



Likestillingsrapport for 2015

Oppsummering - de viktigste funnene	1
Innledning.....	3
Handlingsplanen 2015-2017	3
Et tydeligere lederansvar for likestilling	4
Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke	5
Kjønnsbalanse blant studentene	20
Hvordan jobber fakultetene med likestilling og mangfold?	25
Mangfold og nedsatt funksjonsevne.....	27
Diskriminering.....	28
Tiltak i regi av UiO sentralt	28
Gjennomsnittslønn i ulike stillingskategorier	30
Sykefravær	33
Permisjoner.....	34

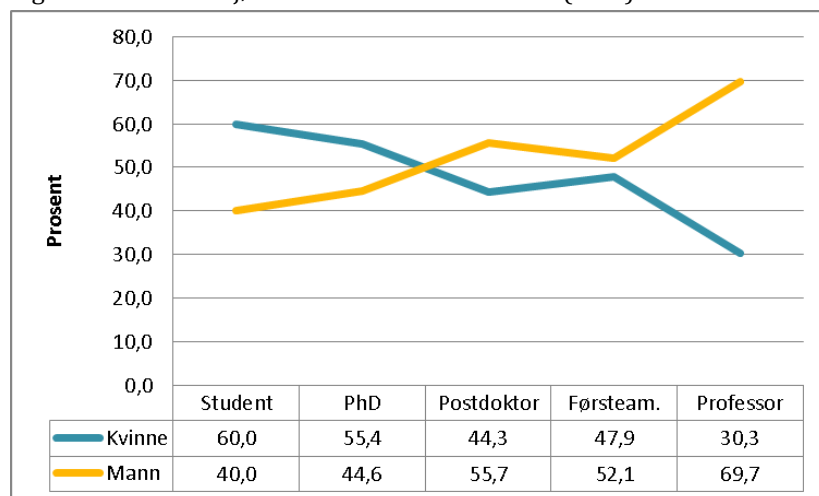
Oppsummering - de viktigste funnene

Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015-2017 skal gi retning for arbeidet med likestilling og kjønnsbalanse ved Universitetet i Oslo. Planen er bygget opp rundt 3 hovedmål for planperioden, og der tilhørende måltall. Likestillingsrapporten skal gi en oversikt over resultatene av arbeidet så langt.

Andelen kvinner blant faste vitenskapelige ansatte har økt til 36,4 %. Det samme har andelen kvinner i professor II-stillinger, og målet om en andel på 30 % i planperioden er innenfor rekkevidde med 29,4% i 2015. Andelen kvinner i faglige lederstillinger har gått noe ned, men er fortsatt på et høyt nivå med 40,4%.

Studenttallene er relativt stabile.

Figur 1: Status for kjønnsbalanse ved UiO i 2015 (DBH)



Figuren oppsummerer status for kjønnsbalanse ved UiO i 2015. Det har vært en positiv utvikling med henhold til vitenskapelig ansatte, men fortsatt er forskjellene store ved toppstillingsnivå, professor. I den andre enden av grafen viser studenttallene en motsatt tendens, en tendens som har holdt seg relativt jevn over flere år.

På landsbasis er den gjennomsnittlige andelen kvinnelige professorer 26 %. UiO har en andel på godt over snittet med 30,3 % kvinnelige professorer. Kun UiT har flere kvinnelige professorer enn UiO blant universitetene i Norge. Når det gjelder stillingsgruppen førsteamanuensis har UiO høyest andel på landsbasis i 2015 med 47,9 %. Gjennomsnittet på landsbasis er på 44,4 %.

UiO setter av årlig 6,5 millioner kroner til arbeidet med likestilling og kjønnsbalanse. Om lag halvparten av midlene ble i 2015 overført til enhetene for lokalt arbeid. Det ble gitt midler til i alt 32 type tiltak. Noen tiltak var nye av året, mens flere av tiltakene har vært satsningsområder over tid. Tiltak knyttet til kjønnsbalanse i studentmassen er eksempel på arbeid over tid. Fra sentralt hold har førsteamanuensis gruppen og postdoktor gruppen blitt prioritert med tiltak som opprykkseminar, coachinggrupper, kvalifiseringsstipend og mentorprogram.

UiO gjennomfører årlig en grundig rapportering til LDO på ulike parametere. Lønn er en av disse parametere. Det samlede lønnsnivået ved UiO har i gjennomsnitt økt med 7,2 % fra 2014 til 2015. Kvinner tjener i gjennomsnitt 96,5 % av menns lønn når vi ser på faste stillinger, samt midlertidige i stillingsgruppen ph.d. og postdoktor.

Innledning

Arbeidet med likestilling mellom kjønnene er definert som et sentralt strategisk anliggende for universitetet. UiO har forpliktet seg til å ha likestilling som et bevisst element i all sin virksomhet. Denne rapporten gjør rede for status for likestilling på Universitetet i Oslo og måloppnåelse i henhold til Handlingsplan for likestilling 2015-2017¹.

Rapportens første del gir oversikt over måloppnåelse i henhold til Handlingsplan for likestilling. Den siste del av rapporten tar for seg lokale og sentrale likestillings aktiviteter ved UiO, samt at det rapporteres på aktiviteter knyttet til de andre diskrimineringsgrunnlagene.

Alle utregningene tar utgangspunkt i andel årsverk så sant det ikke er oppgitt noe annet.

Likestillingsrapporten skal gi et bredt overblikk over arbeidet med å fremme likestilling og kjønnsbalanse ved Universitetet i Oslo. Rapporten skal også redegjøre for tiltak når det gjelder funksjonsnedsettelse, etnisitet og religion mv.

Her følger en kortoversikt over rapportens målområder:

- 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 KD 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 2015, deriblant oversikt over sentrale og lokale likestillingstiltak.

Handlingsplanen 2015-2017

Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015–2017 er et ledd i å realisere målene i strategi 2020. Planen skal gi retning for arbeidet med likestilling og kjønnsbalanse på sentralt og lokalt nivå. Den retter seg mot vitenskapelig ansatte og studenter.

Alle fakulteter, museer og sentre skal i tillegg ha egne tiltaksplaner for likestilling og kjønnsbalanse. De lokale planene skal inneholde tiltak som tar utgangspunkt i lokale utfordringer.

Hovedmål i planperioden:

1. **Et tydeligere lederansvar for likestilling**
I 2017 skal UiO ha en ledelse på alle nivåer som bidrar til å fremme UiOs likestillingspolitiske målsettinger og tiltak. Dette gjelder likestilling og kjønnsbalanse blant studenter og ansatte, både i vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger.
2. **Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke**
Det er fremdeles klar overvekt av menn som er ansatt som faste vitenskapelige medarbeidere ved UiO.
3. **Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer**
Mange av studieprogrammene ved UiO har en svært skjev kjønnsbalanse. Målet er jevn kjønnsbalanse og god representasjon av begge kjønn i alle studieprogrammer.

¹ [Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015 – 2017 \(pdf\)](#)

Måltall 2015-2017	Kommentar
Øke andel kvinner i fast vitenskapelige stillinger til 40 %	Andelen kvinner (antall) blant faste vitenskapelige stillinger har økt fra 30,6 % i 2010 til 36,4 % i 2015
Øke andel kvinner i professor II - stillinger til 30 %	Andelen professor II har økt fra 19,7 % i 2010 til 29,4% i 2015. Blant de som har en førsteamanuensis delstilling* var det i 2015 44,3 % kvinner. Ser man kun på førsteamanuensis 20 %- stilling er andelen 37,4 %
Opprettholde nåværende andel kvinner i faglige lederstillinger	Andelen kvinner i faglige lederstillinger har økt fra 33 % i 2010 til 40,4 % i 2015. Det er en nedgang på 0,9 prosentpoeng fra 2014
Øke andel av det underrepresenterte kjønn med minst 5 % i studieprogram med skjev kjønnsbalanse ²	Andelen (M/K %)= HF: 40,6/59,4 JUS: 34,5/65,5 MN: 62,6/37,4 MED: 29,4/70,6 OD: 24,0/76,0 SV: 33,7/66,3 TF: 45,9/54,1 UV: 27,4/72,6

*delstilling= mindre enn 100 %-stilling, jfr. rapporteringen 2014.

Et tydeligere lederansvar for likestilling

Det er ledelsens ansvar å ivareta likestilling. Universitetsledelsen drøfter likestillingstema på noen ledersamlinger og problemstillinger knyttet til likestilling diskuteres jevnlig opp med dekanene. Fakultetene har lokale handlingsplaner for likestilling for å sikre at arbeidet med likestilling er forankret ved de enkelte enhetene og tilpasset enhetenes utfordringer.

Prorektoren og likestillingsrådgiveren gjennomførte høsten 2015 dialogmøter med en rekke fakultetene for å gjøre den nye handlingsplanen for likestilling kjent, og for å diskutere problemstillinger fakultetene er opptatt av knyttet til spørsmål om kjønnsbalanse og likestilling.

Avdeling for personalstøtte har i 2015 hatt forberedelser til og planlegging av et program i personalledelse for nye ledere ved UiO. Likestilling er en integrert del i programmet som gjennomføres som pilot i første kvartal 2016.

I introduksjonsprogrammet for nytilsatte ved UiO er handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse og tiltakene som gjennomføres sentralt løftet fram i personaldirektøren presentasjon.

I 2015 ble det gjennomført 3 lederutviklingsprogrammer for faglige ledere:

- The UiO Research Leadership Programme 2015 for erfarne forskningsledere. I 2015 gjennomførte 39 deltakere hvorav 17 kvinner og 22 menn.
- The UiO Leadership Programme for Young Research Talents. Programmet ble tilbudt for første gang som en pilot i 2015 med 22 deltakere, alle med finansiering i kategorien Yngre forskertalenter. 12 av de i alt 22 deltakerne var kvinner.
- Utdanningslederprogrammet. I 2015 deltok 11 kvinner og 8 menn. Dette bringer det totale antallet som til nå har gjennomført ULP opp til 70 deltakere totalt, hvorav 39 kvinner og 31 menn.

Disse lederutviklingsprogrammene benytter i høy grad deltakernes egne case og erfaringsutvekslingen i faste basisgrupper som basis for læringsprosessene. Likestillingtemaene

² I 2013 var kjønnsbalansen ved registrering som følger iht. DBH (M/K %) HF 40/60; JUS 35/65; MN 63/37; MED 32/68; OD 22/78; SV 35/65; TF 46/54; UV 27/73.

behandles i første rekke gjennom de utfordringene og kjønnsrelaterede problemstillingene deltakerne ønsker å ta opp.

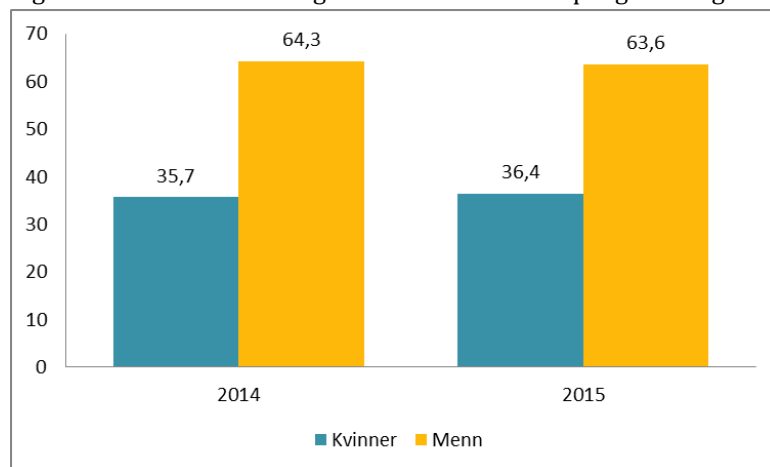
Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke

Andelen kvinner i vitenskapelige stillinger i UH- sektoren er et viktig mål på likestilling i akademia. I i handlingsplanen for arbeid med kjønnsbalanse og likestilling er det et av hovedmålene, og har vært det de siste ti årene.

Faste vitenskapelige stillinger

Det har over tid vært en positiv utvikling med en gradvis økning i andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved UiO.

Figur 2: Andelen kvinner og menn i faste vitenskapelige stillinger ved UiO i 2014 og 2015 (DBH)



Figuren viser at det har vært en økning på 0,7 prosentpoeng fra 2014 til 2015 når det gjelder kvinner i faste vitenskapelige stillinger. Sammenligner man med tall fra 2010 hvor andelen var nede i 30,6 viser det til en positiv utvikling de siste fem årene.

Utvalgte stillingsgrupper blant vitenskapelig ansatte

Det er to karriereveier for fast vitenskapelige ansatte i UH-sektoren. Den ene karriereveien er førsteamanuensis og professor, mens den andre karriereveien er førstelektor og dosent. Under følger en tabell som viser andel årsverk for disse stillingskategoriene fordelt på kjønn.

