



Likestillingsrapport for 2020

Oppsummering	2
Innledning	3
Handlingsplanen 2018-2020.....	4
Et tydeligere lederansvar for likestilling.....	4
Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering	5
Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke	6
Styrke arbeidet med mangfold ved UiO.....	17
Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer	20
Hvordan jobber fakultetene med likestilling og mangfold?	23
Tiltak i regi av UiO sentralt	34
Gjennomsnittslønn i ulike stillingskategorier.....	37
Sykefravær og permisjoner	40



Oppsummering

Aktivitets og redegjørelsesplikt pålegger arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med likestilling og ikke-diskriminering. Det er det denne delen av UiOs årsrapport skal gi oversikt over. I likestillingsrapporten samles resultatene av og arbeidet med Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020¹ ved UiO i 2020. I tillegg omfatter rapporten oversikt over lønn, permisjoner, sykefravær, diskriminering og trakassering.

Handlingsplanen har fire hovedmål i perioden 2018 -2020:

- Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke
- Styrke arbeidet med mangfold ved UiO
- Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

Handlingsplanen ble evaluert høsten 2020. Evalueringen viste at UiOs handlingsplanen er et viktig grunnleggende dokument for likestillingsarbeidet ved universitetet, og det er ønskelig å videreføre mye av bredden i arbeidet, selv om det også er behov for å konkretisere, særlig knyttet til arbeidet med mangfold. Det sentrale likestillingsarbeidet trekkes fram som referansepunkt som gir retning og legitimitet på grunn av god lederforankring. Det lokale likestillingsarbeidet tar utgangspunkt i den overordnede planen og den årlige tildelingen av likestillingsmidler er viktig for arbeidet lokalt.

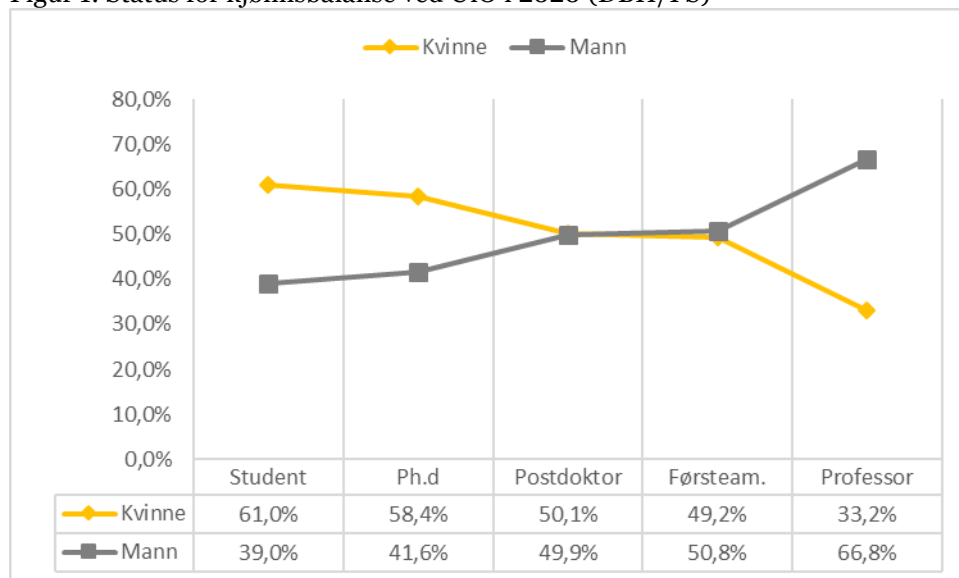
Årlig avsetter Universitetsstyret 6,5 millioner kroner til arbeidet med likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. 4 millioner blir fordelt til fakultetene for å støtte deres likestillingsarbeid som er tilpasset problemstillinger lokalt. UiO tilbyr mentorprogram for kvinnelige postdoktorer og kvalifiseringsstipend og opprykkseminar for kvinnelige førsteamanuensis. I tillegg deltar UiO i Oslo Pride og tilbyr ulike kurs og seminarer for å øke kompetansen om likestilling og mangfold ved universitetet.

Andelen kvinner blant faste vitenskapelige har vært økende de siste årene og økte ytterligere til 41,6 % i 2020. Det vil likevel være viktig å følge med på utviklingen framover. Koronasituasjonen har som for mye annet påvirket likestillingsarbeidet og foreløpig forskning kan se ut til å peke på at situasjonen har hatt innvirkning på karriereutviklingen til de vitenskapelige, særlig for kvinner. Kvinneandelen blant professorene var i 2020 på 33,2 %. Det er en økning på 1,3 prosentpoeng fra referansepunktet for denne handlingsplanen som var 31,9 % i 2017. I 2020 har andelen kvinner i faglige lederstillinger økt til 38,9 %. Når det gjelder andelen kvinner i professor II stillinger har andelen økt til 30,7 %. Kvinneandelen blant studentene er relativt stabil på rundt 60 %, og i 2020 er andelen oppe i 61,0 %. Figuren under oppsummerer status for kjønnsbalanse ved UiO i 2020.

¹ Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020: <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/likestillingsarbeid/rapporter/handlingsplan-likestilling-2018-2020.pdf>



Figur 1: Status for kjønnsbalanse ved UiO i 2020 (DBH/FS)



Figuren viser at det er en overvekt av kvinner på lavere nivå, mens det på høyere nivå er færre kvinner. Krysningspunktet for aksene er på postdoktornivået.

Innledning

UiOs likestillingspolitikk er forankret i Strategi 2030². 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 innebærer det en aktiv politikk for likestilling, samt at universitetet skal ha en rekrutteringspraksis som skaper mangfold og like rettigheter, for å nevne noe.

UiO har som statlig virksomhet integrert rutiner og policyer som skal sørge for at universitetet er en god og trygg arbeidsplass med fravær av diskriminering og trakassering. UiO undertegner 18.12.2018 en ny avtale om inkluderende arbeidsliv og iverksatte fra september 2019 en [ny handlingsplan](#) for dette arbeidet. UiOs seniorpolitikk er basert på en [avtale om seniorpolitiske tiltak](#) inngått mellom UiO og tjenestemannsorganisasjonene. Det [sentrale arbeidsmiljøutvalget](#) (AMU) følger opp det generelle arbeidet i samråd med de lokale arbeidsmiljøutvalgene ved universitetet. For å ivareta ulik [tro- og livssynspraksis](#) har universitet flere rom dedikert til tro og livssyn.

Likestillingspolitikken ved UiO konkretiseres i Handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Enhetene ved UiO har egne tiltaksplaner innenfor rammene av UiOs handlingsplan.

Denne rapporten gjør rede for status for likestilling ved Universitetet i Oslo og måloppnåelsen i henhold til handlingsplanen. Enhetene skal rapportere årlig på planlagte og gjennomførte tiltak, samt bruken av tildelte likestillingsmidler. Det rapporteres også på lønn, permisjoner og sykefravær fordelt på kjønn, og det gis et bredt overblikk over arbeidet som gjøres for å hindre diskriminering ved UiO.

² Strategi 2030: <https://www.uio.no/om/strategi/strategi-2030/>



Alle utregningene tar utgangspunkt i andel årsverk så sant det ikke er oppgitt noe annet. Tallene er hentet fra DBH, SAP pr 01.10.20 og fra FS.

Handlingsplanen 2018-2020

Handlingsplanen gir retning for arbeidet med likestilling, kjønnsbalanse og mangfold på sentralt og lokalt nivå, og den retter seg spesielt mot vitenskapeligansatte og studenter. Alle fakulteter, museer og sentre skal i tillegg ha egne tiltaksplaner innenfor rammene av UiOs handlingsplan. De lokale planene skal inneholde tiltak som tar utgangspunkt i lokale utfordringer.

Det er i handlingsplanperioden prioritert følgende fire hovedmål:

- Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke
- Styrke arbeidet med mangfold ved UiO
- Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

Et tydeligere lederansvar for likestilling

Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold er definert som et ledelsesansvar ved UiO. Rektor leder UiOs [koordineringsgruppe](#) for likestilling som har ansvar for å løfte fram strategiske spørsmål og sørge for oppfølging av handlingsplanen igjennom blant annet å foreta prioriteringer og bringe saker opp til dekanmøtet. Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold skal løftes fram på ledermøter og i styringsdialog med enhetene. Det er også viktige perspektiver som skal integreres i all lederopplæring og annet opplæringstilbud ved UiO.

Rektor tar igjennom bloggen sin opp ulike temaer og perspektiver på likestilling og mangfold. Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold løftets fram i personaldirektøren presentasjon på introduksjonsdagen for nytilsatte ved UiO. I Avdeling for personalstøtte sitt innføringskurs i personalledelse presenteres handlingsplanen som del av det personalpolitiske grunnlaget til UiO, samt at kjønnsperspektivet også er integrert i flere tema som for eksempel lønn og rekruttering. Ikke minst er det fokus på at håndtering av mobbing og trakassering er leders ansvar. Dette er også tydelig igjennom at det tilbys lederkurs i håndtering og forebygging av trakassering.

I 2020 var det planlagt gjennomført 2 lederutviklingsprogrammer for faglige ledere:

- The UiO Research Leadership Programme – Consolidating level (FLP14) for erfarne forskningsledere. Dette programmet ble i sin helhet utsatt til 2021.
- The UiO Research Leadership Programme – Starting level (RLP-Start 2020) for forskere som nylig har fått oppgaver innen forskningsledelse. Første samling av programmet ble gjennomført høsten 2020 med 37 deltakere, hvorav 22 kvinner og 15 menn. Andre samling ble utsatt som en følge av koronasituasjonen og er planlagt gjennomført i 2021.



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. I likhet med foregående år er det et flertall av kvinner som får opptak til RLP-Start.

Forsknings- og utdanningslederprogrammene benytter i utstrakt grad deltakernes egne case og erfaringsutveksling i faste basisgrupper som basis for læringsprosessene, og erfaringer har gjennom flere år vist at likestillings- og mangfoldstemaer sjelden fungerer godt som eget, separat tema. I 2020 fortsatte kursteamene arbeidet med å forsterke og understøtte erfaringsutvekslingen om disse temaene. Det ble blant annet utarbeidet nye case som setter fokus på likestillings- og mangfoldstemaer og som søker 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.

Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering

I handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold er et av hovedmålene at UiO skal ha økt fokus på å forebygge trakassering og seksuell trakassering. Foruten handlingsplan er dette arbeidet også løftet inn i [UiOs årsplan](#), tiltak 7: *Enhetene skal styrke arbeidet mot trakassering i henhold til handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold.*

Arbeidet med å håndtere og forebygge trakassering er et langsiktig endringsarbeid. Kompetanseheving av lederne har vært høyt på agendaen ved UiO over flere år, og skal videreføres gjennom universitetets faste kursportefølje i regi av Avdeling for personalstøtte. Nettinformasjonen om håndtering og forebygging av trakassering er i handlingsplanperioden oppdatert og videreutviklet for å sikre bedre håndtering av saker, samt at informasjon om dette er kommunisert tydelig ut til lederne. Herunder er også malen for [medarbeidersamtalen](#) styrket ved at spørsmål om trakassering er inkludert. Det er også laget en egen nettside rettet mot medarbeidere for deres forberedelse til [medarbeidersamtalen](#). Videre er mulighetene for varsling kommunisert bredt ut til ansatte og studenter gjennom blant annet Si fra kampanjen i 2020 som hadde fokus på å gjøre alle ved UiO kjent med muligheten for å varsle om kritikkverdige forhold. Det var særlig viktig å nå ut til ph.d-kandidatene da [kartleggingen](#) av mobbing og trakassering i akademia fra 2019 viste at nettopp denne gruppen var spesielt utsatt og hadde lite kjennskap til nettopp varslingsmulighetene. Som oppfølging av nevnte kartlegging ble også de [etiske retningslinjene for veilederrelasjoner](#) oppdatert og videreutviklet i 2020. Det samme gjelder for inngangssiden for varsling ([si fra!](#)). Foruten kursing av lederne ble det i 2020 gitt kurstilbud til studenttillitsvalgte og skikkanettverket ved UiO.

I evalueringen av Handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold gjennomført høsten 2020, rapporterte enhetene om konkrete tiltak og økt bevissthet lokalt. Satsingen har gitt lederne viktig kompetanseheving og skapt rom for dialog som har bidratt til å øke bevisstheten, som igjen kan bidra til holdningsendring på sikt. At satsningen på dette området har vært satt opp som del av UiOs årsplan har



gitt økt synlighet og legitimitet for arbeidet ved UiO. Det er behov for et jevnt trykk på dette området for å sikre endring over tid.

Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke

Å øke i kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger har over mange år vært en viktig målsetting for UH-sektoren. Et av hovedmålene i handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold ved UiO har derfor også vært knyttet til nettopp dette, øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger og vitenskapelige lederstillinger. Følgende måltall er satt for handlingsplanperioden:

Tabell 1: Måltallene i handlingsplanperioden 2018-2020 (SAP)

Måltall 2018-2020	2020 tallene
Øke andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger til over 40 % (39,2 % i 2017)	Andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger har økt til 41,6 % (41,1 % i 2019)
Øke andelen kvinner i professor stillinger til 35 % (31,9 % i 2017)	Andelen kvinner i professor stillinger økte i 2020 til 33,2 %
Øke andel kvinner i professor II-stillinger til 40 % (28,3 % i 2017)	Andelen kvinner i professor II-stillinger har i 2020 gått opp til 30,7 % *
Øke andel kvinner i faglige lederstillinger til 40 % (34,7 % i 2017)	Andelen kvinner i faglige lederstillinger har økt i 2020 til 38,9%

*antall, ikke årsverk

Tabellen viser måltallene satt i handlingsplanen og hvordan disse fordeler seg i 2017 og 2020. Det er satt som mål at andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger i handlingsplanperioden 2018- 2020 skal øke til over 40 %. Dette målet er nådd allerede i 2019, hvor andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger var på 41,1 %. I 2020 var andelen 41,6 %. Andelen kvinner i professor stillinger er også gradvis økende fra 31,9 % i 2017 til 33,7 % i 2020. Det er en økning på 1,3 prosentpoeng i handlingsplanperioden, noe som likevel ikke er tilstrekkelig for å nå målet som er satt med 40 % kvinnelig professorer i 2020. Kvinner i professor II-stillinger er også økende og er oppe i 30,7 % i 2020. Andelen kvinner i faglige lederstillinger har hatt en positiv utvikling fra 34,7 % i 2017 til 38,8 % i 2020. Utviklingen for disse stillingskategoriene er beskrevet nærmere i tabeller og teksten under, hvor det også vil bli gått i dybden på flere stillingskategorier fordelt på kjønn, fakulteter og enheter.

Faste vitenskapelige stillinger

Det har over tid vært en gradvis økning i andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved UiO. Figuren under viser andelen kvinner og menn i faste vitenskapelige stillinger fra 2018-2020.



Figur 2: Andelen kvinner og menn i faste vitenskapelige stillinger ved UiO i 2018-2020 (DBH)

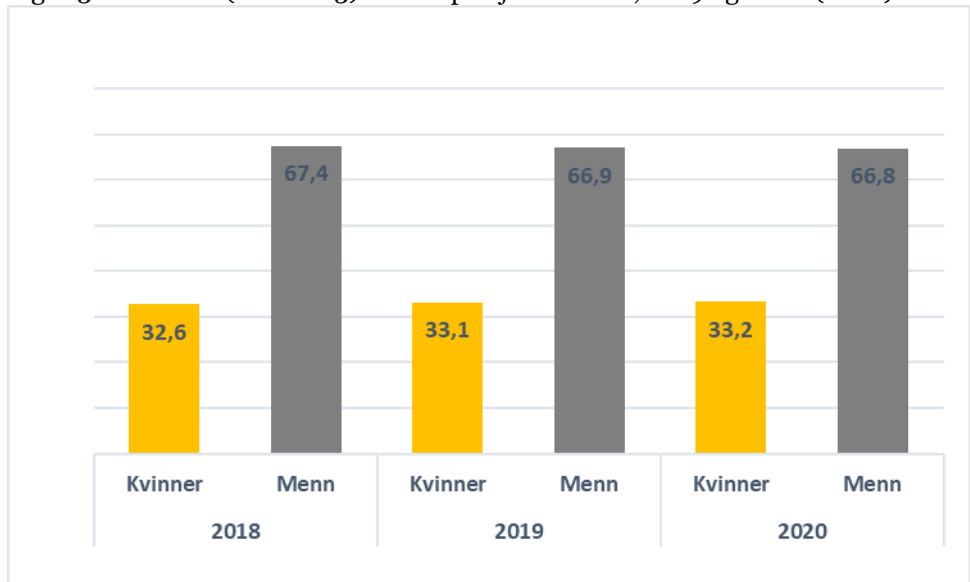


Tabellen viser at andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger har gått gradvis oppover. I 2018 var andelen 39,9 %, mens det i 2020 var en kvinneandel på 41,6 %. Det er en økning på 1,7 prosentpoeng i perioden.

