



Til: MN- fakultetsstyret

Sakstype: Orienteringssak
Saksnr.: 15/25
Møtedato: 11.03.2025
Notatdato: 28.02.2025
Saksbehandler: Anne H. Mork

Årsrapportering på likestilling, mangfold og inkludering (LIM) ved MN-fakultetet

Bakgrunn

Jf. Aktivitets- og redegjørelsesplikten skal alle virksomheter jobbe med å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom en lovbestemt metode (aktivitetsplikt) og redegjøre for likestilling i årsberetning/-rapport (redegjørelsesplikt).

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2023-2027 (vedlegg 3) ble vedtatt i fakultetsstyret 19.juni 2023 ([v-sak 23/23](#)). Planen består av to deler. Del 1 definerer retning for LIM-arbeidet ved MN-fakultetet, angir fokusområder og mål, samt gir en status på bl.a. kjønnsbalanse og kjønn og lønn ved oppstarten av planperioden. Del 2 angir tiltak som skal gjennomføres i planperioden. Del 2 skal evalueres årlig og kan justeres ved behov.

I denne redegjørelsen orienteres det om status på kjønnsbalanse og lønn og kjønn ved MN-fakultetet for 2024. (Tallene er hentet ut fra DFØ des. 2024). Videre redegjøres det for status på tiltakene i tiltaksplanen.

I henhold til Handlingsplanen skal instituttene ved MN årlig rapportere på LIM-arbeidet i forbindelse med årsrapporteringen. Likestillingskoordinator ved MN-fakultetet har for årets rapportering mottatt likestillingsredegjørelser fra 7 av 10 institutter.

MN-fakultetet rapporterer årlig på LIM-arbeidet til UiO sentralt i forbindelse med årsrapporteringen. Rapporten sendes som nettskjema. Dokumentet er vedlagt denne rapporteringen.

En stor del av likestillings- og mangfoldsarbeidet ved MN er organisert i prosjekt (FRONT). Dette er et eget rapporteringspunkt til fakultetsstyret og redegjøres ikke for her.

Vedlegg

- Framleggsrapport
- Nettskjema - Rapportering om likestilling, mangfold og inkludering 2024
- Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved MN-fakultetet 2023-2027



Fremleggsnotat

Til: Fakultetsstyret

Møtesaksnr: 15/25
Møtedato: 11.mars 2025
Notatdato: 26. februar 2025
Arkivsaksnr:

Saksbehandler: Anne H.
Mork

Rapportering på likestilling, mangfold og inkludering ved MN-fakultetet 2024

Det skal årlig rapporteres på LIM-arbeidet ved MN-fakultetet jf. Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved MN 2023-2027. Dette i forbindelse med årsrapporteringen. I dette fremleggsnotatet redegjøres det for status på tilstand når det gjelder kjønnsbalanse og lønn og kjønn. Videre rapporteres det på tiltakene i handlingsplanen.

1. Status kjønnsbalanse

1.1 Kjønnsfordeling – vitenskapelig ansatte og vitenskapelige ledere

I desember 2024 var det ansatt totalt 1437 personer i vitenskapelige stillinger ved MN-fakultetet hvorav 36,4% kvinner og 63,6% menn. Kjønnsfordelingen blant vitenskapelig ansatte totalt sett er uendret fra 2022. En av hovedutfordringene ved fakultetet er at kjønns-ubalansen øker desto høyere opp i stillingshierarkiet en kommer. Vi ser imidlertid en svak økning i kvinneandelen i vitenskapelige lederstillinger fra 27% i 2022 til 28% i 2024 (se figur 2). På professornivå ser vi en positiv trend med en økning i kvinneandelen fra 23,4% i 2022 til 26,6% i 2024 (se figur 1).