Tabell 1: Utvalgte stillingsgrupper fordelt på kjønn (DBH)

	2014				2015			
	Mann		Kvinne		Mann		Kvinne	
	Totalt	%	Totalt	%	Totalt	%	Totalt	%
Professor SKO 1013	552,4	70,6	230,6	29,4	548,5	69,7	238,7	30,3
Professor SKO 1404	12,0	80,0	3,0	20,0	12,5	86,2	2,0	13,8
Dosent SKO 1532	1,0	100,0	0,0	0,0	1,0	50,0	1,0	50,0
Førsteamanuensis SKO 1011	220,5	56,9	166,8	43,1	219,7	52,1	201,8	47,9
Førstelektor SKO 1198	23,2	46,8	26,4	53,2	20,9	43,4	27,3	56,6
Sum	809,1	65,5	426,8	34,5	802,5	63,0	470,7	37,0

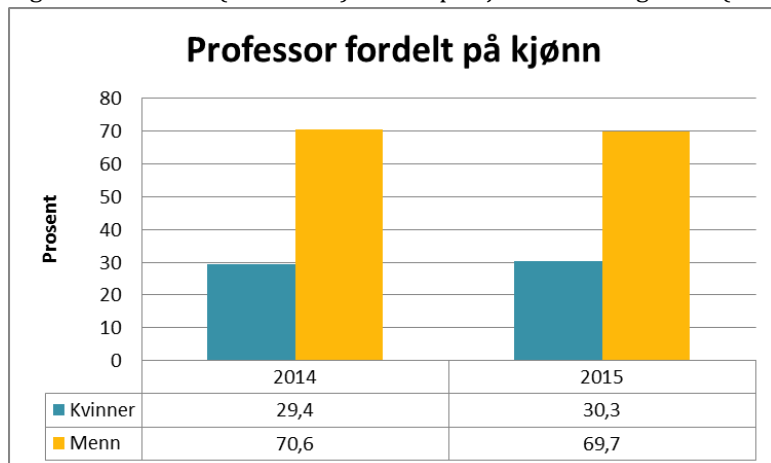
Tabellen viser at for stillingskategorien professor SKO 1013 har det vært en svak økning i andel kvinner, og en svak nedgang i andel menn fra 2014 til 2015. Mens det for professor SKO 1404 er tendensen motsatt, og det er også vesentlig flere menn enn kvinner i denne stillingskategorien. I denne stillingskategorien er det viktig å merke seg at grunnlagsmaterialet er lite. Det er 12,5 årsverk menn, mot 2,0 årsverk kvinner. I 2015 var det like mange kvinnelig og mannlige dosenter, en av hver. Andelen kvinner i førsteamanuensis stilling, SKO 1011, har økt med 4,8 prosentpoeng. Tilsvarende har det for andel menn i denne stillingsgruppen vært en nedgang med 4,8 prosentpoeng. Det har også i stillingskategorien førstelektor SKO 1198 vært en økning i andelen kvinner fra 2014 til 2015.

Kvinnelige professorer ved UiO – 30,3 %

Andelen kvinnelige professorer er et viktig måltall på likestilling i akademia hvor det er vanlig å se på universitetet som ett. Det er stillingskode 1013 man måler i den forbindelse.

Det har vært en gradvis økning i andelen kvinnelige professorer ved UiO. Andelen har økt fra 25,9 % i 2010 til 30,3 % i 2015. Tabellen under sammenligner andelen kvinnelige professorer i 2014 og 2015.

Figur 3: Professor (SKO 1013) fordelt på kjønn i 2014 og 2015 (DBH)



Figuren viser at det har vært en liten økning fra 2014 til 2015. Det er i tråd med utviklingen de siste årene. Men det er et stort spenn mellom de ulike fagmiljøer. Under følger en figur som viser forskjell mellom ulike fakulteter og enheter ved UiO med henhold til andelen kvinnelige professorer.

Tabell 2: Andel professorer (SKO 1013) fordelt på fagmiljø i 2015 (DBH)

Fakultet/enhet	Kvinner	%	Menn	%
HF	55,4	7,0	97,8	12,4
JF	16,7	2,1	38,8	4,9
MN	46,3	5,9	191,6	24,3
MED	38,3	4,9	77,2	9,8
OD	15,5	2,0	18,0	2,3
SV	34,2	4,3	70,6	9,0
TF	3,0	0,4	12,2	1,5
UV	20,3	2,6	20,0	2,5
KHM	3,0	0,4	7,0	0,9
NHM	1,0	0,1	11,4	1,4
Andre*	5,0	0,6	4,0	0,3
Totalsum	238,7	30,3	548,5	69,3

Tabellen over viser andelen kvinnelige og mannlige professorer fordelt på fagmiljø. Tabell 2 gir oversikt over hvordan totalandelen ved UiO fordeler seg på enhetene. Det er ikke hensiktsmessig å gå i detalj på denne fordelingen da det er store forskjeller på små og store enheter, men tabellen gir et bilde på fordelingen av totalandelen professorer SKO 1013. Tabellen under går i detalj på andelen kvinnelige professorer fordelt på enhetene, sette i forhold til enhetens andel professorer, SKO 1013.

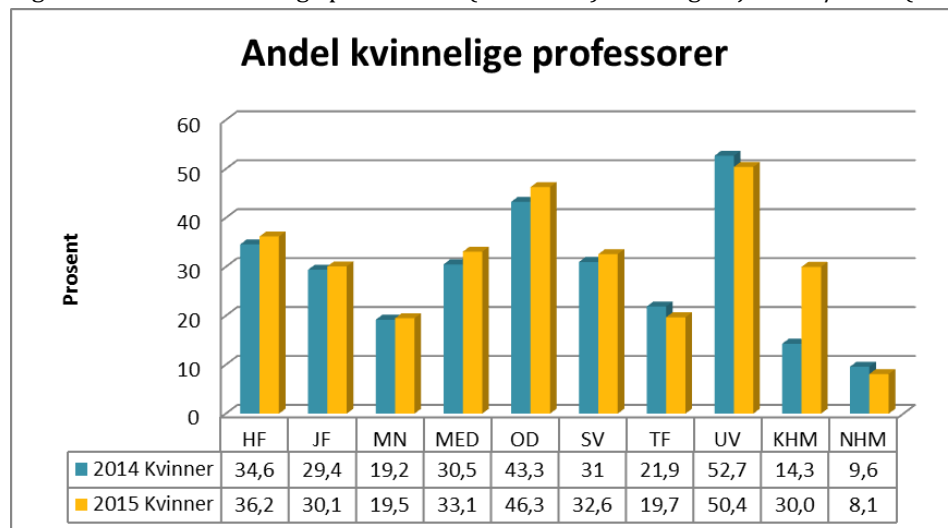
Tabell 3: Andelen kvinnelige professorer SKO 1013 fordelt på enhetene ved UiO (DBH)

Fakultet/enhet	Totalsum	Kvinner	Prosent
HF	153,2	55,4	36,2
JUR	55,5	16,7	30,1
MN	237,9	46,3	19,5
MED	115,4	38,3	33,1
OD	33,5	15,5	46,3
SV	104,8	34,2	32,6
TF	15,2	3,0	19,7
UV	40,3	20,3	50,4
KHM	10,0	3,0	30,0
NHM	12,4	1,0	8,1
Andre*	9,0	5,0	71,4
Totalsum	787,1	238,7	30,3

Det er kun tre av fakultetene som har lavere andel enn hva som er totalandelen ved UiO (30,3). UV har flest kvinnelige professorer med en andel på 50,4 %, mens OD følger tett på med 46,3 % kvinnelige professorer. Størrelsen på fakultetene og enhetene er svært forskjellig, og det gjør det vanskelig å sette tallene opp mot hverandre.

Figuren under viser andelen kvinnelige professorer fordelt på fakultetene og museene sammenlignet med året før.

Figur 4: Andelen kvinnelige professorer (SKO 1013) etter fagmiljø 2014/2015 (DBH)

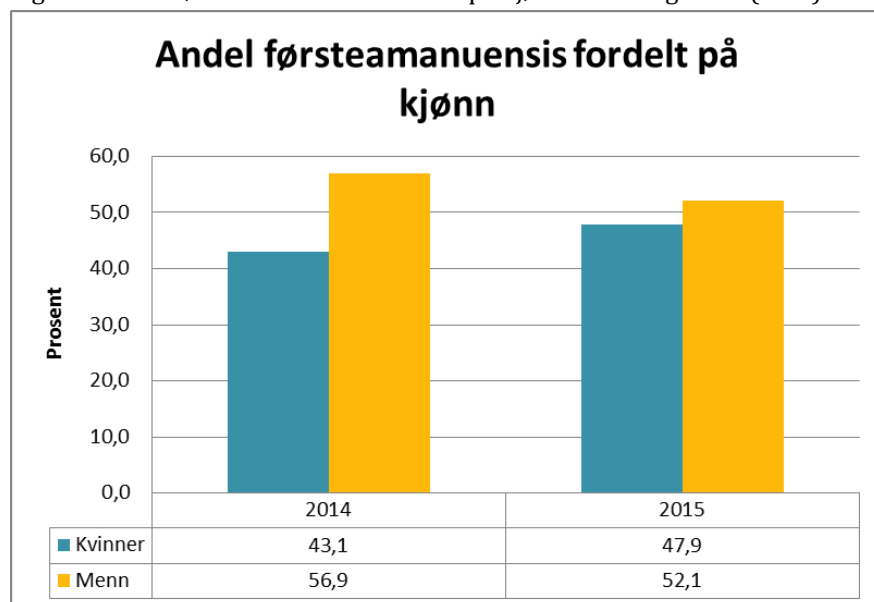


7 av 10 enheter har hatt en økning fra 2014 til 2015. Det er mye godt lokalt likestillingsarbeid ved UiO og flere fakulteter jobber svært aktivt med å iverksette virkemidler som kan bedre kjønnsbalansen. Tabellen viser likevel at det er rom for forbedringer, og at arbeidet med handlingsplaner og likestillingstiltak ved fakultetene og enhetene fortsatt er viktig. Enkelte fag synes å ha en overraskende langsom progresjon til tross for det gode rekrutteringsgrunnlaget.

Kvinnelige førsteamanuensis ved UiO – 47,9 %

Det vanligste karriereløpet for vitenskapelig ansatte er fra førsteamanuensis til professor. Andelen kvinner i førsteamanuensis stilling er derfor en god indikator på hvordan det ligger an med kjønnsbalansen blant de vitenskapelige.

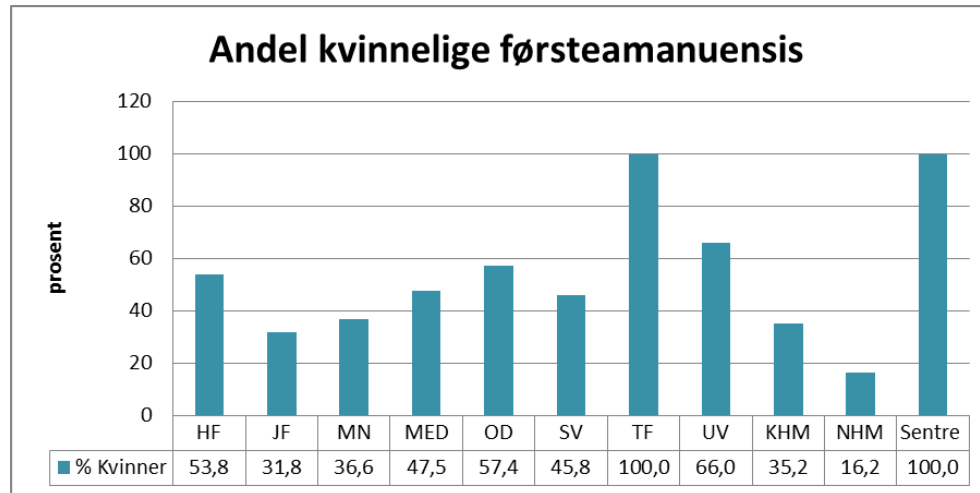
Figur 5: Andel førsteamanuensis fordelt på kjønn i 2014 og 2015 (DBH)



Figuren viser at det i 2015 har vært en økning i andel kvinnelige førsteamanuensis sammenlignet med tallene fra 2014. Det er en økning på 4,8 prosentpoeng. Ser man på andel årsverk for begge årene ser man at det har vært en økning fra 166,8 årsverk i 2014 til 201,8 årsverk i 2015 når det gjelder kvinner. Mens for mennene er andelen årsverk noenlunde det samme, henholdsvis 219,7 årsverk i 2015 og 220,5 årsverk i 2014.

Figuren under viser hvordan fordelingen av kvinnelige førsteamanuensis er på de ulike enhetene ved UiO. Det er viktig å huske på at andelen årsverk er ganske varierende fra enhet til enhet. Ved for eksempel TF er det totalt to årsverk i stillingskoden 1011, førsteamanuensis, mens ved HF er det totalt 89,6 årsverk for denne stillingskategorien.

Figur 6: Andel kvinnelig førsteamanuensis fordelt på kjønn og enhet i 2015 (DBH)



Figuren viser ved både TF og sentrene direkte under Universitetsstyret er andelen kvinnelige førsteamanuensis 100 %. Det er som nevnt over likevel en sammenheng med at det er et lite datagrunnlag. UV har 66 % kvinnelige førsteamanuensis, mens OD har 57,4 % kvinner i denne stillingskategorien.

Tabellen under viser fordelingen av kvinnelige førsteamanuensis ved enhetene over tid.