Kvinnelige professorer ved UiO – 33,2 %

Et viktig måltall på likestilling i akademien er andelen kvinner i professor stillinger. Ved UiO har det vært en gradvis økning, og tabellen under viser andelen kvinnelige og mannlige professorer ved UiO fra 2018 - 2020.

Figur 3: Professor (SKO 1013) fordelt på kjønn i 2018, 2019 og 2020 (DBH)



Figuren viser at kvinneandelen blant professorene har økt med 0,6 prosentpoeng fra 2018 til 2020. Kvinner utgjør 33,2 % av andelen professorer ved UiO i 2020. Til sammenligning var gjennomsnittet ved universitetene i Norge 32,3 %. Ser man derimot videre på UH-institusjonene har OsloMet en kvinneandel på 52,7 %, mens UiT har 39,8% og UiS har 34,2% kvinner i professorstillinger.



Tabellen under viser andelen kvinner blant professorene ved UiO i 2019 og 2020 fordelt på fakultet/enhet. Andelen varierer en del når det kommer til fagområder. Tendensen for dette er den samme både nasjonalt og internasjonalt.

Tabell 2: Andel kvinnelige professorer (SKO 1013) fordelt på enhetene i 2019 og 2020 (DBH)

Fakultet/enhet	2019		2020	
	Årsverk totalt	Kvinner %	Årsverk totalt	Kvinner %
HF	148,4	34,3	157,4	35,6
JUR	67,2	33,5	68,6	33,7
MN	229,6	21,1	241,4	22,4
MED	111,9	38,1	144,0	35,8
OD	27,3	55,0	27,3	52,0
SV	117,7	36,3	125,5	34,4
TF	14,0	14,3	14,4	29,2
UV	51,7	53,2	57,6	50,7
KHM	8,0	37,5	8,4	35,7
NHM	11,0	9,1	14,0	14,3
Andre*	10,6	75,5	10,3	79,6
Totalsum	797,3	33,1	868,7	33,2

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

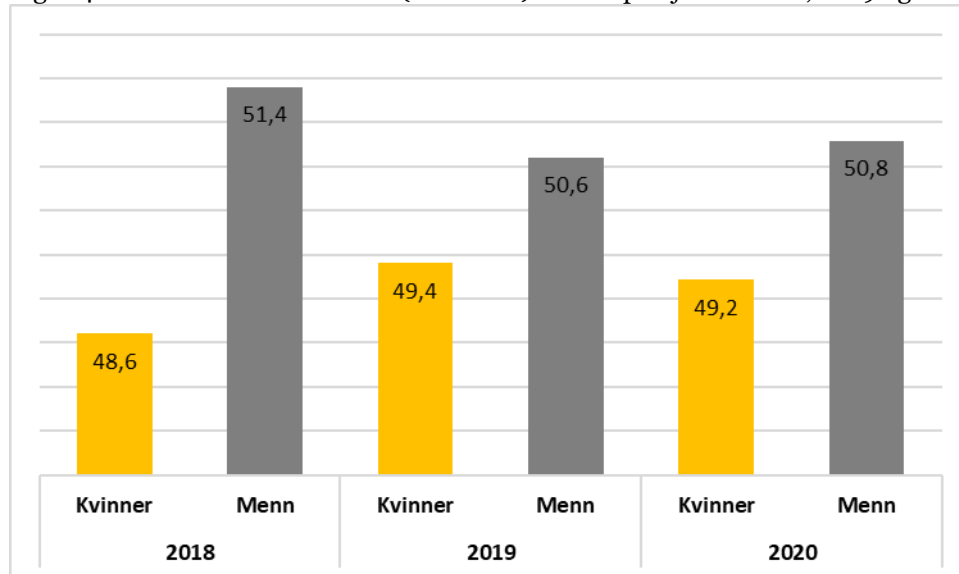
For det første har andelen årsverk i professorstillinger gått opp en del fra 2019 til 2020. Det er en økning med 71,4 årsverk. Det er størst økning ved MED, etterfulgt av MN, HF og SV. Likevel har andelen kvinner gått ned ved MED og SV. Det er også en nedgang i kvinneandelen ved OD og UV som er to fakulteter med over 50 % kvinnelige professorer. Det er en liten økning i andelen kvinnelige professorer ved HF, JUR og MN, mens det ved TF og NHM er en relativt stor økning i kvinneandelen i 2020. KHM går litt ned sammenlignet med året før.

Kvinnelige førsteamanuensis ved UiO – 49,2 %

Det vanligste karriereløpet for vitenskapelig ansatte ved UiO er fra førsteamanuensis til professor, derfor er andelen kvinner i førsteamanuensis stilling en god indikator på hvordan det ligger an med kjønnsbalansen for de faste vitenskapelige toppstillingene.



Figur 4: Andel førsteamanuensis (SKO 1011) fordelt på kjønn i 2018, 2019 og 2020 (DBH)



Figuren viser at kvinneandelen blant førsteamanuensisstillinger ved UiO, som tidligere har vært økende, har gått ned med 0,2 prosentpoeng i 2020. Det er 49,2 % kvinnelige førsteamanuenser ved UiO totalt. Under følger en tabell med fordeling på fakulteter og enheter i 2019 og 2020.

Tabell 3: Kvinnelige førsteamanuensis fordelt på enhetene i 2019 og 2020 (DBH)

Fakultet/enhet	2019		2020	
	Årsverk totalt	Kvinner %	Årsverk totalt	Kvinner %
HF	106,0	54,4	90,7	53,6
JUR	17,6	58,0	19,0	59,0
MN	108,2	39,1	115,3	38,8
MED	80,7	46,9	78,2	46,5
OD	23,5	56,9	22,9	58,3
SV	62,9	38,2	63,6	39,8
TF	9,2	65,2	7,4	56,8
UV	56,8	70,4	54,4	74,2
KHM	20,7	48,3	24,2	45,5
NHM	9,2	23,9	6,2	19,4
Andre*	2,5	80,0	2,5	80,0
Totalsum	497,2	49,4	484,3	49,2

*Universitetsstyret

Antall årsverk i førsteamanuensisstilling ved UiO har gått ned fra 2019 til 2020. Det utgjør 12,9 årsverk totalt. Analysen her må sees i sammenheng med tabellene under som viser andelen nytilsatte i 2020 og andelen som har fått innvilget kompetanseopprykk i 2020. Ved HF har både årsverk og andelen kvinner i førsteamanuensisstilling gått ned. Tabell 5 som gir oversikt over andelen nytilsatte førsteamanuenser ved enhetene, viser at HF likevel har ansatt flere kvinner enn menn i denne stillingskoden i 2020. Videre er det også en stor andel som har fått opprykk ved HF i 2020. For JUR er andelen årsverk førsteamanuenser økende og det samme med kvinneandelen, som i 2020 er oppe i 59 %. MN har også en økning i årsverk førsteamanuenser, men her går prosentandelen kvinner noe ned fra 39,1 % til



38,8 %. Det er flere kvinner enn menn som har fått opprykk ved MN i 2020, men det er på en annen side ansatt flere menn i denne stillingskoden i 2020. OD har færre årsverk sammenlignet med 2019 og en økende kvinneandel blant førsteamanuensene. Det er ikke rapportert inn ansettelser i denne stillingskoden eller opprykk ved OD i 2020, slik at tallene kan henge sammen med naturlig avgang. Ved SV har både andelen årsverk og kvinneandelen blant førsteamanuensene økt i 2020. Det bekreftes av tabellen under som viser flere nytilsetninger av kvinner enn menn i denne stillingskategorien 2020. Dette selv om flere menn enn kvinner har fått opprykk ved SV i 2020. Ved TF har andelen årsverk gått noe ned. Ved en liten enhet kan det da få store konsekvenser for prosentandelen. TF har gått fra en kvinneandel på 65,2 % i 2019 til en prosentandel på 56,8 % i 2020. Ved UV har kvinneandelen økt i 2020, samtidig som årsverkene har gått ned. UV har 74,2 % kvinnelige førsteamanuenser i 2020. Det er ansatt nesten like mange kvinner og menn ved UV og det samme gjelder for andelen som fikk innvilget opprykk ved enheten. Det kan også her se ut til at naturlig avgang kan forklare endringene. KHM har økt andelen årsverk i 2020 sammenlignet med året før. Ved en liten enhet med få årsverk totalt kan endringer i årsverk gi store utslag på prosentandelen. Kvinneandelen ved KHM har gått ned fra 48,3 % i 2019 til 45,5 % i 2020. For NHM har andelen årsverk og prosentandel kvinner i førsteamanuensisstilling gått ned i 2020.

Undervisningsstillinger

Førstelektorer, universitetslektorer og dosent regnes herunder som undervisningsstillinger. Det er få årsverk i undervisningsstillinger ved UiO sammenlignet med de andre vitenskapelige stillingskodene. Det er flest førstelektorer ved HF og MN i 2020 med henholdsvis 25,6 årsverk og 24,6 årsverk. Til sammenligning er totalt antall årsverk for hele UiO for stillingskoden førstelektor 69,1 årsverk. Den samme tendensen gjelder for universitetslektorkoden, selv om det her er totalt sett flere årsverk (129,86). For også her er det flest ansatte i denne stillingskoden ved HF og MN, etterfulgt av UV og SV.

Tabellen under viser andelen kvinner i stillingene førstelektor og universitetslektor for 2019 og 2020 fordelt på enhetene.



Tabell 4: Andelen kvinner i førstelektorstilling og universitetslektorstilling ved fakultetene i 2019 og 2020(DBH)

Fakultet/enhet	Førstelektor		Universitetslektor	
	2019	2020	2019	2020
	Kvinner (%)	Kvinner (%)	Kvinner (%)	Kvinner (%)
HF	58,0	49,1	54,2	53,6
JUR			50,0	0,0
MN	65,6	56,1	36,5	37,6
MED	81,8	90,0	44,5	44,5
OD	71,4	33,3	55,0	61,4
SV	50,7	34,2	61,0	59,2
TF	52,4	0,0	6,3	7,0
UV	68,8	60,0	74,9	69,5
NHM	66,7	64,3	77,8	75,0
KHM			50,0	60,0
Andre*			44,9	51,3
Totalt	61,0	50,9	51,3	50,6

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

Ved HF har andelen kvinner i førstelektorstilling gått ned fra 58,0 % til 49,1 %. Andelen årsverk totalt har også gått ned ved HF. Det samme gjelder for stillingskoden universitetslektor ved HF, selv om nedgangen er noe mindre. Ved MN har også andelen kvinnelige førstelektorer gått ned fra 65,6 % i 2019 til 56,1 % i 2020, men her har andelen årsverk økt sammenlignet med året før. Ved de andre enhetene er det få årsverk totalt, noe som innebærer at endringer vil gi store utslag prosentvis, slik som ved OD som går fra 71,4 % kvinnelige førstelektorer i 2019 til 33,3 % i 2020. Det er snakk om en økning i årsverk fra 0,7 i 2019 til 1,5 i 2020.

Det er kun ved HF og TF at stillingskoden dosent er i bruk. Det er totalt 3 årsverk ved HF og 3 årsverk ved TF. Kvinner utgjør 33,3 % av årsverkene ved henholdsvis HF og TF.

Nytilsatte

For å sikre kjønnsbalanse ved nyrekruttering er hovedregelen for rekruttering til faste vitenskapelige stillinger ved UiO at disse skal lyses ut som førsteamanuensis. Tabellen under viser fordelingen av nytilsatte i førsteamanuensis- og professorstilling i 2020 fordelt på fakultetene og museene. Sentre under universitetsstyret er ikke tatt med i denne beregningen. Det er videre tatt utgangspunkt i tilsettingsrådets vedtak om ansettelse i 2020, dette til tross for at flere som tilsettes ikke begynner før året etter.



Tabell 5: Andelen nytilsatte i førsteamanuensis (SKO 1011) og professor (SKO 1013) i 2020 (tall fra enhetene over ansettelsesvedtak)

Enhet	Førsteamanuensis		Professor	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
TF	1	1		
SV	6	4		
HF	6	3		
MED	11	6		1
MN	10	13	1	
OD				
UV	2	3	2	
JUR				1
NHM	1	2		
KHM*	1	2		
Totalt	38	34	3	2

*En av de mannlige førsteamanuensis stillingene var midlertidig

Totalt ble det ansatt 72 stykker i førsteamanuensisstilling ved UiO i 2020. 38 kvinner og 34 menn. Med andre ord samsvarer det godt med hovedregelen ved ansettelse i vitenskapelige stillinger. Tilbakemelding fra noen enheter er nettopp at de følger hovedregelen og anbefaler nytilsatte å søke opprykk etter hvert. Det er naturlig nok flest ansettelser ved de største fakultetene. Det ble totalt ansatt 5 i professorkode 1013 ved UiO i 2020. Det var 3 kvinner og 2 menn. Når det gjelder stillingskode professor 1404 ble det i 2020 ansatt en mann ved SV (forlengelse) og en mann ved MN.

Opprykk

UiO bruker en stor andel av likestillingsbudsjettet til kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuensis. Hensikten med stipendet er at man kan få frigjort tid fra for eksempel undervisning eller administrasjon, slik at man får mer sammenhengende tid til å drive forskning, skrive artikler eller andre aktiviteter som gjenstår for å kvalifisere seg til professor.

Enhetene rapporterer på andelen som får innvilget kompetanseopprykk i 2020 igjennom å se på tilsetningsrådenes vedtak om opprykk dette året. Tabellen under viser fordelingen.

Tabell 6: Antall kompetanseopprykk i 2020 fordelt på kjønn og fakultet/museum (tall fra enhetene)

Enhet	Kvinne	Mann
TF	1	1
OD	0	0
JUS	4	2
HF	11	11
UV	2	2
MED		1
MN	9	7
SV	3	8
NHM	1	1
KHM	1	
Total	32	33



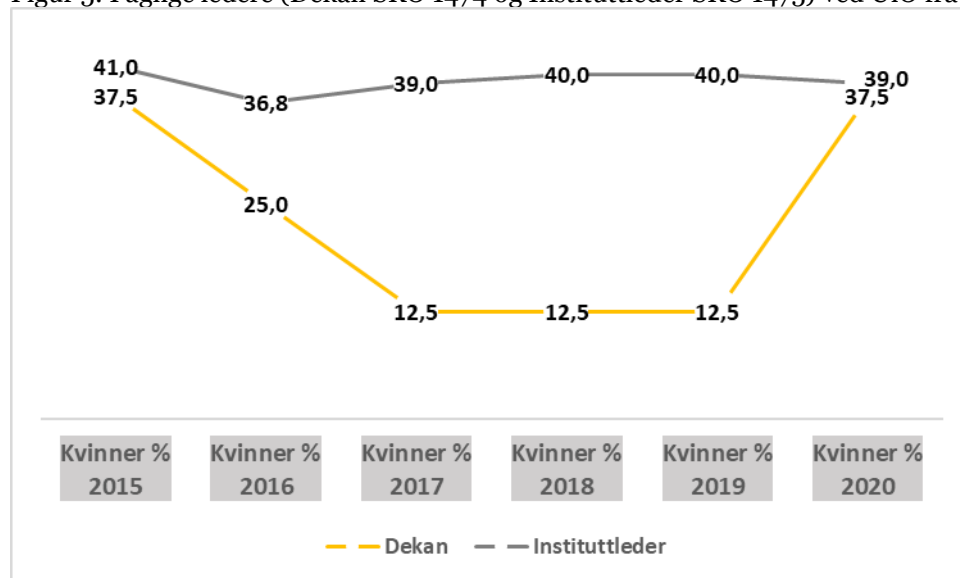
Totalt fikk 65 ansatte ved UiO vedtak om kompetanseopptrykk fra førsteamanuensis til professor i 2020. Det var totalt 32 kvinner og 33 menn. Flest opptrykk finner vi ved HF og MN, etterfulgt av SV.

