

Likestillingsrapport for 2014

Innhold

1. Innledning.....	1
2. Måloppnåelse på UiO	1
3. Vitenskapelige stillinger.....	4
4. Kjønnsbalanse blant studenter.....	9
5. Hvordan jobber fakultetene med likestilling og mangfold?.....	11
6. Aktiviteter sentralt i 2014	14
Vedlegg 1: Statistikk og tabeller	15

1. Innledning

Denne rapporten gjør rede for status for likestilling på Universitetet i Oslo og måloppnåelse i henhold til Handlingsplan for likestilling 2010-12(14).

Rapportens første del gir oversikt over måloppnåelse i henhold til Handlingsplan for likestilling. Den neste delen har et særlig fokus på vitenskapelige stillinger, deretter er det en del om kjønnsbalanse blant studenter. De to siste delene tar for seg lokale og sentrale likestillings aktiviteter ved UiO.

1.1 Rapportens formål og innhold

Likestillingsrapporten skal gi et bredt overblikk over arbeidet med å fremme likestilling og kjønnsbalanse ved Universitetet i Oslo.

Likestillingsrapporten har flere målgrupper:

- Den skal ivareta hensynet til likestillingsloven. Her vil vi særlig vise til vedlegg 1, som gir en samlet oversikt over tabeller knyttet til kjønnsbalanse totalt i institusjonen.
- Den skal gi Universitetsstyret informasjon om hvordan UiO følger opp Handlingsplan for likestilling.
- Den skal gi Kunnskapsdepartementet oversikt over likestillingsarbeid i samsvar med forventninger i henhold til tildelingsbrevet
- Den skal gi informasjon om hvordan UiO oppfyller sin aktivitetsplikt mht etnisk mangfold og funksjonshemmede i henhold til diskrimineringslovene.
- Den skal gi ansatte og studenter et overblikk over aktiviteter i 2014, deriblant oversikt over sentrale og lokale likestillingstiltak.

2. Måloppnåelse på UiO

Handlingsplan for likestilling 2010-12 ble utvidet til også å gjelde 2014. Handlingsplanen, samt universitetets overordnede strategidokument (Strategi 2020), gir rammer for universitetets satsing på likestilling i 2014.

Handlingsplanen 2010-12(14) angir følgende hovedmål i planperioden:

1. Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke

Fram til 2012 skal UiO gjennom aktiv rekruttering og bevisste prosedyrer for utvelgelse og tilsetting sikre at fordelingen mellom kvinner og menn som professorer og førsteamanuenser og i faglige lederstillinger bedre kan avspeile den økte kvinneandel i rekrutteringsgrunnlaget.

2. Bedre kjønnsbalansen i noen utvalgte studieprogrammer

UiO skal se nærmere på rekrutteringsgrunnlag, rekrutteringsveier og opptakskriterier ved studieprogrammer som over lengre tid har en stor overvekt av enten mannlige eller kvinnelige studenter (som enkelte realfagsutdanninger) eller kvinnelige studenter (som enkelte profesjonsutdanninger) for å finne fram til tiltak som kan sikre bedre kjønnsbalanse blant utøvere av fag og profesjoner.

3. Et tydeligere lederansvar for likestilling

I 2012 skal UiO ha en ledelse på alle nivå som bidrar til å fremme UiOs likestillingspolitiske målsettinger og tiltak.

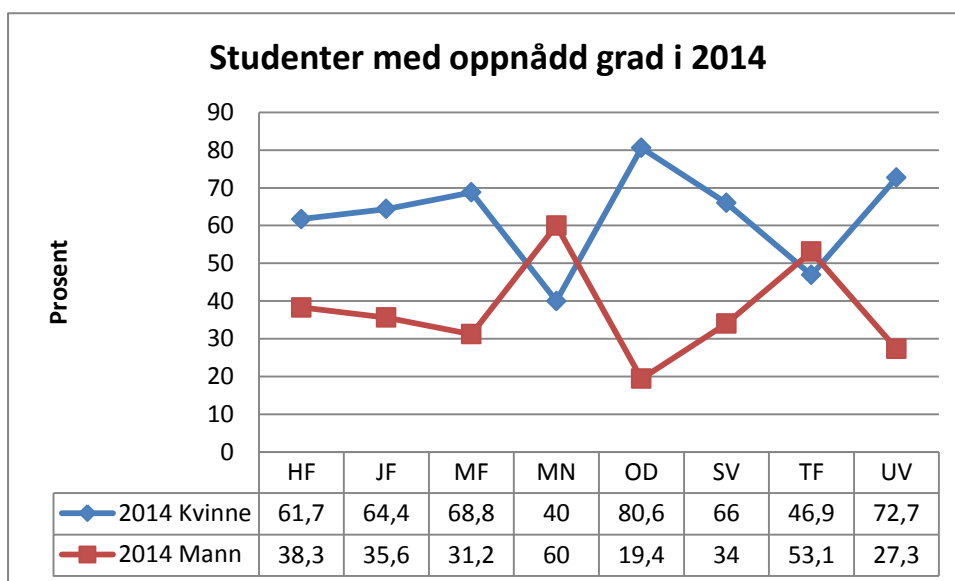
Mål 1: Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke

Måltall 2010-2014	Kommentar
Andelen kvinner blant fast tilsatte i vitenskapelige stillinger skal øke til 40 %	Andelen kvinner blant faste vitenskapelige stillinger har økt fra 30,6 % i 2010 til 35,7 % i 2014.
Andelen kvinner blant professor II / førsteamanuensis delstilling skal øke	Andelen professor II har økt fra 19,7 % i 2010 til 27,6 % i 2014. Blant de som har en førsteamanuensis delstilling var det i 2014 40 % kvinner.
Andelen kvinner i faglige lederstillinger (dekan, instituttleder) skal øke	Andelen kvinner i faglige lederstillinger har økt fra 33 % i 2010 til 41,3 % i 2014. Det er en samlet økning på 8,3 prosentpoeng.
Andelen kvinner som kvalifiserer seg til professor skal øke	Andelen kvinnelige professorer har økt fra 25,9 % i 2010 til 29,4 % i 2014. Andelen nytilsatte kvinnelige professorer i 2013 var 36,1 %, mens det i 2014 kun var en andel på 27,8 %. Andelen kvinner som fikk opprykk i 2014 var 33,3 %, samme prosentandel som året før.