Tabell 4: Kvinnelige førsteamanuensis fordelt på enhetene fra 2013-2015 (DBH)

Fakultet/enhet	2013		2014		2015	
	Årsverk (totalt)	%kvinner	Årsverk (totalt)	%kvinner	Årsverk (totalt)	%kvinner
HF	80,9	46,9	82,3	48,4	89,6	53,8
JUR	22,0	27,3	23,8	29,4	22,0	31,8
MN	84,9	31,2	88,8	32,2	88,9	36,6
MED	45,4	46,7	56,8	48,9	65,2	47,5
OD	18,0	65,0	16,8	60,1	17,6	57,4
SV	59,3	39,0	53,6	43,5	61,2	45,8
TF	2,0	50,0	1,0	100,0	2,0	100,0
UV	35,6	51,7	39,6	54,0	49,4	66,0
KHM	11,5	34,8	11,4	40,4	10,8	35,2
NHM	11,2	10,7	10,2	11,8	9,9	16,2
Sentre*	5,0	80,0	3,0	66,7	5,0	100,0
Sum	375,8	41,2	387,3	43,1	421,5	47,9

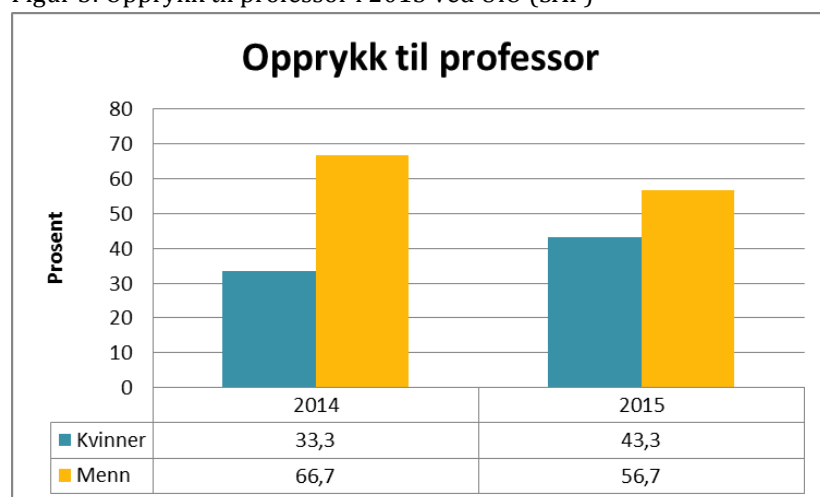
Sammenlignet kan man se at det totalt sett har vært en økning i andel kvinner i denne stillingskategorien. Flere av fakultetene har hatt en jevn økning i perioden. For noen enheter går kurven litt opp og ned.

Opprykk

I Handlingsplan for likestilling er et av de lokale tiltakene som er satt opp under hovedmål 2: Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke som følger: «Lyse ut faste vitenskapelige stillinger som førsteamanuensis for å sikre kjønnsbalansert nyrekruttering. Utlysning av professorater må begrunnes særlig». Muligheten for å søke om kompetanseopprykk er en viktig faktor i denne sammenheng.

UiO bruker en stor del av likestillingsbudsjettet til å stimulere til at flere kvinnelige førsteamanuensis søker om kompetanseopprykk til professor.

Figur 5: Opprykk til professor i 2015 ved UiO (SAP)



43,3 % av opprykkene i 2015 er det kvinner som står for. Det er 10 prosentpoengs økning fra 2014.

Det er viktig å merke seg at det kan ta flere år fra man sender opprykksøknad til svaret på om man får innvilget kompetanseopprykk foreligger. Når svaret kommer tilbakeføres datoen for opprykk til datoen da søknaden ble sendt inn.

Under følger en tabell som viser andelen som fikk opprykk i 2015 fordelt på kjønn og fakultet.

Tabell 5: Andel opprykk i 2015 fordelt på kjønn og fakultet (SAP)

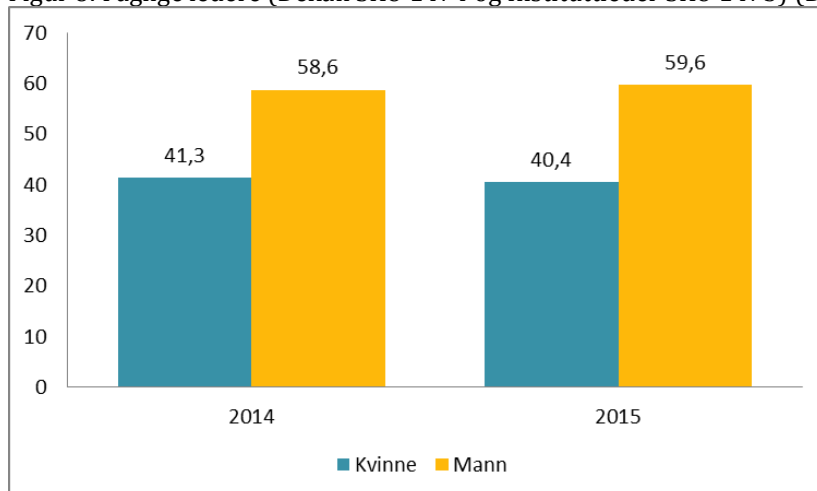
Enhet	Kvinne	Mann	totalt
HF	5	5	10
JUS	1	2	3
KHM	1		1
MN	3	8	11
SV	2	1	3
Andre*		1	1
UV	1		1
Totalt	13	17	30

Det var i alt 30 som fikk innvilget opprykk i 2015. Av disse var 13 kvinner og 17 menn. Det er ved HF og MN at flest har fått opprykk i 2015.

Faglige lederstillinger

UiO har som mål å opprettholde andelen kvinner i faglige lederstillinger, dekan og instituttleder, som de seneste årene har ligget på rundt 39 %. Tabellen under gir en oversikt over faglige lederstillinger fordelt på kjønn i 2014 og 2015.

Figur 8: Faglige ledere (Dekan SKO 1474 og Instituttleder SKO 1475) (DBH)



Figuren viser at det fortsatt er slik at det er flere menn enn kvinner som innehar faglige lederstillinger ved UiO. I 2015 gikk andelen kvinnelige ledere noe ned sammenlignet med året før. Andelen er likevel i tråd med målet som er satt i Handlingsplanen for likestilling og kjønnsbalanse 2015-2017.

Tabell 6: Andelen kvinnelige faglige lederstillinger (DBH)

Faglige ledere	2014		2015	
	% Kvinne	Totalt	%kvinne	Totalt
Dekan	37,5	8,0	37,5	8,0
Instituttleder	42,1	38,0	41,0	39,0
Samlet	41,3	46,0	40,4	47,0

Det har over tid vært en økning i andelen kvinner i faglige lederstillinger ved UiO. I 2010 var andelen nede i 33 %, mens tallene fra 2015 viser at andelen har økt til 40,4 %.

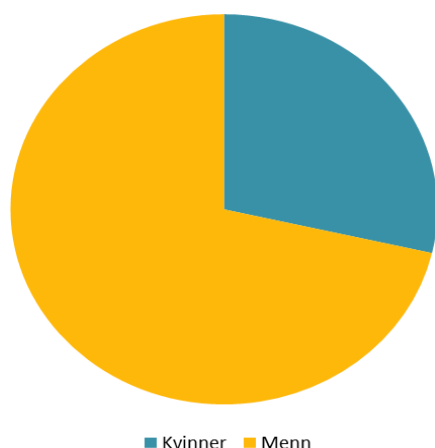
Tabellen over viser at det er små endringer i tallene fra 2014 til 2015. Andelen kvinnelige dekaner er stabil, mens det er en liten nedgang blant instituttlederne.

Kvinnelige professor II ved UiO – 28,6 %

Et virkemiddel for å oppnå bedre kjønnsbalanse i academia over tid er kallelse av kvinner til professor II-stillinger. 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 kjønnsbalanse 2015- 2017. Figuren under viser andelen kvinner i professor II-stillinger i 2015.

Figur 9: Årsverk professor II i 2015 (DBH)



Figuren viser at andelen kvinnelige professor II i 2015 er 28,6 %. Til sammenligning var det 19,7 % i 2010. Det er med andre ord positiv utvikling i andel kvinnelige professor II ved UiO. Ser man på tallene fra 2014 er økningen 0,6 prosentpoeng.

Flere fakulteter har fått tildelt sentrale likestillingsmidler for å rekruttere kvinnelige professor II i 2015.

Andelen professor II -stillinger er lavt sammenlignet med andre faglige stillingsgrupper. Det er også ulik tradisjon for å ansette i professor II- stilling når det kommer til fagmiljøene. Innen for MED og MN er det langt vanligere sammenlignet med for eksempel HF.

Tabell 7: Professor II fordelt på enhetene ved UiO 2013 – 2015 (DBH)

Fakultetsnavn	2013		2014		2015	
	Totalt	% kvinner	Totalt	% kvinner	Totalt	% kvinner
HF	1,8	66,7	2,0	60,0	3,8	42,1
JUR	1,9	52,6	1,9	52,6	1,1	54,5
MN	15,4	16,0	15,5	19,4	16,2	20,7
MED	39,8	22,0	43,2	24,1	43,8	26,6
OD	1,2	16,7	1,0	20,0	1,4	42,9
SV	7,0	43,9	7,5	42,3	8,4	34,1
TF						
UV	1,8	38,9	2,7	40,7	2,9	44,8
KHM					0,2	
Andre*	0,2	100,0	0,4	100,0	0,4	100,0
Sum	69,0	25,5	74,2	27,6	78,2	28,6

Tabellen viser at det har vært en økning i andelen kvinnelige professor II fra 25,5 % i 2013 til 28,6 % i 2015. Ved MN og MED som har totalt 76,7 % av alle årsverkene innenfor denne stillingskategorien er andelen kvinner henholdsvis 20,7 % og 26,6 %.

Forsker

Forskerstilling skal i utgangspunktet hovedsakelig benyttes til forskningsaktivitet, men det kan også knyttes andre arbeidsplikter med relevans for forskningsprosjektet til stillingen. Forskerstillingene kan brukes uavhengig av om prosjektet er eksternt finansiert eller over UiOs grunnbevilgning.

Tabell 8: Andel årsverk i forskerstilling* ved UiO 2015 fordelt på kjønn (DBH)

	2015
Årsverk K	138,8
Årsverk M	184,3
Totalt	323,1

*SKO 1108, SKO1109, SKO1110 og SKO1183

Det er noe flere menn i forskerstilling enn kvinner, 57 % menn mot 43 % kvinner. Det er knyttet mye midlertidighet til disse stillingene. Det har sammenheng med sektorens samfunnsoppdrag som tilsier at institusjonene skal ta på seg eksternt finansierte forskningsoppdrag (se rapporten Midlertidighet i UH-sektoren, Delrapport fra Universitetet i Oslo 19.12.2015). Tilsettingsforhold med midlertidig finansiering må med dagens rammebetingelser og regelverk for eksternt finansiering medføre et visst omfang av midlertidige tilsetninger.

Tabell 9: Andelen kvinner og menn i forskerstilling** ved UiO – fast ansatt (DBH)

Fakultetsnavn	2013			2014			2015		
	Totalt	% kvinner	% menn	Totalt	% kvinner	% menn	Totalt	% kvinner	% menn
HF	22,3	62,9	37,1	22,3	59,6	40,4	2,5	60,0	40,0
JUR	1,0	0,0	100,0	1,0	0,0	100,0	1,0	0,0	100,0
MN	9,8	18,0	82,1	13,8	20,0	80,0	14,4	19,2	80,8
MED	9,3	32,3	67,7	11,0	45,5	54,6	13,0	54,6	45,4
OD	1,0	100,0	0,0	1,0	100,0	0,0	1,0	100,0	0,0
SV	7,8	25,6	74,4	7,6	26,3	73,7	7,6	26,3	73,7
UV	7,8	48,7	51,3	8,0	37,5	62,5	7,0	42,9	57,1
KHM	4,0	50,0	50,0	5,0	60,0	40,0	4,0	75,0	25,0
NHM	7,4	0,0	100,0	6,3	0,0	100,0	5,3	0,0	100,0
Andre*	5,0	80,0	20,0	6,5	61,5	38,5	5,0	60,0	40,0
Sum	75,3	41,9	58,1	82,5	41,3	58,7	60,8	38,4	61,6

* direkte under Universitetsstyret, ** SKO 1108, SKO 1109, SKO 1110 og SKO 1183

Andelen forskere i fast stilling har gått ned fra 75,3 årsverk i 2013 til 60,8 årsverk i 2015. Dette til tross for at det i 2014 var en andel på 82,5 årsverk for disse stillingskodene.

I 2015 var 61,6 % av de som har fast forskerstilling ved UiO menn. Det er totalt 60,8 årsverk faste forskere. Av disse er 44,0 årsverk finansiert over eget grunnbudsjett. Det vil si at det er kun en liten andel eksternt finansierte stillinger som er faste. Det samsvarer med rapporten referert til over.

Tabell 10: Andelen kvinner og menn i forskerstilling** ved UiO – midlertidig ansatt (DBH)

Fakultetsnavn	2013			2014			2015		
	Totalt	% kvinner	% menn	Totalt	% kvinner	% menn	Totalt	% kvinner	% menn
HF	24,1	58,3	41,7	24,8	58,1	41,9	20,3	72,8	27,2
JUR	3,3	30,3	69,7	5,0	40,0	60,0	9,6	63,5	36,5
MN	116,3	40,4	59,6	107,4	39,9	60,1	113,9	37,7	62,3
MED	76,3	54,2	45,8	78,7	50,0	50,0	80,4	46,8	53,2
OD							1,4	14,3	85,7
SV	8,7	42,1	57,9	6,7	42,1	57,9	8,1	44,5	55,5
TF	1,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,5	0,0	100,0
UV	6,0	55,0	45,0	7,0	57,1	42,9	5,0	40,0	60,0
KHM	5,0	20,0	80,0	5,0	20,0	80,0	3,0	0,0	100,0
NHM	3,4	64,7	35,3	4,1	53,7	46,3	4,6	26,1	73,9
Andre*	14,4	43,6	56,5	16,4	44,8	55,2	15,7	45,2	54,8
Sum	258,4	46,8	53,2	256,0	45,3	54,7	262,3	44,0	56,0

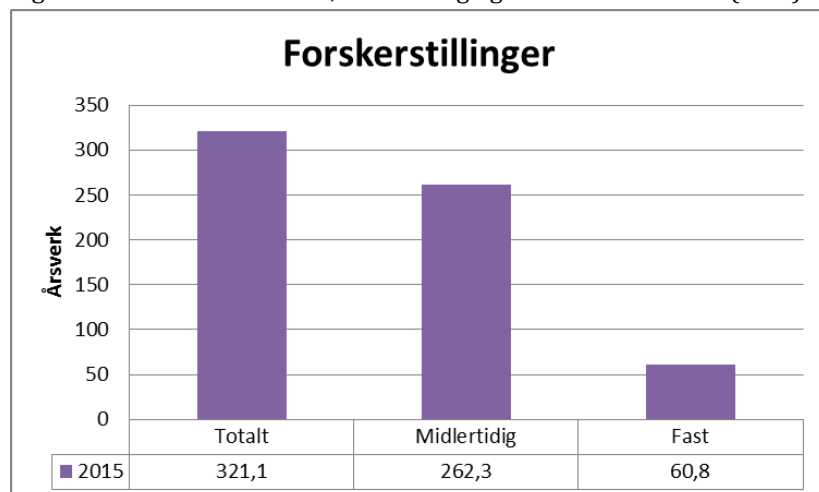
* direkte under Universitetsstyret, **SKO 1108, SKO1109, SKO 1110 og SKO 1183

Andelen midlertidig forskere har fra 2013 -2014 øket med 1,48 prosentpoeng for begge kjønn. Fra 2014 -2015 går andelen kvinner ned 1,27 prosentpoeng, mens for menn går andelen opp 1,27 prosentpoeng. Det har gjennomgående vært flere menn enn kvinner i disse stillingskategoriene.