Faglige lederstillinger

UiO har som målsetting i handlingsplanen å øke andelen kvinner i faglige lederstillinger til 40% i 2020. Med fagliglederstillinger menes dekan og instituttleder. I 2020 var kvinneandelen 38,9%. Det er en økning fra året før hvor kvinneandelen blant de faglige lederstillingene var på 36,7 %.

Figuren under gir en oversikt over dekaner og instituttledere fordelt på kjønn i perioden 2015 til 2020.

Figur 5: Faglige ledere (Dekan SKO 1474 og Instituttleder SKO 1475) ved UiO fra 2015-2020 (DBH)



Figuren viser at andelen kvinner og menn blant instituttlederne holder seg relativt stabilt og det henger sammen med at disse stillingene er av en viss varighet før disse eventuelt skiftes ut. Det har vært en økning i årsverk fra 39 i 2015 til 41 årsverk i 2020. 16 av 41 årsverk i 2020 var kvinner. Fra 2017 til 2020 har det vært kun en kvinnelig dekan ved UiO. I 2020 økte antallet til 3, dermed utgjør kvinner 37,5% av dekanene ved UiO.

Kvinnelige professor II ved UiO – 30,7 %

Et virkemiddel for å oppnå bedre kjønnsbalanse i academia over tid kan være å tilsette kvinner i professor II-stillinger. Dette kan bidra til å synliggjøre kvinner, særlig innenfor fagområder med få kvinner i toppstillinger, og det kan gi grobunn for nye forskningssamarbeid. Ett av måltallene i UiOs handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold er derfor at UiO ønsker å øke andelen kvinner i professor II-stilling til 40% i 2020.

Tabellen under viser *antall* personer i professor II-stilling ved UiO fordelt på fakultet.



Tabell 7: Antall professor II (SKO 8013 og 9301) fordelt på kjønn og enhet ved UiO i 2019 og 2020 (SAP)

Fakultet/enhet	2019		2020	
	Totalt antall	Kvinner %	Totalt antall	Kvinner %
HF	13	23,1	12	25,0
JUR	10	40,0	7	42,9
MN	78	15,4	72	13,9
MED	196	31,6	185	35,7
OD	5	20,0	5	20,0
SV	29	34,5	27	29,6
TF	2	100,0	1	100,0
UV	21	52,4	16	50,0
KHM	3	0,0	2	0,0
Andre*	2	50,0	2	50,0
Totalsum	359	29,5	329	30,7

*Sentre direkte under Universitetsstyret

Tabellen viser at antall kvinner blant professor II-stillingene har økt fra 29,5 % til 30,7 % fra 2019 til 2020. Det er store forskjeller mellom fakultetene når det kommer til antall professor II-stillinger. Det er ved MED at vi finner den største andelen av slike stillinger med 185 stillinger i 2020, mens ved MN er det 72 stillinger, etterfulgt av SV med 27 stillinger. Ser man på kvinneandelen ved disse tre enhetene er det henholdsvis 35,7 % ved MED, 13,9 % ved MN og 29,6% ved SV.

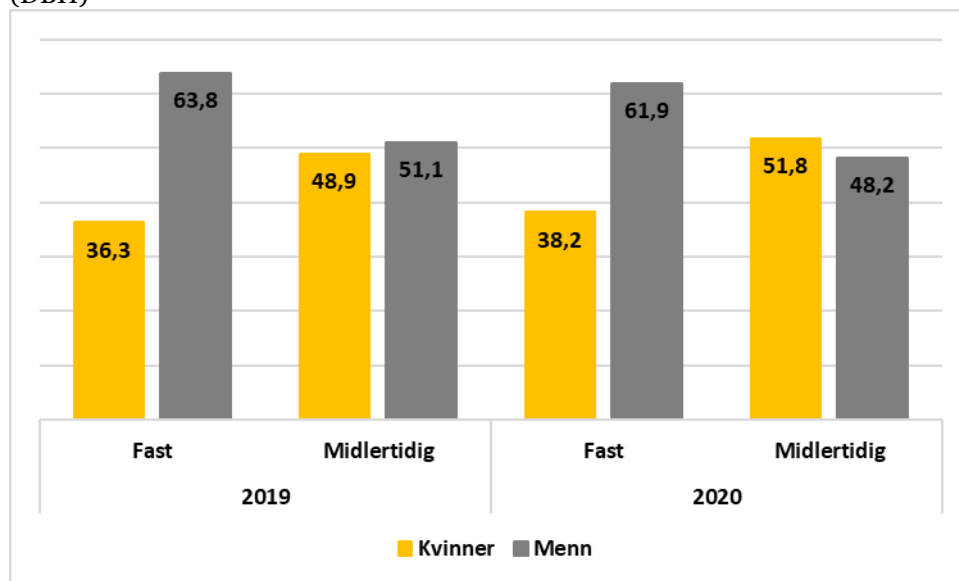
Forsker

Forskerstilling skal benyttes til forskningsaktivitet, men det kan også knyttes andre arbeidsplikter med relevans for forskningsprosjektet til stillingen. Mange av forskerstillingene er av midlertidig karakter, eksempelvis ansatte på eksternt finansierte forskningsprosjekter. Arbeidet med å redusere midlertidighet har hatt høy prioritet ved UiO. Ser man på antall årsverk midlertidige forskere fra 2016 til 2020 finner man en kraftig nedgang fra 320,5 årsverk til 213,7 årsverk. Kontrollerer man for antall årsverk i faste forskerstillinger er det en kraftig økning fra 64,1 årsverk i 2016 til 222,8 årsverk i 2020.

I figuren under viser kjønnsfordelingen blant de ansatte i forskerstillinger, henholdsvis stillingskode 1108, 1109, 1110 og 1183. Figuren skiller mellom fast og midlertidig forskerstilling.



Figur 6: Andel forskerstillinger som er midlertidig og fast fordelt på kjønn ved UiO i 2019 og 2020 (DBH)

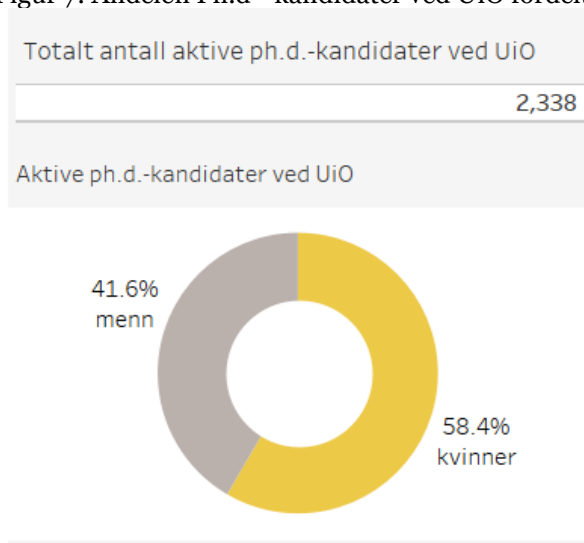


Totalt utgjør menn 55,2 % av andelen ansatt i forskerstillinger uavhengig om det er fast eller midlertidig. Figuren viser at andelen menn i *faste* forskerstillinger har gått ned fra 63,8 % i 2019 til 61,9 % i 2020, og andelen menn i *midlertidige* forskerstillinger har også gått ned, her fra 51,1 % i 2019 til 48,2 % i 2020. Når det gjelder andelen kvinner i *faste* forskerstillinger har den økt fra 36,3 % i 2019 til 38,2 % i 2020. Andelen kvinner i *midlertidige* forskerstillinger har også økt fra 48,9 % i 2019 til 51,8 % i 2020. Mer om midlertidighet side 27.

Ph.d-kandidater

Andelen kvinnelig og mannlig Ph.d –kandidater utgjør rekrutteringsgrunnlaget for den videre akademiske karriere. Figuren under viser andelen Ph.d-kandidater fordelt på kvinner og menn i 2020.

Figur 7: Andelen Ph.d –kandidater ved UiO fordelt på kjønn i 2020

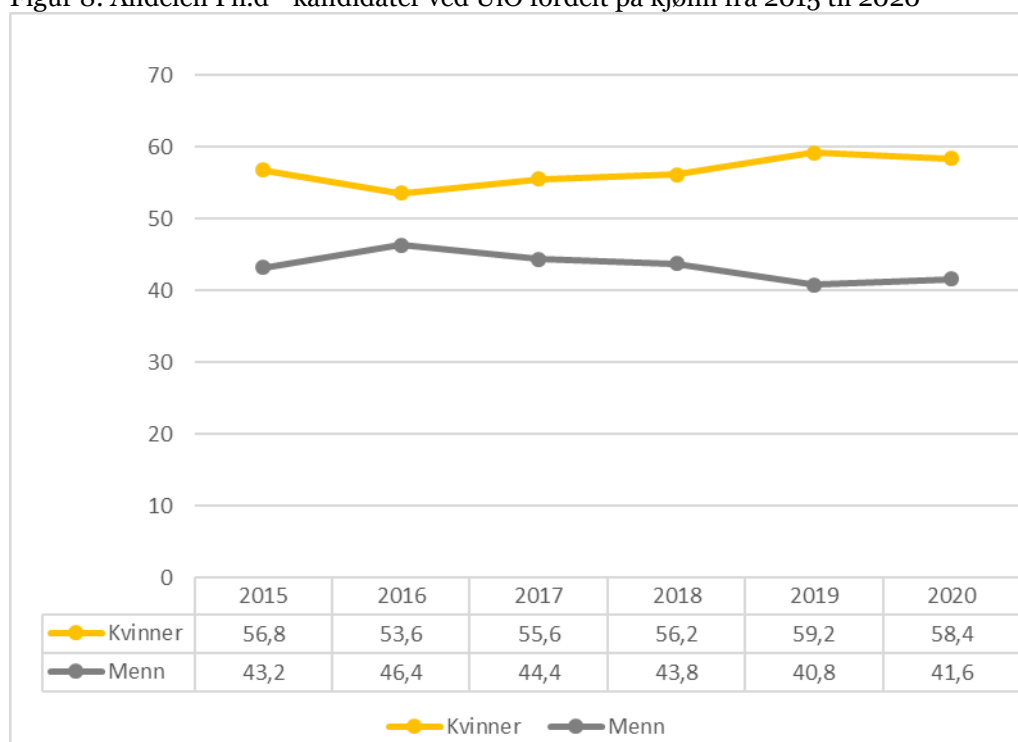


Andelen aktive Ph.d-kandidater ved UiO var i 2020 totalt 2338. Av disse var 1366 kvinner og 972 menn. I prosent utgjør kvinner 58,4 %. Det er flest Ph.d-kandidater



ved MED og MN med henholdsvis 1093 og 650 kandidater. Figuren under viser fordelingen av Ph.d-kandidater ved UiO fordelt på kjønn fra 2015 til 2020.

Figur 8: Andelen Ph.d –kandidater ved UiO fordelt på kjønn fra 2015 til 2020



Figuren viser at det er en relativt stabil fordeling av kvinnelige og mannlige Ph.d-kandidater ved UiO. Andelen var 56,8 % kvinner i 2015, så gikk andelen ned til 53,6% i 2016 før den gikk opp til 55,6 % i 2017 og videre opp til 56,2 % i 2018. Det var en topp på 59,2 % kvinnelige Ph.d-kandidater i 2019, mens andelen har gått noe ned i 2020 til 58,4 %.

Postdoktorer

Postdoktor er definert som en kvalifiseringsstilling på åremål. Hovedvekten av arbeidet består i forskning.

Tabellen under viser andelen kvinnelig postdoktorer fordelt på fakultet i 2019 og 2020.



Tabell 8: Andel kvinnelige postdoktorer (SKO 1352) i 2019 og 2020 fordelt på fakultet (DBH)

Fakultet/enhet	2019		2020	
	Årsverk totalt	Kvinner (%)	Årsverk totalt	Kvinner (%)
HF	67,1	65,7	60,8	63,8
JUR	13,8	32,6	19,3	54,4
MN	177,4	39,6	186,8	38,3
MED	135,9	57,5	144,8	59,3
OD	9,0	77,7	7,0	56,8
SV	62,0	55,3	69,5	48,5
TF	2,0	100,0	2,5	40,0
UV	16,2	69,0	22,4	64,2
KHM	4,0	25,0	3,0	66,7
NHM	5,0	20,0	12,0	41,7
Andre*	10,6	38,7	10,6	29,3
Totalt	502,9	51,2	538,5	50,1

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

I 2020 var andelen kvinnelige postdoktorer totalt 50,1 %. Det utgjør en nedgang på 1,1 prosentpoeng sammenlignet med året før. Totalandelen årsverk har til sammenligning økt med 35,6 årsverk. Ser man nærmere på enhetene viser tallene at ved HF og OD har andelen årsverk og andelen kvinner gått ned. Ved OD har antall årsverk gått ned fra 9,0 årsverk i 2019 til 7,0 årsverk i 2020. Kvinneandelen blant disse har gått fra 77,7 % til 56,8 %. Ved HF har det gått ned fra 67,1 årsverk i 2019 til 60,8 årsverk i 2020. Kvinneandelen har gått fra 65,7 % i 2019 til 63,8 % i 2020. Ved JUR og MED har antall årsverk og andelen kvinner økt fra 2019 til 2020. Ved JUR er kvinneandelen 54,4 %, mens ved MED er kvinneandelen blant postdoktorene 59,3 %. MN, SV og UV har alle hatt en nedgang i andelen kvinner i postdoktorstillinger, og på samme tid har det vært en økning i antall årsverk. Det er særlig ved SV at kvinneandelen har gått ned sammenlignet med året før, fra 55,3 % i 2019 til 48,5 % i 2020. Både ved NHM og KHM har antall årsverk gått ned, mens andelen kvinner har gått opp.

Styrke arbeidet med mangfold ved UiO

UiO utvidet med Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018 – 2020 likestillingsarbeidet til å ha en mer flerdimensjonal innretning og tilnærming. Tradisjonelt har UiO hatt fokus på likestilling og kjønnsbalanse, mens det fra 2018 ble bestemt å inkludere andre grunnlag i handlingsplanen, også omtalt som mangfold. Hovedfokus for mangfoldsarbeidet ved UiO i denne planperioden har vært å øke bevisstheten på mangfold og identifisere mangfoldsutfordringer ved universitetet.

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». Malen for utlysningstekst i universitetets rekrutteringsportal Jobbnorge ble oppdatert i 2020 for å gjenspeile dette. Følgende tekst står nå i malen: «Inkludering og mangfold er en styrke. UiO har et personalpolitisk mål om å oppnå en balansert kjønnsammensetning. Videre



ønsker vi medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver. Vi vil tilrettelegge for medarbeidere som har behov for det.

Dersom det er kvalifiserte søkere med funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn, skal vi innkalle minst én søker i hver av disse gruppene til intervju».

Forum for internasjonalisering, mangfold og inkludering (FIMI) ble etablert i 2018 i Avdeling for personalstøtte. Det er et forum med utgangspunkt i administrativt ansatte som jobber med mangfolds relaterte arbeidsoppgaver, men hvor det trekkes veksler på andre relevante personer og ansatte som jobber med internasjonalisering, mangfold og inkludering ved UiO eller i sektoren. Dette er et samarbeid mellom International staff mobility office (ISMO) og likestillingsrådgiveren ved UiO. Formålet er økt bevissthet og kompetanse om internasjonalisering, mangfold og inkludering sett fra et administrativt perspektiv ved UiO, gjensidig utveksling av erfaring og samarbeid på tvers i organisasjonen. Det arrangeres ett møte hvert semester. Dessverre ble begge FIMI-møtene i 2020 avlyst på grunn av koronasituasjonen.