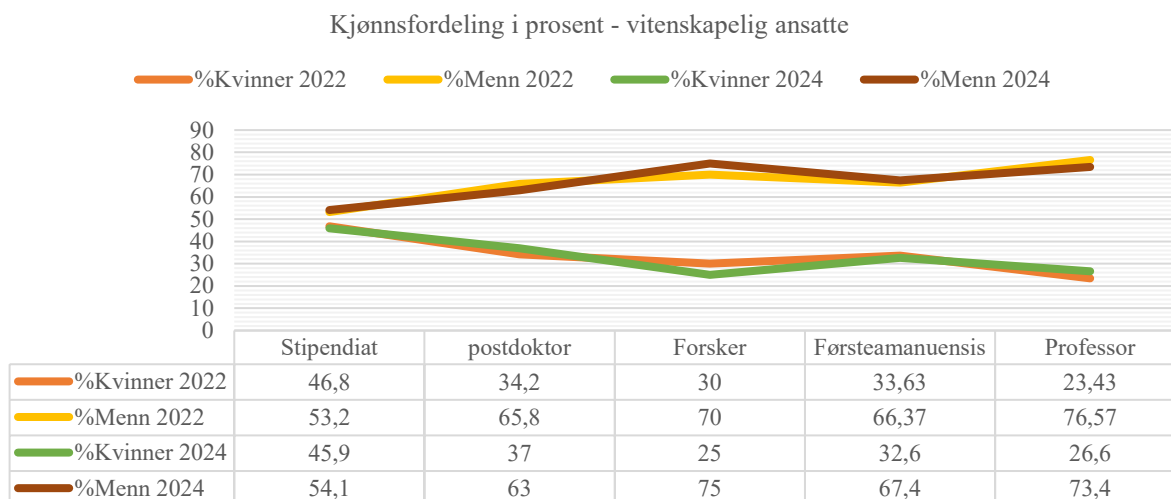


Fig.1. Kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte

Kjønnsfordeling i prosent
Ledere-vitenskapelig ansatte

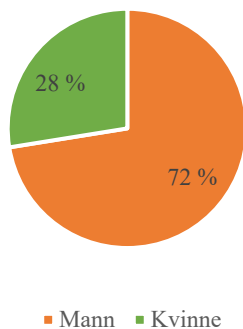


Fig. 2 Kjønnsfordeling vitenskapelige ledere

1.2 Kjønnsfordeling administrativt ansatte og administrative ledere

Per desember 2024 var det ansatt totalt 534 stk. i teknisk administrative stillinger. Totalt sett er det kjønnsbalanse blant teknisk administrativt ansatte ved MN-fakultetet. Vi ser imidlertid en svak økning i kvinneandelen fra 50,9% i 2022. Videre ser vi at kjønnsbalansen varierer sterkt mellom de ulike stillingskodene (Se Figur 3).

Når det gjelder kjønnsfordelingen i teknisk administrative lederstillinger ble den høye kvinneandelen bemerket i 2023. Kjønns-ubalansen blant teknisk administrative ledere har økt ytterligere fra 64,5% i 2022 til 76% i 2024 (Se figur 4).