Ser man nærmere på fordelingen på fagområdene finner man at andelen midlertidige forskere er størst innenfor MN og MED. Det utgjør 113,9 årsverk ved MN og 80,4 årsverk ved MED. Dette kan ha en sammenheng med fagområdenes andel eksternfinansierte prosjekter, som for eksempel er det flere senter for fremragende forskning innen disse fagområdene. Når det gjelder kjønnsfordelingen har disse fagområdene tradisjonelt vært mannsdominerte.

Figuren under viser andel årsverk totalt, midlertidig og fast i forskerstillinger ved UiO i 2015. UiO har over tid jobbet målrettet for å redusere midlertidigheten, og det foreligger egen handlingsplan for midlertidighet, som ble utarbeidet i 2014.

Figur 9: Andel årsverk totalt, midlertidig og fast ved UiO i 2015 (DBH)



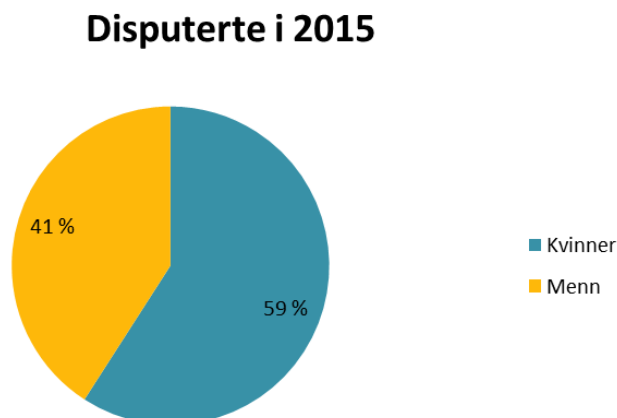
Rekrutteringsstillinger

Andelen stipendiater og postdoktorer sier noe om rekrutteringsgrunnlaget til universitetet. De yngre forskerne representerer framtidens universitet.

Stipendiater

Andelen som tar en doktorgrad i Norge har over flere år vært økende. Tallene fra fjorårets rapportering fra UiO viste der i mot en svak nedgang ved universitetet i perioden 2011 – 2014. Denne tendensen ser ut til å ha snudd i 2015.

Figur 10: Andelen avlagte doktorgrader ved UiO fordelt på kjønn i 2015 (DBH)



Figuren viser at det i 2015 disputerte 59 % kvinner. Det er en økning fra 2014, hvor 55 % av avlagte doktorgrader var ved kvinnelige stipendiater.

Tabellen under viser andelen kvinnelige og mannlige stipendiater ved UiO fordelt på enhetene i perioden 2012 – 2015.

Tabell 11: Andel kvinnelige stipendiater fordelt på fakultet i 2012–2015 (DBH)

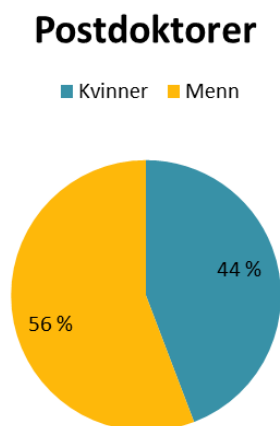
	2012		2013		2014		2015	
	Totalt	%Kvinne	Totalt	%Kvinne	Totalt	%Kvinne	Totalt	%Kvinne
HF	160,3	61,6	141,6	63,8	134,4	62,9	127,3	63,2
JUR	49,4	50,6	56,3	52,8	52,9	51,7	65,5	60,0
MN	386,3	41,8	367,5	41,8	377,3	40,4	398,4	39,5
MED	155,0	67,0	164,4	63,4	156,7	66,3	210,9	66,2
OD	35,0	61,1	38,4	56,3	34,4	59,9	41,6	64,4
SV	117,9	57,8	123,7	54,0	121,3	53,4	126,1	54,7
TF	10,8	55,6	11,2	57,2	16,5	67,5	13,0	76,9
UV	62,9	77,7	63,4	77,1	55,9	75,9	54,7	75,3
KHM	7,6	100,0	8,4	88,1	8,4	88,1	8,6	88,4
NHM	14,0	42,9	13,0	30,8	10,0	50,0	12,0	83,3
Andre*	34,4	60,8	30,5	70,8	29,4	70,1	29,2	72,9
Sum	1033,6	55,0	1018,4	54,5	997,3	54,2	1087,1	55,4

Tabellen viser at andelen stipendiater har økt sammenlignet med de siste årene, særlig sammenlignet med fjoråret. I 2015 var det i alt 1087,1 årsverk mot 997,3 årsverk året før. Andelen kvinnelige stipendiater er relativt stabil på litt over 50 %. Det er et stort spenn mellom fakultetene som følge av størrelse og der av antall stipendiater. Det er kun ved MN, som er fakultetet med flest stipendiater, at andelen kvinner er under 50 %. De har 39,5 % kvinnelige stipendiater, som er noe lavere enn tidligere år. Ved MED som også har mange stipendiater er andelen 66,2 %, en stabil trend de siste tre årene. Det er ved JUR, OD, TF og NHM vi finner den største økningen i andel kvinnelige stipendiater.

Postdoktorer

Postdoktorstillingene er åremålsstillinger som defineres som kvalifiseringsstillinger, hvor hovedvekten av arbeidet består i forskning.

Figur 11: Andelen postdoktorer i 2015 fordelt på kjønn (DBH)



Figuren viser at det er 56 % mannlige postdoktorer og 44,3 % kvinnelige postdoktorer ved UiO i 2015. Det er stor spredning på enhetene, noe tabellen under viser tydelig.

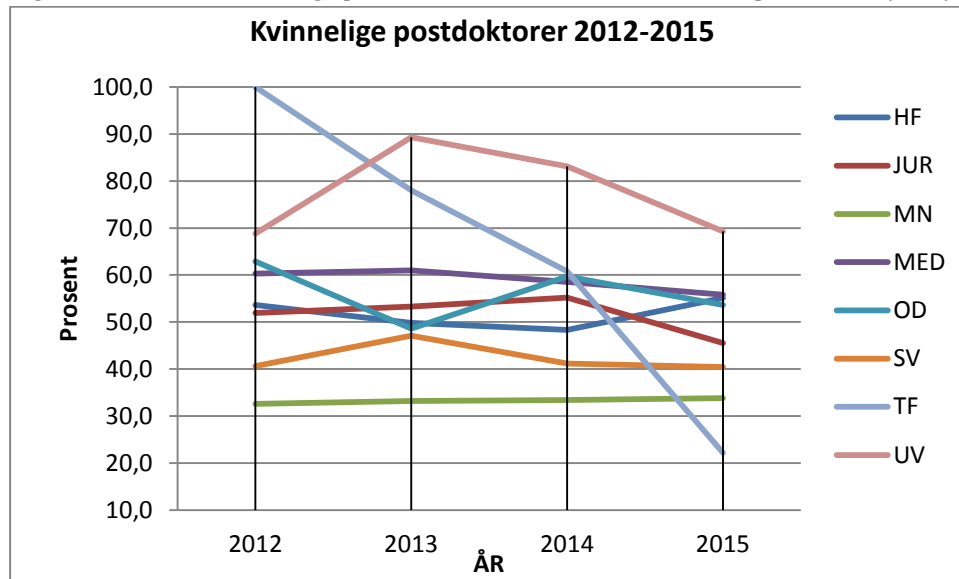
Tabell 12: Andel kvinnelige postdoktorer fra 2012-2015 fordelt på fakultet (DBH)

Enhet	2012		2013		2014		2015	
	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner
HF	47,4	53,6	42,9	49,8	44,5	48,3	57,9	55,1
JUR	18,7	51,9	15,0	53,3	13,4	55,2	11,0	45,5
MN	150,8	32,6	164,3	33,2	189,1	33,4	197,6	33,8
MED	69,0	60,3	74,5	61,0	93,6	58,5	99,0	55,8
OD	10,5	62,9	7,2	48,6	6,7	59,7	11,2	53,6
SV	42,1	40,6	47,3	47,1	56,1	41,2	53,8	40,4
TF	2,8	100,0	4,6	78,0	2,6	60,8	6,1	22,2
UV	16,0	68,8	12,1	89,3	11,8	83,1	12,7	69,3
KHM	2,0	-	2,0	-	3,0	33,3	5,0	40,0
NHM	7,0	71,4	5,8	65,5	5,7	47,4	3,8	47,4
Andre*	19,1	63,3	19,8	62,0	19,5	66,7	16,5	57,6
Sum	385,4	46,8	395,3	47,0	445,9	45,3	474,6	44,3

* direkte under Universitetsstyret

Tabellen viser at det har vært en økning i totalandelen postdoktorer i perioden 2012- 2015. Andelen kvinnelige postdoktorer har derimot gått ned 2,5 prosentpoeng i denne perioden.

Figur 12: Andelen kvinnelige postdoktorer fra 2012-2015 fordelt på fakultet (DBH)



Generelt er tendensen at svingningene i andel kvinnelige postdoktorer ser ut til å følge hverandre ganske likt på de fleste enhetene. TF skiller seg ut ved at de i 2012 hadde en 100 % kvinneandel blant postdoktorene, mens det i 2015 er nede i 22,2 % kvinnelige postdoktorer ved fakultetet. Riktignok er andelen årsverk små, men det viser hvor fort en tendens kan snu den ene eller den andre veien. Ved UV var det en topp i 2013, før andelen gikk ned igjen mot 2012-nivå fram til 2015. MN har hatt noenlunde samme andel kvinnelige postdoktorer i hele perioden.

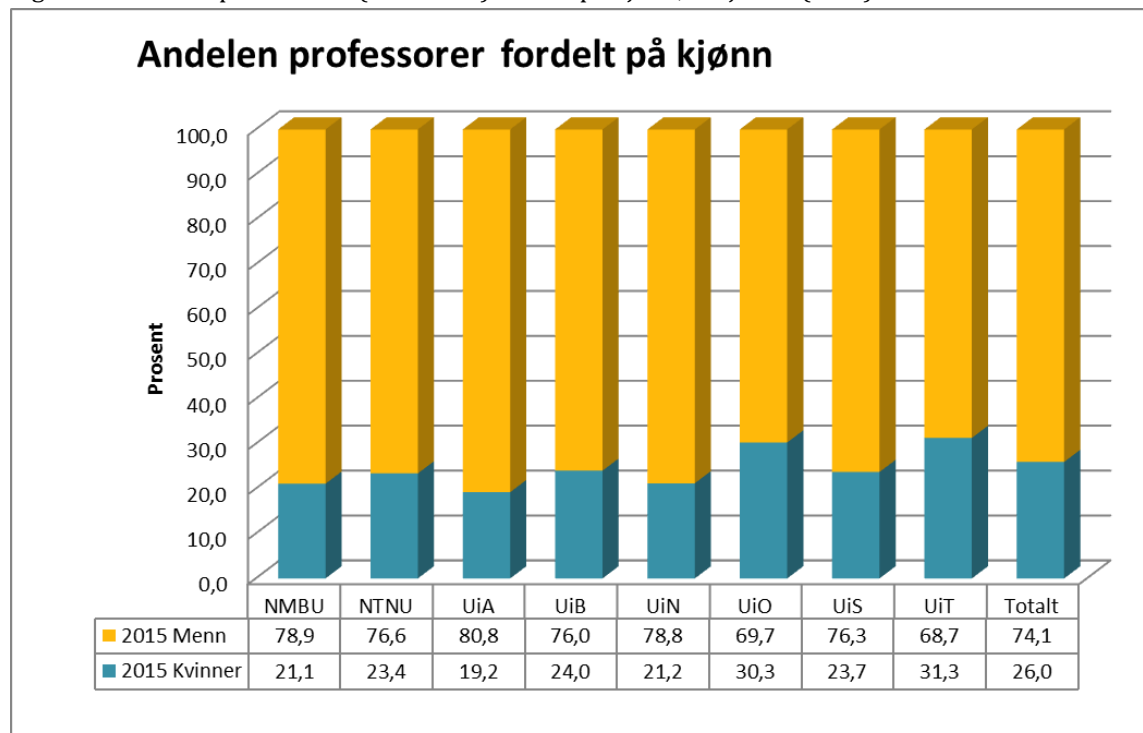
UiO sammenliknet med de andre universitetene i Norge

UiO er Norges eldste universitet og har lang tradisjon for arbeid med likestilling og kjønnsbalanse. Det er alltid viktig å sammenligne seg med andre i sektoren for å undersøke hvordan man ligger an med det gode arbeidet. Ikke minst er det nyttig å se om sektoren drar i samme retning. Under følger et utvalg stillingskoder sammenlignet på tvers av universitetene i Norge.