En seminarrekke om mangfoldsrekruttering ble noe forsinket, men startet opp med [første seminar](#) i rekken av tre i november 2020. Forsker Jon Rogstad innledet på seminaret som hadde fokus på hvordan rekruttere de beste arbeidstakerne og hvordan bør og må virksomhetene forholde seg til mangfold. Lønner mangfold seg var budskapet. Det var over 70 deltagere på seminaret.

Vanligvis tilbys kurset Rosa kompetanse arbeidsliv fra Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold (FRI) som del av kompetansehevingen på dette området. Kursene ble dessverre utsatt på grunn av koronasituasjonen i 2020.

I 2016 ble det startet et arbeid med å etablere flere kjønnsnøytrale toaletter ved UiO. Arbeidet resulterte i at det ble innarbeidet i interne rutiner at alle handikaptoaletter skal merkes som kjønnsnøytrale i tillegg til å merkes som handikaptoalett. Også enkelt toaletter kan merkes som kjønnsnøytrale ved de ulike byggene. For eksempel har TF i 2020 hatt et større arbeide på nettopp dette. Videre anbefalte prosjektet at ved framtidige ombygginger og nybygg skal man bygge kjønnsnøytrale toaletter som hovedregel. Ved det nye juss-bygget Domus Juridica ble det etter dialog med brukerne gjort en fordeling på $\frac{1}{3}$ kvinner, $\frac{1}{3}$ menn og $\frac{1}{3}$ nøytrale toaletter, samt at man i ettertid har omgjort et kvinne- og et mannetoalett til to nøytrale.

Det skulle i handlingsplanperioden utvikles et kunnskapsgrunnlag om mangfold ved UiO som skulle bidra til å målrette arbeidet for dette området. Av ulike årsaker er dette arbeidet forsinket til våren 2021, hvor det vil foreligge en rapport om mangfold ved UiO som forventes å danne utgangspunkt for det videre arbeidet.

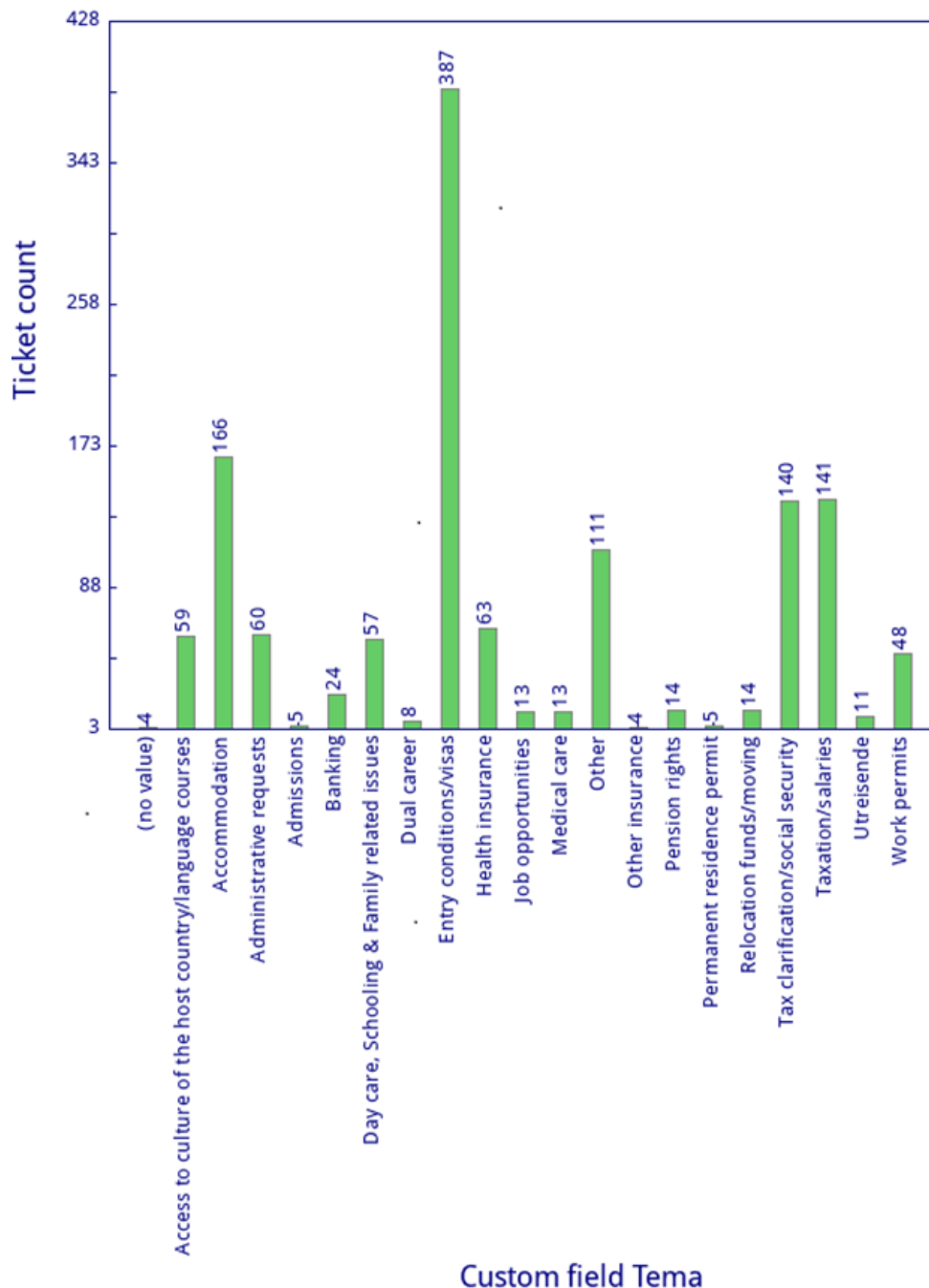
International Staff Mobility Office (ISMO)

[International Staff Mobility Office \(ISMO\)](#) er en spesialistenhet for forskermobilitet ved Avdeling for personalstøtte. ISMO sine oppgaver er i hovedsak knyttet til informasjon, veiledning og tilrettelegging for den enkelte medarbeider og lokale enheter med oppgaver som er særegne ved rekruttering og mottak av internasjonale medarbeidere.



ISMO sine tjenester er rettet mot alle fakulteter ved UiO. Under ser vi oversikt over temaer ISMO ble kontaktet for i 2020. De fleste henvendelsene er fra internasjonale ansatte og gjesteforskere, men også administrativt ansatte ved lokale enheter på UiO.

Figur 9: Andelen førstegangshenvendelser i 2020 fordelt på tema



Figuren viser at de fleste henvendelsene ISMO mottok i 2020 var spørsmål knyttet til bolig, innreiseregler til Norge, regelverk knyttet til arbeid- og oppholdstillatelse samt nasjonale og internasjonale skatte- og trygderegler knyttet til global mobilitet.



ISMO har i tillegg til rådgivningsoppgaver andre fokusområder rettet mot internasjonale ansatte. Blant annet jobber ISMO med flere HR-tiltak og arrangerer ulike arrangementer for internasjonale ansatte ved UiO, som eksempelvis Velkomstfrokoster flere ganger i semesteret og kurset «How to understand the Norwegian working culture?». Andre fokusområder som ligger til seksjonen er «Dual career» tjenester som er karriereveiledning for medfølgende partnere.

I koronasituasjonen har ISMO bidratt med oppdatert informasjon om innreise – og karantenerregler for ansatte som etter planen skulle reise til Norge for å starte i ny jobb ved UiO. Videre har alle kurs og samlinger blitt gjort digitale i denne perioden. Dette er blitt gjort for å bidra til at internasjonale nyansatte i denne situasjonen skal bli best mulig ivaretatt. Det har vært høy grad av deltakelse på ISMOs digitale samlinger i 2020.

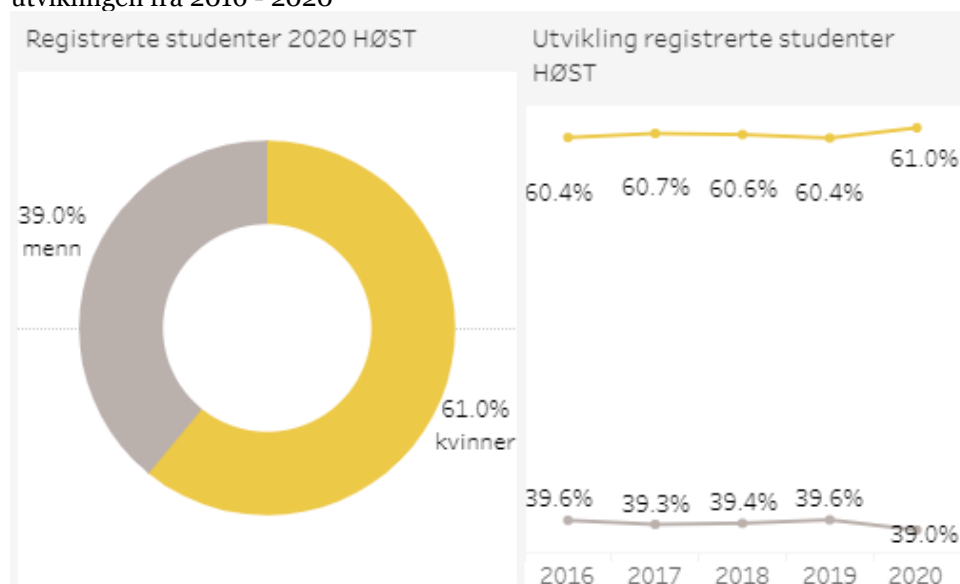
Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

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 handlingsplan er derfor et av hovedmålene å jobbe for en jevnere kjønnsbalanse og god representasjon av begge kjønn ved alle studieprogrammer. Et langsiktig mål er en 40/60 fordeling ved alle studieprogrammer ved UiO. For noen av studieprogrammene er situasjonen særlig kritisk med en kjønnsbalanse på om lag 20/80. Det jobbes både fra sentralt hold og ute på enhetene med å rekruttere studenter av begge kjønn.

Studenter ved UiO

Høsten 2020 var andelen registrerte studenter 61 % kvinner, noe som er en liten oppgang fra året før hvor andelen var på 60,4 %.

Figur 10: Andelen semesterregistrerte studenter fordelt på kjønn i høstsemesteret i 2020 og utviklingen fra 2016 - 2020



Andelen kvinnelige studenter ved UiO er med andre ord fortsatt stabilt rundt 60%. Dette gjenspeiles i søkertallene, og viser vår iboende utfordring i det at kjønnsfordelingen allerede ved søkertidspunktet er skjev.



Kjønnsfordelingen blant programstudentene tenderer mot å være enda skjevere til fordel for kvinnene. Det er store forskjeller mellom fakulteter og fagområder. Tabellen under viser kjønnsfordelingen av registrerte studenter på studieprogram pr fakultet i 2020.

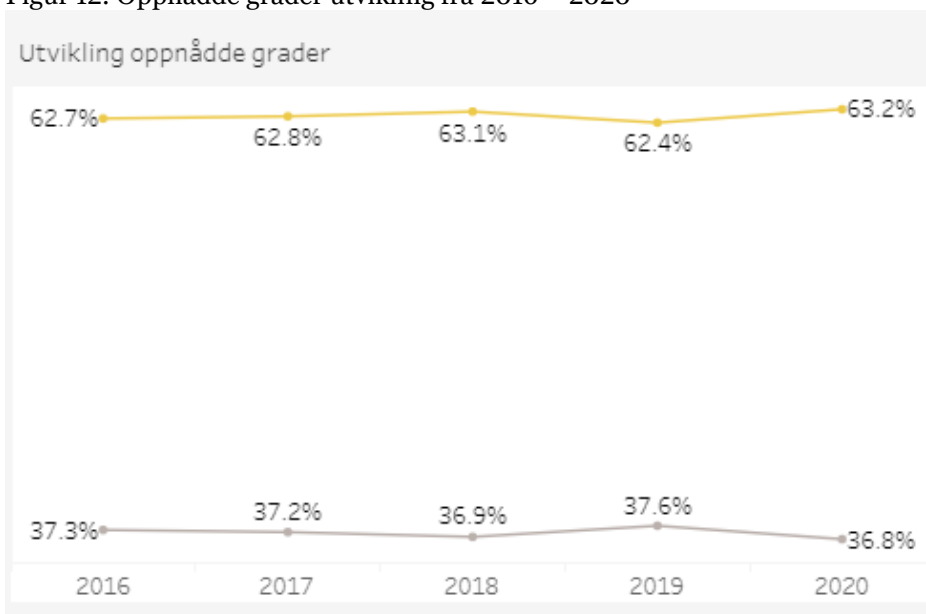
Figur 11: Studenter på studieprogram (høstsemesteret) i 2020 fordelt på kjønn og fakultet

Registrerte programstudenter 2020 HØST, fakultetsfordelt		
fakultet	KJONN	
11 TF	K	58.5%
	M	41.5%
12 JF	K	68.1%
	M	31.9%
13 MED	K	73.6%
	M	26.4%
14 HF	K	59.8%
	M	40.2%
15 MN	K	39.3%
	M	60.7%
16 OD	K	81.8%
	M	18.2%
17 SV	K	69.4%
	M	30.6%
18 UV	K	73.0%
	M	27.0%

Figuren viser at det fortsatt kun er ved MN at andelen menn blant studentene på studieprogram er større enn andelen kvinner. Det er kun UV, OD og MED som har over 70 % kvinner registrert ved fakultetenes programmer generelt. Øvrige fakulteter er totalt innenfor såkalt tilnærmet kjønnsbalanse.

Det er totalt sett flere kvinner enn menn som oppnår grader ved UiO. Det ser det ut til at menn i noe mindre grad enn kvinner fullfører studiene ved UiO, tendensen er lett forsterket i 2020. Figuren under viser utviklingen fra 2016 – 2020.

Figur 12: Oppnådde grader utvikling fra 2016 – 2020





Figuren viser at tallene har holdt seg relativt stabile i perioden 2016 – 2020.

Kjønnsbalanse i utvalgte studieprogrammer

Enkelte studieprogram skiller seg spesielt ut når det gjelder skjev kjønnsfordeling i rekrutteringsgrunnlaget, derfor er det ved flere studieprogram satt i gang tiltak for å bedre kjønnsbalansen blant studentene.

I likhet med de overordnede tallene på andel registrerte studenter er det ikke vesentlig endringer i fordelingen mellom mannlige og kvinnelige studenter ved studieprogrammene i 2020. Helsefagene (medisin, farmasi, odontologi og profesjonsstudiet i psykologi) er fagområder med særlig stor kjønnskjævheter.

Ved profesjonsstudiet i psykologi har den lave andelen menn på studieprogrammet vært fulgt med bekymring av fagmiljøet. Høsten 2018 vedtok Kunnskapsdepartementet at det kunne gis 1 kjønnspoeng for mannlige søkere i kvote for førstegangsvitnemål til profesjonsstudiet i psykologi ved UiO fra og med opptak til studieåret 2019/2020. Bestemmelsen ble i utgangspunktet vedtatt for en periode på fire år, og har hittil hatt effekt ved to opptak. Mens andelen menn som møtte til studieprogrammet etter å ha fått opptak i kvote for førstegangsvitnemål så ut til å stige i 2019, har andelen gått noe ned i 2020. Det er derfor for tidlig å konkludere sikkert med tanke på om poenget har hatt effekt eller ikke inntil vi ser utviklingen over flere år.

Det rådet i en periode tvil om hvorvidt UiO fikk beholde ordningen med kjønnspoeng på psykologi profesjon. Høsten 2020 vurderte imidlertid KD bestemmelsen i forbindelse med den årlige revisjonen av den nasjonale opptaksforskriften, med det resultat at UiO får beholde ordningen til og med opptak til studieåret 2023/24, dvs. ett år lenger enn den opprinnelig ble vedtatt for. Fra og med opptak til studieåret 2021/22 vil ordningen utvides til også å gjelde ordinær kvote.