Mål 2: Kjønnsbalanse i utvalgte studieprogrammer

Totalt har UiO 60,2 % kvinnelige studenter, men det er store forskjeller på fagområdene og en rekke fakulteter har utfordringer knyttet til skjev kjønnsbalanse på sine studieprogram. Figuren under viser andelen studenter fordelt på fakultetene ved UiO, kontrollert for kjønn ved oppnådd grad i 2014.

Figur 1: Studenter med oppnådd grad i 2014



Kilde: DBH

Det er kun ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN) og ved Det teologiske fakultet (TF) at menn er i flertall ved oppnådd grad i 2014. Dataene er relativt stabile sammenlignet med 2013, men forskjellen går i mennenes favør. Figuren viser at ved samtlige fakultet går andelen kvinnelige studenter noe ned. Det er kun TF som har hatt en kraftig økning av mannlige studenter med oppnådd grad fra 2013 til 2014, men TF er et lite fakultet hvor antall mannlige studenter med oppnådd grad økte fra 14 stykker i 2013 til 26 stykker i 2014.

I 2014 fikk flere fakulteter tildelt midler for rekruttering av underrepresenterte kjønn på studieprogrammer med skjev kjønnsbalanse. Dette omtales nærmere i punkt 3.

Mål 3: Et tydeligere lederansvar for likestilling

Likestillingsarbeid er en sentral del av UiOs strategiske arbeid, og det er ledelsens ansvar å ivareta likestilling. Universitetsledelsen drøfter likestillingstema på noen ledersamlinger og problemstillinger knyttet til likestilling tas jevnlig opp med dekanene. Fakultetene har lokale handlingsplaner for likestilling for å sikre at arbeidet med likestilling er forankret ved de enkelte enhetene.

UiO har to sentrale lederprogram, forskningslederprogrammet og utdanningslederprogrammet. Det var i 2014 god kjønnsbalanse i deltakergruppene for begge lederprogrammene.

Noen eksempler på lokale tiltak rettet mot ledelse

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet gjennomførte 2014 ledelsesseminarer om likestilling for dekanat, instituttledere, kontorsjefer og likestillingsnettverket for å øke og engasjementet på likestillingsområdet.

Det teologiske fakultet arbeidet i 2014 med en ny handlingsplan for likestilling og ønsket god ledelses forankring. Det ble gjennomført et fakultetsseminar i Berlin for å styrke kompetansen til ledelsen og de ansatte for øvrig og ikke minst legge grunnlaget for en ambisiøs og godt forankret

handlingsplan (2014-2017). Seminaret ga viktige tilbakemeldinger for ledelsens videre arbeid med likestilling.

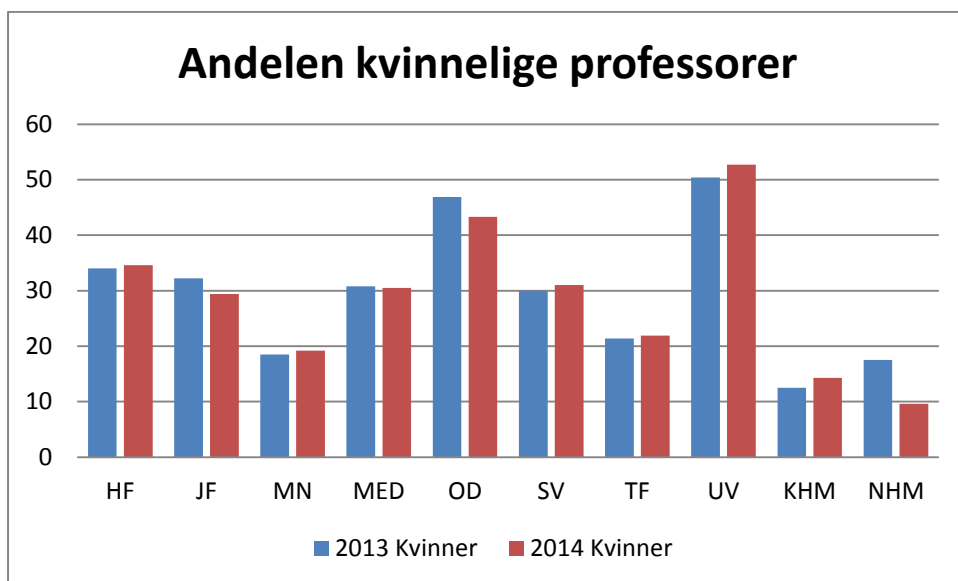
3. Vitenskapelige stillinger

På begynnelsen av 2000-tallet ble den lave andelen kvinnelige professorer i UH- sektoren for alvor satt på dagsorden, og det har siden den gang vært et viktig mål på likestilling i sektoren. Kunnskapsdepartementet har bestemt at andel kvinner i dosent- og professorstillinger en av styringsparameterne man må rapportere på i den årlige virksomhetsrapporteringen.

3.1 Kvinnelige professorer ved UiO – 29,4 %

Andelen kvinnelige professorer er et viktig måltall på likestilling i academia hvor det er vanlig å se på universitetet som ett. Men det er et stort spenn mellom ulike fagmiljøer. Under følger en figur som viser forskjell mellom ulike fakulteter og enheter ved UiO med henhold til andelen kvinnelige professorer.