Professorer ved universitetene i Norge

Andelen professorer har over flere år vært et viktig måltall som universitetene sammenligner seg med hverandre på. De aller fleste universitetene i Norge har hatt en positiv utvikling de siste årene.

Figur 13: Andelen professorer (SKO 1013) fordelt på kjønn, nasjonalt (DBH)

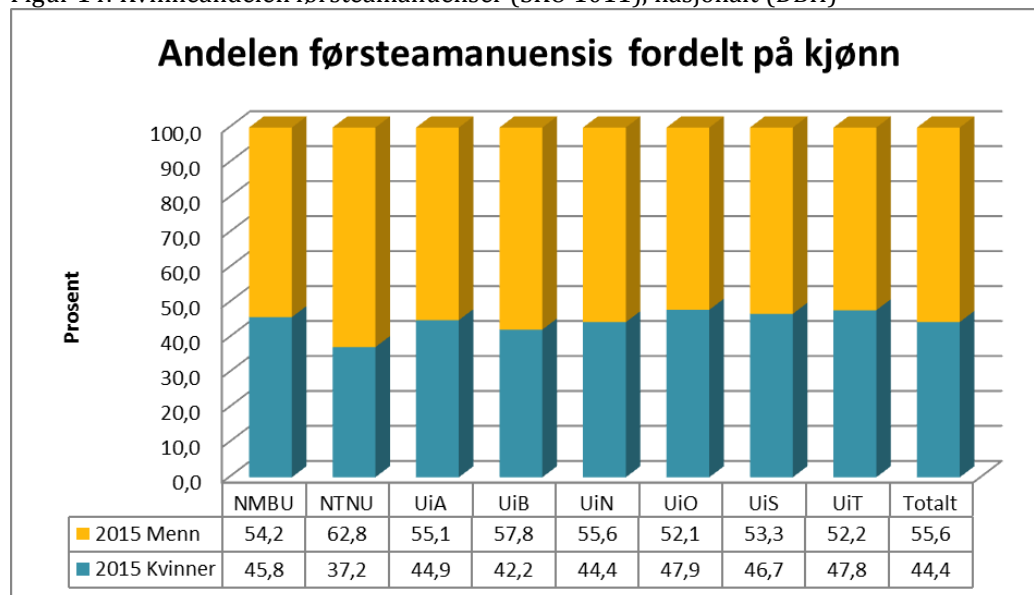


Figuren viser at det er store forskjeller på institusjonene når det kommer til kvinneandelen professorer. I 2015 hadde UiO 30,3 % kvinnelige professorer. Sammenlignet med de andre universitetene i Norge er UiO på annenplass bak UiT Norges arktiske universitet som hadde 31,3% kvinnelige professorer i 2015. På landsbasis er den gjennomsnittlige prosentandelen kvinnelige professorer 26 %. 6 av 8 universiteter ligger under landssnittet. Det bør likevel påpekes at de fleste universitetene har en positiv økning i andel kvinnelige professorer.

Førsteamanuensis ved universitetene i Norge

Et virkemiddel for å oppnå bedre kjønnsbalanse er å lyse ut vitenskapelige stillinger som førsteamanuensis istedenfor som professor.

Figur 14: Kvinneandelen førsteamanuenser (SKO 1011), nasjonalt (DBH)



Figuren viser at UiO har høyest andel kvinnelige førsteamanuensis i 2015 sammenlignet med de andre universitetene i Norge. De fleste universitetene har en andel kvinnelige førsteamanuensis på over 40 %. NTNU skiller seg ut med en andel på 37,2 %.

Faglige ledere ved universitetene i Norge

Andelen kvinnelige faglige ledere (dekan SKO 1474 og instituttleder SKO 1475) har økt over tid. Tabellen under viser fordelingen i perioden 2011 – 2015.

Tabell 13: Andelen kvinnelige faglige ledere ved universitetene i Norge 2012-2015 (DBH)

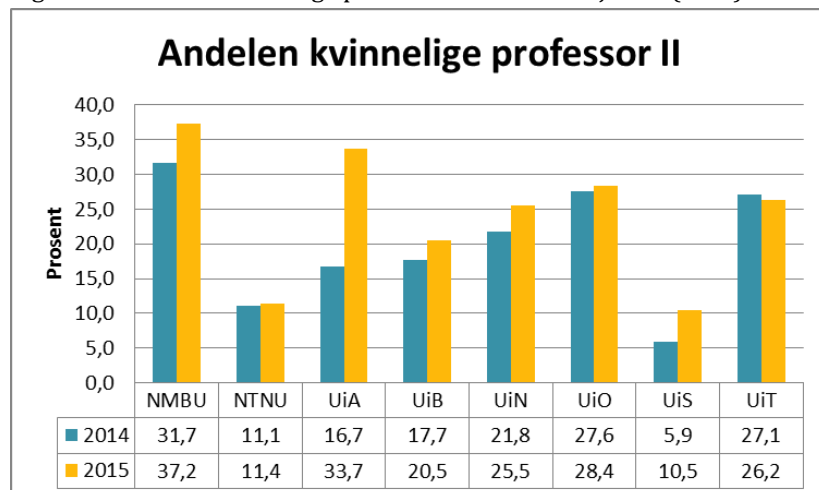
Institusjonsnavn	2012	2013	2014	2015
	% kvinner	% kvinner	% kvinner	% kvinner
NMBU			35,3	43,8
NTNU	20,4	32,3	32,8	29,3
UMN	25,0	25,0		
UiA	28,6	28,0	30,8	36,0
UiB	17,2	23,3	25,2	27,5
UiN	25,0	25,0	25,0	50,0
UiO	38,5	39,1	41,3	40,4
UiS	36,8	42,1	42,2	36,8
UiT	33,3	35,9	40,5	39,5
Sum	29,3	32,7	35,1	35,4

Tabellen viser at det har vært en økning i totalandelen kvinnelige faglige ledere i perioden 2012-2015 fra totalt 29,3 % til 35,4 %. UiN har kjønnsbalanse med 50 % kvinnelige faglige ledere, mens NMBU har en andel på 43,8 %. Deretter følger UiO med en andel på 40,4 %, tett etterfulgt av UiT som har en andel kvinnelige faglige ledere på 39,5 % i 2015.

Professor II ved universitetene i Norge

Tallene fra Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) viser at andelen kvinnelige professor II har økt i perioden 2011 – 2015.

Figur 15: Andelen kvinnelige professor II i 2015 nasjonalt (DBH)



Figuren viser at i 2015 økte andelen kvinnelige professor II ved alle universitetene i Norge, bortsett fra ved UiT. NMBU har flest andel kvinner i professor II-stilling med 37,2 %, etterfulgt av UiA med 33,7 % og UiO med 28,4 %.

Postdoktorer ved universitetene i Norge

Postdoktorstillingen er en rekrutteringsstilling og sier noe om grunnlaget for framtidens universitet og mulighetene for et mer kjønnsbalansert akademia.

Tabell 14: Kvinnelige postdoktorer i perioden 2012 – 2015, nasjonalt (DBH)

Institusjonsnavn	2012	2013	2014	2015
	% kvinner	% kvinner	% kvinner	% kvinner
NMBU			59,3	62,3
NTNU	40,9	38,0	38,0	35,1
UMN	51,0	55,2		
UiA	50,4	58,5	55,0	69,2
UiB	54,5	51,9	50,8	46,6
UiN	33,3	42,9	49,1	49,3
UiO	46,8	47,0	45,3	44,3
UiS	56,7	68,0	57,2	51,8
UiT	49,8	51,1	46,6	51,2
Sum	47,5	47,0	45,9	44,3

Andelen kvinnelige postdoktorer på landsbasis har de siste årene gått gradvis ned fra 47,5 % i 2012 til 44,3 % i 2015. Det ser ut til at det varierer en del mellom institusjonene. UiA har størst andel kvinnelige postdoktorer med en andel på 69,2 %, en økning på hele 18,8 prosentpoeng i perioden 2012-2015. NMBU følger deretter med en andel på 62,3 %. Mens det ved NTNU, UiB og UiO er en synkende kurve i perioden 2012 -2015. UiN har i perioden hatt en vekst på 16 prosentpoeng fra 33,3 % i 2012 til 49,3% i 2015.

Kjønnsbalanse blant studentene

Det har over flere år vært en liten overvekt av totalandelen kvinnelige studenter ved UiO, men det er store forskjeller på fagområder og noen fakulteter har utfordringer knyttet til skjev kjønnsbalanse på sine studieprogram. Et av måltallene i handlingsplan for likestilling og

kjønnsbalanse 2015 -2017 er derfor å øke andel av det underrepresenterte kjønn med minst 5 % i studieprogram med skjev kjønnsbalanse. Det jobbes både fra sentralt hold og ute på enhetene med å rekruttere studenter av begge kjønn.

Studenter ved UiO

60,0 % av totalandelen semesterregistrerte studenter ved UiO i 2015 var kvinner. Det er en svak nedgang fra året før hvor det var 60,2 % kvinnelige studenter. Det er som nevnt over store forskjeller på fagområdene når det kommer til kjønnsbalansen på studiene. Figuren under viser andelen studenter fordelt på fakulteter ved UiO, kontrollert for kjønn i 2015.

Deler man opp i vårsemester og høstsemester får man henholdsvis 60,3 % kvinner og 59,7 % kvinnelige studenter.

Ser man nærmere på fagområdene over tid kan man se på utviklingen. Tabellen under viser fordelingen av kvinnelige og mannlige studenter på høstsemesteret i perioden 2013 – 2015 kontrollert for fakultet.

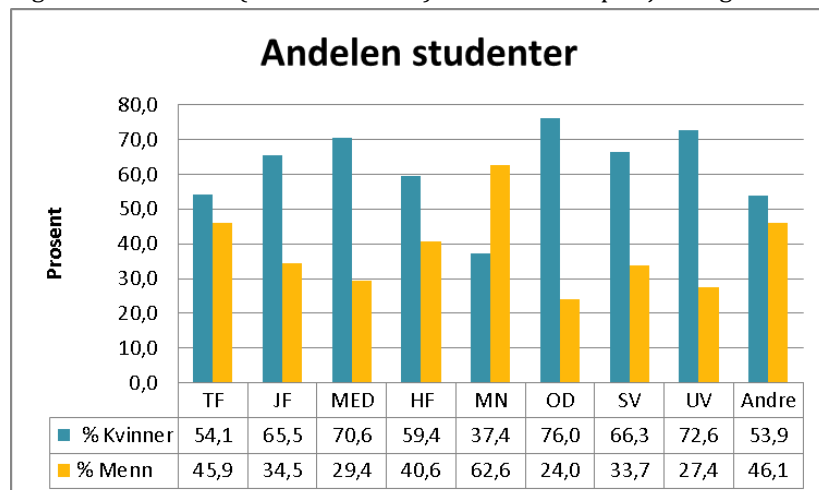
Tabell 15: Andel studenter fordelt på kjønn og fakultet i høstsemesteret i 2013-2015 (FS)

Fakultet	2013				2014				2015			
	Kvinner Totalt	%	Menn Totalt	%	Kvinner Totalt	%	Menn Totalt	%	Kvinner Totalt	%	Menn Totalt	%
TF	186	53,8	160	46,2	175	55,7	139	44,3	164	54,1	139	45,9
JF	2956	64,9	1602	35,1	2969	65,3	1576	34,7	2978	65,5	1569	34,5
MED	1519	68,8	688	31,2	1485	69,6	648	30,4	1555	70,6	648	29,4
HF	3818	60,2	2529	39,8	3768	60,6	2453	39,4	3641	59,4	2484	40,6
MN	1948	37,2	3290	62,8	2056	37,1	3482	62,9	2156	37,4	3614	62,6
OD	301	75,8	96	24,2	306	78,7	83	21,3	310	76,0	98	24,0
SV	3269	65,2	1745	34,8	3257	66,7	1627	33,3	3306	66,3	1683	33,7
UV	2444	73,1	899	26,9	2445	73,5	883	26,5	2585	72,6	978	27,4
Andre	100	62,9	59	37,1	85	61,2	54	38,8	268	53,9	229	46,1
SUM	16541	59,9	11068	40,1	16546	60,2	10945	39,8	16963	59,7	11442	40,3

Tabellen viser at i perioden 2013-2015 har det vært en økning på totalt 796 semesterregistrerte studenter på høstsemesteret. Fordelingen av kvinner og menn har vært noenlunde jevn. For flere av fakultetene varierer andelen kvinner og menn noe fra år til år i denne perioden, men det har ved JF og MED vært en jevn vekst i andelen kvinner. Ytterpunktene viser at det ved OD er 76 % kvinnelige studenter, mens det ved MN er 37,4 % kvinner som er semesterregistrert på høstsemesteret i 2015.

Under følger en figur som viser fordelingen av studerende kvinner og menn i 2015 fordelt på fakultetene. Figuren er basert på tabellen over, og er med på å synliggjøre kjønnsbalansen ved de ulike fagområdene på en enkel måte.

Figur 16: Studenter (høstsemesteret) i 2015 fordelt på kjønn og fakultet (FS)



Figuren viser at det er kun ved MN at andelen mannlige studenter er flere enn andelen kvinnelige studenter.

