



Likestillingsrapport for 2017

Oppsummering.....	2
Innledning.....	3
Handlingsplanen 2015-2017	3
Et tydeligere lederansvar for likestilling	4
Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke	5
Kjønnsbalanse blant studentene.....	14
Hvordan jobber fakultetene med likestilling og mangfold?	18
Tiltak i regi av UiO sentralt	21
Gjennomsnittslønn i ulike stillingskategorier	25
Sykefravær	28
Permisjoner.....	29



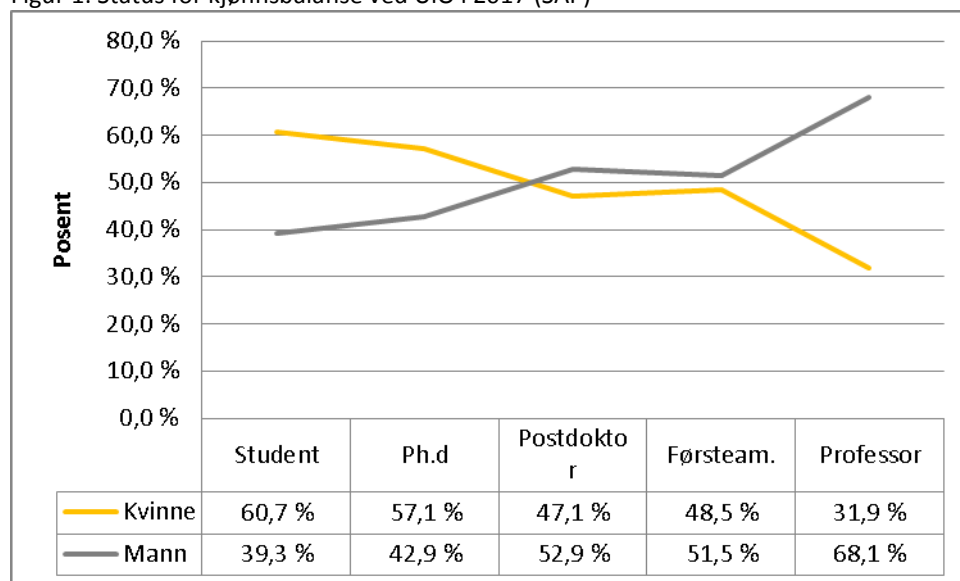
Oppsummering

Likestillingsrapporten skal gi en oversikt over resultatene av og arbeidet med Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015-2017¹ ved UiO i 2017, samt rapportering på lønn, permisjoner, sykefravær, diskriminering og aktiviteter knyttet til de andre diskrimineringsgrunnlagene.

Handlingsplanen har tre hovedmål i perioden 2015 -2017. 1. Et tydeligere lederansvar for likestilling, 2. Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke og 3. Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogram.

I 2017 økte andelen kvinner blant faste vitenskapelige til 39,2 %, mens andelen kvinner i professor II-stillinger har gått ned sammenlignet med de to foregående årene. Andelen kvinner i faglige lederstillinger har gått ned fra 40,4 % i 2015 til 34,7 % i 2017. Studenttallene er relativt stabile med en kvinneandel ved UiO på om lag 60 %, men det er store variasjoner mellom studieprogrammene når det kommer til kjønnsfordeling. Figuren under oppsummerer status for kjønnsbalanse ved UiO i 2017.

Figur 1: Status for kjønnsbalanse ved UiO i 2017 (SAP)



Det er en vertikal kjønnssegregering med en overvekt av kvinner på lavere nivå, mens det på høyere nivå er langt færre kvinner. Krysningpunktet er på postdoktornivå.

UiO setter av 6,5 millioner kroner årlig til arbeid med likestilling og kjønnsbalanse. 4 millioner av disse blir fordelt på fakultetene etter størrelses for at arbeidet skal bli tilpasset de lokale utfordringene og problemstillingene. Resterende midler benyttes til arbeid i regi av UiO sentralt blant annet igjennom å tilby mentorprogram for kvinnelige postdoktorer, opprykkseminar, kvalifiseringsstipend og coachinggrupper for kvinnelige førsteamanuensiser.

¹ Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015 – 2017: <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/likestillingsarbeid/rapporter/handlingsplan-likestilling-2015-2017.pdf>



Denne rapporten ser også på lønnsforskjeller mellom menn og kvinner. Det har vært en samlet lønnsøkning på 3,0 % i 2017.

Innledning

UiOs likestillingspolitikk er forankret i Strategi 2020², hvor målsettingen er at UiO skal ha en tydelig profil for likestilling ved rekruttering og skal tilstrebe bedre kjønnsbalanse på de ulike stillingsnivåene, samt ha insentivordninger som fremmer kvinner til toppstillinger. Likestillingspolitikken er videre konkretisert i Handlingsplanen for likestilling og kjønnsbalanse.

Denne rapporten gjør rede for status for likestilling på Universitetet i Oslo og måloppnåelse i henhold til Handlingsplan for likestilling 2015-2017, og den skal gi et bredt overblikk over arbeidet som gjøres ved UiO for å forhindre diskriminering.

Rapportens første del gir oversikt over måloppnåelse i henhold til handlingsplan og sammenlignet med andre UH-institusjoner når det gjelder kjønnsbalanse. Deretter gis det oversikt over likestillingsaktiviteter ved UiO, samt at det rapporteres på aktiviteter knyttet til de andre diskrimineringsgrunnlagene. Den siste del av rapporten tar for seg fordelingen av lønn, permisjoner og sykefravær.

Alle utregningene tar utgangspunkt i andel årsverk så sant det ikke er oppgitt noe annet. Tallene er hentet fra FS og SAP pr 31.12.17.

Handlingsplanen 2015-2017

Handlingsplanen gir retning for arbeidet med likestilling og kjønnsbalanse på sentralt og lokalt nivå, og den retter seg spesielt mot vitenskapeligansatte og studenter. Alle fakulteter, museer og sentre skal i tillegg ha egne tiltaksplaner 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.

² Strategi 2020: <http://www.uio.no/om/strategi/Strategi2020Norsk.pdf>



Tabell 1: Måltallene i handlingsplanperioden 2015-2017

Måltall 2015-2017	Kommentar
Øke andel kvinner i fast vitenskapelige stillinger til 40 %	Andelen kvinner blant faste vitenskapelige stillinger har økt fra 36,4 % i 2015 til 39,2 %
Øke andel kvinner i professor II - stillinger til 30 %	Antall kvinnelige professor II har gått ned fra 29,4 % i 2015 til 28,3 i 2017
Opprettholde nåværende andel kvinner i faglige lederstillinger	Andelen kvinner i faglige lederstillinger har hatt en nedgang fra 40,4 % kvinner til 34,7 %
Øke andel av det underrepresenterte kjønn med minst 5 % i studieprogram med skjev kjønnsbalanse ³	Andelen (M/K %)= HF: 39,2/60,8 JUR: 33,5/66,5 MED:25,9/74,1 MN 61,5/38,5 OD: 21,8/78,2 SV: 33,7/66,3 TF: 38,9/61,1 UV: 26,5/73,5

Tabellen viser hvordan måltallene fordeler seg i hele handlingsplanperioden 2015-2017. Det har vært en jevn økning i andelen kvinner i vitenskapelige stillinger. Det har vært en nedgang blant kvinner i professor II stillinger og i faglige lederstillinger. Når det gjelder studentene har andelen kvinner økt ved alle fakulteter. Utviklingen er beskrevet nærmere i tabeller og teksten under. For å vise utviklingen over tid er statistikken i stor grad tatt ut for flere år.

Et tydeligere lederansvar for likestilling

Likestilling er et ledelsesansvar. Prorektor ledet koordineringsgruppen for likestilling fram til skifte av rektorat i august, hvor den nye rektoren overtok ansvaret for å lede gruppen. Prorektor og rektor har i løpet av 2017 holdt innlegg på to nasjonale konferanser om UiOs likestillingsarbeid, men også på mindre lokale seminar. Rektor har høsten 2017 hatt en tydelig stemme i den offentlige debatten om seksuell trakassering.

Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse løftet fram i personaldirektøren presentasjon i introduksjonsprogrammet for nytilsatte ved UiO som tilbys jevnlig igjennom året. Avdeling for personalstøtte tilbyr innføringskurs i personalledelse, hvor handlingsplanen presenteres som del av det personalpolitiske grunnlaget til UiO, og hvor kjønnspektivet også er integrert i flere tema som for eksempel lønn, permisjoner og rekruttering.

I 2017 ble det gjennomført 3 lederutviklingsprogrammer for faglige ledere:

- The UiO Research Leadership Programme – Consolidating level (RLP11) for erfarne forskningsledere. I 2017 gjennomførte 39 deltakere hvorav 22 kvinner og 17 menn.
- The UiO Research Leadership Programme – Starting level (RLP-Start 2017) for forskere som nylig har fått oppgaver innen forskningsledelse. I 2017 var 21 av de i alt 39 deltakerne kvinner.
- Utdanningslederprogrammet ved UiO (ULP4) for vitenskapelige og administrative utdanningsledere med ansvar for et eller flere studieprogram. I 2017 gjennomførte 37 deltakere programmet, hvorav 21 kvinner og 16 menn.

³ I 2013 var kjønnsbalansen ved registrering som følger iht. DBH (M/K %) HF 40/60; JUR 35/65; MN 63/37; MED 32/68; OD 22/78; SV 35/65; TF 46/54; UV 27/73.



Kjønnsbalanse er ikke eget opptakskriterium til noen av disse programmene.

Forsknings- og utdanningslederprogrammene benytter i utstrakt grad deltakernes egne case og erfaringsutveksling i faste basisgrupper som basis for læringsprosessene, og erfaringer har gjennom flere år vist at likestillings- og mangfoldstemaer fungerer best som integrert tematikk, og ikke som eget, separat tema.

Det ble i 2015/16 gjennomført et utviklingsarbeid for å løfte tematikken likestilling og kjønn (mangfold) i de faglige lederprogrammene. Dette utviklingsarbeidet har blant annet ført til et økt fokus i kursteamene på mangfolds- og kjønnsperspektiver både i forbindelse med planlegging av samlinger og fasilitering av grupper. Kursteamene har også hatt en gjennomgang av de casene kursteamet legger frem for deltakerne med tanke på særlig kjønns- og likestillingsperspektiver. Målet var å tilrettelegge bedre for at casediskusjonen kunne inkludere kjønns- og mangfoldsproblematikk noe vi mener å kunne se resultater av.

Lokalt har blant annet et fakultet gitt tilbud om coaching til kvinnelige ledere, mens en enhet har løftet ansvaret for likestillingsarbeidet inn i ledergruppen istedenfor i likestillingsutvalget. En annen enhet har aktivt brukt medarbeidersamtalen til å diskutere karriereutvikling og ambisjoner, i sær for kvinner i rekrutteringsstillinger.

Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke

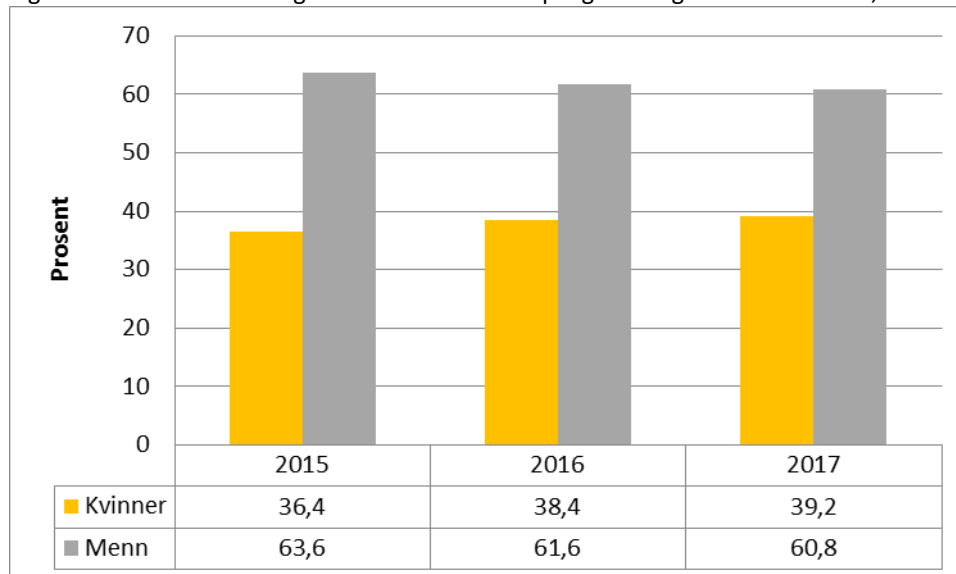
Økning i kvinneandelen i vitenskapelige stillinger er et viktig mål på likestilling for hele UH-sektoren, og er det et av hovedmålene i handlingsplanen for kjønnsbalanse og likestilling ved UiO.

Faste vitenskapelige stillinger

Det har over tid vært en positiv utvikling med en gradvis økning i andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved UiO. Tallene for 2017 viser at det fortsetter i samme trend. Figuren under viser andelen kvinner og menn i faste vitenskapelige stillinger fra 2015-2017.



Figur 2: Andelen kvinner og menn i faste vitenskapelige stillinger ved UiO i 2015, 2016 og 2017 (SAP)

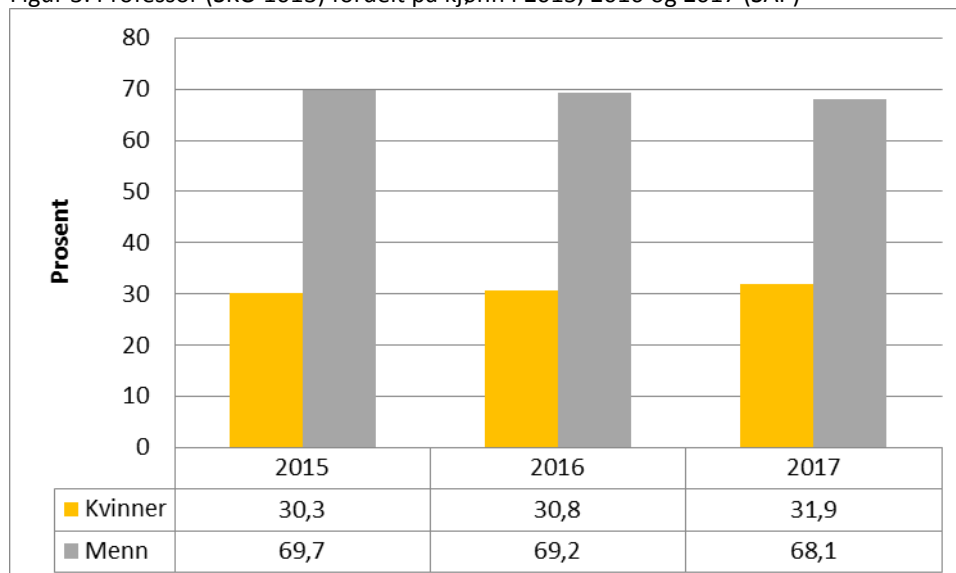


Figuren viser at andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger har økt til 39,2 % i 2017. Det har vært en jevn økning de siste årene, og sammenligner man med tall fra 2010 hvor andelen var nede i 30,6 %.

Kvinnelige professorer ved UiO – 31,9 %

Andelen kvinnelige professorer er et viktig måltall på likestilling i akademia. Gjennomsnittet ved universitetene i Norge er 28,2 %. Ved UiO har det vært en gradvis økning over tid. Andelen kvinnelige professorer har økt fra 25,9 % i 2010 til 31,9 % i 2017. Tabellen under sammenligner andelen kvinnelige professorer ved UiO i 2015, 2016 og 2017.

Figur 3: Professor (SKO 1013) fordelt på kjønn i 2015, 2016 og 2017 (SAP)



Figuren viser at det har vært en økning i perioden med 1,6 prosentpoeng kvinnelige professorer ved UiO. Det er forskjeller mellom de ulike fagmiljøene ved universitetet når det kommer til andelen kvinnelige professorer. Under følger en figur som viser andelen kvinnelige professorer ved fakultetene og museene ved UiO.



Tabell 2: Andel kvinnelige professorer (SKO 1013) fordelt på fagmiljø i 2016 og 2017 (SAP)

Fakultet/enhet	2016			2017		
	Totalsum	Kvinner	Prosent	Totalsum	Kvinner	Prosent
HF	143,9	55,9	38,8	145,2	54,7	37,7
JUR	56,1	16,7	29,8	63,5	21,7	34,2
MN	242,8	46,4	19,1	239,0	47,9	20,0
MED	117,3	39,8	33,9	113,8	41,6	36,6
OD	34,3	15,7	45,8	29,6	14,1	47,6
SV	108,9	36,0	33,1	116,8	38,6	33,1
TF	15,0	3,0	20,0	14,0	3,0	21,4
UV	44,5	22,5	50,6	44,3	22,3	50,3
KHM	10,0	3,0	30,0	9,0	3,0	33,3
NHM	12,4	1,0	8,1	13,0	1,0	7,7
Andre*	7,0	4,0	57,1	8,4	5,8	69,0
Totalsum	792,1	244,0	30,8	796,5	253,7	31,9

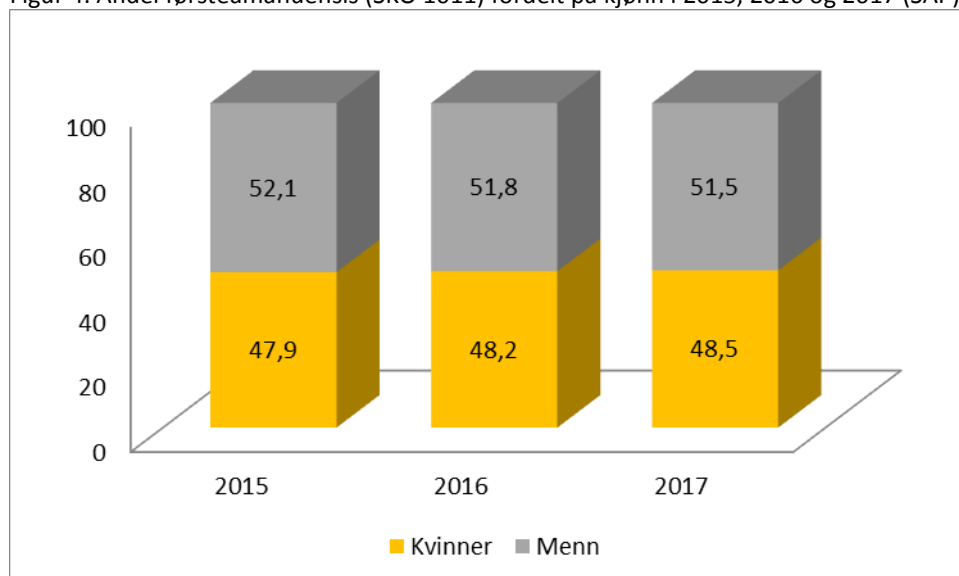
*Sentre direkte under Universitetsstyret, UiO: ledelse og støtteenheter og rektoratet

Tabellen viser at det er henholdsvis 792,1 årsverk i 2016 og 796,5 årsverk i 2017 for stillingskoden professor 1013. Kvinneandelen av dette utgjør i 2017 31,9 % som er en økning på 1,1 prosentpoeng fra året før. Det er tre enheter ved UiO som har en prosentandel kvinnelige professorer som er lavere enn ved UiO totalt. Riktignok er det store forskjeller i størrelse på enheten, slik at en direkte sammenligning ikke er hensiktsmessig, men tabellen gir et bilde på totalandelen ved enheten og kvinneandelen av dette. UV har høyest kvinneandel med 50,3 %, mens OD har 47,6 %. MN er fakultetet med færrest kvinner i professorstilling med en andel på 20,0 %, etterfulgt av TF med 21,4 %. Tre enheter har hatt en liten nedgang i andel kvinnelige professorer, en enhet har uendret andel, mens seks enheter har hatt en økning.

Kvinnelige førsteamanuensis ved UiO – 48,5 %

Det vanligste karriereløpet for vitenskapelig ansatte ved UiO 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 4: Andel førsteamanuensis (SKO 1011) fordelt på kjønn i 2015, 2016 og 2017 (SAP)





Figuren viser at det er 48,5 % kvinner i førsteamanuensis stilling ved UiO i 2017. Det har vært en svak økning på 0,3 prosentpoeng sammenlignet med 2016 tallene. Tabellen under viser andelen kvinnelige førsteamanuensis i prosent og årsverk fordelt på fakultetene.

Tabell 3: Kvinnelige førsteamanuensis fordelt på enhetene fra 2014-2017 (SAP)

Fakultet/enhet	2014		2015		2016		2017	
	Årsverk (totalt)	%kvinner	Årsverk (totalt)	%kvinner	Årsverk (totalt)	%kvinner	Årsverk (totalt)	%kvinner
HF	82,3	48,4	89,6	53,8	101,9	49,4	114,6	52,8
JUR	23,8	29,4	22,0	31,8	21,0	42,9	19,0	36,8
MN	88,8	32,2	88,9	36,6	91,5	34,1	104,6	36,2
MED	56,8	48,9	65,2	47,5	67,8	46,6	67,0	44,6
OD	16,8	60,1	17,6	57,4	18,8	60,3	24,5	51,1
SV	53,6	43,5	61,2	45,8	70,6	49,3	64,4	50,0
TF	1,0	100,0	2,0	100,0	3,0	66,7	7,2	69,9
UV	39,6	54,0	49,4	66,0	58,2	66,7	59,7	67,8
KHM	11,4	40,4	10,8	35,2	13,0	46,2	16,0	43,8
NHM	10,2	11,8	9,9	16,2	11,0	18,2	11,0	18,2
Sentre*	3,0	66,7	5,0	100,0	6,0	100,0	4,0	100,0
Sum	387,3	43,1	421,5	47,9	462,7	48,2	491,8	48,5

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

Andelen årsverk i stillingskode 1011 har i perioden 2014-2017 økt fra 387,3 til 491,8 årsverk. Kvinneandelen har samlet økt med 5,4 prosentpoeng i perioden. Kurven går litt opp og ned for de fleste fakultetene, men flere har hatt en jevn økning i perioden.