Figur 2: Andelen kvinnelige professorer (SKO 1013) etter fagmiljø 2013/2014



Kilde: DBH

Av 10 fakultetet og enheter som er tatt med i oversikten er det kun 4 som har en prosentandel som er lavere enn totalandelen. 6 av 10 har hatt en økning fra 2013 til 2014. Det er mye godt lokalt likestillingsarbeid ved UiO og flere fakulteter jobber svært aktivt med å iverksette virkemidler som kan bedre kjønnsbalansen. Enkelte fag synes likevel å ha en overraskende langsom progresjon til tross for det gode rekrutteringsgrunnlaget.

UV fakultetet har flest kvinnelige professorer med en andel på 52,7 % i 2014. En økning fra 2010 på 7,5 prosentpoeng. OD fakultetet kommer på andre plass med 43,3 % kvinnelige professorer, mens Natur historisk museum (NHM) har kun 9,6 % kvinnelige professorer i 2014. Størrelsen på fakultetene og enhetene er svært forskjellig og det gjør det vanskelig å sette tallene opp mot hverandre. NHM har 10,4 årsverk kvinnelige professorer, til sammenligning har MN fakultetet har

232,8 årsverk. Tabellen viser likevel at det er rom for forbedringer, og at arbeidet med handlingsplaner og likestillingstiltak ved fakultetene og enhetene fortsatt er viktig.

3.2 Kvinnelige professor II ved UiO – 28 %

Et virkemiddel for å øke professorandelen over tid er kallelse av kvinner til professor II-stillinger. Denne metoden har blitt brukt i mange år for å rekruttere professorer, særlig professor II, men da har det ofte vært menn som har blitt kallet. Med økt bevissthet i søkeprosessen er det mulig å finne kvalifiserte kvinnelige kandidater. Professor II-stillingene kan bidra til å synliggjøre kvinner i toppstillinger og kan gi grobunn for nye forskningssamarbeid.

Andelen kvinnelige professor II er et av måltallene i handlingsplanen for likestilling, og figuren under viser andelen kvinner i professor II-stillinger i 2014.

Figur 3: Årsverk professor II i 2014



Kilde: SAP

Figuren viser at andelen kvinnelige professor II i 2014 er i underkant av 30 %. Til sammenligning var det 19,7 % i 2010, slik at man kan se en positiv utvikling i andel kvinnelige professor II ved UiO.

Andelen professor II stillinger er lavt sammenlignet med andre faglige stillingsgrupper. Det er 53,7 årsverk menn og 20,4 årsverk kvinner i 2014. Rapportens vedlegg inneholder oversikt over professor II stillinger fordelt på fakultet og andelen professor II stillinger på landsbasis.

Flere fakulteter og enheter har fått tildelt sentrale likestillingsmidler til å rekruttere kvinnelige professor II i 2014.

3.3 To veier til professor

Det er to hovedveier for kvinner inn i fast stilling som professor:

- Nytilsetting og senere opprykk fra førsteamanuensis til professor
- Nytilsetting i professorstillinger

Tabellen under beskriver andelen kvinner og menn som fikk opprykk i 2013 og 2014, samt andelen nytilsatte professorer og førsteamanuensis fordelt på kjønn i samme periode. Dessverre er det knyttet stor grad av usikkerhet til disse tallene som følge av mangler ved kodifiseringen i SAP. For innhenting av tall til årsrapport 2014 er det tatt i bruk en oppstilling for å sikre best mulig sammenligningsgrunnlag. Det kan derfor være noen avvik fra årsrapport 2013 og hva fakultetene selv har meldt inn via nettskjema.

Tabell 1: Opprykk og nytilsetting som professor/førsteamanuensis for kvinner og mann 2013-2014

	2013				2014			
	Kvinne		Mann		Kvinne		Mann	
	antall	prosent	antall	prosent	antall	prosent	antall	prosent
Nytilsatte professor (SKO 1013 og 1404)	13	36,1	23	63,9	5	27,8	13	72,2
Opprykk professor	12	33,3	24	66,7	3	33,3	6	66,7
Nytilsatte førsteamanuensis (SKO 1011)	45	38,1	73	61,9	41	42,7	55	57,3
Totalsum	70	36,8	120	63,2	49	39,8	74	60,2

Kilde: SAP

Tabellen viser at det fortsatt ansettes flere mannlige professorer enn kvinnelige. Det samme gjelder for opprykk til professor. I 2014 var 42,7 % av alle nytilsatte førsteamanuensis kvinner.

3.4 Oversikt over utvalgte stillingsgrupper ved UiO

Det er ikke bare ved stillingskategorien professor 1013 man har muligheter for forbedringer. Utvider man sammenlikningen til å omfatte andre vitenskapelige stillingskategorier(SKO) får man resultatet som vises i tabellen under.

Tabell 2: Utvalgte stillingsgrupper fordelt på kjønn

	2013				2014			
	Mann		Kvinne		Mann		Kvinne	
	Totalt	%	Totalt	%	Totalt	%	Totalt	%
Professor SKO 1013	561,1	70,8	231,5	29,2	552,4	70,6	230,6	29,4
Professor SKO 1404	11,5	92	1	8	12	80	3	20
Førsteamanuensis SKO 1011	220,8	58,8	155	41,2	220,5	56,9	166,8	43,1
Førstelektor SKO 1198	22,6	57,7	16,6	42,3	23,2	46,8	26,4	53,2
Sum	816	66,9	404,1	33,1	808,1	65,4	426,8	34,6