Kjønnsbalanse i utvalgte studieprogrammer

Det er enkelte studieprogram som skiller seg spesielt ut når det gjelder kjønnsbalanse i rekrutteringsgrunnlaget. Under følger en oversikt over utviklingen ved utvalgte studieprogram.

Tabell 16: Andel semesterregistrerte (høstsemesteret) kvinnelige studenter ved utvalgte studieprogram ved UV i perioden 2012 – 2015 (FS)

Studieprogram	2012		2013		2014		2015	
	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt
Praktisk-pedagogisk utdanning, ettårig studium	58	139	58	153	66	171	60	172
Praktisk-pedagogisk utdanning, deltid	61	136	68	165	62	157	60	151
Praktisk-pedagogisk utdanning Teach First Norway	44	18	29	14	53	17	70	10
Lektor- og adjunktprogrammet	67	306	66	168	72	60	62	29
Pedagogikk *	87	213	83	206	76	199	75	194
Lektorprogrammet	65	674	62	833	64	974	64	1060

* Master

Tabellen viser at ved de utvalgte studieprogrammene ved UV er det en underrepresentasjon av mannlige studenter. Ved alle programmene er andelen kvinner på 60 % eller mer. Flere av programmene har hatt en økning i andelen menn. UV er ett av fakultetene som har jobbet mye med kjønnsbalansen blant studentene over tid. Dette blir omtalt under neste hovedoverskrift.

Tabell 17: Andel semesterregistrerte (høstsemesteret) kvinnelige studenter ved to utvalgte studieprogram med stor grad av kjønnsubalanse (FS)

Studieprogram	2012		2013		2014		2015	
	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt
Odontologi	76	322	75	296	77	291	75	303
Profesjonsstudiet i psykologi	80	580	80	611	80	643	81	662

På begge disse programmene er andelen kvinner stor, henholdsvis 75 % ved Odontologi og 81 % ved profesjonsstudiet i psykologi i 2015. Andelen kvinner ser ut til å gå noe opp og ned ved Odontologi, mens den ved profesjonsstudiet i psykologi har holdt seg jevnt på 80 %. Det er en økning på 1 prosentpoeng i 2015. Fakultetene har jobbet med denne utfordringen over flere år, særlig ved psykologi. Dette vil bli omtalt senere i rapporten.

Selv om det jevnt over er flere kvinnelige studenter ved UiO er det fortsatt fagområder som er mannsdominerte. Også ved disse studiene jobbes det aktivt for å gjøre noe med rekrutteringsgrunnlaget.

Tabell 18: Andel semesterregistrerte (høstsemesteret) kvinnelige studenter ved utvalgte studieprogram* ved Informatikk i perioden 2012-2015 (FS)

Informatikk Studieprogram	2012		2013		2014		2015	
	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt
Informatikk	9	32	9	11	0	1	0	1
Design, bruk, interaksjon	37	187	37	215	4	233	38	242
Nanoelektronikk og robotikk	6	116	1	117	9	142	10	164
Programmering og nettverk	9	349	12	444	11	488	13	519
Språk og kommunikasjon	3	101	4	119	34	129	30	126

*Bachelor

Tabellen over viser at andelen kvinner holder seg ganske jevnt lav ved disse studieprogrammene. Svak økning for noen program.

Arbeid med kjønnsbalanse blant studentene

UiO ved Avdeling for fagstøtte (AF) gjennomfører en rekke rekrutteringsaktiviteter på vegne av alle studieprogrammer og institusjonen i seg selv, som ca. 300 årlige skolebesøk fra UiO og mange innkommende skolebesøk, 10-12 utdanningsmesser, sosiale medier (Facebook, Snapchat, Instagram), Åpen dag, muntlig kommunikasjon med søkere (Knutepunktet, opptak), nettsider rettet mot søkere og betalt annonsering mot søkere og foreldre.

- *Kjønn i rekrutteringstiltakene:* I de nevnte aktivitetene er kjønn en viktig dimensjon som tas hensyn til, for eksempel ved å rekruttere mannlige skolebesøkere, veilede fakulteter/institutter i utvikling av nettsider for å appellere til begge kjønn, virksomhet i sosiale medier som vil treffe alle søkergrupper. Det mest synlige virkemiddelet for å bidra til jevn kjønnsbalanse i søkermassen finnes imidlertid i annonseringen, hvor jevn kjønnsrepresentasjon i valg av modeller er viktig. I tillegg forsøker vi å velge modeller og budskap som «bryter» med tradisjonelle kjønnsstereotyper i utdanningsvalg og som er i tråd med fakultetenes utfordringer, for eksempel en mannlige psykolog, en kvinnelig teknolog etc.

- *Kjønn som tema for fagstøtte:* AF gir utstrakt fagstøtte til fakulteter og institutter som ønsker å rekruttere flere av underrepresentert kjønn og har vært sparringspartner og bidragsyter inn i UV, SV og HF sine satsninger med å rekruttere søkere med underrepresentert kjønn.
- *Kompetansebygging om kjønn og studievalg:* Ved flere anledninger har kjønn og utdanningsvalg vært et tema i Nettverk for studentrekruttering, for å bygge kompetanse og møte fagfolk som forsker på denne tematikken.

Flere fakulteter og enheter jobber aktivt med kjønnsbalansen ved sine studieprogram, og flere fikk i 2015 tildelt likestillingsmidler for å bidra til dette arbeidet. Under følger en kortfattet beskrivelse av de fakultetene som spesielt har jobbet med å rekruttere søkere av underrepresentert kjønn.

Psykologisk institutt (PSI) ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV)

PSI har jobbet målrettet siden 2012 med å rekruttere menn til profesjonsstudiet i psykologi. I 2012 brukte instituttet ressurser på å samle innsikt om målgruppene, terskler for å søke på studieprogrammet, og planla aktuelle tiltak som de har rullet ut fra og høsten 2012 og til i dag. Tiltakene er i hovedsak rekrutteringsfilm (lagt ut på programbeskrivelsen for det aktuelle studiet og spredd i sosiale medier), bearbeidelse av tekster og bilder på programbeskrivelsen på nett, skolebesøksordning (ca. 10 årlige besøk til PSI), psykologilunsj i 2013 med ca. 500 deltakere, oppringning av mannlige søkere i perioden mellom tilbudsbrev og svarfrist og de arrangerte en guttedag i 2015.

PSIs egne gjennomganger av søker- og studenttall viser ingen positiv sammenheng mellom tiltakene og søkertall.

Institutt for informatikk (IFI) ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN)

IFI har jobbet med å rekruttere jenter til studieprogrammer innen informatikk siden 90-tallet. De har iverksatt en rekke tiltak som Jentedagen for nye jenter på informatikkprogrammene, har egne nettressurser for jenter som er nysgjerrige på informatikkfaget, arrangerer IT-camp for jenter, har et eget «jenterom» som faglig og sosial møteplass for jenter. IFI har en egen handlingsplan for jenter og informatikk og arbeidet skal både stimulere til økt rekruttering av jenter til informatikkprogrammene og bedre gjennomføringen for jenter som studere på IFI.

Institutt for pedagogikk (IPED) og Institutt for spesialpedagogikk (ISP) ved Det utdanningsvitenskapelige fakultet (UV)

Instituttene har siden 2012 jobbet med å rekruttere mannlige studenter med minoritetsbakgrunn til bachelor i pedagogikk og bachelor i spesialpedagogikk. Tiltakene har i første omgang bestått i å samle innsikt om målgruppene og terskler for å søke på studieprogrammene. Så har skoler i Oslo og Akershus blitt invitert til å besøke UV og fakultetet har også reist ut på ca. 10 skolebesøk i året til skoler på Østlandet. UV har også ringt opp søkere i perioden mellom tilbudsbrev og svarfrist.

UVs egne gjennomganger av søker- og studenttall viser at antallet mannlige søkere til bachelor i spesialpedagogikk og pedagogikk i perioden 2015-2015. For bachelor i spesialpedagogikk har imidlertid mannlige søkere falt fra i perioden mellom søknadsfrist og studiestart og antallet mannlige studenter som får tilbud om studieplass forblir uendret. For bachelor i pedagogikk har det vært en markant økning også blant mannlige søkere som har takket ja til studieplass, men det gjenstår å se gjennomføringsraten til disse studentene. UV vektlegger at tiltakene har hatt effekt for å rekruttere mannlige minoritetssøkere, men det er uvisst hvorvidt disse søkerne vil resultere i flere mannlige kandidater i pedagogikk med minoritetsbakgrunn.

Institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH) ved Det humanistiske fakultet

Våren 2014 fikk IAKH laget en film som skulle bidra til å rekruttere jenter til bachelorprogrammet i historie. Filmen ble spredd på sosiale medier (bl.a. UiOs sentrale Facebook-side) og lagt ut på programbeskrivelsen på nett.

IAKHs egne gjennomganger viser ingen positiv sammenheng mellom tiltaket og søkertall.

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.

For uten UiOs overordnede handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse har alle fakultetene egne handlingsplaner for likestilling som angir de utfordringene det enkelte fakultet står ovenfor og hvilke tiltak de dermed vektlegger. UiOs likestillingsmidler fordeles mellom aktiviteter styrt fra sentraladministrasjonen og aktiviteter ute på enhetene. Det sist nevnte fordeles etter søknad fra enhetene. Under følger en oversikt over enhetenes rapportering på deres arbeid med likestilling, kjønnsbalanse og mangfold.

Det er totalt 12 enheter, 8 fakulteter, 2 museer og 2 av sentrene underlagt universitetsstyret, som har rapportert spesielt på likestilling og mangfold i 2015.

Likestillingsarbeid

Hvilke likestillingsutfordringer har hatt særlig fokus på deres enhet i 2015?

Antall svar	Svaralternativer
9	Rekruttering av det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger
5	Kjønnsbalanse blant studenter
1	Kjønnsbalanse i administrasjonen
4	Lederes ansvar for likestilling
2	Tilrettelegging ved graviditet og omsorgsoppgaver
2	Kjønnsdiskriminering
1	Andre

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

Rekruttering av det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger har hatt særlig fokus ved UiO i 2015, men også kjønnsbalanse blant studentene og leders ansvar for likestilling.

Hvordan fremmer enheten et tydelig lederansvar for likestilling?

Antall svar	Svaralternativer
2	Via kompetansetiltak
9	Via strategidokumenter
12	Ved at det er tema på ledermøter
2	Annet

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

Samtlige enheter har svart at likestilling er tema på ledermøter. 9 enheter har strategidokumenter som tydeliggjør at likestilling er et lederansvar.

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

Antall svar	Svaralternativer
4	I stor grad
8	I liten grad
0	Vet ikke

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

Kun 4 av 8 enheter praktiserte i stor grad moderat kjønnskvoltering i 2015. Det kan ha en sammenheng med at man ikke har vært oppe i rekrutteringssituasjoner i 2015 hvor det har vært to tilsvarende like gode kandidater til en stilling.

Rapportering om tildelte likestillingsmidler 2015

9 av 12 enheter ble i 2015 tildelt likestillingsmidler fra UiO. Det er viktig å merke seg at ikke alle enhetene søkte om midler og at det er et krav om at enheten skal kunne knytte tiltakene opp mot fagmiljøets egen handlingsplan for likestilling, samt at enheten må stille med en egenandel. Rapporteringen viser at en god del av tiltakene er gjennomført i løpet av 2015, men at enkelte tiltak er utsatt av ulike årsaker. For MN handler det for eksempel mye om omdisponeringer knyttet til at de ble tildelt BALANSE-midler fra Norges Forskningsråd i 2015.

Det ble i 2015 gitt midler til mange ulike type tiltak. Noen tiltak er nye, mens flere av tiltakene er satsningsområder som har vært jobbet med over tid. Tiltak knyttet til kjønnsbalanse i studentmassen ved enkelte enheter har hatt et stort fokus over flere år. Skolebesøksordning, deltagelse på utdanningsmesser, aktiv bruk av sosiale medier og rekrutteringsfilmer er noen av virkemidlene. Jentecamp på IFI og Guttedag på PSI er andre type tiltak som er viktig i denne sammenheng.

Mens tiltak som har rettet seg mot de vitenskapelig ansatte har for eksempel vært reisestipend, skriveseminar, medietreningskurs og kurs i forskningsveiledning og forskningsledelse, for å nevne noe. Flere enheter har lagt til rette for at man skal bruke kvalifiseringsstipend på en effektiv måte. Ved en enhet er det arrangert likestillingsseminar for ledelsen ved fakultet og instituttene, mens en annen har fått et fakultært likestillingsnettverk på fote. Begge tiltak har opplevd gode resultater.

Vurdering av effekt

Fakultetene ble spurt om de kunne vurdere effekten av tiltakene de har satt i verk. Hovedvekten i svarene er at effekten først vil bli klar på lengre sikt. Dette er i tråd med annet endringsarbeid, som viser at endring tar tid. Likevel meldes det om gode tilbakemeldinger fra deltagerne og at enkelte tiltak er blitt integrert i ordinær virksomhet.

For MN som i 2015 fikk tildelt BALANSE-midler fra Norges Forskningsråd til et stort 3- årlig prosjekt³, er det viktig å understreke at deres arbeid nettopp er ment å bidra til varige kulturendring på fakultetet, og at dette er et langsiktig arbeid som ikke gir målbare effekter umiddelbart.

Ved HF ble det i 2015 jobbet aktivt med å oppfordre kvinner til å søke instituttlederstillinger. Det resulterte i flere kvinnelige ledere. De har også gjennomført coachinggrupper for lektorer som ønsker å søke kompetanseopprykk. I denne gruppen er det flest kvinne, og flere ønsker å søke opprykk snarlig.