Undervisningsstillinger

Andelen årsverk førstelektorer i 2017 er på totalt 48, noe som er en liten nedgang fra året før hvor det var totalt 50,3 årsverk i denne stillingskategorien. Når det gjelder andelen årsverk universitetslektorer er det totalt 141,9 i 2017, mot 144,2 årsverk i 2016. Også der er det en liten nedgang i andelen årsverk. Tabellen under viser prosentandelen kvinner i begge disse stillingskategoriene for 2016 og 2017 fordelt på enhetene.



Tabell 4: Andelen kvinner i førstelektorstilling og universitetslektorstilling ved fakultetene i 2016 og 2017 (SAP)

	Førstelektor (SKO 1198)		Universitetslektor (SKO 1009)	
	2016	2017	2016	2017
	% Kvinner	% Kvinner	% Kvinner	% Kvinner
HF	51,4	46,9	49,1	50,7
JUR	Ingen **	0,0	Ingen **	50,0
MN	56,7	60,8	37,1	39,7
MED	100,0	Ingen **	43,5	36,7
OD	100,0	100,0	63,9	56,7
SV	50,8	60,8	18,6	34,2
TF	0,0	34,7	0,0	3,4
UV	100,0	40,0	64,9	71,8
KHM	**Ingen		77,8	75,0
NHM	64,3	64,3	66,7	66,7
Andre*	100,0	100,0	62,7	51,4
Totalt	55,9	52,0	50,5	49,3

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

**Enheten har ingen i denne stillingskategorien på dette tidspunktet

Tabellen viser at det er 52,0 % kvinner i førstelektorstilling ved UiO i 2017. Det er en liten nedgang fra 2016 hvor prosentandelen var 55,9 %. Kvinner utgjør i 2017 49,3 % av andelen i stillingskategorien universitetslektor. Det er en svak nedgang fra året før hvor det var 50,5 % kvinnelige universitetslektorer. I disse stillingskategoriene er ofte knyttet til deltidsstillinger da antall ansatte er mye høyere enn antall årsverk.

Når det gjelder andelen dosenter ved UiO er det beskjedne en person. Dette er en kvinne ved HF.

Opprykk

UiO bruker en stor del av likestillingsbudsjettet til å stimulere til at flere kvinnelige førsteamanuensis søker om kompetanseoppykk til professor igjennom blant annet utlysning av kvalifiseringsstipend. Hensikten med stipendet er at man kan få frigjort tid fra for eksempel undervisning eller administrasjon, slik at man får mer sammenhengende tid til å drive forskning, skrive artikler eller andre aktiviteter som gjenstår for å kvalifiserer til professor.

Enhetene rapporterer på andelen som får innvilget kompetanseoppykk igjennom et nettskjema for rapportering på likestilling i 2017.



Tabell 5: Antall kompetanseopprykk i 2017 fordelt på kjønn og fakultet (tall fra fakultetene)

Enhet	Kvinne	Mann
STK*	1	
UV	3	2
JUS	4	4
HF	6	8
MN	1	5
MED	3	2
SV	5	10
OD	1	
SUM	24	31

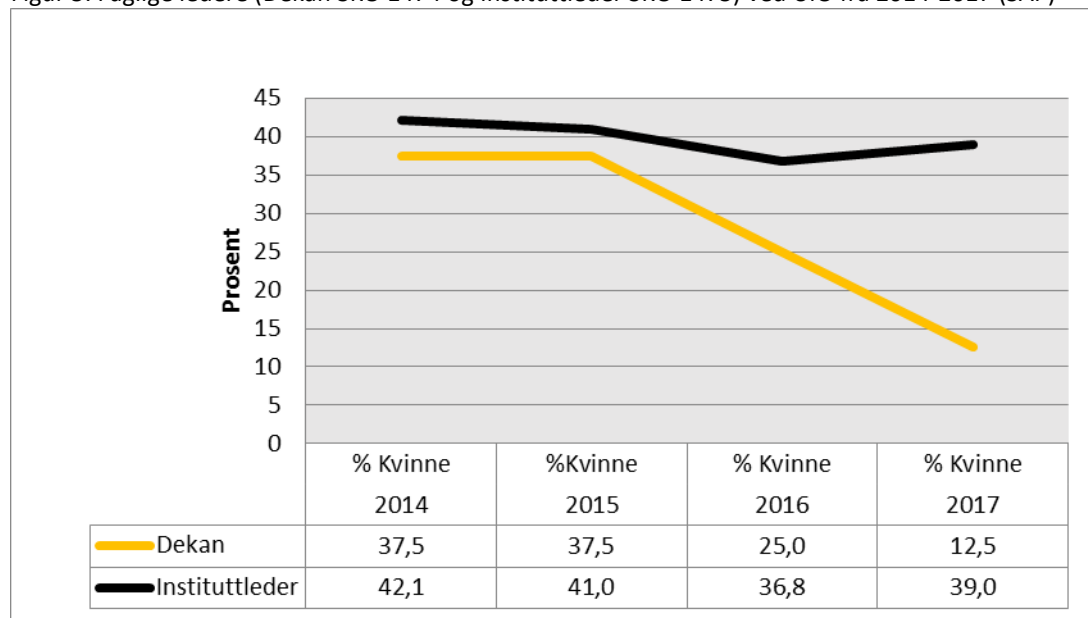
*Senter for tverrfaglig kjønnsforskning er et senter direkte under Universitetsstyret

Totalt fikk 55 innvilget opprykk til professor i 2017. Av disse var det 24 kvinner og 31 menn. Det er ved SV- og HF- fakultetet at flest fikk innvilget opprykk i 2017.

Faglige lederstillinger

Som fagliglederstillinger regnes dekan og instituttleder. UiO har som målsetting i handlingsplanen å opprettholde kvinneandelen i faglige lederstillinger som i 2015 var på 40,4 % da planen ble vedtatt. I 2017 var kvinneandelen i faglige lederstillinger på 34,7 %. Andelen er nesten uendret sammenlignet med 2016 hvor andelen var 34,8 %. Figuren under gir en oversikt over dekan og instituttleder fordelt på kjønn i perioden 2014 til 2017.

Figur 5: Faglige ledere (Dekan SKO 1474 og Instituttleder SKO 1475) ved UiO fra 2014-2017 (SAP)



Figuren viser at det fortsatt er slik at det er flere menn enn kvinner som innehar faglige lederstillinger ved UiO. Kvinneandelen blant dekanene er på 12,5 %, hvilket betyr at 7 av totalt 8 dekaner er menn. Det har vært en gradvis nedgang i kvinneandelen blant dekanene. Når det gjelder andelen instituttledere er 16 av totalt 41 instituttledere kvinner. Andelen instituttledere øker og det ser ut til at andelen kvinnelige instituttledere også gjøre det i 2017.



Kvinnelige professor II ved UiO – 28,3 %

Andelen kvinnelige professor II er et av måltallene i handlingsplanen for likestilling og kjønnsbalanse. Tabellen under viser *antall* kvinner i professor II-stillinger i perioden 2015 - 2017. Det er små stillingsbrøker og da er det ikke hensiktsmessig å se på årsverk.

Professor II-stillingene kan bidra til å synliggjøre kvinner i toppstillinger og kan gi grobunn for nye forskningssamarbeid. Et virkemiddel for å oppnå bedre kjønnsbalanse i academia over tid er derfor å tilsette kvinner i professor II-stillinger.

Tabell 6: Antall professor II (SKO 8013 og 9301) fordelt på kjønn og enhet ved UiO i 2015, 2016 og 2017 (SAP)

Fakultet/enhet	2015		2016		2017	
	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner
HF	19	42,1	24	45,8	30	43,3
JUR	7	42,9	7	28,6	7	28,6
MN	84	20,2	76	17,1	80	15,0
MED	221	27,1	212	27,4	207	28,5
OD	7	42,9	9	33,3	4	25,0
SV	53	35,8	49	32,7	29	41,4
TF	0		1	100,0	2	50,0
UV	17	52,9	17	47,1	18	44,4
KHM	1	100	1	100,0	2	0,0
Andre*	2	100	2	50,0	2	0,0
Totalsum	411	29,4	398	28,1	381	28,3

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

Tabellen viser at det har vært en liten nedgang i *antall* personer totalt i professor II, stillingskode 8013 og 9301 ved UiO. Det har vært en svak økning i prosentandelen kvinner i denne stillingskoden sammenlignet med året før med 0,2 prosentpoeng.

Det er MN og MED som har flest antall ansatte i disse stillingskodene. Kvinner utgjør i 2017 henholdsvis 12 av 80 (15,0 %) ved MN og 59 av 207 (28,5 %) ved MED.

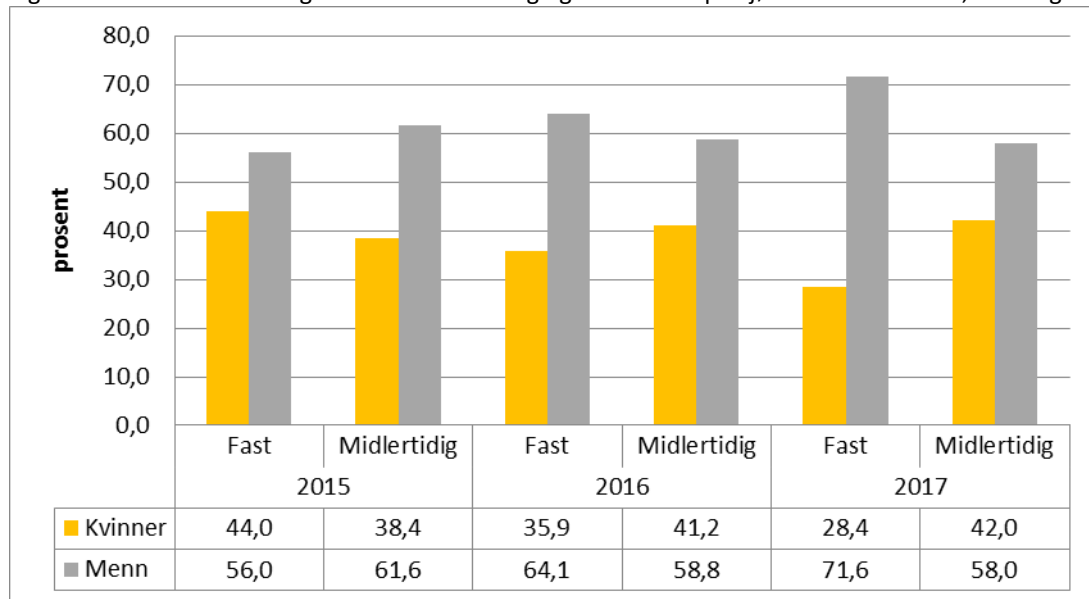
Forsker

Forskerstilling skal benyttes til forskningsaktivitet, men det kan også knyttes andre arbeidsplikter med relevans for forskningsprosjektet til stillingen. De aller fleste som er ansatt i forskerstillinger er midlertidig ansatt på eksternt finansierte forskningsprosjekter.