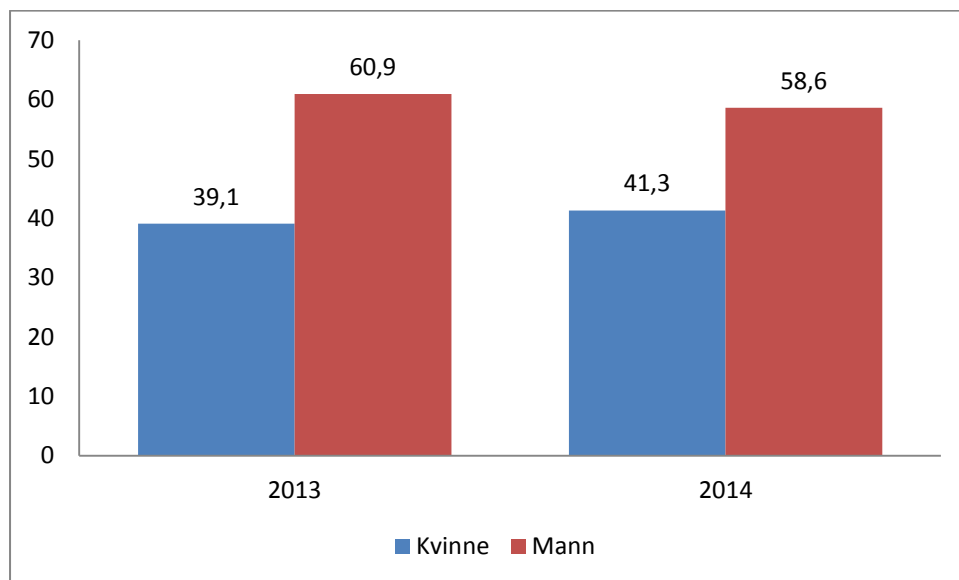
Kilde: DBH

Tabellen viser at i de utvalgte stillingskategoriene er antall kvinner og menn relativt stabile. For stillingskategorien professor 1404 ser det ut til å være en stor økning prosentvis, men tar man totalandelen er det kun snakk om en økning fra 1 kvinne i 2013 til 3 kvinner i 2014. Mens for stillingskategorien førstelektor 1198 har andelen kvinner økt med 10,9 prosentpoeng.

3.5 Faglige lederstillinger

I handlingsplanen for likestilling er andelen kvinner i faglige lederstillinger (dekan, instituttleder) et av måltallene man har ambisjon om at skal øke. Tabellen under gir en oversikt over faglige lederstillinger fordelt på kjønn i 2013 og 2014.

Figur 3: Faglige ledere (Dekan SKO 1474 og Instituttleder SKO 1475)



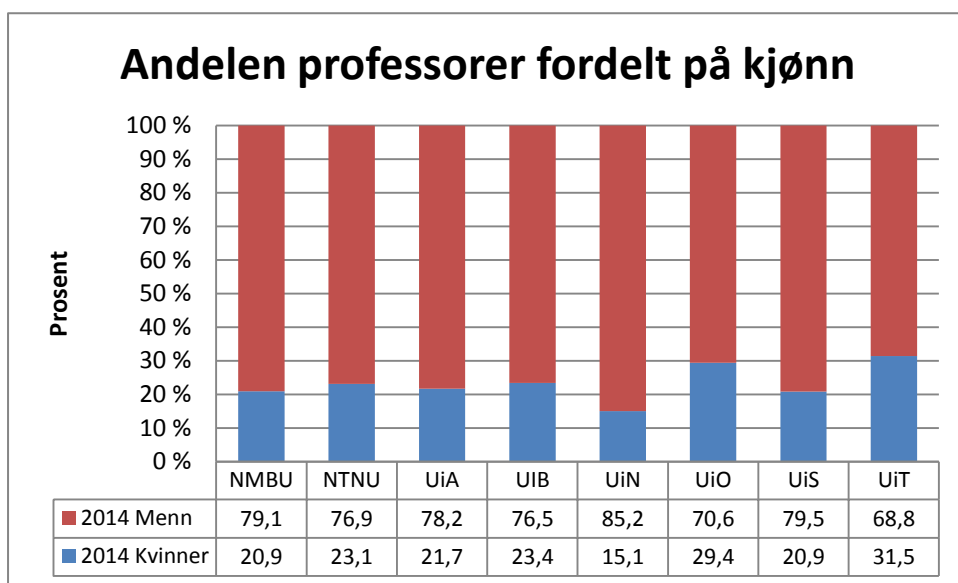
Kilde: SAP

Figuren viser at det fortsatt er slik at det er flere menn enn kvinner som innehar faglige lederstillinger ved UiO, men at andelen kvinnelig ledere øker jfr. målsettingen i handlingsplanen. I 2010 var andelen kvinnelige faglige ledere ved UiO 33 %, mens det i 2014 er 41,3 % kvinnelige ledere.

3.6 UiO sammenliknet med de andre universitetene i Norge

Dersom man sammenligner med andre universitetet nasjonalt, skårer UiO høyt. Figuren under gir et bilde av andelen professorer fordelt på kjønn og institusjon i 2014.

Figur 4: Andelen professorer fordelt på kjønn

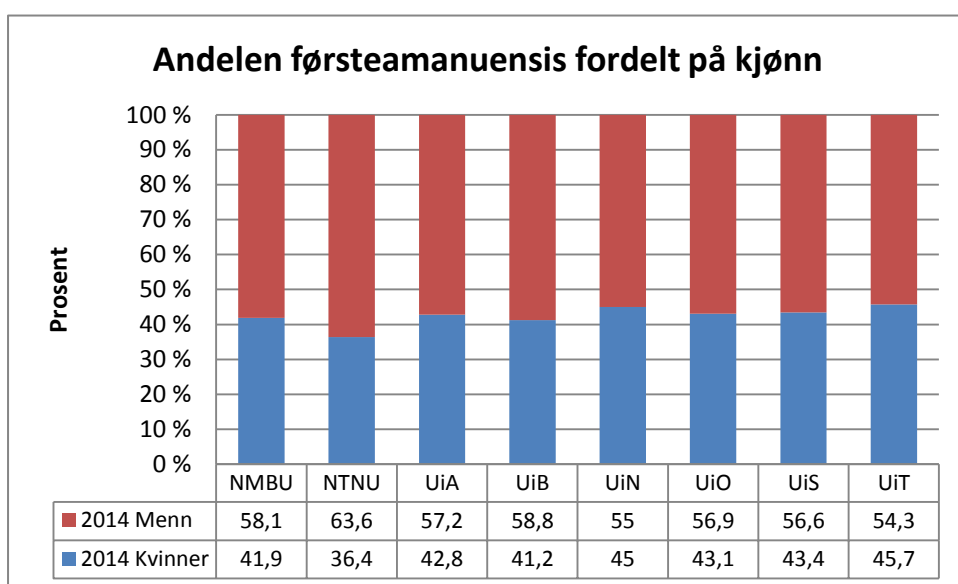


Kilde: DBH (SKO 1013)

Figuren viser at det er store forskjeller på institusjonene når det kommer til kvinneandelen professorer. I 2014 hadde UiO 29,4 % kvinnelige professorer. Sammenlignet med de andre universitetene i Norge er UiO på annenplass bak Universitetet i Tromsø som hadde 31,5 % kvinnelige professorer i 2014.