Kjønnsfordeling - teknisk administrative stillingsgrupper

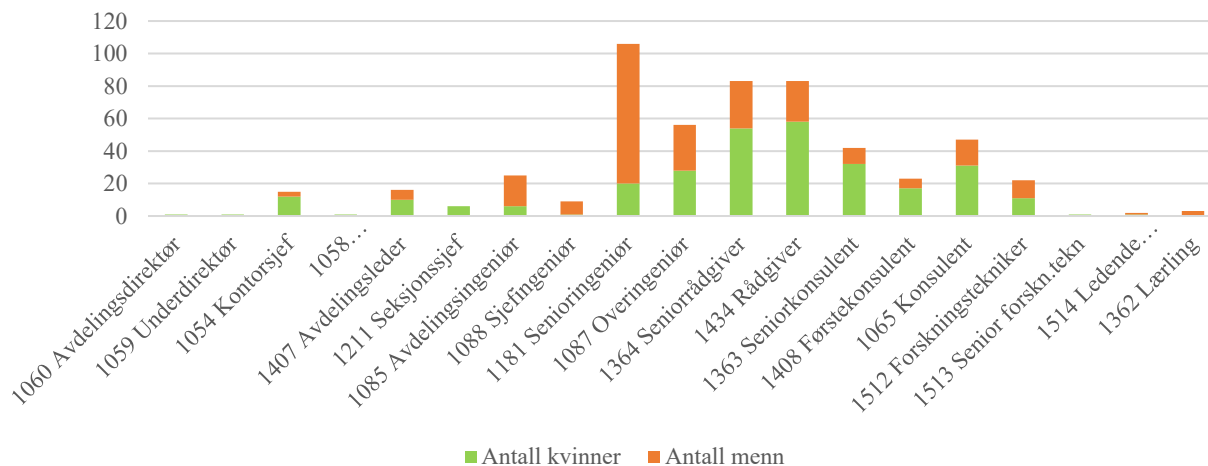


Fig.3. Kjønnsfordeling – teknisk administrativt ansatte

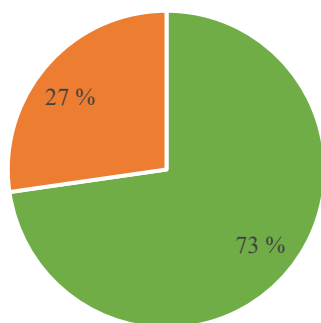


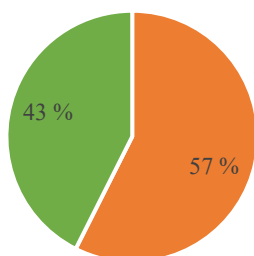
Fig.4. *Kjønnsfordeling teknisk administrative ledere*

■ Kvinne ■ Mann

1.3. Kjønnsfordeling fakultetets toppledelse og ledere samlet

Fakultetsledelsen består i 2024 av 3 kvinner og 2 menn. På instituttledernivå er kjønnsfordelingen i 2024 7 menn og 3 kvinner. I 2022 var det kjønnsbalanse på instituttledernivå (5 kvinner og 5 menn).

Totalt på fakultetet er kjønnsfordelingen på ledernivå 43% kvinner og 57% menn. (Fig. 5)



■ Mann ■ Kvinne

Fig.5. *Kjønnsfordeling alle ledere*

2.1 Kjønn og lønn

Per desember 2024 tjente kvinnelige ansatte ved MN-fakultetet i gjennomsnitt 95,1% av menns lønn. Dette er en fortsatt reduksjon i lønnsforskjellene fra desember 2022 hvor kvinner tjente 94,5% av menns lønn.

