the mentees

- Clarifying career ambitions and career opportunities
- Focus on reflection and actions to further your learning and your career development
- Building relationships and networks for furthering your career

Benefits for the mentors

- Building relationships and networking with each other and new generation of researchers across the organization
- Sharpening your skills for spotting and developing talent
- Gaining new insight into the dynamics and learning opportunities of mentoring – also using these skills in your daily work and in your own departments and teams, developing the organization

Sak 4

Aktivitets- og redegjørelsesplikt
– utvikling over tid og aktuelle
problemstillinger for UiO (JUS)



UiO : Det juridiske fakultet

Vibeke Blaker Strand
UiO Koordineringsgruppen for likestilling
20. september 2022

Aktivitets- og redegjørelseplikten



Utvikling

- Likestillingsloven 1978: formålsbestemmelsen § 1: lovens formål var å «fremme likestilling mellom kjønnene» og «særlig å bedre kvinnens stilling».
- 2002: ny bestemmelse likestillingslovens §1a: «Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder.»
- Likestillingsloven 1978 spydspiss i utvidelsen til andre grunnlag.
- I dag: likestillings- og diskrimineringsloven 2017 kapittel 4: inneholder ulike bestemmelser om *aktivt likestillingsarbeid*.
- Menneskerettslig konvensjonspraksis konkretiserer statenes **plikt** til aktivt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering på **alle grunnlag**
- EU/EØS-retten inneholder **generelle formålsbestemmelser** om aktivt likestillingsarbeid. Dette er bestemmelser om forpliktende dialog, samt **frivillige gjennomføringsordninger**. Av mindre betydning enn menneskerettighetene.

ØSK-komiteen, General Comment No. 20 «Non-discrimination in economic, social and cultural rights» (2009) avsnitt 39.

States parties **must adopt an active approach to eliminating systemic discrimination and segregation in practice**. Tackling such discrimination will usually require a comprehensive approach with a range of laws, policies and programmes, including temporary special measures. States parties should consider using incentives to encourage public and private actors to change their attitudes and behaviour in relation to individuals and groups of individuals facing systemic discrimination, or penalize them in case of non-compliance. Public leadership and programmes to raise awareness about systemic discrimination and the adoption of strict measures against incitement to discrimination are often necessary. Eliminating systemic discrimination will frequently require devoting greater resources to traditionally neglected groups. Given the persistent hostility towards some groups, particular attention will need to be given to ensuring that laws and policies are implemented by officials and others in practice.

Generelt om aktivitets og redegjørelsesplikten i Idl kap 4

Aktivitetsplikt

Ldl § 24, § 25 og § 26

Pålegger offentlige myndigheter, arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Gjelder alle grunnlag – og **kombinasjoner av grunnlag**

Redegjørelsesplikt

Ldl § 24 annet ledd og Idl § 26 a

Pålegger offentlige myndigheter, offentlige arbeidsgivere og de største private arbeidsgiverne en plikt til å redegjøre for tiltak som er tatt i bruk for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Redskap for å vurdere og forbedre

UiOs aktivitets- og redegjørelsesplikt – som offentlig myndighet

Likestillings- og diskrimingsloven § 24

«Offentlige myndigheter skal i all sin virksomhet arbeide **aktivt, målrettet og planmessig** for å fremme likestilling og hindre diskriminering som nevnt i § 6. Plikten innebærer blant annet at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering.

Offentlige myndigheter skal **redegjøre** for hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling. Offentlige myndigheter skal vurdere resultatene som er oppnådd, og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover. Redegjørelsen skal gis i **årsrapport, i årsberetning eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.**»

Bufdir

Veilededer:

https://ny.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_offentlige_myndigheter/

UiOs aktivitetsplikt – som arbeidsgiver

Ldl § 26 første og annet ledd

«Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og **søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold**. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene **rekruttering, lønns- arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.**»

Obligatorisk arbeidsmetode for offentlige arbeidsgivere og private arbeidsgivere av en viss størrelse

Ldl § 26 annet ledd

”I **alle offentlige virksomheter**, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal arbeidsgiver innenfor sin virksomhet

- a) undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder **annethvert år** kartlegge **lønnsforhold** fordelt etter kjønn og bruken av **ufrivillig deltidsarbeid**,
- b) analysere årsakene til identifiserte risikoer,
- c) iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og
- d) vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

Det samme gjelder arbeidsgiver i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.»