Et likestillingsvirkemiddel er å lyse ut stillinger som førsteamanuenses isteden for professor. I tillegg har UiO igjennom flere år satsset på karrierefremmende tiltak for førsteamanuenser som et ledd i arbeidet med å bedre kjønnsbalansen blant de vitenskapeligansatte. Det er i 2014 brukt mye ressurser på dette formålet. Slik som tidligere år.

Figur 5: Kvinneandelen førsteamanuenser nasjonalt



Kilde: DBH (SKO 1011)

Figuren viser at nesten alle universitetene har en andel kvinnelige førsteamanuensis på omkring 40 %. UiO er nummer tre på landsbasis, men forskjellene mellom universitetene er ikke store.

4. Kjønnbalanse blant studenter

UiO er opptatt av unge kvinner og menns valg av fag og studieretninger, og det er et mål i handlingsplanen å få jevnere kjønnbalanse i studentmassen på flere studieprogrammer.

4.1 Kjønnbalanse blant studentene

Det er flere kvinner enn menn som studerer ved UiO og ubalansen er stor innenfor enkelte fagområdet. Tabellen under viser antall studenter med oppnådd grad i 2013 og 2014 fordelt på fakultet.

Tabell 3: Antall studenter med oppnådd grad i 2013 og 2014

	totalt	HF	JF	MF	MN	OD	SV	TF	UV
2013	Kvinner	762	450	270	414	60	585	22	604
	Menn	439	194	107	538	11	287	14	226
2014	Kvinner	741	529	276	420	50	667	23	634
	Menn	460	293	125	631	12	343	26	238

Kilde: FS

Det er forskjeller innen fagområdene ved fakultetene, som for eksempel ved HF er det fortsatt flere menn enn kvinner som fullfører studieprogram på filosofi og historie. Ved MN som totalt sett har flere mannlige studenter enn kvinnelige er det likevel slik at flere kvinner enn menn fullfører studieprogram ved farmasi og biologi, mens det til sammenligning var kun menn som fullførte studieprogram ved astronomi i 2014. Selv innen fagområdene kan man finne store forskjeller i valg av studielinjer. Jentene dominerer studieprogrammet *Informatikk: design, bruk, interaksjon*, mens ved studieprogrammet *Informatikk: programmering og nettverk* er guttene i klart flertall.

Flere fagområder har iverksatt tiltak for å rekruttere studenter av det underrepresenterte kjønn. Det er også tildelt en god del midler fra de sentrale likestillingsmidler til tiltak rettet mot studenter jfr. målsettingen i handlingsplanen. Tiltakene har hovedsakelig vært rettet mot å rekruttere mannlige studenter. Eksempelvis har OD forbedret programpresentasjonene på sine nettsider og bruker mannlige studenter som rollemodeller. I samarbeid med instituttene har SV planlagt en omfattende skolebesøksordning med oppstart høsten 2014. SV har også sett nødvendighetene av en langvarig satsning for å få flere mannlige søkere til profesjonsstudiet i psykologi: med ulike små og store tiltak de siste årene og en planlagt [guttetdag i 2015](#). UV har jobbet systematisk med å rekruttere mannlige studenter og studenter med minoritetsbakgrunn og satsningen har bidratt til tydelig økning i mannlige førsteprioritetssøkere i 2014. MN har en langvarig satsning for å rekruttere flere kvinner til realfag, og blant tiltakene er [jentedagen på lfi](#).

Institutt for arkeologi, konservering og historie lagde med tildelte likestillingsmidler en reklamefilm rettet mot kvinnelige studenter i 2014. Filmen har tittelen *Alt er historie – hva blir din?*

Fysisk institutt fikk tildelt likestillingsmidler i 2014 for å gjennomføre en studie av frafall ved tre studieprogram (FAM, MENA og ELDAT). «*Jeg liker fysikk, men...*» *En undersøkelse av grunner til*

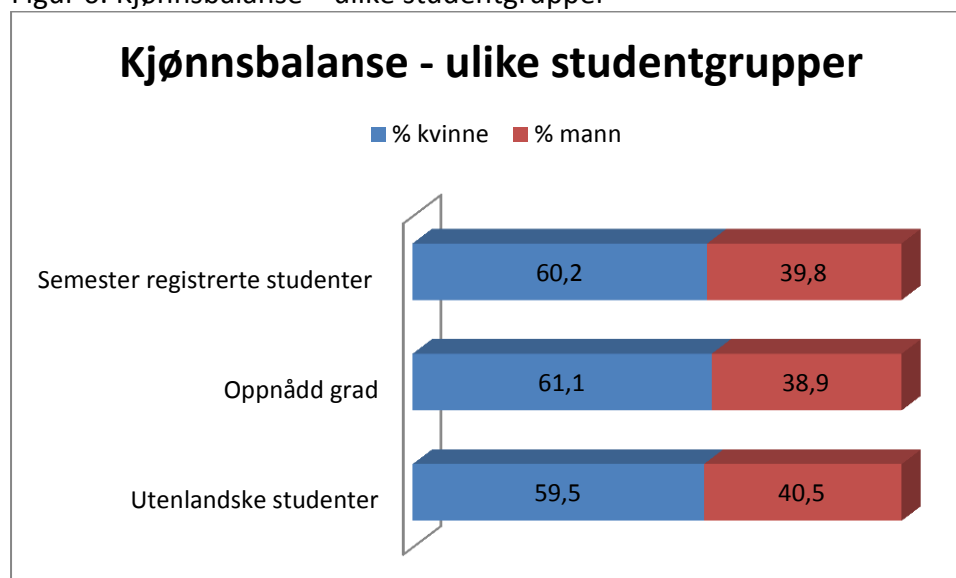
frafall blant studenter som startet på studieprogrammene FAM, MENA og ELDAT ved Universitetet i Oslo 2010-2013 viser at de aller fleste av respondentene gikk til andre realfagstudier, enten ved UiO eller ved en annen institusjon. Kvinnelige respondenter oppga langt oftere enn menn at det sosiale var en medvirkende årsak til frafallet. Den sosiale trivselen så for mange ut til å være koblet tett opp mot den faglige mestringen. Nesten halvparten av respondentene mente at en jevnere kjønnsbalanse blant studentene ville gitt et bedre studiemiljø. Dette er i samsvar med rapporten *Kjønnsbalanse og læringsutbytte. En studie av betydningen av kjønns(u)balanse for masterstudenters opplevelse av læringsutbytte og studiekvalitet* publisert i 2013.