UV på sin side har sett resultater av sitt langvarige arbeid med å rekruttere flere mannlige søkere til pedagogikk. De har hatt en økning fra 13 % i 2012 til 25 % i 2015 i andelen mannlige

³ [FRONT nettside](#)

studenter på master i pedagogikk. Fakultetet har igjennom flere år gjennomført tiltak og dette kan være årsaken til økningen.

Kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuensis som tildeles fra sentralt hold, trekkes fram som et nyttig og viktig tiltak som trolig har effekt på kjønnsbalansen ved UiO.

Mangfold og nedsatt funksjonsevne

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering og for likestilling. Rapportering om mangfold og nedsatt funksjonsevne gjelder både vitenskapelige og teknisk-administrativt ansatte.

Mangfold

4 enheter har hatt mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for etniske/kulturelle minoriteter i 2015, mens 2 enheter vurderer om de må utarbeide mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for etniske/kulturelle minoriteter i årene som kommer.

Etnisk mangfold/internasjonalisering: På hvilke områder har enheten drøftet/gjennomført tiltak i 2015?

Antall svar	Svaralternativer
9	Språklig tilrettelegging
3	Kompetansetiltak
6	Tilrettelegging av sosiale arrangementer
2	Annet

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

9 enheter har svart at de har drøftet/gjennomført språkligtilrettelegging, og 6 enheter rapporterer om at de har drøftet/gjennomført tiltak med tilrettelegging av sosiale arrangementer. For eksempel har en enhet innført markering av samisk nasjonaldag.

Nedsatt funksjonsevne

Halvparten av enhetene rapporterer om at de har hatt mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne i 2015. Det gjelder både konkret fysisk tilrettelegging, utprøving av mulig tilrettelegging og ved at man inkluderer dette perspektivet i planene for nytt bygg.

Nedsatt funksjonsevne: På hvilke områder har enheten drøftet/gjennomført tiltak i 2015?

Antall svar	Svaralternativer
7	Fleksibel arbeidstid
1	Tilrettelegging av intern kommunikasjon
5	Teknisk tilrettelegging
3	Annet

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

Flere enheter benytter fleksibel arbeidstid som en måte å tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Det er flere enheter som har iverksatt teknisk tilrettelegging i 2015. En enhet melder om at de har hatt en økt bevissthet og mer gjennomtenkt rekrutteringsprosess og hva IA-avtalen innebærer. En annen enhet har fått 3 nye seminarrom som har universell utforming, og gjort 3 kollokvierom tilgjengelig med rullestolrampe.

Diskriminering

UiO skal rapportere på diskrimineringssaker i henhold til diskrimineringsforbudet i lovverket. Negativ forskjellsbehandling, jfr. arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringslovene, er ikke lov.

Har enheten mottatt klager på diskriminering på følgende grunnlag?

Antall svar	Svaralternativer
0	Kjønn
0	Etnisitet
0	Religion/livssyn
1	Funksjonsevne
0	Alder
0	Seksuell orientering
0	Seksuell trakassering

Det er kun en enhet i 2015 som har mottatt klage på diskriminering på grunnlag av funksjonsevne. Klagen er fulgt opp.

Tiltak i regi av UiO sentralt

Det ble også i 2015 satt av 6,5 millioner kroner til arbeid med likestilling og kjønnsbalanse ved UiO. Det ble fordelt 3 285 200 kr til lokalt arbeid, til i alt 32 tiltak. Pengene ble tildelt gjennom søknad og forutsatte en 50 % egenfinansiering. Resterende likestillingsmidler ble satt av til tiltak i regi av UiO sentralt. Følgende områder ble i 2015 prioritert, jfr. Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse.

- Tiltak for kvinnelige førsteamanuenser
 - Opprykkseminar
 - Coachinggrupper
 - Kvalifiseringsstipend
- Tiltak for kvinnelige postdoktorer
 - Mentorprogram
 - Coachinggruppe
- Andre aktiviteter
 - Koordineringsgruppen for likestilling
 - 8. mars seminar
 - Seminar: Forsker, forelder og eksellent – et spørsmål om kjønn?
 - Samarbeid med Universitetet i Limoges, Frankrike

Tiltak for kvinnelige førsteamanuenser

Hovedmål 2 i Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015 -2017 er at andelen kvinner i vitenskapelige stillinger skal øke. Førsteamanuensis er det første faste stillingsnivået for vitenskapelige ansatte, og det er derfor en viktig gruppe å satse på i arbeidet med å oppnå kjønnsbalanse.

Opprykkseminar

Det ble arrangert to opprykkseminar, et på våren og et på høsten 2015. Formålet med seminaret er å gjøre opprykksmulighetene ved UiO ytterligere kjent, og inspirerer deltagerne til å ta steget ut og søke om opprykk. Seminaret består hovedsakelig i at opprykksreglene blir gjennomgått, og at to nylig oppnevnte professorer deler av sine erfaringer og tips til søknadsskriving. Seminaret

er også en viktig arena for å informere om de andre tiltakene som er rettet mot denne stillingsgruppen.

Coachinggrupper

Det ble gitt tilbud om coachinggrupper i både vårsemesteret og høstsemesteret i 2015. Coachinggruppene har som hensikt å skape et nettverk hvor deltagerne sammen holder fokus på hovedmålet som er opprykk til professor. Gruppene ledes av en profesjonell coach med lang erfaring fra universitetsmiljøet.

I vårsemesteret ble det satt opp totalt 3 coachinggrupper, 1 med engelsk som hovedspråk og 2 med norsk som hovedspråk. Det var 15 deltagere totalt. På høstsemesteret ble det satt opp 1 coachinggruppe med engelsk som hovedspråk. Det var i alt 7 stykker som ønsket å delta i coachinggruppe høsten 2015. Tiltaket får gode tilbakemeldinger.

Kvalifiseringsstipend

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 lyst ut kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuensis både på våren og på høsten 2015. På våren ble det gitt totalt 18 stipend av kroner 100 000kr pr stipend. Mens det på høsten ble tildelt 12 kvalifiseringsstipend.

Tiltak for kvinnelige postdoktorer

Det er på postdoktor nivået at andelen menn går forbi andelen kvinner og deretter øker forskjellene som kjent. Det kan se ut til at noe skjer i postdoktor perioden, og det noe ser ut til å ramme kvinner mer enn menn.

Mentorprogram

Høsten 2015 ble det startet to parallelle mentorprogram for kvinnelige postdoktorer, ett på norsk og ett på engelsk. Det var i alt 69 påmeldte til programmene som til sammen har 36 plasser. Programmet består i individuelle møter mellom en professor og en postdoktor, samt fellessamlinger. Programmet løper i ett år, og avsluttes derfor først juni 2016. Programmet har igjennom flere år fått gode evalueringer, noe som gjenspeiles i det høye søkerantallet.

Coachinggruppe

På grunn av den store pågangen til mentorprogrammet ønsket Avdeling for personalstøtte å prøve ut muligheten for bruk av coachinggruppe for denne stillingsgruppen. Formålet med dette tiltaket er å bidra til kvinnelige postdoktorers karriereutvikling gjennom gruppeveiledning som "skreddersys" til gruppens behov. Som en pilot ble tilbudet gitt til alle de som ikke fikk plass i årets mentorprogram. 12 takket ja til 3 møter a 3 timer med konsulentene fra Institutt for medskapende ledelse, som gjennomførte intervjuene til mentorprogrammet. Gruppen fikk også diskutere utfordringer og muligheter med en erfaren professor/dekan.

Erfaringen med og evalueringen av tiltaket viste at coachinggruppe ikke kan erstatte eller måle seg med et mentorprogram.

Andre aktiviteter

Likestillingsrådgiveren ved UiO er del av Avdeling for personalstøtte sin HR-utviklings gruppe. Avdelingen forsøker å integrere likestilling og kjønnsbalanse i arbeidet ved avdelingen.

Koordineringsgruppen for likestilling

Koordineringsgruppen for likestilling ledes av prorektor og består av representanter fra alle fakultetene og museene, kjønnsforskingsmiljøet, studentene og forskningsadministrativ avdeling. Gruppens hovedoppgave er å bidra til strategiske diskusjoner og målutforming av likestillingsarbeidet ved UiO. Likestillingsrådgiveren er sekretær for gruppen.

I 2015 hadde gruppen 3 møter i vårsemesteret og 2 møter i høstsemesteret. En av de viktigste sakene som ble diskutert i 2015 var oppfølging av handlingsplanens hovedmål 3: Bedre kjønnsbalansen ved alle studieprogram.

8.mars seminar

Den internasjonale kvinnedagen markeres årlig med et seminar den 8.mars i samarbeid med Senter for tverrfaglig kjønnsforskning. Årets 8.mars seminar tok utgangspunkt i de siste årenes oppblomstring av feministisk engasjement i den norske offentligheten, og fikk derfor navnet «De nye feminismene». Seminaret ble åpnet av Rektor Ole Petter Ottersen og ble avholdt i Gamle festsal.

Seminar: Forsker, forelder og eksellent – et spørsmål om kjønn?

I forbindelse med ferdigstillingen av rapporten «Kjønn, veiledning og omsorgsansvar» ble det høsten 2015 arrangert et seminar som satte søkelyset på forskerroller, foreldreskap og likestilling. Det ble diskutert hvilke forskere dagens og morgendagens universitet oppmuntrer, og hvordan kjønn og omsorgsansvar spiller inn i dette. Rapporten publiseres først i 2016.

Samarbeid med Universitetet i Limoges, Frankrike

Det ble i 2014 inngått en samarbeidsavtale med Universitetet i Limoges, i forbindelse med at de har opprettet et prosjekt, Equalim Procjet, som har som mål å fremme likestilling i forskning, undervisning og ledelse ved universitetet i Limoges. De ønsket å se på god praksis ved andre europeiske universiteter, der i blant ved UiO.

Høsten 2015 kom en delegasjon fra prosjektgruppen for å få et innblikk i hvordan UiO arbeider med kjønnsbalanse og likestilling, både for ansatte og studenter. Rammen for programmet var først å gi et overordnet bilde av likestillingsarbeidet og status ved UiO samlet. Deretter ble det presentert situasjonsrapporter og praksis fra enhetene.

I november reiste 3 deltagere fra UiO, der i blant personal direktøren, til Limoges på et internasjonalt seminar for å profilere UiO, likestillingspolitikken ved UiO og Senter for tverrfaglig kjønnsforskning. Det ble holdt til sammen 4 innlegg fra UiO sin side på seminaret. Seminaret fungerte som en nyttig arena for erfaringsutveksling, og gode kontakter.

Gjennomsnittslønn i ulike stillingskategorier

I denne delen vil det bli gjort rede for kvinner og menns gjennomsnittslønn innen ulike stillingskategorier. I gjennomsnitt tjener kvinner og menn ved UiO noenlunde det samme innen administrasjon og tekniske stillinger, men for noen av stillingskategoriene er det fortsatt et gap mellom kvinner og menns lønn.

Det er foretatt en inndeling av stillingsnivå for hver stillingsgruppe etter mal fra tidligere år for å kunne sammenligne tallene over tid. Tabellene viser faste stillinger, hvis ikke annet er opplyst.

Det samlede lønnsnivået ved UiO har i gjennomsnitt økt med 7,2 % fra 2014 til 2015. Kvinner tjener i gjennomsnitt 96,5 % av menns lønn⁴.

⁴ Her er det regnet med faste stillinger i alle kategorier, bortsett fra for ph.d.- og postdoktorstillingene.

Administrative stillinger

Stillingsnivåene innenfor stillingsgruppen administrasjon:

Toppleidelse	Rektoratet, universitetsdirektør
Mellomledelse	Kontorsjefer, seksjonssjefer, avdelingsledere, underdirektører, avdelingsdirektører og ass. direktører
Kategori 1	Hovedbibliotekar, seniorrådgiver, senioringeniør og avd. tannlege
Kategori 2	Seniorkonsulent, spesialbibliotekar og rådgiver
Kategori 3	Førstekonsulent
Kategori 4	Konsulent og bibliotekar

Tabellen under viser gjennomsnittslønn for stillingsnivåene referert til over innenfor stillingsgruppen administrasjon.

Tabell 19: Gjennomsnittslønn - årsverk per helhetsekivalens* for faste ansatte i administrasjon (SAP)

Administrasjon	Antall totalt	Kvinne - gjennomsnittslønn	Mann - gjennomsnittslønn	Kvinner lønn i % av menns
Mellomledelse	276	684 759	729 054	93,9
Kategori 1	242	604 993	650 627	93,0
Kategori 2	678	525 395	539 557	97,4
Kategori 3	254	472 812	494 382	95,6
Kategori 4	70	420 683	425 863	98,8

*Fastlønn uten faste tillegg - det er ikke tatt hensyn til hvor lenge den enkelte har vært ansatt (Snittlønn er beregnet ut fra total lønn/årsverk, ikke antall ansatte)

Kvinner har lavere gjennomsnittslønn enn menn på alle stillingsnivåene innenfor stillingsgruppen administrasjon. Det er innenfor de to øverste stillingsnivåene forskjellen er størst. Først nevnte er en endring fra året før, hvor kvinner hadde høyere lønn enn menn innenfor kategori 3 og 4.