Bufdir

Veilededer:

https://ny.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/

Plikten til utarbeidelse av kjønnsdelte lønnsstatistikk

Proposisjonen:

«Den foreslåtte lønnskartleggingen vil være et nytt moment i den lovbestemte arbeidsmetoden, som følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd. Lønnskartleggingen, og det tilhørende arbeidet som skal gjøres i henhold til arbeidsmetoden i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 andre ledd, skal på denne måten kunne bidra til å forklare om lønnsforskjellene kan ha sammenheng med kjønn og om det dermed kan være risiko for lønnsdiskriminering på grunn av kjønn.»

Lønnskartlegging – 5 krav

Følger av Prop.63 L (2018–2019) punkt 3.7.2.4

Lønnskartlegging skal være basert på:

- innsamling av kvantitativ data om de ansattes lønn og alle ansatte skal omfattes av lønnskartleggingen
- sammenligning mellom lønnsopplysninger (gjennomsnitt) for menn og kvinner i den respektive stillingsgruppen.
- utforming av stillingsgruppene skal basere seg på en vurdering av hvilke stillinger som er sammenlignbare («samme arbeid» eller «arbeid av lik verdi»).
- ansatte skal sikres mulighet til å delta i vurderingen av hvilke stillinger som skal inngå i en stillingsgruppe
- Lønnskartleggingen skal dokumenteres og offentliggjøres

Redegjøringsplikt som arbeidsgiver, Idl. § 26 a

”Arbeidsgiver som har plikter etter § 26 andre ledd, skal redegjøre for **den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjøre for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26.**

Redegjørelsen etter første ledd skal gis i årsberetningen eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. [...]

Virksomhetens ansatte og deres representanter, Diskrimineringsnemnda, Likestillings- og diskrimineringsombudet og forskere har rett til innsyn i resultatene av lønnskartleggingen, også når resultatene ikke kan anonymiseres. Opplysningene kan bare gis i den utstrekning de er nødvendige for å undersøke om det foreligger ulovlig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelsen.

[...]

Redegjørelse for den faktiske tilstanden vedrørende kjønnslikestilling

I Veileder for ARP utarbeidet av Bufdir framgår det at arbeidsgiver hvert år skal kartlegge og redegjøre for:

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

Videre skal arbeidsgiver minimum annethvert år kartlegge og redegjøre for:

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kvinnens andel av menns lønn i kroner eller prosent)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kvinnens andel av menns lønn i kroner eller prosent)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)

Redegjørelse om oppfyllelsen av aktivitetsplikten etter § 26 annet ledd

Gjelder alle diskrimineringsgrunnlag, viktig virkemiddel for å gjennomføre arbeidsmetoden som nedfeller seg i ldl § 26 annet ledd.

Bufdirs veileder for ARP:

- Følgende temaer skal omfattes:
- Hvordan er likestillingsarbeidet strukturert? Hvem deltar? I hvilke fora? Hvor ofte møtes de?
- Hvordan har dere jobbet for å identifisere diskrimineringsrisikoer på ulike grunnlag?
- Hvilke diskrimineringsrisikoer har dere oppdaget?
- Hva er årsakene til disse diskrimineringsrisikoene?
- Hvilke tiltak er gjennomført innenfor de ulike personalpolitiske områdene? Hvilke tiltak er planlagt?
- Hva er resultatene av dette arbeidet og forventninger framover?

Litt om LDOs og Nemndas håndheving av redegjørelsesplikten, som er regulert gjennom diskrimineringsombudsloven (diskrol)

Ombud diskrol § 5 fjerde ledd

«Ombudet skal *følge opp* aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § § 24, 25, 26 og 26 a, samt rapporteringsplikten om likestilling og ikke-diskriminering etter regnskapsloven § 3-3 c. Ombudets **oppfølging** kan blant annet innebære at ombudet og arbeidsgiver utarbeider en **felles** tilnærming til hvordan aktivitetsplikten følges opp i virksomheten. Ombudet kan videre **gjennomgå likestillingsredegjørelsene**, analysere funnene og komme med et forslag til forbedringstiltak og styrket innsats på likestillingsarbeidet i virksomheten. Ombudet kan også gjennomføre **oppfølgingsbesøk** i virksomhetene»