I vedlegget til rapporten er det laget oversikt over andelen semesterregistrerte kvinner ved noen av de overnevnte fakultetene aktuelle studieprogram. Tabellene viser svak økning ved noen studieprogram, mens andre har relativt stabile tall.

4.2 Kjønnsbalanse i ulike studentgrupper

Det var i alt 35867 semester registrerte studenter i 2014. Figuren under viser noen utvalgte studentgrupper og hvordan kjønnsbalansen er innen disse i 2014.

Figur 6: Kjønnsbalanse – ulike studentgrupper



Kilde: DBH/FS

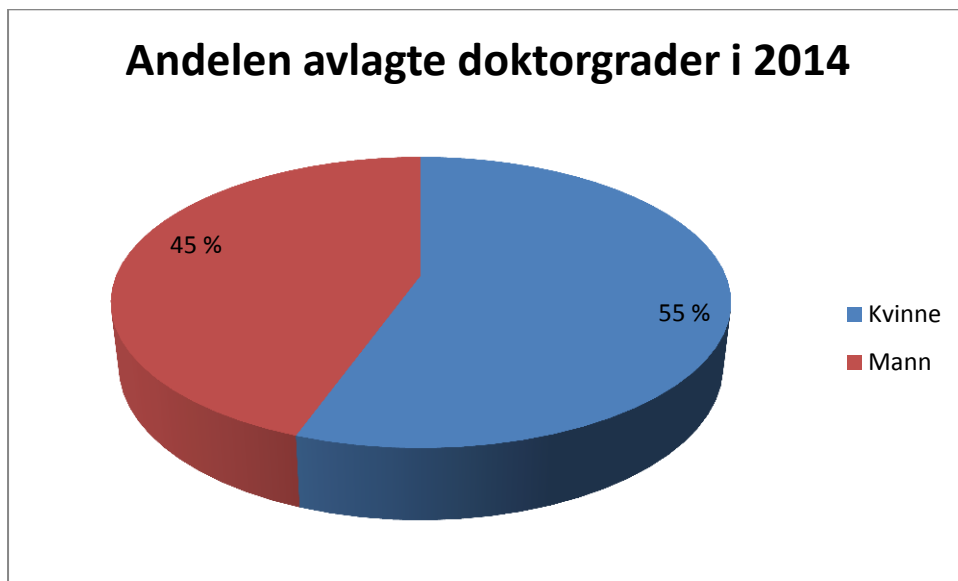
Hvis vi sammenligner andel registrerte studenter med andel studenter som har oppnådd grad i 2014 ser man at kvinneandelen øker. Andelen utenlandske studenter¹ skiller seg ikke ut med henhold til kjønnsbalanse.

4.3 Avlagte doktorgrader

I 2014 var det første gang at flere kvinner enn menn tok doktorgrad i Norge. Ved UiO var det i alt 519 avlagte doktorgrader dette året. Figuren under viser hvordan andelen fordelte seg på kvinner og menn.

¹ DBHs definisjon: Utenlandske studenter er personer som studerer ved universiteter og høyskoler i Norge, og som har utenlandsk statsborgerskap.

Figur 7: Andel avlagte doktorgrader i 2014 fordelt på kjønn



Kilde: DBH

Det er i alt 55 % kvinner som disputerte i 2014 ved UiO. Tall fra NIFU viser derimot at de fleste universitetene hadde færre disputaser i 2014 enn året før ([NIFU: doktorgrader i tall, mars 2015](#)).

5. Hvordan jobber fakultetene med likestilling og mangfold?

UiO er pålagt å rapportere på hvordan virksomheten overholder aktivitetsplikten. Pliktene er nedfelt i likestillingsloven, diskrimineringsloven og den nye diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. I dette kapittelet gis det en beskrivelse av likestillingsarbeidet og aktiviteter knyttet til antidiskrimineringslovverket på fakultetene, museene og sentre underlagt Universitetsstyret. Det vil til slutt i kapittelet redegjøres for klager knyttet til likestillingsloven og diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven.

5.1 Innledning

Fakultetene har egne handlingsplaner for likestilling som angir de utfordringer og de tiltak som skal vektlegges på fakultets- og enhetsnivå. Fakultetene får etter søknad tildelt midler til tiltak som kan brukes lokalt. Det er en forutsetning for tildeling at tiltakene knyttes opp mot fagmiljøets egen handlingsplan for likestilling.

Fakultetene, museene og sentre underlagt Universitetsstyret har svart på et nettskjema om deres arbeid med likestilling og mangfold, og det vil bli redegjort for i dette kapittelet.