To andre fagområder som har vært sett på særskilt er informatikkprogrammene og pedagogikk- og spesialpedagogikkprogrammene. Det er intet nytt å bemerke heller for disse områdene for 2020.

Honours programmet som startet opp høsten 2019 hadde like mange søkere av hvert kjønn. Det er samme trend i 2020. Det er fortsatt noe flere menn enn kvinner som får tilbud og takker ja. Hovedforklaring på dette er fortsatt at det er høye opptakskrav til dette programmet, slik at søkerne trolig også har flere prestisjefylte studietilbud å velge imellom. Ikke noe steg i opptaksprosessen er fordelingen totalt sett på programmet skjevare enn 63 % menn. Det er 60/40 fordeling blant de aktive studentene.

Søkere gjennom Samordna opptak

Det har over flere år har vært en generell økning i antall søkere som har UiO som førsteprioritet, og spesielt for studieåret 2020/2021. For grunnstudier var økningen på 16% førstevalgsøkere, fra 18 165 (3%) i 2019 til 21 062 (3,4) i 2020. Økningen for UiOs del var høyere enn den nasjonale oppgangen, som var på 8,7%. UiO hadde en 16% økning i søkertall, og andelen kvinnelige søkere en stadig sterkere majoritet. Likevel er det store forskjeller i kjønnsfordeling på tvers av studieprogrammene, og et generelt utviklingstrekk er at de tradisjonelt kvinnedominerte studietilbudene blir



mer kvinnedominert, mens de tradisjonelt mannsdominerte studietilbudene får en stadig jevnere kjønnsbalanse.

Rekruttering av nye studenter

UiO er i kontakt med søkere gjennom en rekke kanaler, som skolebesøk og messer, Åpen dag ved UiO, MiFAs rekrutteringskurs, samt gjennom reklamekampanje og sosiale medier. Gjennom denne kontakten tilstrebes en bevisst holdning til representasjon hva angår kjønn og mangfold, og det jobbes aktivt for å utfordre stereotyper, inspirere til utradisjonelle valg og avkrefte myter. Kjønnsbalansen på følgere av UiO i sosiale medier varierer fra kanal til kanal. Menn utgjør flertallet av de som spiller av innhold på UiOs YouTube-kanal, mens kvinner utgjør den største gruppen av følgere på Instagram. På Facebook er det mer likt fordelt. Denne fordelingen gjenspeiler medievanene i befolkningen for øvrig, og sier derfor noe om hvor man kan forvente å nå mannlige og kvinnelige søkere.

Tiltak for å styrke mangfold

Veiledning i Akademisk skriving ved UV fokuserer på å styrke minoritetsspråklige studentenes forutsetninger for å skrive gode faglige tekster - både semesteroppgaver, bachelor- og masteroppgaver. Tiltaket har pågått over flere år. Det er stor interesse for å delta og deltakerne gir tilbakemelding om at de har hatt stort utbytte av kurset.

Mangfold i fokus i academia (MiFA) som drives fra sentralt 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. Kurset for 2019/20 ble gjennomført som normalt og avsluttet i mars. På grunn av koronasituasjonen ble det ikke satt opp kursrekke for 2020/21.

Hvordan jobber fakultetene med likestilling og mangfold?

Likestillingsrapporteringen er en tilstandsrapportering som beskriver hvordan den faktiske likestillingssituasjonen er i virksomheten. Foruten statistikk er det viktig å redegjøre for hvordan aktivitetsplikten overholdes. I tillegg til UiOs overordnede handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold har alle fakultetene egne tiltaksplaner jfr. handlingsplanen, som angir de utfordringene det enkelte fakultet står ovenfor og hvilke tiltak de dermed vektlegger.

Universitetsstyret bevilger årlig 6,5 millioner kroner til arbeidet med oppfølgingen av handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Av disse overføres 4 millioner til fakultetene, museene og sentrene under universitetsstyret til deres arbeid lokalt. Midlene øremerkes til arbeid med likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Flere enheter har ved utgangen av 2020 igjen deler av de tildelte likestillingsmidlene, men har oppgitt gode grunner for dette og har planer for bruk av pengene i 2021.



Det er totalt 16 enheter som har rapportert på likestilling og mangfold i 2020. Det er 8 fakulteter, 2 museer og 6 enheter under Universitetsstyret. Under følger en oversikt over enhetenes rapportering.

Likestillingsarbeid

Tabell 9: Hvilke likestillingsutfordringer har hatt særlig fokus på deres enhet i 2020?

Antall svar	Svaralternativer
9	Kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger
8	Kjønnsbalanse blant studenter
0	Kjønnsbalanse i administrasjonen
6	Lederes ansvar for likestilling
4	Tilrettelegging ved graviditet og omsorgsoppgaver
3	Kjønnsdiskriminering
5	Trakassering
9	Mangfold
2	Andre

*På dette spørsmålet var det mulig å krysse av for på flere av svaralternativene.

Enhetenes rapportering på spørsmålet om hvilke likestillingsutfordringer de har hatt særlig fokus på i 2020 viser at flere enheter har hatt fokus på arbeid tilknyttet til mangfold. Flere enhetene har også arbeidet med rekruttering av det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger og blant studentene. Men også leders ansvar for likestilling og arbeid med forebygging av trakassering er høyt prioritert av enhetene. Av de mindre enhetene og enheter uten studenter er tiltak knyttet til rekruttering ikke like aktuelt, men representasjon i lederteam på store søknader, i review-paneler og arrangement trekkes fram som viktige tiltak. Å synliggjøre gode rollemodeller for mangfold i forskning og utdanning innen kjønn, alder, etnisitet og fag med mer er også noe som etterstrebes aktivt, særlig ved noen enheter. Koronasituasjonen har også fremtunget ekstra fokus på småbarnsforeldres situasjon med periodevis stengte grunnskoler og barnehager.

Tabell 10: Hvordan fremmer enheten et tydelig lederansvar for likestilling?

Antall svar	Svaralternativer
8	Via kompetansetiltak
10	Via strategidokumenter
14	Ved at det er tema på ledermøter
1	Annet

*På dette spørsmålet var det mulig å krysse av for på flere av svaralternativene.

Likestilling er ved 14 av 16 enheter tema på ledermøter. Videre fremmes lederansvaret for likestilling gjennom strategidokumenter og flere enheter benytter kompetansetiltak rettet mot lederne.

Future Research - and Organizational Development in Natural Sciences ([FRONT](#)) er en videreføring og videreutvikling av MNs tidligere FRONT-prosjekt, hvor TF og NHM også er med. Dekan Solveig Kristensen ved MN leder FRONT-prosjektet og er også leder av MNs likestillingsnettverket hvor instituttledere og seksjonsledere er representert. FRONT-prosjektet setter fokus på lederansvaret for likestilling og kjønnsbalanse.



Det rapporteres også om at lederansvaret fremmes gjennom rekrutteringsprosesser og stipendtildelinger og ikke minst at likestilling og mangfold er naturlig del av diskusjonen når en utarbeider utlysninger, tildeler midler og planlegger arrangementer og utdanningstilbud.

Benytter enheten søkerkomitè ved rekruttering av vitenskapelig personale?

En søkerkomitè kan settes ned i forbindelse med rekrutteringsprosessen for å identifisere aktuelle kandidater og sikre et kjønnsbalansert søkergrunnlag. Bruk av søkerkomitè er et viktig likestillingstiltak. Enhetene fikk spørsmål om hva som er vanlig praksis hos dem.

Det er ulik praksis ved enhetene og det er få enheter som svarer entydig at søkerkomitè benyttes. For noen av de mindre enhetene er det ikke like relevant da de gjennomførte få eller ingen ansettelser i vitenskapelige stillinger i 2020. En enhet benytter dette ved tilsettinger i administrative stillinger. To enheter peker på at det er sjeldent brukt da de uansett har et godt kjønnsbalansert søkergrunnlag, mens en tredje viser til at det jobbes aktivt med kjønnsbalanse i stillingsplanarbeid, blant annet ved å definere stillinger der det kan være kvinnelige søkere. På den måten klarer de å rekruttere bredt på en god måte. Ved to enhet brukes søkerkomitè til rekruttering av vitenskapelige personale og en annen spesifiserer at det brukes ved vitenskapelige toppstillinger hvor det finnes få eller ingen kjente kandidater i Norge. Et fakultet benytter dette ved ansettelse av instituttledere, mens en enhet svarer at det benyttes, men ikke systematisk. Bruk av faglige nettverk for spre utlysningstekst gjennom disse er også et tiltak som trekkes fram i denne forbindelse.

Tabell 11: I hvor stor grad praktiseres moderat kjønnskvotering til fordel for det underrepresenterte kjønn ved ansettelse i faste vitenskapelige stillinger?

Antall svar	Svaralternativer
3	I stor grad
11	I liten grad
2	Vet ikke

Ved UiO praktiseres det i liten grad moderat kjønnskvotering ved tilsetting, hvor det har vært to tilsvarende like gode kandidater til en stilling. Det betyr ikke dermed sagt at det ikke benyttes fordi man ikke ønsker det, for det kan også bety at det ikke nødvendigvis er så mange tilfeller hvor dette er aktuelt. Utfordringen som en enhet peker på er at sakkyndig vurdering og innstillingsmyndighet ofte konkluderer med en rangering og det er derfor sjelden tilfelle at to blir funnet likt eller tilnærmet likt kvalifisert. Dermed kan ikke moderat kjønnskvotering benyttes. En enhet skriver eksplisitt i forklaringen til dette spørsmålet at de nettopp er bevisst på dette tiltaket, men at det ikke har vært behov for å benytte det. Det er nettopp denne bevisstheten som er viktig i denne sammenheng.

Fra 2020 er [aktivitets- og redegjørelsesplikten](#) forsterket ved at arbeidsgivere blant annet skal kartlegge ufrivillig deltid. Hvis man ser utelukkende på ansatte og stillingsprosent kan det se ut til at det er en relativt stor andel i deltidsstillinger. Imidlertid er det slik at man i universitet og høyskolesektoren har muligheten til å inneha bi-stillinger. Bi-stilling er stillinger på inntil 20 % som er definert som deltidsstilling i kombinasjon med en fast stilling et annet sted. Det er et relativt stort omfang av slike stillinger ved UiO (se tabell 7, side 14). Videre ser det ut til at det er flere ansatte som har flere stillinger ved UiO, som til sammen utgjør 100 %. Et annet



aspekt er at som utdanningsinstitusjon har en del stillinger tilrettelagt for nettopp studenter. Stillinger som kan kombineres med studier. Det kan derfor være gode forklaringer på at det samlet sett er en lav andel i ufrivillig deltidsstilling.

For å undersøke denne problemstillingen videre ble følgende spørsmål derfor stilt i forbindelse med enhetenes rapportering: *Har enheten kunnskap om eller fått henvendelser fra ansatte i deltidsstillinger som ønsker å jobbe i større stillingsprosent?*

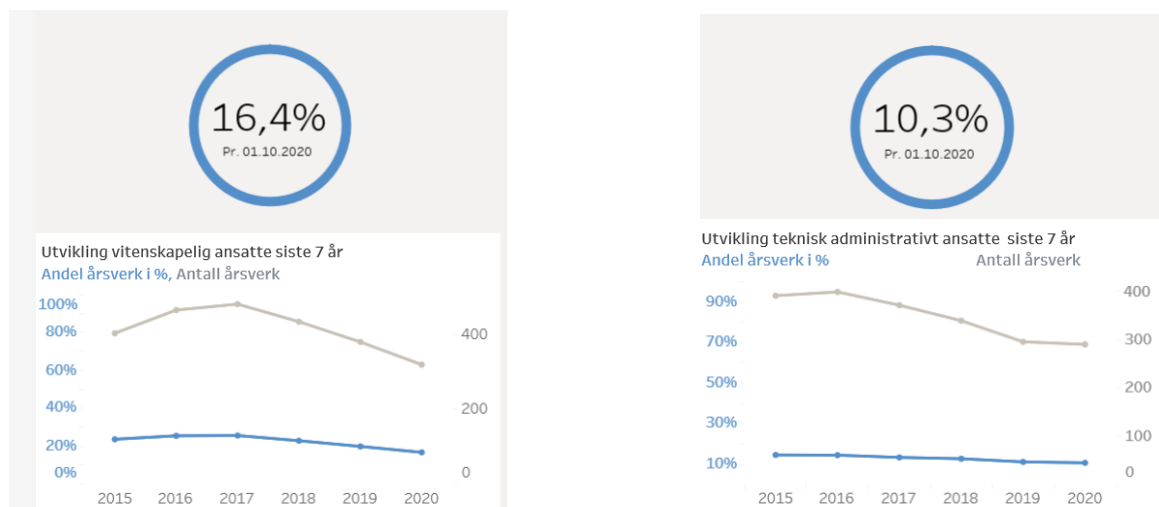
Ved noen enheter er ikke dette en relevant problemstilling siden de har få tilsetninger eller bare fulltidsstillinger. 12 enheter svarer at de ikke har kjennskap til eller har fått henvendelser fra ansatte i deltidsstilling som ønsker større stillingsprosent. En enhet supplerer med at de annonserer alle deltidsstillinger slik at ansatte med rettigheter til økt brøk kan melde seg. De ser også aktivt etter dette ved behov for deltidsstillinger, med mindre man av turnusordning med videre må ha flere deltidsbrøker, for eksempel til studieinformasjonen. En annen enhet legger til at de har generelt få ansatte i deltidsstillinger, og at noen av disse er i avtalt selvbestemt deltidsstillinger. Mens andre som ikke jobber fullt gjerne er i omsorgspermisjon. En tredje enhet rapporterer at de på sin side har tatt initiativ til og økt en ansatts stillingsprosent. 4 enheter melder om at de har fått henvendelser fra ansatte med ønske om å jobbe i større stillingsprosent. 3 av disse har økt stillingsprosenten til de ansatte det gjaldt, mens den fjerde er i dialog med den ansatte. Svarene bekrefter med andre ord at ufrivillig deltid ikke ser ut til å være et stort problem ved UiO. Det vi i derimot ser er en særlig utfordring i academia er imidlertid midlertidige stillinger.

Det har gjennom flere år derfor vært et stor fokus på arbeidet med å redusere bruk av midlertidige ansettelseskontrakter i UH-sektoren, og for UiO på lokalt nivå. Andel midlertidige ansatte er redusert de seneste årene. Til tross for dette ser vi at 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 13: Utvikling vitenskapelige ansatte og teknisk administrativt ansatte siste 7 år



Tabellene viser utvikling i antall og andel midlertidige per 01.oktober 2015-2020. Per 01.10.20 var 16,4 % av de vitenskapelig ansatte midlertidige, 47 % kvinner og 53 % menn. Per 01.10.20 var 10,3 % av de teknisk administrative ansatte midlertidige. Her er kjønnsforskjellen noe større ved at kvinner utgjør 64% av tilfellene. Siden 2016 har det vært en reduksjon i midlertidigheten på henholdsvis 9 % for vitenskapelige og 4 % for teknisk-administrative ansatte.

Tiltak

Enhetene, det vil si fakultetene, museene og Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og Senter for utvikling og miljø tildes midler etter størrelse til arbeid med likestilling og mangfold. Noen enheter legger også til egne midler til dette arbeidet. I hovedsak er det de tildelte midlene det rapporteres på i denne delen, og det blir gjort på et mer overordnet nivå uten å gå i detalj på alle tiltakene.

UV

- [Veiledning i akademisk skriving for minoritetsspråklige studenter](#)
- [Skolebesøksordning](#)
- Evaluering av disse tiltakene for 2020 er ikke ferdige enda. Men tiltakene har gått i flere år og fått gjennomgående gode evalueringer.
- [Bry-deg-dagen](#)
- Normalt arrangerer UV guttedag, men dette utgikk på grunn av koronasituasjonen i 2020.
- UV har ikke ubrukte midler.