Ombud diskrol § 5 fjerde ledd

- Departementet foreslår at begrepet «**kontroll**» erstattes med begrepet «**oppfølging**», uten at meningsinnholdet endres. Begrepet oppfølging vil i motsetning til kontroll, indikere en mykere innretning for kontroll-/og oppfølgingsoppgaven, noe også Skjeie-utvalget anbefalte som et utgangspunkt for offentlige myndigheters tilsyn med aktivitetsplikten. Prop.63 L (2018–2019) punkt 3.11.4.1 s. 99.
- Ombudet skal, på eget initiativ, følge opp at virksomheten utarbeidet en redegjørelse som tilfredsstillende lovens krav. (Prop.63 L (2018–2019) punkt 3.11.4.1 s. 100–101.
- Ombudet kan bringe brudd inn til nemnda, diskrol § 8

Nemnda, brudd på Idl § 26 a (arbeidsgiveres redegjørelsesplikt)

- Nemnda har etter diskrol § 11 har kompetanse til å fatte vedtak om det foreligger brudd på forpliktelsen
- Nemnda har myndighet til å pålegge tiltak som retting av ufullstendig og mangelfull redegjørelse. For å sikre oppfyllelse av redegjørelsesplikten, kan nemnda sette en frist for å etterkomme pålegg om retting, samt ilegge tvangsmulkt dersom fristen brytes.

Ombudet Idl § 13 sjette ledd (forebygge trakassering, seksuell trakassering)

- Bestemmelsen pålegger arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner å forebygge og hindre trakassering og seksuell trakassering.
- Ombudet har ikke lenger kompetanse til å avgi en ikke-bindende uttalelse av om det foreligger brudd på forebyggings- og forhindreingsplikten, men har i årenes løp opparbeidet solid kompetanse vedrørende denne bestemmelsens gjennomføring.
- Ombudet vil kunne bringe saker som gjelder brudd på plikten inn for nemnda, jf. diskrol § 8.

Nemnda, brudd på 13 sjette ledd

- Arbeidstaker, LDO m.v. kan innklage brudd på forebyggelses- og forhindreingsplikten i Idl 13 sjette ledd til nemnda
- Nemnda kan fatte vedtak om brudd på Idl § 13 sjette ledd

Sak 5

Likestillingsrapportering ved
UiO – lærdommer fra 2021
og planlegging for 2022

Hva er likestillingsrapportering?

- Årlig rapport om UiOs arbeid med likestilling som arbeidsgiver
- Ønsket er at vi også skal bli mer bevisste på vår rolle som **offentlig myndighet**
- Leveres til universitetsstyret sammen med UiOs årsrapport
- Hensikten er å få en oversikt over arbeidet som gjøres ved UiO for å jobbe med § 26 og § 26-a, hvordan UiO har kartlagt risiko for ulikestilling og diskriminering, og hva vi gjør for å jobbe mot det.
- Samtidig er rapporteringen en måte å få oversikt over **enhetenes arbeid** med UiOs tiltaksplan for mangfold og likestilling og egne planer for likestilling, og med det også oversikt over hvordan tildelte midler er benyttet.

UiOs likestillingspolitikk

Arbeid med likestilling er definert som et strategisk anliggende for universitetet. UiO har forpliktet seg til å ha likestilling som et bevisst element i all sin virksomhet.



Foto: Jaffi & Jordan/UiO

Likestilling handler om demokrati og grunnleggende menneskerettigheter, men også om kvaliteten på vår virksomhet og om UiOs legitimitet i samfunnet.

Likestilling er både et mål og en prosess som innebærer at:

- UiO bevisst fremmer en organisasjonskultur og et arbeids- og læringsmiljø som er inkluderende og rettferdig.
- undervisning, fagstrategi og insentivordninger utformes slik at det gir kvalifiserende kandidater og forskere like stor mulighet til å utfolde sitt talent.
- UiO bedriver en aktiv rekrutteringspolitikk som utjevner skjev kjønnsseleksjon og indirekte diskriminering.
- fordelingen av ansatte i forsknings- og undervisningsstillinger spiller kjønnsfordelingen i rekrutteringsgrunnlaget til de ulike stillingsnivåene.