5.2 Rapportering om tildelinger i 2014

8 av 17 enheter søkte og fikk tildelt likestillingsmidler fra UiO. Flere enhetene rapporterer om at de har iverksatt mange tiltak for likstillingsmidlene tildelt for 2014, mens noen enheter rapporterer om at de har benyttet midler fra 2013 til prosjekter som ble utsatt i 2013. Enkelte enheter melder om aktiviteter som har blitt utsatt eller satt på vent i påvente av andre søknader om

likestillingsprosjekter (BALANSE-midler fra NFR).

Fakultetene/enhetene ble spurt om de kunne vurdere effekten av tiltakene:

- 5 av 18 har fått gode tilbakemeldinger fra deltakere
- 3 av 16 sier tiltaket er nyttig og vil integreres i ordinær virksomhet over tid
- 5 av 18 melder om at effektene vil først bli klart på lengre sikt
- 4 av 18 mener at tiltakene har hatt målbar effekt
- 1 sier at dette er ikke blitt vurdert

5.3 Hva slags resultater eller erfaringer kan enheten vise til?

Et fakultet har jobbet med å oppmuntre kvinner til å søke lederstillinger og det har gjort at de har fått flere kvinner inn i lederteamene. Noen har avholdt forskningsformidlingskurs som har inspirert forskerne, mens andre har hatt god effekt av skreddersydd opprykkseminar.

Et fakultet har sett at ved bruk av kallelse av kvinnelige Prof. II har de fleste av enhetene deres økt kvinneandelen i Prof. II betraktelig, og således oppnådd ønsket målsetting. De rapporterer også om at flere av deres enheter ønsker å videreføre dette tiltaket som en del av ordinær virksomhet.

Et fakultet med store utfordringer med henhold til kjønnsbalanse har gjennomført målrettede tiltak og oppnådd bedre rekruttering over tid. Et annet fakultet har særlig et fagområde som har stor kjønnsbalanse og hvor det har vært forsøkt å satt inn rekrutteringstiltak. Dessverre har ikke tiltakene de har forsøkt ut gitt tilstrekkelig effekt, men de jobber aktivt med å finne andre mulige virkemidler.

5.4 Likestillingsarbeid

Hvilke likestillingsutfordringer har hatt særlig fokus på deres enhet i 2014?

- 13 fakulteter/enheter viser til rekruttering av det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger
- 8 fakulteter/enheter har hatt fokus på kjønnsbalanse blant studenter, mens 2 har jobbet særlig med kjønnsbalanse i administrasjonen
- 6 fakulteter/enheter har hatt særlig fokus på lederes ansvar for likestilling
- 6 fakulteter/enheter viser til tilrettelegging ved graviditet og omsorgsoppgaver som fokusområde
- 1 fakultet/enhet har hatt fokus på kjønnsdiskriminering

Ønske om kjønnsbalanse blant studenter og ansatte er et tydelig fokus ved UiO. Det er ulike strategier for å arbeide med å bedre kjønnsbalansen. Noen har fokus på ledelses ansvar, mens andre vektlegger mulighetene som ligger i å rekruttere det underrepresenterte kjønn, være seg vitenskapelig ansatte eller studenter.

Hvordan fremmer enheten et tydeligere lederansvar for likestilling? (her er det mulig å krysse av for flere svar)

4 har krysset av for at dette skjer via kompetansetiltak. 10 fakulteter/enheter viser til strategidokumenter og 14 kan melde om at det er tema på ledermøter. 1 fakultet/enhet er så pass liten at de ikke har sett behov for konkrete tiltak som de overnevnte.

Et fakultet melder om at de har gjennomført coaching for kvinnelige ledere. Et annet fakultet har i perioden fått et nytt mandat til Likestillings- og mangfoldsutvalget, samt utarbeidet en handlingsplan for likestilling og mangfold for fakultetet.

I hvor stor grad praktiseres moderat kjønnskvoltering til fordel for det underrepresenterte kjønn ved ansettelse i faste vitenskapelige stillinger?

Ved tilsetninger skal det praktiseres kjønnskvoltering i samsvar med hovedavtalens § 21, samt de mål som er nedfelt i universitetets handlingsplan for likestilling, jfr. UiOs tilpasningsavtale § 21 Likestilling.

For 2014 rapporterer 3 fakulteter/enheter (STK, NHM,TF) om at de praktiserer i stor grad kjønnskvoltering til fordel for det underrepresenterte kjønn, mens 13 enheter/fakulteter i liten grad har vært stilt ovenfor denne problemstillingen i 2014. For 1 enhet har det ikke vært aktuelt i 2014.

5.5 Mangfold og funksjonshemming

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering og for likestilling.

Har enheten hatt mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne i 2014?

4 fakulteter/enheter har i 2014 hatt mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne, 9 har det ikke hatt det i 2014, mens 3 fakulteter/enheter melder om at de har vurdert dette i løpet av året. For 1 enhet har dette ikke vært en aktuell problemstilling i 2014.

Har enheten hatt mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for etniske/kulturelle minoriteter i 2014?

12 fakulteter/enheter har ikke hatt mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for etnisk/kulturelle minoriteter. 3 fakulteter/enheter har hatt det og 2 fakulteter/enheter vurderer det.

Etnisk mangfold/internasjonalisering: På hvilke områder har enheten drøftet/gjennomført tiltak i 2014? (mulig å krysse av på flere)

11 fakulteter/enheter har språklig tilrettelegging og 4 har kompetansetiltak. 9 gjennomfører tilrettelegging av sosiale arrangementer, mens 6 fakulteter/enheter har andre tiltak.

Det trekkes fram at vitenskapelige stillinger lyses ut internasjonalt og at for flere enheter er arbeidsspråket engelsk. 1 fakultet/enhet påpeker at en del informasjon som kan være nyttig for dem ikke er tilgjengelig på engelsk, men at de oversetter det mest nødvendige. Noen viser til at de har mangfoldsnettverk, og andre rapporterer om fadderordninger for nyansatte eller gjesteforskere uavhengig av etnisk bakgrunn. Et fakultet viser til at de gjennomfører et veiledningsprosjekt i akademisk skriving til studenter med annet morsmål enn norsk hvert høstsemester, mens et annet rapporterer om at de har en rekke innreisende studenter og tilrettelegger på ulike måter deres opphold.