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



Figur 6: Andel forskerstillinger som er midlertidig og fast fordelt på kjønn ved UiO i 2015, 2016 og 2017 (SAP)

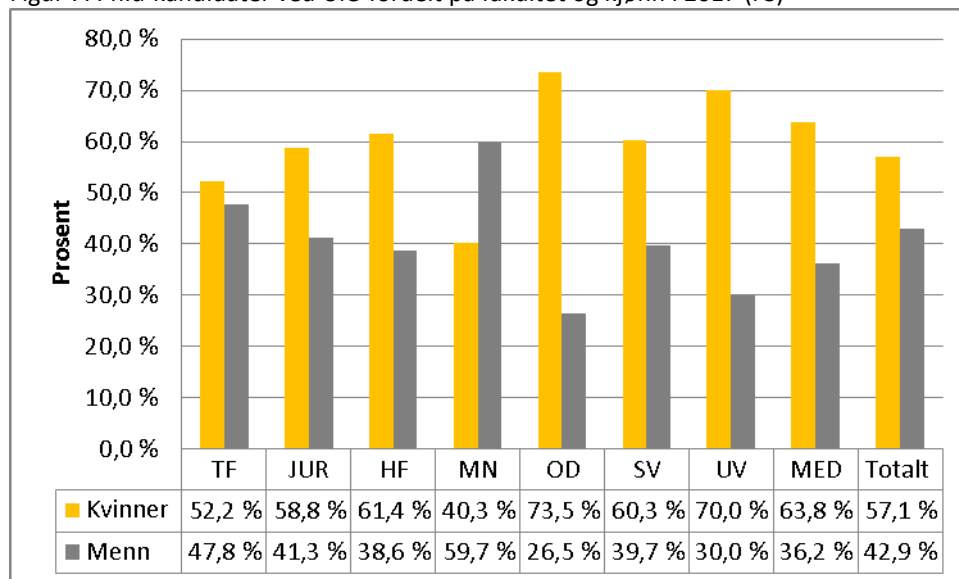


I 2017 er 67,7 årsverk forskere i fast stilling hvor av 28,4 % er kvinner. Det er totalt 338,3 årsverk som er av midlertidig karakter. Kvinner utgjør 42,0 % av denne gruppen. Tabellen viser at andelen kvinner i fast forskerstilling har gått ned i perioden 2015 – 2017, mens andelen menn har gått opp fra 56,0 % til 71,6 %. Andelen kvinner i midlertidig forskerstilling har gått opp fra 38,4 % til 42,0 %. Andelen menn i midlertidig forskerstilling har gått ned fra 61,6 % til 58,0 %.

Ph.d-kandidater

Andelen som tar en doktorgrad i Norge har over flere år vært økende. Det er i 2017 2416 aktive Ph.d-kandidater ved UiO. 1379 av disse er kvinner og 1037 er menn. 854 av aktive Ph.d-kandidater ved UiO har utenlandskstatsborgerskap. Det er flere kvinner enn menn i denne gruppen (454 kvinner). Figuren under viser aktive ph.d-kandidater ved UiO fordelt på kjønn og fakultet.

Figur 7: Ph.d-kandidater ved UiO fordelt på fakultet og kjønn i 2017 (FS)



Kvinner utgjør 57,1 % av alle ph.d-kandidater ved UiO i 2017. Det er en liten økning fra året før hvor andelen var på 56,5 %. Figuren viser at det er ved OD at andelen kvinnelige kandidater er størst med 73,5 %, tett etterfulgt av UV hvor kvinneandelen er på 70,0 %. Ved MN er andelen kvinnelige ph.d-kandidater 40,3 %, TF har 52,2 % og JUR har en andel kvinner på 58,8 %. Resterende fakultet har om lag 60 % kvinnelige stipendiater i 2017. Det er flest ph.d-kandidater totalt ved MED og MN. Om lag halvparten av kandidatene ved MN har utenlandskstatsborgerskap, mens det ved MED er under en tredjedel.

Tabell 7: Andelen som har oppnådd doktorgrad ved UiO i 2017 fordelt på kjønn og fakultet (FS)

Enhet	Totalt	% Kvinner	% Menn
HF	36	63,9 %	36,1 %
JUR	14	57,1 %	42,9 %
MED	217	60,4 %	39,6 %
MN	132	40,2 %	59,8 %
OD	7	57,1 %	42,9 %
SV	54	59,3 %	40,7 %
TF	2		100,0 %
UV	15	66,7 %	33,3 %
Totalt	477	54,7 %	45,3 %

Totalt har flere kvinner enn menn oppnådd doktorgrad ved UiO i 2017 (54,7 %). Det er avlagt flest doktorgrader ved MED og MN i 2017, med henholdsvis 217 og 132 doktorgrader. Av disse er kvinneandelen 60,4 % ved MED og 40,2 % ved MN.

Postdoktorer

Postdoktorstillinger er åremålsstillinger som defineres som kvalifiseringsstillinger, hvor hovedvekten av arbeidet består i forskning. I 2017 er det 52,9 % mannlige postdoktorer og 47,1 % kvinnelige postdoktorer ved UiO. Det er stor spredning i kjønnsfordelingen på enhetene, noe tabellen under viser tydelig.



Tabell 8: Andel kvinnelige postdoktorer (SKO 1352) fra 2013-2017 fordelt på fakultet (SAP)

Enhet	2013		2014		2015		2016		2017	
	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner
HF	42,9	49,8	44,5	48,3	57,9	55,1	54,5	56,9	65,8	65,0
JUR	15,0	53,3	13,4	55,2	11,0	45,5	13,0	69,2	16,5	63,6
MN	164,3	33,2	189,1	33,4	197,6	33,8	201,8	32,8	208,9	35,4
MED	74,5	61,0	93,6	58,5	99,0	55,8	147,8	51,8	138,9	49,6
OD	7,2	48,6	6,7	59,7	11,2	53,6	9,3	53,8	7,1	65,2
SV	47,3	47,1	56,1	41,2	53,8	40,4	63,2	48,5	59,7	48,9
TF	4,6	78,0	2,6	60,8	6,1	22,2	4,7	42,2	5,2	47,7
UV	12,1	89,3	11,8	83,1	12,7	69,3	21,0	71,4	21,0	66,7
KHM	2,0	-	3,0	33,3	5,0	40,0	4,0	50,0	3,0	33,3
NHM	5,8	65,5	5,7	47,4	3,8	47,4	2,0	50,0	1,0	100,0
Andre*	19,8	62,0	19,5	66,7	16,5	57,6	2,0	50,0	5,5	45,5
Sum	395,3	47,0	445,9	45,3	474,6	44,3	523,3	45,7	532,6	47,1

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

Tabellen viser at det har vært en økning i totalandelen årsverk postdoktorer i perioden 2013-2017 fra 395,3 årsverk til 532,6 årsverk. Andelen kvinnelige postdoktorer har svingt noe i denne perioden, men har holdt seg jevnt over 40 %. Det var en nedgang i andelen kvinnelige postdoktorer i 2014 og 2015, mens det i 2016 og 2017 har økt og man er tilbake på prosentandelen som var i 2013 på om lag 47 % kvinnelige postdoktorer.

Internasjonalisering

Økt fokus på internasjonalisering er sterkt kommunisert igjennom Strategi 2020. Foruten internasjonale samarbeid er større andel internasjonale forskere ved UiO en av målsetting. Tabellen under viser antall kvinner og menn i noen utvalgte stillingskategorier i 2017.

Tabell 9: Antall utvalgte stillingsgrupper fordelt på kjønn og statsborgerskap i 2017(SAP)

Stilling	Utenlandsk statsborgerskap				Norsk statsborgerskap			
	Kvinne	Mann	% Kvinner av totalt antall i stillingsgruppe	% Menn av totalt antall i stillingsgruppe	Kvinne	Mann	% kvinner av totalt antall i stillingsgruppe	% Menn av totalt antall i stillingsgruppe
Postdoktor	144,4	187,4	27,1	35,2	106,6	97,3	20,0	18,3
Førsteamanuensis	49,0	7,0	10,0	1,4	189,5	193,7	38,5	39,4
Professor	45,8	92,6	5,8	11,6	207,9	450,4	26,1	56,5

I både stillingskategorien professor 1013 og førsteamanuensis 1011 er det gjennomgående flest med norsk statsborgerskap. Legger man sammen årsverkene og ser på kjønnsfordelingen er det flere menn enn kvinner uavhengig av statsborgerskap. Når det gjelder postdoktorgruppen er det flest med utenlandskstatsborgerskap. Andelen menn er også høyest i denne stillingsgruppen.

Kjønnsbalanse blant studentene

Et av måltallene i handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015 -2017 er å øke andel av det underrepresenterte kjønn med minst 5 % i studieprogram med skjev kjønnsbalanse. Det har over flere år vært en liten overvekt av kvinnelige studenter ved UiO, men det er store forskjeller på fagområder og noen fakulteter har utfordringer knyttet til skjev kjønnsbalanse



på noen av sine studieprogram. Det jobbes både fra sentralt hold og ute på enhetene med å rekruttere studenter av begge kjønn.

Studenter ved UiO

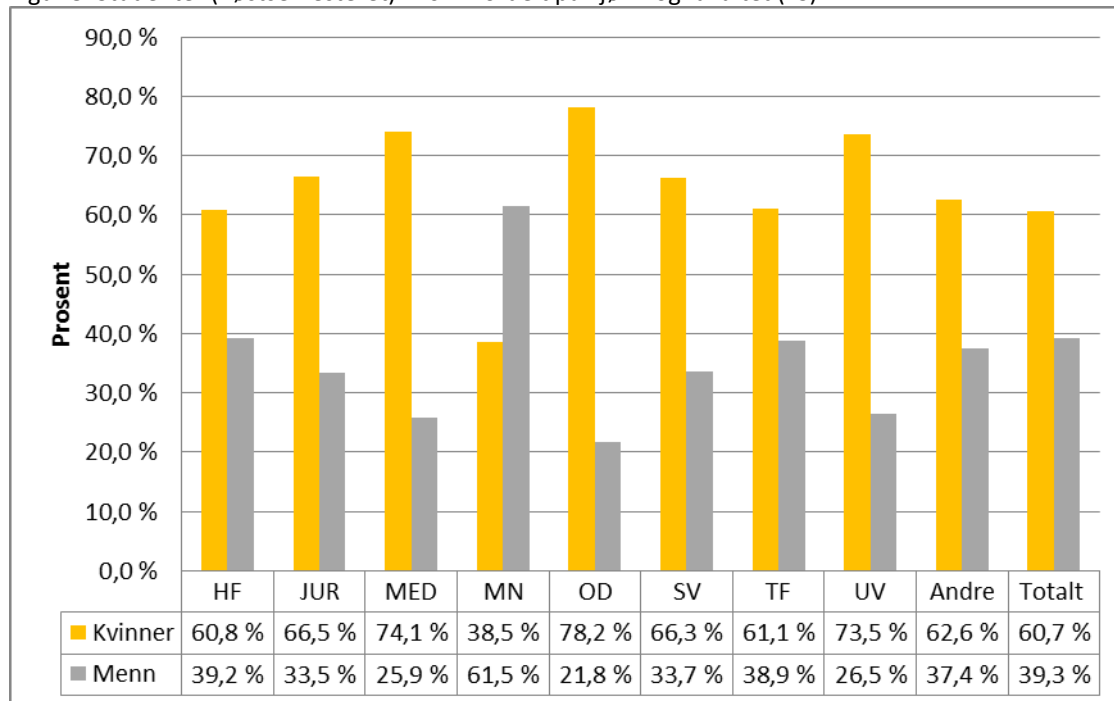
I høstsemesteret 2017 var total andelen semesterregistrerte kvinnelig studenter på 60,7 %. Tabellen under viser fordelingen i antall studenter totalt fordelt på enhetene og hvordan kvinneandelen av dette er prosentvis.