1. Policydokumenter +
2. Ressurser og organisering av arbeidet +
3. Kunnskapsgrunnlag +
4. Kompetanseheving og tiltak +

Datamateriale

- Personaldata fra DFØ for lønn, deltidsstillinger, sykefravær, permisjoner.
- Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) for oversikt over årsverk i alle stillingskoder på alle enheter og prosenter
- Jobbnorge for oversikt over utlyste og besatte stillinger ved UiO
- FS for tall om studenter og doktorgradsstudenter

Hva trenger vi fra enhetene?

- Tall på innvilgede kompetanseopprykk (både menn og kvinner)
- Oversikt over varslings saker som er kommet i ansattlinjen og hvordan enhetene jobber mot diskriminering og trakassering
- Hvordan enhetene forholder seg til enkelte av tiltakene i tiltaksplanen (bruk av letekomiteer, ledelsesansvar, bruk av moderat kjønnskvoltering)
- Om det er gjort noe arbeid med studentrekruttering
- Bruk av likestillingsmidler og om det er ubrukte midler igjen
- Ufrivillig deltid
- Hvordan enhetene jobber med nedsatt funksjonsevne i form av rekruttering og tilrettelegging

Skal alle enheter rapportere
(selv de som ikke mottar midler
over likestillingsbudsjettet)?

Gjerne!



Rapporteringen som var - 2021

- Hvordan jobber dere med likestillingsrapporteringa lokalt – hvem mottar, hvem samler sammen data, hvem svarer ut?
- Stiller vi gode nok spørsmål for å vite det vi trenger å vite? Kommer det for brått på, for kort svarfrist?
- Kan vi gjøre noe annerledes?
 - Ta gjerne kontakt med likestillingsrådgiveren sentralt, [Marie Johanne Talleraas](#)

Vår rapporteringserfaring fra i fjor:

- Vanskelig å rapportere på enkelte av tiltakene i handlingsplanen – det er ikke nødvendigvis lett å omsette prosessene vi har for å iverksette tiltak opp mot Bufdirs veiledninger/lovkravet for hvordan vi skal rapportere.
- Rapporten blir svært teksttung, og kanskje ikke så lett tilgjengelig.
- Enkelte tilbakemeldinger viser at ikke alle enheter er like klare over hvorfor vi gjør denne rapporteringen (vårt ansvar å bevisstgjøre godt nok)

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

Fakultetsnavn	2020		2021	
	Årsverk	Årsverk K (%)	Årsverk	Årsverk K (%)
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↑
Sum	864,7	33,2	868,18	34,8↑

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

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

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

Fakultetsnavn	2017		2018		2019		2020		2021	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
HF	9	22,22	9	33,33	9	44,44	9	44,44	9	55,56
JUS	5	40	5	40	5	40	5	40	5	40
MN	10	30	10	30	10	30	10	40	10	40
MED	3	66,67	3	66,67	3	33,33	3	33,33	3	33,33
OD	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
SV	6	33,33	6	33,33	6	33,33	7	14,29	6,8	14,71
UV	4	75	3	66,67	3	66,67	3	66,67	3	100
Sum	41	39,02	40	40	40	40	41	39,02	40,8	44,12

Rapportering 2022

- Arbeidet er allerede så vidt begynt:
 - Lønnskartlegging skal drøftes med fagforeningene i oktober/november 2022. De skal involveres i det arbeidet.
 - Diskutere spørsmålene som sendes til enhetene med dere i dag – og hvordan vi gjør det best mulig.
 - Grovskissen for rapportens innhold jobbes med nå.
- Forespørsel om rapportering sendes ut til enhetene i midten av desember, og svarfrist er i slutten av januar (28./29.)
- Nøkkelområder vi følger opp er:
 - Kjønnsbalansen i virksomheten – sammenlignet med foregående år
 - Måltall for professor, professor II og vitenskapelige lederstillinger (og også for førsteamanuensis, selv om denne stillingskoden ikke har et eget måltall) – sammenlignet med foregående år
 - Studentrekruttering i året som er gått
 - Hvordan vi har jobbet med årets fokusområder
 - Arbeid mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering **på ansattssiden**
 - Kartlegging av ufrivillig deltid
 - Lønnskartlegging – lik lønn for arbeid av lik verdi – behandles av fagforeningene