Tabell 20: Antall ansatte, fordelt på kjønn i faste stillinger innenfor stillingsgruppen administrasjon (SAP)

Administrasjon	Antall totalt	Mann	Kvinne	% kvinne
Mellomledelse	276	107	169	61,2
Kategori 1	242	94	148	61,2
Kategori 2	678	164	514	75,8
Kategori 3	254	63	191	75,2
Kategori 4	70	24	46	65,7

Det er flere kvinner innenfor alle disse stillingsnivåene. Andelen er over 60 % jevnt over. Det er innenfor Kategori 2 og Kategori 3 vi finner flest kvinner med over 75 % kvinner. Det er noen forskjeller i antallet kvinnelige ansatte fra 2014 til 2015. Det er i kategori 4 man finner den største endringen fra 73 % kvinner i 2014 til 65,7 % kvinner i 2015.

Tekniske stillinger

Stillingsnivåene innenfor stillingsgruppen teknisk:

Kategori 1	Senioringeniør
Kategori 2	Overingeniør
Kategori 3	Spesialbibliotekar
Kategori 4	Avdelingsingeniører, renholdsleder, renholder, driftsleder, driftstekniker og forskningstekniker

Ved UiO i 2015 var kun kategori 1,2 og 4 i bruk innenfor denne stillingsgruppen. Det samsvarer med året før.

Tabell 21: Gjennomsnittslønn - årsverk per helhetsekvivalens* for faste ansatte i stillingsgruppen teknisk (SAP)

Teknisk	Antall totalt	Kvinne - gjennomsnittslønn	Mann - gjennomsnittslønn	Kvinneres lønn i % av menns
Kategori 1	306	591 254	599 553	98,6
Kategori 2	302	516 521	535 160	96,5
Kategori 4	273	435 736	422 778	103,1

*Fastlønn uten faste tillegg - det er ikke tatt hensyn til hvor lenge den enkelte har vært ansatt (Snittlønn er beregnet ut fra total lønn/årsverk, ikke antall ansatte)

Tabell 21 gir oversikt over gjennomsnittslønn for de tre stillingsnivåene innenfor stillingsgruppen teknisk. Menn tjener mer enn kvinner i begge de to øverste stillingsnivåene, mens for det laveste stillingsnivået, kategori 4, har kvinner høyere lønn enn menn. Det samsvarer med året før.

Tabell 22: Antall ansatte, fordelt på kjønn i faste stillinger innenfor stillingsgruppen teknisk (SAP)

Teknisk	Antall totalt	Mann	Kvinne	% kvinne
Kategori 1	306	240	66	21,6
Kategori 2	302	193	109	36,1
Kategori 4	273	174	99	36,3

Det er flere menn enn kvinner innenfor alle nivåene av stillingsgruppen teknisk. Det samsvarer med tallene fra 2014. Innenfor alle kategoriene jobber det mange flere menn enn kvinner. Det er færrest kvinner i kategori 1 med 21,6% kvinner. Ved de to neste nivåene er andelen om lag 36% kvinner.

Vitenskapelige stillinger

Stillingsnivåene innenfor stillingsgruppen vitenskapelige:

Toppledelse	Dekaner og instituttledere
Mellomledelse	Professor, forsker, førsteamanuensis og førstelektor
Kategori 1	Forskere og universitetslektor
Kategori 2	Postdoktorer
Kategori 3	Stipendiater

For stillingsgruppen vitenskapelige er det to kategorier som skal være midlertidige stillinger, og det er kategori 2 og 3. For disse kategoriene er det midlertidigansatte som oppføres i tabellen under. For de øvrige stillingsnivåene er det faste ansatte som benevnes.

Tabell 21: Gjennomsnittslønn årsverk per helhetsekvivalens* for ansatte i stillingsgruppen vitenskapelige (SAP)

Vitenskapelige	Antall totalt	Kvinne - gjennomsnittslønn	Mann - gjennomsnittslønn	Kvinneres lønn i % av menns
Toppledelse	41	936 100	958 721	97,6
Mellomledelse	1313	734 498	783 038	93,8
Kategori 1	303	575 271	600 770	95,8
Kategori 2	532	555 246	575 327	96,5
Kategori 3	1099	478 375	486 258	98,4

*Fastlønn uten faste tillegg - det er ikke tatt hensyn til hvor lenge den enkelte har vært ansatt (Snittlønn er beregnet ut fra total lønn/årsverk, ikke antall ansatte)

Innenfor alle stillingsnivåene i stillingsgruppen vitenskapelige tjener menn mer enn kvinner. Det er innen Mellomledelse og Kategori 1 at forskjellen er størst. Forskjellene i lønn for de to øverste kategoriene, toppledelse og mellomledelse, har gått noe ned fra 2014 til 2015. For kategori 1 har forskjellen i lønn økt fra 2014 til 2015. I 2014 hadde kvinner høyere lønn enn menn innen denne kategorien, mens i 2015 er tendensen snudd. Dette samtidig med at antall faste innen denne kategorien har gått ned fra 316 ansatte i 2014 til 303 ansatte i 2015. Innenfor kategori 2 og 3 har forskjellene mellom kvinner og menns lønn økt. Kvinner hadde høyere lønn enn menn i kategori 2 i 2014, mens kvinner i 2015 har 96,5 % av menns lønn innen denne kategorien. For kategori 3 har forskjellen mellom kjønnes lønn økt.

Tabell 22: Antall ansatte, fordelt på kjønn i faste stillinger innenfor stillingsgruppen vitenskapelige (SAP)

Vitenskapelige	Antall totalt	Mann	Kvinne	% kvinne
Toppledelse	41	24	17	41,5
Mellomledelse	1313	852	461	35,1
Kategori 1	303	174	129	42,6
Kategori 2	532	299	233	43,8
Kategori 3	1099	499	600	54,6

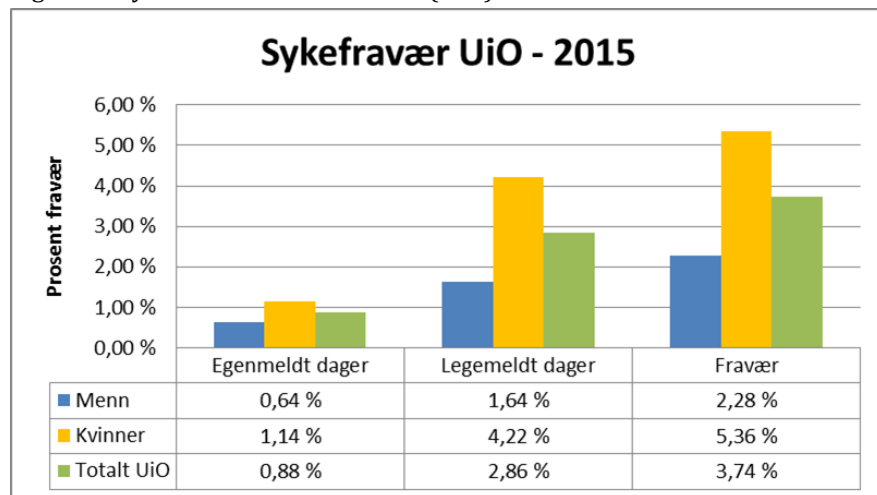
Tabellen viser at det er flere menn ved alle stillingsnivåene, bortsett fra innenfor Kategori 3, hvor andelen kvinner er 54,6%. Det er innenfor nivået Mellomledere det er færrest kvinner med en andel på 35,1%, mens for de øvrige ligger andelen på litt over 40%. For de tre øverste nivåene i tabellen har antall kvinner i disse stillingene økt, mens antall menn har gått ned sammenlignet med antallet i 2014. For de to nederste kategoriene har både antall kvinner og menn økt i 2015 sammenlignet med året før.

Sykefravær

Universitetet i Oslo har et lavt stabilt sykefravær, og det har ikke vært vesentlig endringer de siste årene. Gjennomgående har kvinner et høyere sykefravær enn menn.

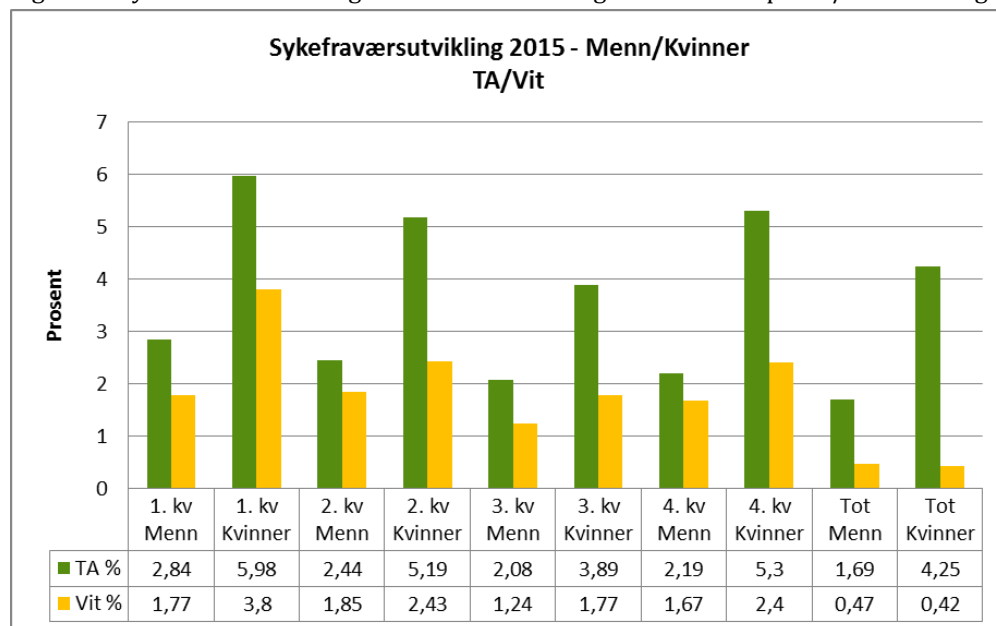
Sykefravær deles inn i egenmeldt og legemeldt sykefravær. Kategorien Fravær er en samlet kategori for egenmelding, legemeldt og hjemme med sykt barn.

Figur 17: Sykefravær ved UiO i 2015 (SAP)



Figuren viser at kvinner har høyere andel egenmeldinger og legemeldt fravær enn menn. Denne tendensen har vært lik over flere år og er å finne igjen på landsbasis. Det samlede totale fraværet ved UiO i 2015 er på 3,75 %.

Figur 18: Sykefraværsutvikling i 2015 for kvinner og menn fordelt på TA/ Vit – stillinger (SAP)



Figuren viser sykefraværsutviklingen i 2015 for kvinner og menn i teknisk-administrative (TA) stillinger og vitenskapelige (Vit) stillinger ved UiO. Kvinner har vesentlig høyere sykefravær sammenlignet med menn innenfor TA-stillinger med 4,25 % mot 1,69 %. Kvinner har også høyere sykefravær for de vitenskapelige ansatte, men her er ikke forskjellen så store. Det kan ha en sammenheng med at de vitenskapelige har en mer fleksibel arbeidssituasjon. Tidligere erfaringer med denne type rapportering har vist at det forekommer en viss underreportering blant vitenskapelige når det gjelder sykefravær.

Permisjoner

Kjønnsdelt statistikk over permisjoner kan være nyttig som indikator for likestilling på hjemmebane. For noen permisjoner må man søke om å få bruke, mens for andre permisjoner som hjemme med sykt barn har universitetet IA-avtale.

Tabellen under gir en oversikt over ulike fraværstyper i 2015, og hvordan det fordeler seg på kvinner og menn.

Tabell 23: Antall kvinner og menn fordelt på ulike fraværstyper i 2015 (SAP)

Fraværstype	Antall Kvinne	Antall Mann	% kvinner
14 dg fødsel/adopsjon m/lønn		106	0 %
Delvis permisjon u/lønn.	8	9	47 %
Forskningstermin m/lønn	15	35	30 %
Gradert foreldreperm 100 %	50	97	34 %
Gradert foreldreperm 80 %	47	16	75 %
Gradert foreldreperm u/lønn	2		100 %
Omsorgspermisjon u/lønn	421	106	80 %
Perm u/lønn tj int.org	1	7	13 %
Perm v/fødsel/adopsjon 100 %	451	186	71 %
Perm v/fødsel/adopsj. u/lønn	7		100 %
Perm v/fødsel/adopsjon. 80 %	190	92	67 %
Utdanningsperm u/lønn.	6	7	46 %
Velferdsperm. u/lønn < 1 mnd	17	8	68 %
Velferdsperm. u/lønn > 1 mnd	5	10	33 %
Velferdsperm. m/lønn	1545	852	64 %
Totalsum	2765	1531	64 %

Tabellen viser at 35 menn og 15 kvinner har hatt forskningstermin med lønn i 2015. Kvinner utgjør 71% av de som tar ut permisjon i forbindelse med fødsel/adopsjon med dekningsgrad 100%, også med dekningsgrad 80% er kvinner i klart flertall. Det er flere menn enn kvinner som har tatt ut gradert foreldrepermisjon med dekningsgrad 100 %, men når det gjelder gradert foreldrepermisjon med 80% dekningsgrad er kvinner i flertall. Kvinner tar 80 % av omsorgspermisjonene uten lønn. For velferdspermisjon uten lønn med varighet under en måned er menn i klart flertall, mens når varigheten øker til mer enn en måned er kvinner i klar overvekt.

Tabell 24: Fravær pga barns sykdom fordelt på ansatte ved UiO i 2015 (SAP)

2015	Antall tilfeller	Antall tilfeller i %	Antall fraværsdagsverk
Kvinner	1 740	61,4	2 331
Menn	1 096	38,6	1 380
Totalt	2 836		3 711

Datamaterialet baserer seg på egenregistreringer av ansatte ved UiO. 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.

Tabellen viser at kvinner er mer hjemme med sykt barn enn det menn er i 2015. Av de totalt 2836 tilfellene i løpet av 2015 har kvinner vært hjemme i 61,4 % av tilfellene.