TF

- Midlene er benyttet til vikarmidler til undervisning for en av fakultetets kvinnelige professor som har ett år forskeropphold på CAS.
- Deltar i FRONT-prosjektet sammen med MN og NHM.
- På grunn av covid-19 er 50 000 kroner overført til 2021.
- Det er ikke gjennomført evaluering.



JUR

- Mange planlagte arrangement og aktivitet i 2020 har dessverre blitt utsatt som følge av covid-19 pandemien.
- 8.mars arrangement. Anses som vellykket og vil trolig bli gjentatt.
- Fordelt midler til instituttene til for eksempel forskerstøtte.
- I lys av funn i [rapporten](#) Mobbing og trakassering ved Universitetet i Oslo og etterfølgende debatt ved enheten, har enheten vurdert at det er viktig å rette oppmerksomhet også mot trakassering som ikke er seksuell, mer spesifikt trakassering som finner sted muntlig og skriftlig i akademiske debatter og i relasjonen mellom ansattegrupper. Enheten har oppmerksomhet på tematikk rundt trakassering og flere tiltak har blitt gjort de siste årene. Trakassering er tema i ulike forum, både åpne og lukkede, i ledermøter og på instituttene. Det er utviklet etiske retningslinjer og det er gjort risikovurderinger knyttet til situasjoner som kan oppstå i møte med eksterne samarbeidspartnere. Enheten var midt i planlegging av et arrangement som videre oppfølging av rapport om mobbing og trakassering for å løfte tematikken, men dette ble satt på vent grunnet covid-19 pandemien.
- Enheten har ubrukte midler som overføres til 2021
- Plan for videre bruk:
 - Arrangement om akademisk debattkultur med diverse innledere.
 - Arrangement og tiltak som følger av revidert tiltaksplan for 2021-2023

MED

- Midlene er brukt på to hovedtiltak:
 - halv stilling som skal jobbe med kjønnsbalanse i studentrekrutteringen
 - kvalifiseringstiltak for kvinnelige førsteamanuensiser (vi ga ut 5 stipender á 84 000 kr.)
- Det er for tidlig å evaluere tiltakene pr nå.

OD

- Det var i 2020 planlagt aktiviteter for bruk av øremerkede midler knyttet til arrangementer, som ikke lot seg gjennomføre grunnet Covid19. Midlene er derfor ubrukt og overføres til 2021.
- Vi ønsker å gjøre førsteamanuenser og postdoktorer bevisst på sin personlige progresjon, bygging av riktig CV, og tids- og prosjektplanlegging i forhold til karrieremål om professor kompetanse. For å tilrettelegge for dette blir det viktig å identifiser midlertidig ansatte og ansatte i rekrutteringsstillinger sine karrieremål, hva som motiverer dem og hvor hver og en er i forhold til å nå sitt karrieremålet, i tillegg til å se på hva de trenger støtte til. Vi vil gjøre dette ved å arrangere virtuelle og fysiske møter, og invitere nasjonale og internasjonale foredragsholdere med riktig kompetanse. Eksempelvis seminarer med fokus på hvordan man søker om ekstern finansiering og hvordan forstå og bruke media i formidling av forskning.
- Interne mentorordninger har vært forsøkt tidligere, men i lys av at forskningen stadig krever mer og mer tverrfaglighet, større grupper, riktig nettverk og en bevisstgjøring på at identifisering av kunnskapshullene mellom disipliner og fagfelt, basal forskning og klinisk forskning er viktig, vil OD bestrebe seg på å etablere en mentor ordning med eksterne mentorer fra andre kliniske miljøer (OUS, NTNU/St Olav, UiB, UiT etc).



HF

- Grunnet koronasituasjonen i 2020 er de fleste av våre tildelte tiltak ikke gjennomført helt eller delvis. Her er tiltakene:
 - Workshop om hvordan unngå kjønnsdiskriminering ved utlysningstekster, utforming av pensumlister, komitearbeid ol. Ønsker også oppmerksomhet på ulike former for mangfold og interseksjonalitet.
 - Styrke mangfoldsopplæring av studie- og programkonsulenter på fakultetet gjennom å arrangere to halvdags workshops.
 - Sosial samling ifm "exphildagen" hvor de skal innføre nytt exphilpensum som i større grad integrerer kvinnelige filosofier og se vestlig filosofihistorie i en mer global kontekst. Ønsker å styrke samhold og fellesskapsfølelsen.
 - Støtte til integrerte språkseminarer for første års programstudenter på bachelorprogrammet Asia og Midtøsten studier.
 - Støtte til student ledet kollokvieundervisning på BA emnet REL 2250 - Islam-tradisjoner og utvikling, ledet av sterke MA studenter med minoritetsbakgrunn eller kjenner godt til minoritetsperspektivet.
 - Skreddersydde norskkurs for internasjonale ansatte.
 - Stipend til masterstudenter med norsk som andrespråk, til språkvask.
 - Tverrfaglig seminar/workshop «Identitet, mangfold og forskerrollen. Hvorfor er det viktig med mangfold blant forskere?»
 - Aktiviteter for å rekruttere flere kvinnelige studenter til alle studieprogrammene på instituttet.
 - Revidering av pensumlister og emnebeskrivelser, samt endre arkeologiprogrammets rekruteringsprofil.
 - "Gender mainstreaming" av HIS pensum.
- Ubrukte midler overføres til 2021 og tiltakene vil bli gjennomført når situasjonen tillater det.

SV

- Midlene har vært brukt til å lønne 2 kvinnelege professor II i 20 % stilling ved fakultetet. Midlene ble tildelt de enhetene med størst utfordringer knytt til likestilling i fast vitenskapelige stillinger. Disse kvinnelige professor II er viktige rollemodeller og har ei aktiv rolle ovenfor kvinnelege stipendiater og postdoktorer ved sin enhet.
- De ubrukne midlene overføres til 2021 og vil bli brukt til samme formål.

MN

- Fakultetet samarbeider med Det teologiske fakultet og Naturhistorisk museum på FRONT-prosjektet. Gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak jobber FRONT-prosjektet for en langsiktig og bærekraftig organisasjons- og kulturendring, hvor like muligheter for kvinner og menn er en normal del av forskningstilværelsen.

Prosjektet har seks arbeidspakker:

1. Kjønnsnøytrale ansettelsesprosesser
2. Videreutvikling av ledelsesmodul om kjønnsbalanse- og kjønnslikestilling
3. Maskulin identitet og kultur i forskningsorganisasjonen



4. Analyser av igangsatte tiltak og utvikling av årlige likestillingsrapporter
5. Bidrag til lokal, nasjonal og internasjonal læringsarena
6. Internasjonalt ekspertpanel

Les mer om prosjektet og tiltakene på FRONTs egen [nettside](#).

- Den andre perioden i FRONT-prosjektet hadde oppstart høsten 2019 og evalueringer vil foreligge på et senere tidspunkt.
- Midlene har gått til å finansiere en likestillingskoordinator som jobber med FRONT og likestillingsnettverket. Fakultetet bruker i tillegg egne midler i dette arbeidet. Fakultetet har ingen ubrukte midler ved utgangen av 2020.

KHM

- KHM har planlagt en rekke aktiviteter som dessverre er utgått i 2020 på grunn av covid-19, herunder konferanser og reisebidrag til forskningsopphold.
- Ubrukte midler overføres til 2021 til blant annet:
 - Internt seminar ved KHM på tema mangfold og likestilling som skal danne grunnlag for innspill til HR-plan.
 - Utrede mulighet for anonymiserte søknadsprosesser for teknisk-administrative stillinger
 - Utlyse midler til kvinnelige førsteamanuensiser for å styrke deres opprykks muligheter, herunder frikjøp til forskning, oversettelse av vitenskapelige arbeidere, mentorordning, utenlandsopphold og deltagelse på internasjonale konferanser
 - Kurs i mangfoldsrekruttering for HR-rådgivere og HR-sjef

NHM

- Midlene er brukt til stipend for merittering av kvinnelige forskere (fra stipendiat til førsteamanuensis, både faste og midlertidige).
- NHM bruker også mye ressurser inn i FRONT-prosjekt i samarbeid med MN og TF.

STK

- Likestillingsmidler for 2020 er ikke benyttet. Dette henger sammen med den rådende unntakstilstanden i fjor, og beløpets beskjedne størrelse (15.000). Vi vil i 2021 vurdere å bruke midlene til å supplere mangfoldsundersøkelsen senteret har fått i oppdrag å gjennomføre hvis det blir behov for det, samt andre mindre tiltak som skal dyrke større mangfold blant ansatte og studenter. For eksempel i forbindelse med promotering av våre studier til mannlige studenter.

SUM

- Corona pandemien har ført til utsettelse av planene.
- Ubrukte midler overføres til 2021.

Andre tiltak som enhetene som mottar likestillingsmidler ønsker å gjøre oppmerksom på og som ikke er knyttet til tildeling av midler er for eksempel at TF har utarbeidet en ny [handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold](#). JUR er i gang med å utarbeide revidert tiltaksplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold for 2021-2023. I den forbindelse har LiMU dialog med studentforeningen



"Funkisstudentene" for å bedre å ivareta denne studentgruppas behov i neste planperiode.

MN vil trekke fram at de har hatt et særlig fokus på kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger som leders ansvar for likestilling, jfr. FRONT-prosjektet. I tilknytning til FRONT-prosjektet lanseres det i 2021 en bok skrevet av Øystein Gullvåg Holter og Lotta Snickare. Her er det inkludert et eget kapittel om likestilling og mangfold. Fakultetet ønsker å rette et større fokus på mangfoldsproblematikk. Fakultetet har også tiltak for å utjevne kjønnsbalansen på kjønnskjevne studier som Jenter og teknologi, Egne skolebesøk, IT-camp for jenter, Jentedagen (på bachelor og på master), Jenterommet Eiffel og ved Institutt for teoretisk astrofysikk har de et aktivt kvinnenettverk som blogger om faget sitt. MN satser også sterkt på et kompetansetiltak for PhD veiledere med fokus på likestilling og kjønnsbalanse.

MED ønsker å gjøre oppmerksom på at siden høsten 2018 har Oslo Centre for Biostatistics and Epidemiology (60-70 forskere fra ca 15 nasjoner) arbeidet med 'Science in balance' (Better working environment, better results, stronger impact, and a better role in society at large). Det er for tredje gang tema på deres årlige sentermøte. Senteret har arbeidet systematisk med kjønnsbalanse, likestilling, mangfold, trakassering, metoo over flere år med engasjerte ledere i spissen. Et annet eksempel på god praksis som MED ønsker å trekke fram er CanCell- centre for Cancer Cell Reprogramming som har et eget [Equality forum](#) som initierte en spørreundersøkelse for å kartlegge blant annet konsekvensene av Covid-19 restriksjonene. Undersøkelsen bekrefter tendensen fra verden over som viser at mye tyder på at det å ha ansvar for småbarn har hatt en negative betydning for karriereprogresjonen. Særlig har det gått utover småbarnsmødre sin karriere.

Den internasjonale sommerskolen som har ikke øremerkede midler har likevel hatt tiltak som:

- Oppdatering av studenthåndbok i forbindelse med digital sommerskole, for forebygging av ulike former for trakassering
- Sikre kjønnsbalanse gjennom bevisst tildeling av stipend-plasser på våre masteremner, særlig studenter fra det globale sør
- Tiltak knyttet til oppfølging av ARK-undersøkelse

KHM har et sterkt fokus på mangfold og ønsker å trekke frem følgende prosjekter, hvorpå noen er gjennomført og noen er kansellert på grunn av pandemien.

- [Samisk kulturdag 2. februar](#)
- [Alebrjies verksted](#) med den mexicanske kunstneren Oscar Becerra Mora.

Voksne og barn kom sammen og det ble gjennomførte to kurs i foredragssalen i museet. Deretter laget kunstneren en Stor alebrjies-figur i museets lokaler som publikum kunne følge med på arbeidet med underveis.

- Det ble arrangerte miljøbevisst [vinterferietilbud](#) med tema urfolk i samarbeid med regnskogsfondet og Miljøagentene.
- Det foregår et samarbeid mellom KHM og en ressursgruppe fra Kongolesisk diaspora i Norge om museumssamlingene fra Kongo. Det var planlagt seminar og miniutstilling i forbindelse med den årlige markeringen i museet av Kongos nasjonaldag 30. juni, dette ble koronaavlyst i 2020.
- [Utstillingen](#) i forbindelse med Pride 2020 ble utsatt til 2021



- [Somalisk kulturdag](#) 18. oktober 2020 ble dessverre avlyst
- [Barnesøndag om De dødes dag i Mexico](#) 2. november ble også avlyst
- Av kommende arrangementer ønsker KHM å trekke fram [The Golden years in the Land of Poetry](#) i samarbeid med kunstner Leban Hussein som har bakgrunn fra Somalia.

Nedsatt funksjonsevne

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering og for likestilling. Enhetene gir tilbakemelding om at de opererer innen statens reglement og UiOs policy og retningslinjer og kaller inn kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn eller nedsatt funksjonsevne til intervju til ledige stillinger og legger til rette for ansatte som har tilretteleggingsbehov i samarbeid med Bedriftshelsetjenesten (BHT), lege, NAV og der det er relevant Eiendomsavdelingen. 10 enheter har hatt egne mål og/eller tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne i 2020.

Tabell 12: På hvilke områder har enheten gjennomført tiltak i 2019?

Antall svar	Svaralternativer
6	Fleksibel arbeidstid
7	Tilrettelegging av arbeidsoppgaver
7	Teknisk tilrettelegging
3	Annet

*På dette spørsmålet var det mulig å krysse av for på flere av svaralternativene.

6 enheter svarer at de benytter fleksibel arbeidstid som en måte å tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Det er 7 enheter som har gjennomført tilrettelegging av arbeidsoppgaver. 7 enheter viser til at det er iverksatt teknisk tilrettelegging. En enhet trekker fram at de satser spesielt på et omfattende arbeid med universell utforming for å gjøre dette som en selvfølgelig og fokusert integrert del av kjerneaktivitetene deres. To enheter har gjennomført arbeidet med fysisk tilgjengelighet, hvor terskler er fjernet og døråpnere er montert. En enhet har hatt fokus på ikke-binær kjønnsidentitet og seksuell identitet og har blant annet skiftet ut toalettskilt. En annen enhet melder at de har lagt til rette for hjemmekontor med hev/senk-pult til en ansatt med funksjonsnedsettelse, og en annen enhet har lagt til rette for en midlertidigansatt med ekstra samtaler og coaching i samarbeid med NAV.

Har dere vurdert å gi noen med nedsatt funksjonsevne mulighet til utprøving av sin arbeidsevne ved din enhet?

5 enheter har i 2020 vurdert muligheten for å gi en person med nedsatt funksjonsevne utprøving av sin arbeidsevne ved enheten. Det meste av utprøvingen er etablert i samarbeid NAV. Det handler både om ansatte som har hatt behov for utprøving internt, samt mennesker på ulike tiltak via NAV som arbeidstrening. Ved en enhet har de hatt utprøving av arbeidsevne basert på reelle bemannings- og kompetansebehov.

Enhetene ble videre spurt om *Hva vil dere trenge for å vurdere å gi noen med nedsatt funksjonsevne mulighet til utprøving av sin arbeidsevne ved din enhet?* To enheter gir tilbakemelding om god erfaring med arbeidsutprøving. Den ene enheten har ikke mottatt forespørsel fra eksterne om arbeidsutprøving i 2020, mens en annen trekker fram at koronasituasjonen har begrenset mulighetene for utprøving. Videre er



det behov for faglig bistand fra BHT og/eller Avdeling for personalstøtte i slike saker rapportert noen enheter.

Diskriminering

Med diskriminering menes negativ, ulovlig eller usaklig forskjellsbehandling. Diskriminering på arbeidsplassen er regulert i flere forskjellige lover. De viktigste bestemmelsene finnes i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. 4 enheter ved UiO har mottatt klager, varsling eller andre henvendelser som gjelder diskriminering av ansatte i 2020. 2 på grunnlag av kjønn, 2 på grunnlag av etnisitet og 2 på grunnlag av nedsatt funksjonsevne. Sakene følges opp av enhetene i samarbeid med Avdeling for personalstøtte.