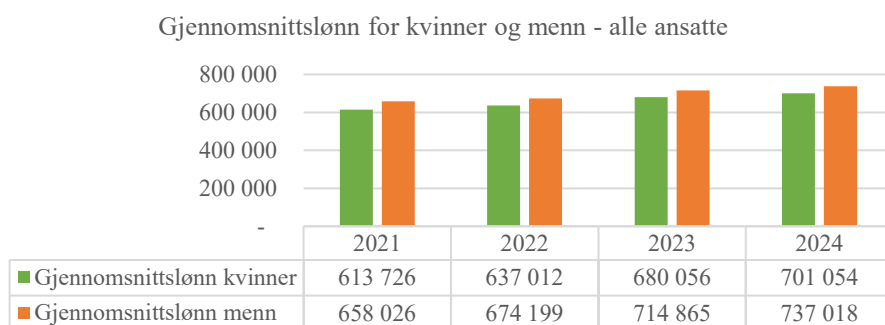


Fig. 6 Gjennomsnittslønn for kvinner og menn – alle ansatte

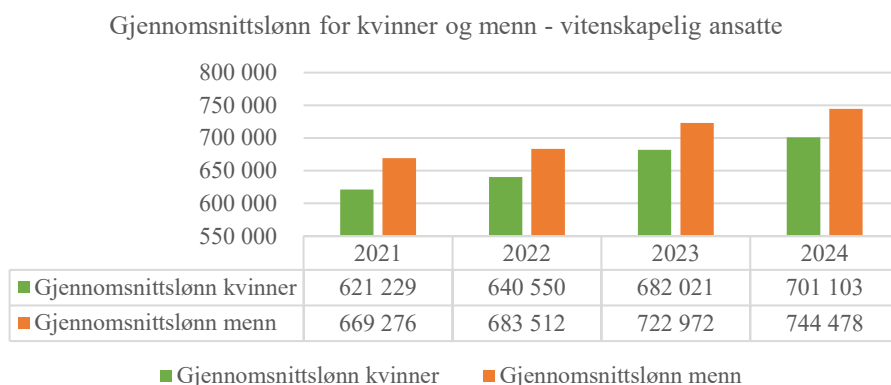


Fig. 7 Gjennomsnittslønn for kvinner og menn vitenskapelig ansatte

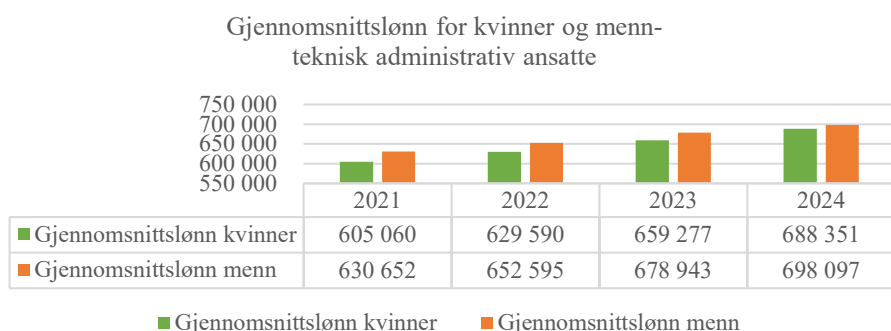


Fig. 8 Gjennomsnittslønn for kvinner og menn – teknisk administrativt ansatte



DEL 2: Rapportering på tiltakene i handlingsplanen

1. Organisering, ledelse og oppfølging

1.1 Tiltak i handlingsplanen skal vurderes og evt. justeres årlig.

Planen ble gjennomgått i LIMU i 2024. Det ble ikke funnet grunnlag for justering/revidering av tiltakene i planen.

1.2 Instituttene skal utarbeide tiltaksplaner tilpasset lokale utfordringer. Det anmodes om at instituttene oppretter egne lokale ressursgrupper for likestilling, inkludering og mangfold. Instituttleder, vara for instituttleder i LIMU, kontorsjefene, representant for arbeidstakerorganisasjonene, verneombud og en representant for studentene bør delta. Det er viktig å involvere sentrene og underliggende enheter i arbeidet.

Det er store variasjoner mellom instituttene i hvordan LIM- arbeidet er organisert og i hvilken grad arbeidet prioriteres. Av de syv instituttene som har sendt inn likestillingsredegjørelse for 2024, oppgir Institutt for geofag samt Kjemisk institutt at de har utarbeidet egne handlingsplaner. To institutter oppgir å ha et pågående arbeid med å utarbeide egen handlingsplan, mens tre institutter har valgt å legge likestillings- og mangfoldsspørsmål inn i instituttens overordnede strategiske plan.

Videre oppgir tre institutter å ha opprettet egne LIM-utvalg (Fysisk institutt, Institutt for geofag, Kjemisk institutt). Ett institutt (Institutt for biovitenskap) arbeider med å få på plass et eget utvalg og to av instituttene (Institutt for teoretisk astrofysikk og Matematisk institutt) oppgir at arbeidet følges opp i instituttets ledergruppe.

1.3 Det skal rapporteres årlig på likestilling, mangfold og inkludering til UiO sentralt. Resultatene skal presenteres i relevante lederfora i forbindelse med rapporteringen.

Fakultetet sendte sin rapportering til UiO sentralt 3. februar 2025 (Se vedlagt rapporteringsskjema). Fakultetsadministrasjonen har mottatt likestillingsredegjørelser fra 7 av 10 institutter. Resultatene for fakultetets LIM-arbeid presenteres i relevante lederfora, herunder i Fakultetsstyret 11.mars.

1.4 MNs sine nettsider omhandlende likestilling, mangfold og inkludering videreutvikles med flere verktøy, statistikk og relevante forskningsartikler mv.

Arbeidet med å videreutvikle nettsidene pågår og det jobbes med å få på plass et godt tallgrunnlag/statistikk på alle de diskrimineringsgrunnlagene som handlingsplanen omfatter

1.5 Mangfold skal synliggjøres i vår kommunikasjon, herunder på våre websider, på sosiale plattformer o.l.

Kommunikasjonsavdelingen har kontinuerlig fokus på dette, også i 2024.