Nedsatt funksjonsevne: På hvilke områder har enheten drøftet/gjennomført tiltak i 2014? (mulig å krysse av på flere)

11 rapporterer om fleksibel arbeidstid som et tiltak som er benyttet. 1 har krysset av for tilrettelegging av intern kommunikasjon, mens 8 viser til teknisk tilrettelegging. 4 har andre tiltak.

Flere trekker fram at de tilrettelegger ved behov både for ansatte og studenter. Et fakultet har et arbeidsmiljøutvalg med eget budsjett som skal bidra til å løse spesielle behov for arbeidstakerne.

5.6 Klager på diskriminering

UiO skal rapportere på oppfølging av diskrimineringsaker i hht diskrimineringsforbud i lovverket. Enhetene ble stilt følgende spørsmål: Har enheten mottatt klager på diskriminering på følgende grunnlag? (Negativ forskjellsbehandling, jf arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringslovene)

Det er registrert i alt 6 klager. 2 fakultet/enheter har mottatt klage på diskriminering på grunnlag av etnisitet. Det er rapportert om 1 klage på grunnlag av nedsatt funksjonsevne, 1 på seksuell orientering og 1 på seksuell trakassering. Det er 1 klage som er satt i kategorien «annet». 3 av klagen har vært i forbindelse med ansettelse, og 1 av klagen er en klage fra en student og da har Si-fra-systemet blitt benyttet. Klagen er fulgt opp av fakultetene/enhetene.

6. Aktiviteter sentralt i 2014

Budsjettet for likestillingstiltak i 2014 var på 6,5 millioner. Det ble avsatt ca. 3,5 millioner til lokale likestillingstiltak for 2015, og om lag 3 millioner ble satt av til sentrale aktiviteter:

- kvalifiseringsstipend til kvinnelige førsteamanuenser (100 000kr til 9 mottakere)
- et opprykkseminar
- 2 mentorprogram, videreført fra 2013 (et på norsk og et på engelsk)
- Coaching av kvinnelige førsteamanuenser (10 deltagere, 3 grupper)
- Insentivmidler til MNT-miljøer

6.1 Tiltak for kvinnelige førsteamanuenser

Det ble arrangert et opprykkseminar våren 2014 for å gjøre opprykksmulighetene ved UiO ytterligere kjent, og i tillegg informere om de sentrale tiltakene for kvinnelige førsteamanuenser. Seminaret ga faglige innspill for opprykk gjennom tips og råd fra to nyutnevnte professorer. Prorektor Ruth E. Vatvedt Fjeld åpnet seminaret.

I 2014 ble det gjennomført 2 coachinggrupper med 9 deltagere totalt som hadde møter igjennom hele året. Hensikten med coachinggruppene er å etablere nettverk og en møteplass der deltakere holder fokus på hovedmålet - karriereutvikling og opprykk til professor. Samlingene ble ledet av to konsulenter fra Institutt for medskapende ledelse. Det er gode tilbakemeldinger for dette tiltaket.

UiO lyste som tidligere år ut kvalifiseringsstipend til kvinnelige førsteamanuenser. Formålet med stipendet er å bidra til at kvinnelige førsteamanuenser raskere kvalifiserer seg til opprykk igjennom frikjøp av tid til å fokusere på hva som gjenstår for opprykk til professor. Det ble tildelt 9 kvalifiseringsstipend i 2014.

6.2 Insentivmidler for MNT-fagene fra KD

I 2013 valgte Kunnskapsdepartementet å avslutte ordningen med å gi universiteter og høyskoler et insentiv for å tilsette kvinner i faststillinger. Ved Universitetet i Oslo ble det besluttet å gi insentivmidler for MNT-fagene også i 2014 som følge av at Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet hadde ansatte flere kvinner i 2013 og man ønsket å videreføre denne ordningen for 2014.

6.3 Den internasjonale kvinnedagen

I forbindelse med 200 års jubileet for grunnloven, arrangerte Senter for tverrfaglig kjønnsforskning en konferanse i Gamle festsal i samarbeid med lørdagsforelesningene ved UiO. Seminaret med tittelen *Grunnloven og 8. mars: En verdikonflikt?* forsøkte å se på likestilling som nasjonal og transnasjonal verdi.

6.4 Koordineringsgruppen for likestilling

Koordineringsgruppen for likestilling ledes av prorektor, med viserektor som stedfortreder og nestleder. Komitéens medlemmer oppnevnes av fakultetene, enheter under universitetsstyret, museene og forskningsavdelingen. Likestillingsrådgiveren er sekretær for komiteén. I 2014 hadde komiteen 4 møter.

6.5 Tildeling av likestillingsmidler

Fakultetene/enhetene kan søke om økonomisk støtte til lokale tiltak fra de sentrale likestillingsmidlene. Det forutsettes at de stille med 50 % egenfinansiering. Det ble i 2014 tildelt 3 426 500 kr til i alt 34 tiltak.

6.6 Mentorprogrammet

Det har siden 2002 blitt gjennomført 6 mentorprogram for kvinnelige førsteamanuenser ved Universitetet i Oslo. På bakgrunn av gode evalueringer ble det som året før startet opp to mentorprogram i 2014. Det første programmet ble gjennomført på norsk, mens det andre programmet gikk på engelsk.

Vedlegg: Statistikk og tabeller

Likestillingsrapportering preges i stor grad av tall og tabeller. [Vedlegget \(pdf\)](#) gir en samlet oversikt over relevant likestillingsstatistikk i tabellform:

- Kjønnsbalanse ved UiO fordelt på ulike stillingskategorier
- Gjennomsnittslønn i ulike stillingskategorier – deltid, heltid og midlertidige
- Sykefravær og permisjoner

Vedlegget opplyser om ansettelsesforhold for vitenskapelige, administrative og tekniske ansatte ved UiO.