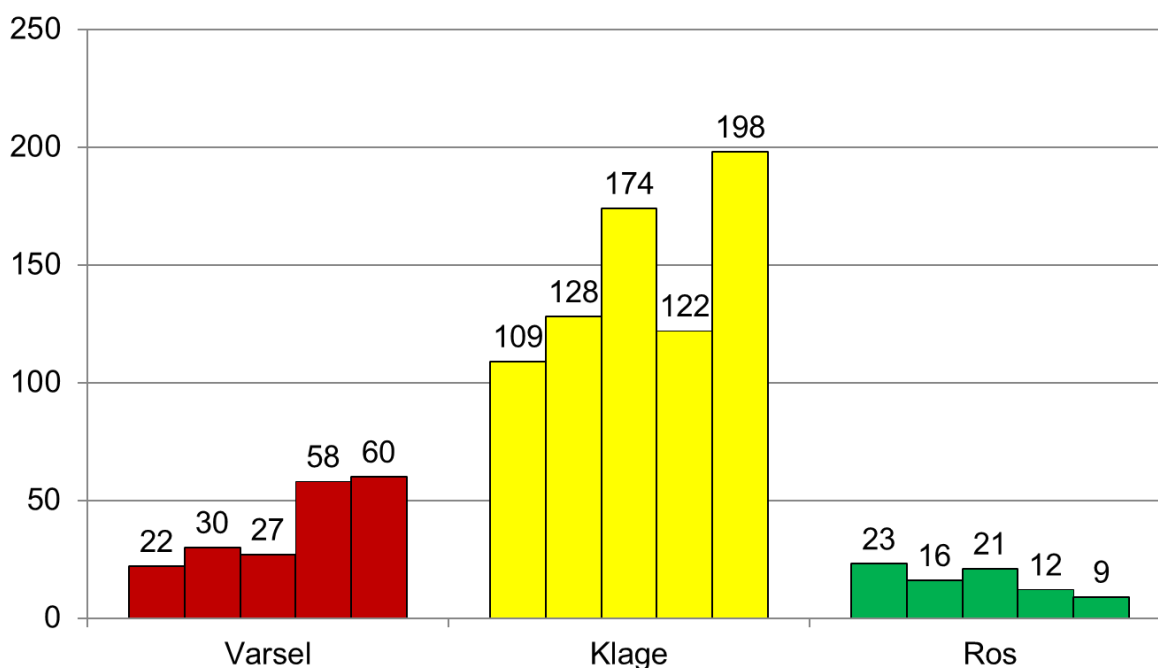
Trakassering

Trakassering er en særlig form for diskriminering. Jfr. handlingsplanens aktiviteter under forebygging av trakassering ble enhetene derfor spurt om de har mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende seksuell trakassering eller trakassering i 2020. Det er 2 enhet som har mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende seksuell trakassering. 4 enheter har mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende trakassering. Sakene er enten ferdig behandler eller under behandling. 11 enheter har ikke mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende seksuell trakassering eller trakassering i 2020. Noen av sakene det vises til i denne rapporteringen er også å finne igjen blant sakene som er rapportert inn i Si fra-systemet. På spørsmålet om *Har enhetene en rutine som tilsier at fakultetsledelsen blir orientert om sakene som omhandler seksuell trakassering eller trakassering?* Svarer 14 enheter bekreftende på dette. For de resterende enhetene handler det i stor grad om at enheten er liten og at det derfor ikke er behov for en slik spesifisering.

[Si fra- systemet](#) for studenter ble etablert ved UiO i september 2013. Formålet var å gjøre det enklere for studenter å melde fra om forhold vedrørende læringsmiljøet som ikke fanges opp i evalueringer av emner og studieprogram. Systemet skal sikre et forsvarlig læringsmiljø med god saksflyt, oppfølging og rapportering av innkomne saker. 2020 var det første hel året med endret, robotisert system. Evaluering av dette skal gjennomføres snarlig.



Figur 14: Antall saker i studentenes Si fra system behandlet som varsel, klage eller ros i 2016 – 2020



Tabellen viser at det har vært en økning i antall varslinger og klager fra 2016 – 2020, mens det har gått ned i antall saker med ros. Det var 60 røde varslingsaker i 2020 noe som er litt flere enn året før. Antall klage saker har gått kraftig opp fra 122 saker i 2019 til 198 saker i 2020. Koronapandemien har preget Si fra-sakene i 2020. Totalt er det 110 koronarelaterte saker. Disse handler om manglende smittevern, innsigelser mot skoleeksamen, digital undervisning og manglende eller endret informasjon. Sakene i Si fra systemet blir fulgt opp etter gjeldene rutiner og systemet ser ut til å fungere etter intensjonen.

32 av sakene i systemet er kategorisert som «forstyrrende eller uakseptabel adferd fra medstudenter eller ansatte». Dette er en klar nedgang fra i fjor, hvor det var 45 slike saker. Det er videre 4 saker om seksuell trakassering eller annen uønsket seksuell oppmerksomhet. Det er en markant nedgang fra 2019 hvor 13 saker ble kategorisert som dette. Antall saker i 2020 er på et nivå som tidligere år hvor det har vært mellom 0-5 saker, i gjennomsnitt 2 saker i året om seksuell trakassering eller annen uønsket seksuell oppmerksomhet.

Tiltak i regi av UiO sentralt

I forbindelse med handlingsplanens hovedmål om å øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger er det definert tre konkrete tiltak rettet mot henholdsvis kvinnelige førsteamanuenser og kvinnelige postdoktorer. Avdeling for personalstøtte har ansvar for gjennomføringen av disse aktivitetene. Arbeidet følges også opp av koordineringsgruppen for likestilling.

Handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018 -2020 ble evaluert høsten 2020. Evalueringen oppsummeres i følgende punkter:



- Det sentrale likestillingsarbeidet er viktig som referansepunkt, gir retning og legitimitet igjennom lederforankring. Likestillingsarbeidet sentral øker den lokale bevisstheten rundt arbeidet.
- UiOs handlingsplan er et grunnleggende dokument som gir en viktig tyngde og overordnet strategi tilknyttet likestillingsarbeidet. Det lokale arbeidet tar utgangspunkt i den overordnede planen.
- Den årlige tildelingen av likestillingsmidler er viktig for arbeidet lokalt.
- De fleste enhetene avsetter egne midler i tillegg til de tildelte midlene.
- Det er forbedringspunkter å ta med seg til det videre likestillingsarbeidet, men det er også mye god bekreftelse på at det gjøres en bra jobb både sentralt og lokalt. Blant annet er det gjort en omfattende jobb med forebygging av trakassering. Videre er arbeidet med mangfold i en startfase og vil trenge en satsing framover.
- Evalueringen viser et ønske om å videreføre mye av bredden i arbeidet, men også konkretiserer mer, særlig knyttet til mangfold. Med mange tiltak og bredt arbeidsfelt kan det oppleves utfordrende når det kommer til ressursbruk.
- Fortsette med de overordna tiltakene og kompetanseutvikling kan trekkes fram, samt at det er viktig med lederfokus.
- For veien videre for dette arbeidet er det:
 - Behov for en sentral plan med de viktigste prioriteringene.
 - Målene og tiltakene i planen må reflektere utfordringene og problemstillingene i organisasjon.
 - Planen må utarbeides i tett samarbeid med enhetene.
 - Fortsette med mangfold som del av handlingsplanen, men behov for konkretisering.

Tiltak for kvinnelige førsteamanuenser

UiO tilbyr 2 tiltak for kvinnelige førsteamanuenser i forbindelse med kompetanseoppyrkk. Det er kvalifiseringsstipend og opprykkseminar.

Kvalifiseringsstipend

Hvert stipend er på 100 000 kr. Formål med stipendet er å bidra til at kvinnelige førsteamanuenser raskere kvalifiserer seg til opprykk til professor igjennom frikjøp av tid til å fokusere på hva som gjenstår for opprykk. Forskning viser at sammenhengende forskningstid kan være utfordrende å få til, derfor er dette tiltaket prioritert ved UiO.

Det var totalt 47 søkere til de 10 tilgjengelige stipendene i 2020.

Opprykkseminar

Seminaret ble først utsatt fra våren til høsten 2020 på grunn av koronasituasjonen. Videre ble seminaret for første gang gjennomført digitalt på Zoom. Seminaret måtte dermed tilpasses et digitalt format. Enhetene bisto med lokale oppfølgingsmøter på Zoom enten samme dag eller ved en senere anledning. Deltagerne fikk i forkant av seminaret tilsendt en video om pedagogiskmappe og professor Anne Line Wittek deltok i seminaret for å svare på spørsmål knyttet til dette. Prorektor Gro Bjørnerud Mo innledet på [seminaret](#) som hadde 69 påmeldte deltagere. Seminaret fikk gode evalueringer.



Tiltak for kvinnelige postdoktorer

Postdoktorene er i en fase av karrieren hvor det kan være fordelaktig å ha en støttespiller som kan bistå med å tydeliggjøre karriereveien. Siden postdoktorstillingen er en kvalifiseringsstilling er det ikke lenger tilknyttet en formell veileder. I mentorprogrammet tilbys kvinnelige postdoktorer en mentor i tillegg til at programmet har samlinger igjennom året.

Mentorprogram

Mentorprogrammet ved UiO tilbys kvinnelige postdoktorer i mer enn 50%-stilling. Det består av like mange mentees (postdoktorer) som mentorer, hovedsakelig professorer. Formålet med programmet er blant annet å medvirke til faglig og personlig utvikling for både mentee, mentor og organisasjonen som sådan.

Det tolvte mentorprogrammet ved startet opp på høsten 2019 og ble avslutte før sommerferien 2020. Alle samlingene ble gjennomført på engelsk, for å sikre at også nyankomne postdoktorer har mulighet til å delta på programmet. Deler av programmet ble gjennomført digitalt på grunn av koronasituasjonen. Programmet får gode evalueringer.

Høsten 2020 startet det trettende programmet opp med 24 mentor og 24 mentees. På grunn av koronasituasjonen har programmets samlinger så langt vært gjennomført enten heldigitalt eller som hybridløsning, det vil si med et fåtall fysisk tilstede og resterende digitalt.

Andre aktiviteter

Likestillingsrådgiveren ved UiO er tilknyttet Avdeling for personalstøtte, og bidrar til at likestilling, kjønnsbalanse og mangfold integreres i arbeidet ved avdelingen.

The Guild er et svært viktig nettverk for UiO. Det består av 21 forskningsintensive universiteter i Europa. Nettverket har siden etableringen i 2016 utviklet seg til å bli en viktig aktør i Europeisk forskningspolitikk. Høsten 2019 etablerte The Guild en [undergruppe](#) som skulle arbeide med likestilling og mangfold. UiO er representert i denne gruppen gjennom likestillingsrådgiveren. Koronasituasjonen påvirket muligheten til å møtes, slik at det planlagte møte på våren 2020 ble flyttet til høsten og gjennomført digitalt. Møte hadde fokus på handlingsplaner og UiO presentert sin handlingsplan og arbeid på dette området.

Koordineringsgruppen for likestilling

[Koordineringsgruppen for likestilling](#) består av representanter fra fakultetene og museene, kjønnsforskingsmiljøet og studentene. Gruppen ledes av rektor.

Det ble gjennomført 2 møter i vårsemesteret og 2 møter i høstsemesteret. 2 møter ble avlyst på grunn av koronasituasjonen. Det ble gjennomført et fellesmøte med forum for forskningsdekaner (25.05.21) om Forskningsrådets Policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon. Det kan også nevnes at funn fra FRONT-prosjektet ved MN (runde 1) ble presentert på et av møtene. Professor Øystein Gullvåg Holter som har drevet følgeforskning på prosjektet delte funn og analyser med gruppen. HF presentert deres nye handlingsplan for likestilling og mangfold og evaluering av UiOs handlingsplan ble gjennomgått og diskutert høsten 2020. Gruppens møtereferater er tilgjengelig på [nett](#).



8.mars seminar

Den internasjonale kvinnedagen markeres årlig med et seminar ved UiO. Seminaret gjennomføres som et samarbeid mellom Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og likestillingsrådgiveren ved UiO. [Seminaret](#) «Feminist backlash? Movements, ideologies and resistance» handlet om tilbakeslagene for likestilling. Rektor åpnet seminaret som ble avholdt i en fullsatt Professorbolig.

UiO på Oslo Pride

Det har blitt en tradisjon for UiO å delta på Oslo Pride. Særlig har deltagelse i paraden sammen med OsloMet vært et høydepunkt. Dessverre ble Pride-paraden i 2020 kun en digital parade. UiO deltok med en videohilsen fra rektor.

UiO markerte som tidligere år prideuken med flagging på sentrale bygninger. I 2020 ble det i tillegg laget bannere som ble hengt opp på Domus Bibliotheca og Urbygningen i sentrum. Dette ble gjort for å synliggjøre UiOs deltakelse i Pride enda tydeligere siden det ikke ble noen parade dette året.

I tillegg til oppdatering av UiOs sider om [Skeive perspektiver](#), ble det i år lagt ut en egen ekspertliste med informasjon om forskere ved UiO som jobber med LHBTQ-tematikk, kjønn og seksualitet. Det ble laget tre forskningssaker (HF og TF), en podcast og en digital hilsen fra UiO som ble sendt inn til Oslo Pride sitt livesendte paradeshowet 27. juni. Det ble også laget to filmer og en del poster på sosiale medier i hele prideuken. Nettsiden [Oslo Pride 2020](#) oppsummerer aktivitetene ved UiO.

Gjennomsnittslønn 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 Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). Det overordnede hovedgruppene er som følger:

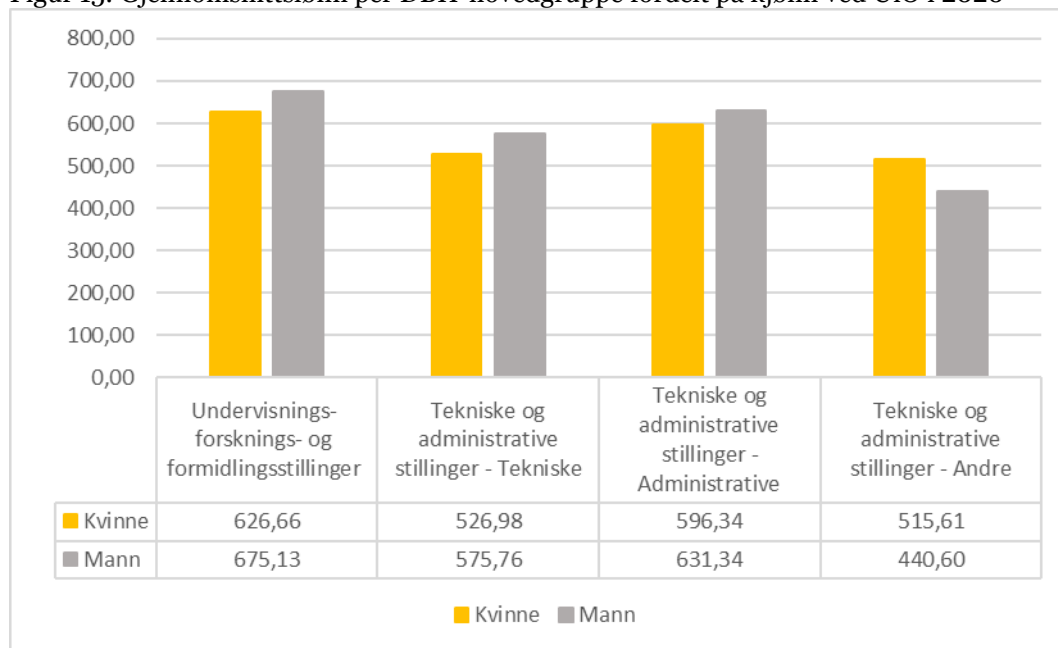
- Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger, herunder undervisnings- og forskerstillinger, utdannings- og rekrutteringsstillinger, faglige-administrative lederstillinger, andre stillinger, undervisning, forskning og formidling.
- Tekniske og administrative stillinger:
 - Tekniske, herunder ingeniørstillinger og tekniske stillinger
 - Administrative, herunder lederstillinger, administrative stillinger
 - Andre tekniske og administrative stillinger, herunder bibliotekstillinger, andre tekniske og administrative stillinger

I [Database for statistikk om høgre utdanning \(DBH\)](#) finner man oversikt over stillingskodene som er knyttet til disse stillingskategoriene.