Tabell 10: Andel semesterregistrerte studenter fordelt på kjønn i høstsemesteret i 2013-2017 (FS)

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %
Andre*	185	62,9 %	156	57,0 %	185	61,2 %	195	61,0 %	227	62,6 %
HF	6396	60,1 %	6292	60,6 %	6178	59,5 %	6171	60,0 %	6167	60,8 %
JUR	4577	64,8 %	4565	65,3 %	4567	65,5 %	4470	66,3 %	4320	66,5 %
MED	2296	68,8 %	2226	69,7 %	2298	70,6 %	2311	73,0 %	2209	74,1 %
MN	5493	37,2 %	5767	37,2 %	6015	37,4 %	6196	38,4 %	6263	38,5 %
OD	400	75,8 %	394	78,7 %	411	76,0 %	402	77,0 %	395	78,2 %
SV	5063	65,2 %	4929	66,7 %	5041	66,2 %	4820	66,9 %	4761	66,3 %
TF	360	54,0 %	317	56,1 %	305	54,1 %	319	61,7 %	320	61,1 %
UV	3366	73,1 %	3355	73,4 %	3582	72,5 %	3516	72,6 %	3573	73,5 %
Totalt	28136	59,9 %	28001	60,2 %	28582	59,8 %	28400	60,4 %	28235	60,7 %

Tabellen viser at det gjennomgående flere kvinnelige studenter ved alle fakultet bortsett fra ved MN. Andelen forholder seg relativt stabil for alle fakultetene. Fra 2013 til 2017 er økningen i andelen kvinnelige studenter ved UiO økt på 0,8 prosentpoeng.

Figur 8: Studenter (høstsemesteret) i 2017 fordelt på kjønn og fakultet (FS)



Figuren viser at andelen kvinnelige studenter er høyest ved OD, MED og UV med henholdsvis 78,2 %, 74,1 % og 73,5 %. Sammenlignet med året før har andelen på disse fakultetene økt jfr. tabellen over. Ved MN er det flere mannlige studenter enn kvinnelige, i alt 61,5 % menn.



Kjønnsbalanse i utvalgte studieprogrammer

Enkelte studieprogram skiller seg spesielt ut når det gjelder kjønnsbalanse i rekrutteringsgrunnlaget, derfor er det ved flere studieprogram satt i gang tiltak for å bedre kjønnsbalansen blant studentene. Under følger en oversikt over utviklingen ved utvalgte studieprogram.

Tabell 11: Andel semesterregistrerte kvinnelige studenter ved utvalgte studieprogram ved UV i 2011 – 2017 (FS)

ÅRSTALL	Praktisk-pedagogisk utdanning, ettårig studium		Praktisk-pedagogisk utdanning, deltid		Praktisk-pedagogisk utdanning Teach First Norway		Pedagogikk		Spesialpedagogikk		Lektorprogrammet	
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann
2011	56,8 %	43,2 %	59,2 %	40,8 %	50,0 %	50,0 %	81,9 %	18,1 %	92,6 %	7,4 %	62,8 %	37,2 %
2012	57,3 %	42,7 %	62,0 %	38,0 %	45,5 %	54,5 %	85,6 %	14,4 %	91,9 %	8,1 %	64,3 %	35,7 %
2013	56,5 %	43,5 %	65,8 %	34,2 %	40,0 %	60,0 %	84,6 %	15,4 %	90,7 %	9,3 %	61,7 %	38,3 %
2014	62,5 %	37,5 %	65,1 %	34,9 %	40,0 %	60,0 %	79,2 %	20,8 %	90,2 %	9,8 %	63,6 %	36,4 %
2015	65,2 %	34,8 %	60,5 %	39,5 %	64,0 %	36,0 %	75,7 %	24,3 %	91,4 %	8,6 %	64,2 %	35,8 %
2016	54,0 %	46,0 %	60,8 %	39,2 %	60,0 %	40,0 %	76,2 %	23,8 %	92,5 %	7,5 %	63,3 %	36,7 %
2017	54,8 %	45,2 %	61,7 %	38,3 %	51,7 %	48,3 %	79,6 %	20,4 %	92,2 %	7,8 %	64,0 %	36,0 %

Tabellen viser oversikt over andelen kvinner og menn i prosent for begge semester ved de utvalgte studieprogrammene ved UV i perioden 2011-2017. Det er gjennomgående flere kvinner enn menn ved disse programmene, andelen svinger noe opp og ned. I 2017 har andelen kvinner økt i alle studieprogrammene nær som ved Teach First Norway (fra 60,0 % til 51,7 %) og spesialpedagogikk (fra 92,5 % til 92,2 %).

Tabell 12: Semesterregistrerte studenter fordelt på kjønn ved Odontologi og profesjonsstudiet 2003-2017 (FS)

ÅRSTALL	Odontologi		Profesjonsstudiet i psykologi	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2003	63,3 %	36,7 %	74,8 %	25,2 %
2004	65,4 %	34,6 %	73,3 %	26,7 %
2005	62,5 %	37,5 %	74,9 %	25,1 %
2006	64,8 %	35,2 %	75,4 %	24,6 %
2007	67,1 %	32,9 %	76,2 %	23,8 %
2008	69,3 %	30,7 %	75,7 %	24,3 %
2009	71,2 %	28,8 %	75,5 %	24,5 %
2010	76,0 %	24,0 %	78,5 %	21,5 %
2011	76,7 %	23,3 %	80,3 %	19,7 %
2012	76,7 %	23,3 %	79,5 %	20,5 %
2013	74,3 %	25,7 %	80,3 %	19,7 %
2014	75,1 %	24,9 %	79,4 %	20,6 %
2015	74,9 %	25,1 %	80,7 %	19,3 %
2016	75,2 %	24,8 %	79,6 %	20,4 %
2017	76,7 %	23,3 %	79,5 %	20,5 %

Tabellen viser andelen kvinnelige og mannlige studenter i begge semestre i prosent. Ved Odontologi har det fra 2003 vært en økende kjønnsforskjell fram til 2010. Etter det går andelen kvinner og menn litt opp og ned, men det har stabilisert seg noe litt over 20 % mannlige studenter. I 2017 utgjorde andelen kvinnelige studenter 76,7 %, noe som er en



økning fra året før. For profesjonsstudiet i psykologi er også forskjellen økende, selv om det svinger noe. De siste 7 årene har andelen kvinner vært på om lag 80 %. I 2017 var andelen 79,5 % kvinnelige studenter, nesten uendret fra året før.

Tabell 13: Andel semesterregistrerte studenter fordelt på kjønn ved utvalgte studieprogram ved Informatikk i perioden 2010-2017 (FS)

ÅRSTALL	Informatikk: design, bruk, interaksjon		Informatikk: nanoelektronikk og robotikk		Informatikk: programmering og nettverk		Informatikk: språk og kommunikasjon	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2010	39,2 %	60,8 %	8,0 %	92,0 %	7,9 %	92,1 %	24,2 %	75,8 %
2011	40,0 %	60,0 %	6,6 %	93,4 %	7,4 %	92,6 %	28,7 %	71,3 %
2012	37,4 %	62,6 %	5,3 %	94,7 %	9,1 %	90,9 %	31,5 %	68,5 %
2013	37,9 %	62,1 %	10,4 %	89,6 %	10,7 %	89,3 %	34,4 %	65,6 %
2014	40,9 %	59,1 %	9,7 %	90,3 %	10,6 %	89,4 %	34,6 %	65,4 %
2015	36,2 %	63,8 %	11,2 %	88,8 %	12,5 %	87,5 %	32,0 %	68,0 %
2016	39,1 %	60,9 %	13,1 %	86,9 %	13,9 %	86,1 %	34,3 %	65,7 %
2017	44,2 %	55,8 %	13,5 %	86,5 %	14,2 %	85,8 %	36,0 %	64,0 %

Tabellen viser andelen kvinner og menn på høst og vårsemesteret i perioden 2010-2017 ved noen fag ved Informatikk. Den største kjønnsforskjellen er å finne ved Nanoelektronikk og robotikk og Programmering og nettverk med henholdsvis 13,5 % og 14,2 % kvinnelige studenter. Men andelen kvinner har i begge disse programmene vært økende i de siste årene. Ved Design, bruk, integrasjon har andelen gått noe opp og ned, men relativt stabil. I 2017 er andelen kvinner på dette programmet for første gang på godt over 40 % med 44,2 % kvinnelige studenter. Når det gjelder studieprogrammet Språk og kommunikasjon er kvinneandelen økende i denne perioden og har i 2017 høyest andel kvinnelige studenter sett perioden under ett med 36,0 %.

Arbeid med kjønnsbalanse blant studentene

Et av målene i handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015- 2017 er en jevnere kjønnsbalanse og god representasjon av begge kjønn ved alle studieprogrammer. Det har over flere år vært en overvekt av totalandelen kvinnelige studenter ved UiO, men det er store forskjeller på fagområder og noen fakulteter har utfordringer knyttet til skjev kjønnsbalanse på noen av sine studieprogram. Et langsiktig mål er en 40/60 fordeling ved alle studieprogrammer ved UiO. For noen av studieprogrammene er situasjonen særlig kritisk med en kjønnsbalanse på om lag 20/80. Det jobbes både fra sentralt hold og ute på enhetene med å rekruttere studenter av begge kjønn. UiO har bedt Kunnskapsdepartementet om endring i nasjonalt opptaksregelverk for å innføre kvote for underrepresentert kjønn (guttekvote) på profesjonsstudiet i psykologi. Saken er under behandling.

I 2017 registrerte UiO totalt 5,4 % økning i antall mannlige søkere (mot 3,3 % økning i kvinnelige søkere). Søkingen realfag og informasjonsteknologi økte mer blant kvinner (hhv. 9 % og 86 %) enn blant menn (hhv. -12,5 % og 56 %), og søkingen til samfunnsfag økte mer blant menn (1 %) enn blant kvinner (0,5 %). Rekruttering av jenter til realfag har stått høyt på agendaen til MN-fakultetet, og lokale tiltak har sammen med en omlegging av studieporteføljen ved fakultetet og økt nasjonal bevissthet på rekruttering til realfag, hatt en



betydelig effekt. Det er nærliggende å anta at kommunikasjonstiltak rettet mot jenter, som informasjonsfilmer, jentedag, egne nettressurser, jenterom og IT-camp, har bidratt betraktelig til økningen i kvinnelige søkere.

Hvordan jobber fakultetene med likestilling og mangfold?

Årlig avsetter universitetsstyret 6,5 millioner kroner til arbeid med oppfølgingen av handlingsplanen om likestilling og kjønnsbalanse. I 2017 ble 4 millioner av disse tildelt direkte ut til fakultetene, museene og sentrene under universitetsstyret etter størrelse på enhet. Midlene øremerkes til arbeid med likestilling og kjønnsbalanse tilpasset de lokale utfordringene og problemstillingene. Noen fakulteter har igjen midler på 2017 budsjettet, men oppgir gode grunner for at pengene overføres til neste års arbeid. Flere fakulteter har satt av midler i tillegg til det som blir tildelt fra styret.