2. Rekruttering ansatte og studenter

- 2.1 Handlingsrommet i lovverket når det gjelder rekruttering av underrepresenterte grupper skal være kjent og brukes aktivt. Interne retningslinjer skal klargjøres.

Det er laget brukerveiledninger for intervjukomiteer for hvordan gruppene skal ivaretas i rekrutteringsprosesser. Det er laget en rekrutteringsveileder for stipendiater og postdoktorer, og en veileder for rekruttering til teknisk administrative stillinger (2024) hvor likestilling og mangfold ivaretas. Når en intervjurapport foreligger sendes denne alltid til HR for kvalitetssikring før den legges frem for ansettelsesorganet.

- 2.2 Arbeidet med å forbedre kjønnsbalansen ved studieprogrammer der representasjonen er særlig skjev (20/80) skal systematiseres.

Det er i hovedsak instituttene som bidrar med lokale tiltak tilpasset det enkelte studieprogram. Fakultetet organiserer felles tiltak som fremmer et læringsmiljø som skal være attraktivt og trygt for et mangfold av studenter:

- *Programseminarer for nye studenter på alle bachelorprogrammene samt enkelte av årsstudiene. Programseminarene har som mål å etablere et trygt og inkluderende læringsmiljø for alle nye bachelorstudentene. Nye ph.d. kandidater er invitert til et tilsvarende seminar.*
- *Studiestart som legger vekt på å skape et miljø ved det enkelte studieprogram som skal være skal være inkluderende for ulike grupper studenter. Fadderopplæringen tar også utgangspunkt i læringsmiljø preget av mangfold og inkludering. Det er en systematisk opplæring av faddere og fadderorganisasjon med faddersjefer på fakultetet og fadderkoordinatorer på det enkelte institutt.*

- 2.3 Tiltak for å tiltrekke et større mangfold av studenter iverksettes

Ignite er en satsing finansiert av fakultetet og omfatter et avansert skaperverksted for studentprosjekter i Vilhelm Bjerknes' Hus. Studenter inviteres til å komme med egne prosjekter, alt fra å gjennomføre et enkelt eksperiment, til å bygge en robot eller løse gåten om liv. Ukentlige arrangementer har rundt 40 deltagere i snitt. Dette er med på å gi opphav til nye rollemodeller.

Det er tilbud om tilrettelegging av studiesituasjon og eksamen for studenter som trenger dette for å kunne gjennomføre studiet. Det har vært opplæringsmøter for studieadministrative i tilrettelegging og hvordan følge opp studenter i krise.

I samarbeid med Realfagsbiblioteket fasiliterer fakultetet et nettverket for studenter på autismespekteret. Fokus for nettverket er å skape en møteplass med erfaringsdeling og fellesskap. I alt er det 80 studenter som har satt seg på listen for å få tilsendt informasjon og 10 studenter som i snitt deltar på møtene. Tiltaket har fått stor oppmerksomhet både fra UiO sentralt, videregående skoler samt media.



- 2.4 Rollemodeller skal brukes aktivt i rekrutteringsøyemed (f.eks. karriereintervjuer og i markedsføringskampanjer). Representasjonen bør være bred og vise til mangfoldet av studenter på MN.

Kommunikasjonsseksjonen lager student- og karriereintervjuer til nettsidene, og SoMe, er opptatt av å finne ulike caser som synliggjør mangfold.

3 Personaloppfølging og karrierestøtte

- 3.1 Gjennomføre målgruppeundersøkelser/kartlegginger/analyser ved behov

[FRONT](#)-prosjektet ved fakultetet har utarbeidet en survey rettet mot forskere (stillingskode 1108, 1109 og 1183) og postdoktorer ansatt ved MN. Resultatene fra undersøkelsen vil kunne være relevante for det generelle likestillings- og mangfoldsarbeidet ved fakultetet.

Forrige lønnskartlegging/analyse ved fakultetet ble gjennomført i 2023. Iht. aktivitets- og redegjørelsesplikten skal denne gjennomføres minimum annen hvert år. Dette gjelder også ufrivillig deltid. Lønnskartlegging og kartlegging av ufrivillig deltid gjøres årlig på UiO-nivå (virksomhetsnivå).