Figuren under viser gjennomsnittslønn per DBH-hovedgruppe fordelt på kjønn ved UiO i 2020.



Figur 15: Gjennomsnittslønn per DBH-hovedgruppe fordelt på kjønn ved UiO i 2020



Tabellen viser at menn har høyere gjennomsnittslønn enn kvinner i alle DBH-hovedgruppene bortsett fra innenfor gruppen andre stillinger innen de tekniske og administrative stillingene.

Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger

Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger omhandler blant annet de vitenskapelige toppstillingene som professor og førsteamanuensis, rekrutteringsstillinger som postdoktor og stipendiat og lederstillinger som rektor og dekan. Under viser tabellen gjennomsnittslønn i denne DBH-hovedgruppen fordelt på kjønn i 2020.

Tabell 13: Gjennomsnittslønn blant kvinner og menn i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (SAP)

Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger	Gjennomsnittslønn kvinner	Gjennomsnittslønn menn	Kvinnerns andel av menns gjennomsnittslønn
Undervisnings- og forskerstillinger	719,879	746,304	96,5%
Utdannings- og rekrutteringsstillinger	513,437	514,461	99,8%
Faglige-administrative lederstillinger	1,055,947	1,099,307	96,1%
Andre stillinger, undervisning, forskning og formidling	612,854	623,163	98,3%
Gjennomsnittslønn for DBH- hovedgruppen	626,659	675,133	92,8%



Tabellen viser at kvinner gjennomgående har lavere gjennomsnittslønn enn menn innen alle grupperingene innen denne hovedgruppen. I gjennomsnitt for DBH-gruppen Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger tjener kvinner 92,8% av menns gjennomsnittslønn. Det er innenfor denne DBH-hovedgruppen at gjennomsnittslønnen er høyest.

Tekniske og administrative stillinger – tekniske

DBH-hovedgruppen tekniske og administrative stillinger fordeles på tekniske, administrative og andre tekniske og administrative stillinger. Tabellen under viser de tekniske stillingene som blant annet omhandler ulike ingeniørstillinger og et bredt spekter av tekniske stillinger som for eksempel driftsleder, forskningstekniker og renholder.

Tabell 14: Gjennomsnittslønn blant kvinner og menn i tekniske og administrative stillinger, herunder de tekniske (SAP)

Tekniske og administrative stillinger - Tekniske	Gjennomsnittslønn kvinner	Gjennomsnittslønn menn	Kvinnens andel av menns gjennomsnittslønn
Ingeniørstillinger	554,608	602,745	92,0%
Tekniske stillinger	453,738	456,136	99,5%
Gjennomsnittslønn for denne DBH-hovedgruppen	526,976	575,755	91,5%

Tabellen viser at kvinners gjennomsnittslønn for denne DBH-hovedgruppen er 91,5 % av menns gjennomsnittslønn. Ser en på de tekniske stillingene er forskjellen bare 0,5 prosentpoeng.

Tekniske og administrative stillinger – administrative

Tabellen under viser stillingene som DBH definerer som de administrative innenfor hovedgruppen tekniske og administrative stillinger. Her finner en stillingskoder som konsulent og rådgiver, men også lederstillinger som seksjonssjef og direktør.

Tabell 15: Gjennomsnittslønn blant kvinner og menn i tekniske og administrative stillinger, herunder de administrative (SAP)

Tekniske og administrative stillinger - Administrative	Gjennomsnittslønn kvinner	Gjennomsnittslønn menn	Kvinnens andel av menns gjennomsnittslønn
Lederstillinger	778,531	808,635	96,3%
Administrative stillinger	567,356	583,405	97,2%
Gjennomsnittslønn for denne DBH-hovedgruppen	596,341	631,343	94,5%

Tabellen viser at kvinners andel av menns gjennomsnittslønn for denne hovedgruppen er på 94,5 %. Innenfor lederstillinger tjener kvinner 96,3% av menns



gjennomsnittslønn, mens for de øvrige administrative stillingene tjener kvinner 97,2 % av menns gjennomsnittslønn.

Tekniske og administrative stillinger – andre

Siste lønnstabell viser andre stillinger innenfor de tekniske og administrative stillingene. Eksempler på stillinger i denne gruppen er bibliotekar, bedriftslege, lærling og gartner.

Tabell 16: Gjennomsnittslønn blant kvinner og menn i tekniske og administrative stillinger, herunder andre (SAP)

Tekniske og administrative stillinger Administrative - Andre	Gjennomsnittslønn kvinner	Gjennomsnittslønn menn	Kvinnerns andel av menns gjennomsnittslønn
Bibliotekstillinger	550,107	530,056	103,8%
Andre tekniske og administrative stillinger	481,103	319,194	150,7%
Gjennomsnittslønn for denne DBH-hovedgruppen	515,605	440,599	117,0%

Tabellen viser at innen denne DBH-hovedgruppen er det kvinner som har den høyeste gjennomsnittslønnen. Det er særlig innen andre tekniske og administrative stillinger dette er tilfelle. I denne grupperingen er det totalt 75 stillinger. Kvinner er ansatt 61 av stillingene.

Det er også viktig å merke seg at i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene tas det ut lønnsstatistikk for å monitorere lønnsutviklingen basert på kjønn og stillingskategorier.

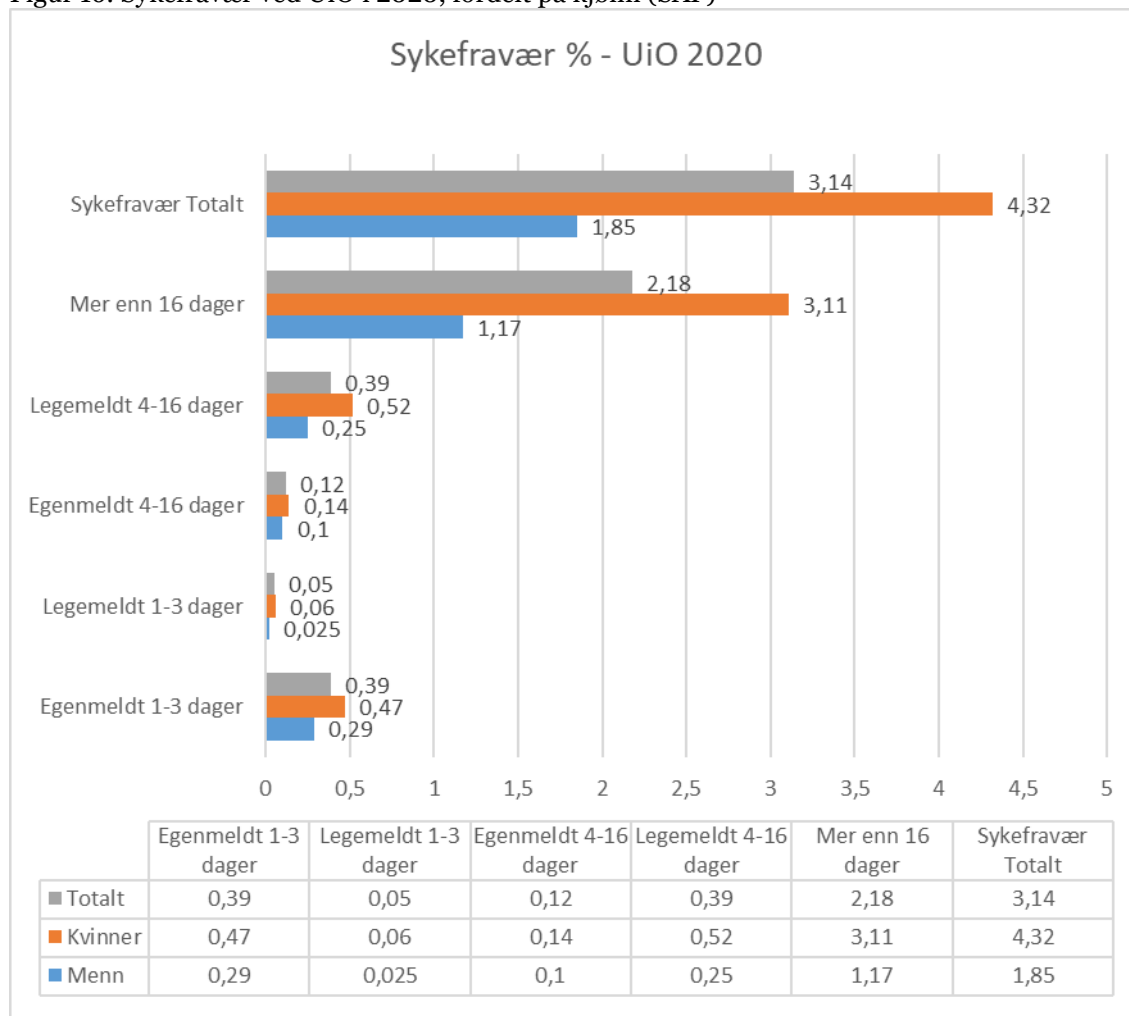
Sykefravær og permisjoner

UiOs IA-avtale 2019-2022³ legger føringer for UiOs arbeid med oppfølging av sykefravær. UiO har et mål om at sykefraværet ikke skal overstige 5 % på årsbasis. UiO har et forholdsvis lavt sykefravær. Under følger en figur som gir oversikt over det totale sykefraværet i prosent fordelt på kjønn ved UiO. Fraværet er videre fordelt på egenmeldt og legemeldt fravær i 2020.

³ IA-avtale 2019-2022: <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/ia/> og UiOs handlingsplan for inkluderende arbeidsliv (IA) 2019-2022: <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/ia/ia-handlingsplan-2019-2022.pdf>



Figur 16: Sykefravær ved UiO i 2020, fordelt på kjønn (SAP)



Figuren viser at i 2020 hadde UiO et totalt sykefravær på 3,14 %. Det er små variasjoner sammenliknet med 2019. Sykefraværet totalt i 2020 er noe lavere enn sammenliknet 2019, det vil si det har vært en nedgang med 0,4 prosentpoeng. Kvinner har høyere sykefravær enn menn. Henholdsvis 4,32 % for kvinner og 1,85 % for menn. Sykefraværet har gått ned for både menn og kvinner sammenliknet med 2019. Henholdsvis 0,48 prosentpoeng for kvinner og 0,35 prosentpoeng for menn. Det er det legemeldte sykefraværet over 16 dager (langtidssykefravær) som trekker den totale sykefraværprosenten relativt sett opp.

Fordelt på stillingsgruppene teknisk-administrativ (TA) og vitenskapelig (VIT), var den totale sykefraværprosenten for TA på 4,25 % og for VIT var sykefraværprosten på 2,29 %. Sammenliknet med 2019 var det en nedgang for TA på 1,08 prosentpoeng. For VIT var det en marginal oppgang på 0,09 prosentpoeng. Det må legges til grunn at det kan være underrapportering på sykefraværet for ansatte i vitenskapelige stillinger.

Uttrekk på gruppen faste ansatte viser et totalt sykefravær (egenmeldt og legemeldt) på 3,35 %. Uttrekk på gruppen midlertidig ansatte viser et totalt sykefravær (egenmeldt og legemeldt) på 2,76 %.



Permisjoner

Kjønnsdelt statistikk over permisjoner kan være nyttig som indikator for likestilling på hjemmebane. Noen permisjoner må det søkes om å få benytte, mens for andre permisjoner som hjemme med sykt barn har universitetet en IA-avtale.

Tabellen under gir en oversikt over ulike fraværstyper i 2020, og hvordan det fordeler seg på kvinner og menn. Tabellen skiller mellom antall tilfeller og andelen dette utgjør i dager. Det er kun tall for permisjoner avviklet helt eller delvis i 2020 som er tatt med, det vil si at permisjoner som er innvilget i 2020, men som først påbegynnes året etter ikke regnes med her.

Tabell 17: Antall kvinner og menn fordelt på ulike fraværstyper i 2020 (SAP)

Permisjonstype	Antall tilfeller		Sum dager		Totalt antall tilfeller	Totalt sum dager	Kvinner andel av fraværstyper
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann			
14 dg fødsel/adop m/lønn	2	111	18	959	113	977	1,8
D. utdan.perm u/lønn	13	6	1738	851	19	2589	67,1
Forskningsterm 100% m/lønn	11	21	2098	4303	32	6401	32,8
Gradert foreldreperm 100%	48	44	2492	2945	92	5437	45,8
Gradert foreldreperm 80%	14	7	857	626	21	1483	57,8
Omsorgspermisjon u/lønn	165	31	20383	3947	196	24330	83,8
Perm v/fødsel/adopsj 100%	304	121	27290	7301	425	34591	78,9
Perm v/fødsel/adopsj u/lønn	6	3	770	83	9	853	90,3
Perm v/fødsel/adopsj. 80%	83	27	8381	1615	110	9996	83,8
Utd.perm u/lønn	8	4	2039	949	12	2988	68,2
Velferdsperm u/lønn >1mnd	105	82	22185	17217	187	39402	56,3
Velferdsperm u/lønn < 1 mnd	22	7	170	57	29	227	74,9
Totalsum	848	507	103759	54150	1355	157909	65,7

Tabellen viser at kvinner i større grad enn menn tar ut permisjon ved UiO i 2020 (65,7 %). Dette er en nedgang fra året før med 4,4 prosentpoeng. Kvinner utgjør 67,1 % av tilfellene som tar delvis utdanningspermisjon uten lønn. Det er som tidligere år flere menn enn kvinner som tar forskningstermin med lønn (67,2 %). Kvinner tar 45,8 % av den graderte foreldrepermisjonen med dekningsgrad 100 %, mens ved 80 % dekningsgrad er det mer likt, dvs. at kvinner tar ut 57,8 % av permisjonens tilfellene. Kvinneandelen er på hele 83,8% ved uttak av omsorgspermisjon uten lønn. Ved uttak av foreldrepermisjon med 100 % dekningsgrad er kvinneandelen 78,9 %, og for 80 % dekningsgrad er andelen 83,8 %. Når det gjelder velferdspermisjon uten lønn som går over mer enn en måned tar kvinner ut 74,9 % av denne type permisjonen, mens når permisjonen er under en måned er andelen kvinner 56,3 %.

Tabellen under viser fravær på grunn av barns sykdom. 2020 var på mange måter et annerledes år. Koronasituasjonen førte til lockdown med stengte skoler og barnehager, perioder hvor barn måtte holdes hjemme på grunn av smittevern hensyn og mye bruk av hjemmekontor. Derfor ble kvoten for omsorgsdager doblet våren 2020. Før fellesferien ble kvoten nullstilt. Det var likevel mulig å bruke omsorgsdager selv om kvoten var brukt opp, dersom barnehage eller skole var steng pga. korona eller av andre smittevern hensyn. Datamaterialet skiller seg derfor fra tidligere år hvor antall fraværstyper i 2019 var på 4767 er totalt antall fraværstyper 12215 i 2020. Det er nesten en tredobling av fraværstyper på grunn av sykt barn. Tallene skiller ikke på teknisk-administrative eller vitenskapelige ansatte. Vi har tidligere erfaringer med at det forekommer en viss underrapportering av de vitenskapelig grunnet deres mer



fleksible arbeidssituasjon, men kanskje har koronasituasjonen hatt innvirkning på dette i tillegg til det faktum at det har vært en økt belastning med stengte skoler og barnehager.

Tabell 18: Fravær pga. barns sykdom fordelt på ansatte ved UiO i 2020 (SAP)

Ansatt	Antall ansatte	Sum fraværsdager	Fraværsdager i %
Kvinne	4898	7961	65,2
Mann	2519	4254	34,8
Totalsum	7417	12215	100,0

Tabellen viser at kvinner i større grad enn menn er hjemme med sykt barn (65,2 %). Tendensen er sånn sett lik sammenlignet med tidligere år.