Rapporteringen viser at hovedvekten av tiltakene er innenfor hovedmål 2 om økt andel kvinner i vitenskapelige stillinger, men det er også en del tiltak som retter seg mot hovedmål 3 om kjønnsbalanse blant studentene og noen færre for hovedmål 1 som retter seg mot lederansvar for likestilling. Det er rapportert inn 35 tiltak.

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.

Det er totalt 13 enheter, 8 fakulteter, 2 museer og 3 enheter under Universitetsstyret som har rapportert på likestilling og mangfold i 2017. Under følger en oversikt over enhetenes rapportering.

Likestillingsarbeid

Hvilke likestillingsutfordringer har hatt særlig fokus på deres enhet i 2017?

Antall svar	Svaralternativer
10	Rekruttering av det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger
7	Kjønnsbalanse blant studenter
2	Kjønnsbalanse i administrasjonen
7	Leders ansvar for likestilling
3	Tilrettelegging ved graviditet og omsorgsoppgaver
2	Kjønnsdiskriminering
1	Andre

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

På det overordna spørsmålet om hvilke likestillingsutfordringer enhetene har hatt særlig fokus på i 2017 har de fleste enhetene hatt fokus på rekruttering av det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger, men det har som året før også vært mye fokus på leders



ansvar for likestilling og kjønnsbalanse blant studentene. Når det gjelder andre utfordringer er det for en enhet spesifisert som lønnsutvikling, det vil si et fokus på likelønn.

Hvordan fremmer enheten et tydelig lederansvar for likestilling?

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

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

Nesten alle enheter har svart at likestilling er tema på ledermøter, blant annet i forbindelse med tilsetting. De fleste enhetene svarer at likestilling fremmes som lederansvar via strategidokumenter.

Det er også flere enheter som har krysset av for via kompetansetiltak på dette punktet. I hovedsak handler det om å sørge for å informere om UiOs ordninger som kvalifiseringsstipend, opprykkseminar og mentorprogram for kvinner. Et fakultet følger opp likestillingsarbeidet gjennom blant annet seminarer, samt at de holder på å utvikle lederprogram hvor temaet vil bli inkludert.

Benytter enheten søkerkomité ved rekruttering av vitenskapelig personale?

En søkerkomité kan settes ned i forbindelse med rekrutteringsprosessen for å identifisere aktuelle kandidater og sikre et kjønnsbalansert søkergrunnlag. Bruk av søkerkomité er et viktig likestillingstiltak. Enhetene fikk spørsmål om hva som er vanlig praksis hos dem. 4 enheter svarer klart at de benytter søkerkomité ved rekruttering av vitenskapelig personale, mens flere svarer at de har en mer uformell bruk via nettverk eller ved å spre informasjon igjennom ledelsen for å identifisere aktuelle kandidater. En enhet har planer om å begynne å ta i bruk søkerkomité, mens en annen benytter isteden sorteringskomite ved tilsetting av førsteamanuensis.

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
9	I liten grad
0	Vet ikke

Kun 4 av 13 enheter melder om at de i stor grad praktiserte moderat kjønnskvoltering ved tilsetting hvor det har vært to tilsvarende like gode kandidater til en stilling i 2017.

Mangfold

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



Etnisitet

8 av 13 enheter rapporterer at de har hatt mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for etniske minoriteter i 2017. Enhetene melder om at de følger gjeldende regelverk.

På hvilke områder har enheten gjennomført tiltak i 2017?

Antall svar	Svaralternativer
6	Inkluderende arbeidsmiljø
2	Lik tilgang på informasjon
3	Ekstra språkopplæring
3	Annet

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

Inkluderende arbeidsmiljø trekkes fram som det som enhetene har jobbet mest med i 2017. Videre er språkopplæring og igjennom ulike rekrutteringstiltak enten i forhold til ansatte eller studenter tiltak som enhetene rapporterer om.

Det ble i 2017 besluttet å opprette et International Staff Mobility Office (ISMO) fra og med 1. januar 2018. Oppgavene til International Staff Mobility Office vil i hovedsak være knyttet til informasjon, veiledning og tilrettelegging for den enkelte medarbeider og lokale enheter med oppgaver som er særegne ved rekruttering og mottak av internasjonale medarbeidere, samt bidra til god integrering.

Nedsatt funksjonsevne

7 av 13 av enhetene rapporterer om at de har hatt egne mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne i 2017. Enhetene melder om at de følger ordinært regelverk og at de håndterer enkelt saker fortløpende.

På hvilke områder har enheten gjennomført tiltak i 2017?

Antall svar	Svaralternativer
6	Fleksibel arbeidstid
7	Tilrettelegging av arbeidsoppgaver
4	Teknisk tilrettelegging
0	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 7 enheter som har gjennomført tilrettelegging av arbeidsoppgaver, mens 4 har iverksatt teknisk tilrettelegging i 2017.

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

5 av 13 enheter har i 2017 vurdert muligheten for å gi personer med nedsatt funksjonsevne utprøving av sin arbeidsevne ved enheten.

Hvordan kom utprøvingen i gang?

3 enheter viser til samarbeid med NAV. En enhet har etablert en praksisordning i NAV som åpner for praksiskandidater med nedsatt arbeidsevne av ulike årsaker, og hvor de har hatt



én kandidat i praksis i fakultetsadministrasjonen i 2017. 3 enheter viser til utprøving etter direkte henvendelse fra den ansatte.

Hva vil dere trenge for å vurdere å gi noen med nedsatt funksjonsevne mulighet til utprøving av sin arbeidsevne ved din enhet?

Begrenset kapasitet og ressursbehov trekkes fram, da det oppleves som krevende å følge opp, men det kan også være et spørsmål om utfordringer ved kontorarealet. Det etterspørres også mer tydelig informasjon.

Diskriminering

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

Det er 3 enheter som har rapportert om at de har mottatt klage på diskriminering i 2017. Det er en klage på grunnlag av kjønn, en i forhold til religion/livssyn, en klage knyttet til aldersdiskriminering og en klage på grunnlag av seksuell trakassering.

Tiltak i regi av UiO sentralt

De konkrete tiltakene i regi av UiO sentralt fordeler seg i hovedsak på tiltak for kvinnelige førsteamanuenser og kvinnelige postdoktorer. Arbeidet følges også opp av koordineringsgruppen for likestilling og igjennom en rekke andre aktiviteter.

Tiltak for kvinnelige førsteamanuenser

Handlingsplanens andre hovedmål er at andelen kvinner i vitenskapelige stillinger skal øke. Førsteamanuensisnivået er derfor en viktig stillingsgruppe hvor flere tiltak er prioritert. Høsten 2017 ble tiltakene evaluert i sammenheng med evaluering av selve handlingsplanen som hadde varighet ut 2017. Deler av denne evalueringen inkluderes i denne rapporteringen.

Opprykkseminar

Årlig arrangeres det opprykkseminar for kvinnelige førsteamanuensis. Formålet med seminaret er å gjøre opprykksmulighetene ved UiO ytterligere kjent, bidra til tydeliggjøring av kriterier og krav for søkere og ikke minst inspirerer deltagerne til å søke om opprykk.

Programmet for seminaret har vært grundig jobbet med og tilpasset over tid etter blant annet gode innspill fra koordineringsgruppen og evalueringene i etterkant av seminarene. Bruk av lokale ressurser (nye og erfarne professorer) til å dele erfaringer og komme med anbefalinger har gitt verdifull innsikt både for deltagerne og de som jobber administrativt.

I 2015 ble seminaret avholdt både på våren og høsten. I 2016 og 2017 ble opprykkseminaret gjennomført i vårsemesteret. Programmet får gode evalueringer, selv om et seminar ikke nødvendigvis kan ikke svare ut alles forventninger eller behov for karrierestøtte.



Coachinggrupper

Det har i handlingsplansperioden blitt gitt tilbud om coachinggrupper for kvinnelige førsteamanuensis både med norsk og engelsk som hovedspråk. Hensikten med coachinggruppene er å etablere nettverk og en møteplass der deltakere holder fokus på hovedmålet - karriereutvikling og opprykk til professor. Hver gruppe består av fem til seks deltakere, satt sammen på tvers av institutter og fakulteter. Gruppene settes sammen i henhold til hvor langt deltakerne har kommet i sitt karriereløp. Møtene følger et strukturert opplegg og ledes av konsulenter med erfaring fra universitetsmiljøet.

I 2016 foretok coachene en spørreunde blant deltagerne om hva som har fungert og hva om ikke har fungert med gruppene. Svarene ble brukt i forbindelse med opprykkseminaret samme år, for å si noe om hvorfor et slikt tilbud kan være nyttig og relevant for den enkeltes karriereutvikling. Coachinggruppene ble ansett som viktig og nyttig. Arbeide i små grupper og møte andre i samme situasjon ble særlig trukket fram, samt det å kunne dele erfaring og støtte hverandre. Det handler både om karriereutvikling, men også om å støtte hverandre i krevende situasjoner.

I 2017 ble det sendt ut en spørreundersøkelse til alle som har fått tilbud om coachinggrupper i perioden 2012 – 2017, 37 av 60 svarte på undersøkelsen som søkte å måle relevans både for ens karriereutvikling personlig, samt å se på coachenes rolle og om opplegget har fungert. Tilbakemeldingen i spørreundersøkelsen viser at deltagerne i stor grad er veldig fornøyd med tilbudet. Noen coachinggrupper har fortsatt å møtes også etter at tilbudet er avsluttet. Mens for noen grupper fungerte det ikke like godt. For noen handlet det om kjemi med coachen eller at deltagerene ikke har vært tilstrekkelig dedikert til arbeidet i gruppen.

I 2015 var det to søknadsrunder for å delta i coachinggrupper, mens for 2016 og 2017 har det kun blitt tilbydd en gang. Alle som har søkt om coachinggrupper har fått tilbud om dette, totalt 41 stykker i perioden.

Kvalifiseringsstipend

Formål med stipendet er å bidra til at kvinnelige førsteamanuenser raskere kvalifiserer seg til opprykk til professor igjennom frikjøp av tid til å fokusere på hva som gjenstår for opprykk. Forskning viser at sammenhengende forskningstid kan være utfordrende å få til.

Hvert stipend er på 100 000 kr. I likestillingsbudsjettet er det årlig satt av 1 million til dette tiltaket, men det har over flere år vært muligheter i budsjettet til å øke andelen som har fått innvilget stipend. I 2015 ble det lyst ut midler til kvalifiseringsstipend både i vårsemesteret og i høstsemesteret. Totalt i 2015 fikk 30 kvalifiseringsstipend. I 2016 fikk 21 stykker stipend, mens det i 2017 ble tildelt 15 stipend. Det vil si at det totalt i handlingsplanperioden er delt ut 66 stipend til en sum av 6,6 millioner kroner.