- 3.2 Informere om og gjøre tilgjengelig oversikt over eksisterende tilbud innen kompetanseutvikling og karrierestøtte på fakultetsnivå.

Dette arbeidet ivaretas av karriererådgiver ved MN-fakultetet.

- 3.3 Informere om og oppfordre til deltagelse på karriereprogrammer/kurs i regi av UiO sentralt herunder; Mentorprogrammer for kvinnelige postdoktorer, opprykkseminar for kvinnelige førsteamanuensis, kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuensis

Dette punktet ivaretas og følges opp kontinuerlig.

- 3.4 Etablere et nytt toppforskernettverk for kvinner.

19 førsteamanuenser og professorer ble rekruttert til et nytt nettverk for kvinnelige toppforskertalenter i 2024. Alle institutter med unntak av Institutt for teoretisk astrofysikk er representert. Nettverket har oppstart i mars 2025, og vil ha en varighet på 2.år. Forskningsdekanen ved MN eier nettverket. HR er gitt administrativ funksjon.

- 3.5 Gjøre tilgjengelig gode og anerkjente retningslinjer for forbedring og inkludering av kjønns- og mangfolds perspektiver i undervisning på tvers av fagområder

Studieseksjonen har begrenset med mulighet til å påvirke innholdet i undervisning som er en faglig aktivitet. Kompetansesenter for utdanning i realfag og teknologi (KURT) inviterer til REAL undervisning og REAL prat med temaer knyttet til undervisningskvalitet og god læring samt har nettsider som omhandler det samme. Her blir ulike perspektiver som øker kvaliteten på utdanningen integrert. Utfordringen er å få undervisere til å benytte seg av tilbudene.



MN har et verdigrunnlag for læringsmiljø som bygger opp under et miljø også preget av mangfold og balanse. Det er operasjonaliseringen av dette verdigrunnlaget som er en utfordring og et langsiktig arbeid. Utvikling av utdanningen inkludert disse perspektivene, skjer gjennom langsiktige tiltak som er beskrevet i punktene ovenfor samt jevnlig møter med utdanningsleder og, studentrepresentanter (studieutvalget) samt studieadministrative (STUA nettverket). Fakultetet har også jevnlig møter med MNs studentutvalg.

4 Trygt og inkluderende arbeids- og studiemiljø

- 4.1 Gjennomføre medarbeiderundersøkelse hvert 3.år og iverksette tiltak på bakgrunn av undersøkelsen for å fremme inkluderende arbeidsmiljø.

ARK ble gjennomført i 2024. Seksjon for HR har bistått i arbeidet med å følge opp undersøkelsen på eget fakultet og ved instituttene.

- 4.2 Følge opp studentundersøkelsene og iverksette tiltak på bakgrunn av denne for å skape et inkluderende læringsmiljø.

Studieseksjonen følger med på resultatene av Studiebarometeret som er en årlig nasjonal spørreundersøkelse. Instituttene får tilsendt resultater for egne programmer og en generell diskusjon om aggregerte resultater på fakultetsnivå, diskuteres i de etablerte møtene (ref punkt 3.5). Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) gjennomført av ulike samskipnader samt Folkehelseinstituttet, har intervall på fire år og resultatene er også gjenstand for analyser og diskusjon.

[ForVei](#) har veiledninger med studenter gjennom året som går på trivsel og mestring av studiehverdagen. Disse sammen med erfaringer fra veiledninger ved MN studieinfo, gir et kunnskapsgrunnlag om hvordan studentene har det.

KURT som jobber aktivt med god utdanningskvalitet følger med på forskning om GenZ for bedre å kunne forstå dagens studenter og utvikle utdanningen i tråd med dette.

Fakultetet har en rekke tiltak og tilbud som er beskrevet i denne rapporten og som videreutvikles i henhold til det kunnskapsgrunnlaget. Dette er et langsiktig arbeid som er koplet til endringer som skjer i samfunnet og verdigrunnlaget MN har for læringsmiljøet.