Tiltak for kvinnelige postdoktorer

Postdoktorstillingen er en kvalifiseringsstilling, men hvor det ikke lenger er tilknyttet en formell veileder. Dette er en fase av karrieren hvor det kan være fordelaktig å ha en støttespiller som kan bistå med å tydeliggjøre karriereveien. Det er på postdoktor nivået at



andelen menn går forbi andelen kvinner, derfor er mentorprogram for kvinner i postdoktorer et prioritert tiltak ved UiO.

Mentorprogram

Mentorprogrammet ved UiO tilbys kvinnelige postdoktorer. Det er i hovedsak professorer som er mentorer i programmet. Mentorprogrammet har de siste årene startet opp på høsten og avsluttet før sommeren året etter.

Formålet med programmet er:

- Mentorprogrammet skal speile universitetet som en helhet.
- Bidra til kvinnelige forskeres karriereutvikling, herunder avklaring av karrieremål og karrieremuligheter.
- Skape rammer for et gjensidig forpliktende samarbeid mellom en mentee og en mentor på tvers av organisasjonen.
- Medvirke til faglig og personlig utvikling for både mentee, mentor og organisasjonen

Deltagerne i programmet intervjues før de kobles til mentor og mentee - team. Dette for å sikre en god match og for å få innblikk i hvilke utfordringer og problemstillinger som er relevante for deltagerne.

Det gjennomføres en kort evaluering etter hver samling, samt at en større spørreundersøkelse sendes ut før den siste samlingen. Innspillene og tilbakemeldingene benyttes til å tilpasse hvert enkelt program. I 2016 ble det også sendt ut en kort spørreundersøkelse til alle mentorene i programmet for å få innspill til rekrutteringen og aktuelle mentorkandidater.

I 2015 ble det gitt tilbud om to program som gikk parallelt. Et program med norsk som hovedspråk og et program hvor engelsk var hovedspråk. I 2015 deltok totalt 36 postdoktorer og 32 professorer i programmet. I 2016 ble det tilbudt et program på engelsk med totalt 50 deltagere. Programmet som startet opp i 2017 er også på engelsk for å sikre et bredt mangfold og bidrar til inkludering. Det er 52 deltagere i 2017/18-programmet som er det 10. programmet siden oppstart i 2002.

Andre aktiviteter

Likestillingsrådgiveren er tilknyttet Avdeling for personalstøtte og avdelingens HR-utviklingsgruppe, og bidrar til at likestilling og kjønnsbalanse integreres i arbeidet ved avdelingen.

Koordineringsgruppen for likestilling

Koordineringsgruppen for likestilling ble ledet av prorektor fram til skifte av rektorat høsten 2017, hvor rektor selv overtok lederskapet av gruppen. Koordineringsgruppen 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.



Det ble avholdt tre møter våren 2017, og fire møter høsten 2017. Hovedsakene i 2017 var oppfølging av hovedmål 3 i handlingsplanen, om kjønnsbalanse blant studentene, UiO på Oslo Pride, evaluering av handlingsplan og utvikling av ny handlingsplan. Kif-komiteens sekretariat ble invitert til et møte for å gi innspill til arbeidet med å lage ny handlingsplan og dele av deres erfaringer med utvidelsen av deres mandat til også å omfatte mangfold i forskning.

Det ble nedsatt en arbeidsgruppe med representanter fra fakultetene, forskere med kompetanse innen kjønn og mangfold, en studentrepresentant og Ella Ghosh fra Kif-komiteens sekretariat for å evaluere og utvikle forslag til ny handlingsplan. Koordineringsgruppen fulgte dette arbeidet, som også ble behandlet som sak på dekanmøtet høsten 2017.

8.mars seminar

Den internasjonale kvinnedagen markeres årlig med et seminar. Seminaret gjennomføres som et samarbeid mellom Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og likestillingsrådgiveren ved UiO. Tittelen på arrangementet var [Høyrepopulistisk vind over USA og Europa – hva nå feminister?](#) og det var om lag 100 mennesker som deltok på arrangementet.

UiO på Oslo Pride

Universitetet i Oslo deltok for første gang på Oslo Pride med en rekke aktiviteter. Universitetet samarbeidet med HiOA om et faglig innlegg og med felles parole i paraden. Arbeidet med Pride ble organisert av en liten arbeidsgruppe bestående av en representant fra studentparlamentet, en vitenskapelig fra STK, en administrativ ansatt fra avdeling for fagstøtte og likestillingsrådgiveren. Det ble også nedsatt en ressursgruppe for å gi innspill til arbeidet, og for å bidra til å aktivisere folk til å delta i paraden. Under følger en liste over aktiviteter i forbindelse med Oslo Pride 2017:

- Utstilling ved KHM [Skeivt uteliv](#)
- Utstilling ved flere av bibliotekene
- Faglig innlegg i Pride House på Eldorado Bokhandel den 28.juni. *Skeive perspektiver i høyere utdanning?* ved Åse Røthing, HiOA og Elisabeth Engebretsen, UiO og Senter for tverrfaglig kjønnsforskning.
- En UiO- stand i Pride Park (28.juni - 1.juli)
- Felles UiO og HiOA parole i paraden den 1.juli *Fryktløs kunnskap*
- Det ble flagget med regnbueflagg på 4 UiO-bygg i perioden 23.juni – 1.juli

Det ble laget [en nettside](#) som viste aktivitetene, og det ble samlet skeiv forskning og studier ved UiO. Facebookredaksjonen ved UiO laget 4 Pride-filmer og det ble også kommunisert om UiO på Pride igjennom Snapchat, Instragram og Twitter. Kommunikasjonen i sosiale medier nådde bredt ut.

Bredden av aktiviteter, design og logo på UiO-produktene var gjennomført og ga stor synlighet både digitalt og i det offentlige rom. Flere hundre deltok i paraden under UiO og HiOAs felles parole!



Rapporten Kjønnsegregering i høyere utdanning: Perspektiver, forskning og tiltak

Rapporten [Kjønnsegregering i høyere utdanning: Perspektiver, forskning og tiltak](#) (2017), ble laget våren 2017 som ledd i arbeidet med å følge opp hovedmål 3 i handlingsplanen om kjønnsbalanse blant studentene.

Status student-kvote

Stortinget har bedt regjeringa legge til rette for innføring av tilleggspoeng for det underrepresenterte kjønn når kjønnsbalansen er svært skeiv, og Kunnskapsdepartementet (KD) har bedt institusjonene som ønsker kvoter/tilleggspoeng for underrepresentert kjønn spille dette inn i forbindelse med årets høring av opptakskriften. Alle fakultetene ved UiO fikk mulighet til å uttale seg før svaret ble sendt til KD, hvor UiO på nytt har bedt om 30 % guttekvote på psykologi.

Strakstiltak for arbeid med å håndtere og forebygge seksuell trakassering

Trakassering og særlig seksuell trakassering har hatt økt oppmerksomhet nasjonalt og internasjonalt igjennom blant annet #metoo-kampanjen høsten 2017. Flere tiltak ble iverksatt ved UiO for sikre riktig kompetanse og kapasitet for oppfølging av disse sakene. Blant annet er forebygging av trakassering med hovedfokus på seksuell trakassering foreslått som en av målsettingene i den nye handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Det ble også besluttet å nedsette en ressursgruppe for arbeid med å forebygge trakassering. Ragnhild Helene Hennem leder arbeidet. Gruppens mandat vil være å gjennomgå gjeldende retningslinjer og prosedyrer, samt identifisere konkrete forebyggende tiltak og holdningsskapende aktiviteter.

Videre ble det besluttet å tilby kompetanseutvikling i form av kursing av alle ledere, samt utarbeide en målrettet informasjons- og kompetansepakke til enhetene om hvordan disse sakene konkret skal følges opp.

Foruten koordineringsgruppen for likestilling var også håndtering og forebygging av seksuell trakassering et tema på dekanmøtet og universitetsstyret høsten 2017.

Gjennomsnittslønn i ulike stillingskategorier

I denne delen vil det bli gjort rede for kvinner og menns gjennomsnittslønn innen ulike stillingskategorier. 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 3,0 %.



Administrative stillinger

Stillingsnivåene innenfor stillingsgruppen administrasjon:

Toppledelse	Rektoratet, universitetsdirektør
Mellomledelse	Kontorsjefer, seksjonssjefer, avd.ledere, underdirektører, avdelingsdirektører og ass. Direktører
Kategori 1	Hovedbibl.kar, seniorrådgiver, senioringeniør og avd. tannlege
Kategori 2	Seniorkonsulent, spesialbibliotekar og rådgiver
Kategori 3	Førstekonsulent
Kategori 4	Konsulent og bibliotekar

Tabellene under viser andelen faste ansatte og gjennomsnittslønn for stillingsnivåene referert til over innenfor stillingsgruppen *administrasjon*.

Tabell 14: Antall ansatte, fordelt på kjønn i faste stillinger innenfor stillingsgruppen administrasjon (SAP)

Administrasjon	Antall totalt	Kvinne	Mann	% kvinne
Mellomledelse	286	174	112	60,0
Kategori 1	308	196	112	62,0
Kategori 2	733	554	179	76,0
Kategori 3	255	197	58	78,0
Kategori 4	55	36	19	66,0

Det er flere kvinner innenfor alle disse stillingsgruppene. Det er innenfor Kategori 2 og Kategori 3 vi finner flest kvinner med henholdsvis 76,0 % og 78,0 % kvinner. Antall ansatte har økt i alle kategoriene, bortsett fra innenfor kategori 4.

Tabell 15: Gjennomsnittslønn - årsverk per helhetsekivalens* for faste ansatte i administrasjon (SAP)

Administrasjon	Antall totalt	Kvinne - gjennomsnittslønn	Mann - gjennomsnittslønn	Kvinnerns lønn i % av menns
Mellomledelse	286	711 621	728 140	97,7
Kategori 1	308	618 453	660 717	93,6
Kategori 2	733	535 454	531 317	100,8
Kategori 3	255	471 594	469 238	100,5
Kategori 4	55	432 380	413 943	104,5

*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)

Menn har lavere gjennomsnittslønn sammenlignet med kvinner i kategori 2,3 og 4, mens kvinner har lavere gjennomsnittslønn enn menn innenfor kategori 1 og mellomledelse. Det er en endring sammenlignet med 2015-tallene, hvor menn hadde høyere lønn innenfor alle de overnevnte stillingskategoriene. Det kan tyde på at forskjellene har blitt utjevnet de siste årene.

Den største lønnsforskjellen er i kategori 1 hvor kvinner tjener 93,6 % av menns gjennomsnittslønn.



Tekniske stillinger

Stillingsnivåene innenfor stillingsgruppen teknisk:

Kategori 1	Senioringeniør
Kategori 2	Overingeniør
Kategori 3	Spesialbibliotekar
Kategori 4	Avd.ingeniører, renholdsleder, renholder, driftsleder, driftstekniker og forskningstekniker

Ved UiO i 2017 var kun kategori 1,2 og 4 i bruk innenfor denne stillingsgruppen. Det samsvarer med året før.

Tabell 16: Antall ansatte, fordelt på kjønn i faste stillinger innenfor stillingsgruppen teknisk (SAP)

Tekniske stillinger	Antall totalt	Kvinne	Mann	% kvinne
Kategori 1	334	67	267	19,0
Kategori 2	328	119	209	35,0
Kategori 4	266	90	176	34,0

Det er flere menn enn kvinner innenfor alle nivåene av stillingsgruppen *teknisk*. Det samsvarer med tallene de siste tre årene. Innenfor alle kategoriene jobber det mange flere menn enn kvinner. Det er færrest kvinner i kategori 1 med 19,0 % kvinner, og hvor andelen menn har økt fra året før, mens andelen kvinner er uendret.

Tabell 17: Gjennomsnittslønn - årsverk per helhetsekivalens* for faste ansatte i stillingsgruppen teknisk (SAP)

Tekniske stillinger	Antall totalt	Kvinne - gjennomsnittslønn	Mann - gjennomsnittslønn	Kvinner lønn i % av menns
Kategori 1	334	596 656	619 126	96,4
Kategori 2	328	511 971	536 333	95,5
Kategori 4	266	441 208	434 010	101,7

*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)

Tabellen gir oversikt over gjennomsnittslønn for de tre stillingsnivåene innenfor stillingsgruppen *teknisk*. Menn tjener mer enn kvinner i kategori 1 og 2, mens i kategori 4 er det kvinner som har den høyest gjennomsnittslønnen. Dette er en endring fra tidligere år hvor menn hadde høyere gjennomsnittslønn innenfor alle kategoriene.

Vitenskapelige stillinger

Stillingsnivåene innenfor stillingsgruppen vitenskapelige:

Toppleidelse	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 tallfestes, mens det for de øvrige stillingsnivåene er de faste ansatte som benevnes.

Tabell 18: Antall ansatte, fordelt på kjønn i faste stillinger innenfor stillingsgruppen vitenskapelige (SAP)

Vitenskapelige stillinger	Antall totalt	Kvinne	Mann	% kvinne
Toppledelse	38	15	23	39,0
Mellomledelse	1424	541	883	37,0
Kategori 1	334	122	212	37,0
Kategori 2	588	274	314	47,0
Kategori 3	1145	619	526	55,0

Tabellen viser at det er flere menn innenfor alle stillingsgruppene, bortsett fra innen kategori 3, hvor kvinner utgjør 55,0 % av de ansatte. Prosentandelen kvinner har økt sammenlignet med året før innen for toppledelse, mellomledelse og kategori 2, mens innenfor de andre stillingsgruppene har andelen kvinner gått ned. Antall ansatte innenfor stillingsgruppen *vitenskapelige* har økt fra 3324 i 2016 til totalt 3529 i 2017.

Tabell 19: Gjennomsnittslønn årsverk per helhetsekvivalens* for ansatte i stillingsgruppen vitenskapelige (SAP)

Vitenskapelige stillinger	Antall totalt	Kvinne - gjennomsnittslønn	Mann - gjennomsnittslønn	Kvinneres lønn i % av menns
Toppledelse	38	937 747	1 012 155	92,6
Mellomledelse	1424	738 579	770 188	95,9
Kategori 1	334	549 518	543 581	101,1
Kategori 2	588	526 985	526 540	100,1
Kategori 3	1145	466 624	464 220	100,5

*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)

Menn tjener i gjennomsnitt mer enn kvinner innenfor toppledelse og mellomledelse, mens for de resterende kategoriene er det små lønnsforskjeller. Dette i favør kvinner.

I kategori 1 omfattes blant annet forsker stillinger hvor man vet at andelen midlertidige er høyere enn andelen som er i fast stilling. Innenfor kategori 1 er det totalt 583 som er i midlertidigstilling, fordelt på 235 kvinner og 348 menn. Kvinner har 98,9 % gjennomsnitt av menns årslønn blant de midlertidige i kategori 1.

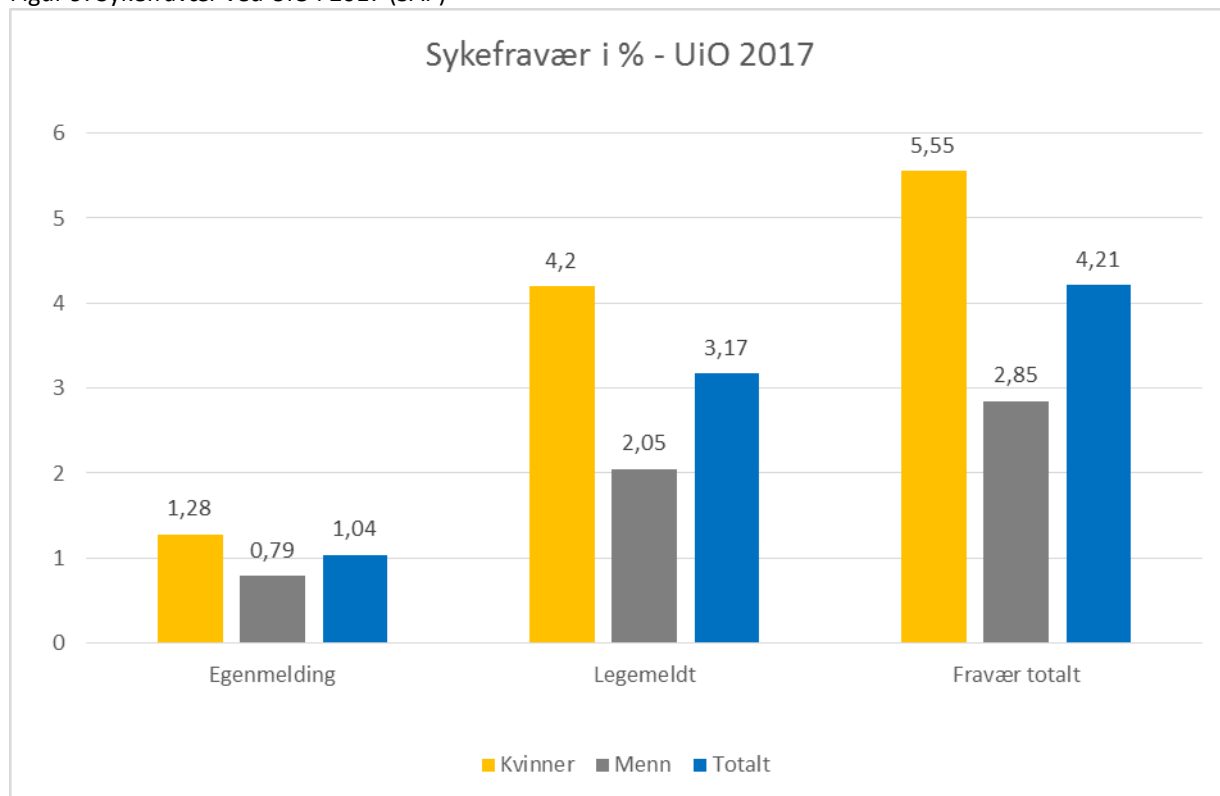
Sykefravær

UiOs IA-avtale 2015-2018⁴ legger føringer for UiOs arbeid med oppfølging av sykefravær. UiO har satt som mål at sykefraværet ikke skal overstige 5,6 %, jfr. denne avtalen. Under følger en figur som gir oversikt over det totale sykefraværet i prosent fordelt på kjønn ved UiO. Fraværet er videre fordelt på egenmeldt og legemeldt fravær i 2017.

⁴ IA-avtale 2015-2018: <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/ia/ia-handlingsplan-2015-2018.pdf>



Figur 9: Sykefravær ved UiO i 2017 (SAP)



Statistikken viser at det totale sykefraværet ved UiO var på 4,21 % i 2017. Det var noe høyere (0,24 prosentpoeng) sammenliknet med 2016. UiO ligger således fortsatt under målsetningen om et sykefravær under 5,6 %. Over tid har statistikken vist at det er små variasjoner fra år til år. Fordelt på kjønn viser statistikken at kvinner generelt har et høyere sykefravær enn menn, både egenmeldt og legemeldt. Tendensen er den samme dersom vi ser på tallene fordelt på kjønn på landsbasis; kvinner har generelt et høyere sykefravær enn menn.

Permisjoner

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

Tabellen under gir en oversikt over ulike fraværstyper i 2017, og hvordan det fordeler seg på kvinner og menn. Tabellen skiller mellom antall tilfeller og andelen dette utgjør i dager. Det er kun tall for permisjoner avviklet helt eller delvis i 2017 som er tatt med, det vil si at permisjoner som er innvilget i 2017, men som først påbegynnes året etter ikke regnes med her.



Tabell 20: Antall kvinner og menn fordelt på ulike fraværstyper i 2017 (SAP)

Permisjonstype	Antall tilfeller			Antall dager	
	Kvinne	Mann	%Kvinner	Kvinne	Mann
14 dg fødsel/adop m/lønn	1	119	0,8 %	1	1103
Delvis utdan.perm u/lønn	13	5	72,2 %	1302	748
Forskningstermin m/lønn	6	16	27,3 %	2044	1892
Gradert foreldreperm 100%	44	36	55,0 %	2010	2084
Gradert foreldreperm 80%	19	17	52,8 %	732	981
Gradert foreldreperm u lønn		3	0,0 %		189
Omsorgspermisjon m/lønn	1		100,0 %	35	
Omsorgspermisjon u/lønn	261	50	83,9 %	23769	4048
Perm u/lønn tjeneste.org	1	3	25,0 %	2	524
Perm v/fødsel/adopsj 100%	339	122	73,5 %	28558	5103
Perm v/fødsel/adopsj u/lønn	2	6	25,0 %	92	232
Perm v/fødsel/adopsj. 80%	111	49	69,4 %	9829	2010
Utd.perm u/lønn	13	3	81,3 %	351	411
Velferdsp u/lønn < 1 mnd	17	12	58,6 %	91	75
Velferdsp u/lønn > 1 mnd	12	9	57,1 %	753	1362
Velferdsperm m/lønn	1720	779	68,8 %	2185,2	1091,8
Totalsum	2560	1229	67,6 %	71754,2	21853,8

Tabellen viser at kvinner tar i større grad enn menn ut permisjon ved UiO i 2017 (67,6 %). Dette er en liten økning fra året før. Ved gradert foreldrepermisjon er fordelingen mellom menn og kvinner relativt lik, mens når det kommer til omsorgspermisjon uten lønn er kvinneandelen 83,9 %. Kvinner tar også i større grad ut permisjon ved fødsel/adopsjon med 100 % dekningsgrad (73,5 %) og for 80 % dekningsgrad (69,4 %). Flere kvinner tar utdanningspermisjon uten lønn i 2017, mens det i 2016 var flere menn som gjorde det. Menn tar ut forskningstermin i større grad enn kvinner (27,3 %). Kvinner tar i større grad enn menn ut velferdspermisjon uten lønn. Denne forskjellen er mindre enn ved tidligere år. Kvinner tar også ut mest velferdspermisjon med lønn (68,8 %)

Tabellen under viser fravær på grunn av barns sykdom. 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.

Tabell 21: Fravær pga barns sykdom fordelt på ansatte ved UiO i 2017 (SAP)

Sykt barn	Antall fraværskdager	Kjønnsfordeling i %
Kvinne	2953	64,0 %
Mann	1664	36,0 %
Total	4617	100,0 %

Tabellen viser at kvinner i større grad enn menn er hjemme når barna er syke (64,0 %). Tallene er relativt stabile over tid sammenligner man med tidligere års rapportering.