- 4.3 Identifisere og iverksette tiltak som er nødvendige for å innfri UiOs språkpolitiske retningslinjer

Dette arbeidet ble påbegynt ved MN, men er nå satt på hold i påvente av instruks fra UiO sentralt.

- 4.4 Alle aktiviteter i regi av fakultetet skal gjennomføres slik at de sikrer tilgjengelighet så langt det lar seg gjøre fremmer inkludering, samhold og trivsel.

Dette følges opp kontinuerlig. Ikke mottatt melding om avvik.



4.5 MNs fokus på likestilling, mangfold og inkludering presenteres for studentene ved studiestart.

Dette er ikke konkret presentert for studentene ved studiestart, men aktivitetene i studiestart, programseminarer, informasjon, veiledning, nettverk for studenter på autismespekteret og Ignite bygger på verdier som fremmer likestilling, mangfold og inkludering.

4.6 Delta på /arrangere ulike arrangementer som Oslo Pride, 8. mars arrangementer o.l.

MN arrangerte 8. mars – konferanse med tema «Kunstig intelligens, hvem setter premissene?» i 2024. Likestillingskoordinatorene ved MN-fakultetet har bidratt med diverse foredragsvirksomhet internt og eksternt, og deltar på relevante arrangementer.

5. Kompetanse og kunnskapsutvikling

5.1 Legge til rette for kompetanseheving for beslutningstakere, ansatte og studenter innenfor likestilling, mangfold og inkludering herunder bevisstgjøring av biases, kus i håndtering og forebygging av trakassering, diskrimineringsreglementet, ROSA kompetanse mm

I 2024 er det bl.a. gjennomført samling om mangfoldsledelse, kurs i biases, foredrag om likestilling og mangfoldsarbeidet ved MN for bl.a. tillitsvalgte i Forskerforbundet.

5.2 Delta på konferanser og fagseminarer for å oppdatere egen kompetanse og bidra til kunnskapsutvikling på fagområdet

Likestillingskoordinatorer ved MN deltar jevnlig på ulike arenaer eksternt og internt med for å oppdatere egen kompetanse og bidra til kunnskapsutvikling på fagområdet.

5.3 Etablere/videreutvikle gode samarbeidsrelasjoner på tvers av UiOs fakultetet og med andre forskningsinstitusjoner for økt kunnskap og erfaringsdeling.

Dette følges opp kontinuerlig gjennom bla. annet deltagelse i UiOs koordineringsgruppe for likestilling, inkludering og mangfold, UiOs LIM-nettverk, Circle U, nasjonal Balanse Hub mm.

5.4 Videreutvikle obligatorisk Ph.d.-veilederseminar om kjønnsbalanse og mangfold

Dette tiltaket er satt på hold grunnet mangel på ressurser.

5.5 Legge til rette for opplæring i universell utforming i undervisningsmateriell.

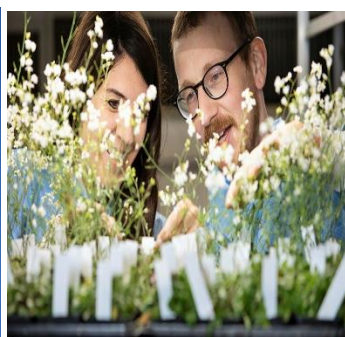
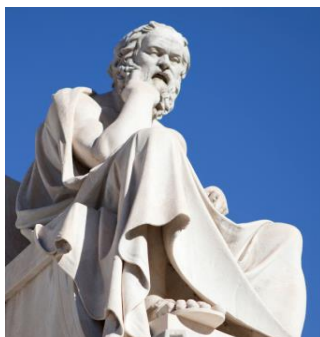
Dette har vært tema på møte i studieutvalget der en fra gruppen for IT for utdanning i studieseksjonen gikk gjennom retningslinjer og eksempler for universell utforming av nettsider og innhold i læringsplattformen canvas.



UNIVERSITETET
I OSLO

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering; 2023-2027



Innhold

Handlingsplanens overordnede mål	2
Organisering	2
Utvalget for likestilling, inkludering og mangfold (LIMU).....	2
Lokale ressursgrupper	2
Fokusområder på tvers av diskrimineringsgrunnlag	3
Organisasjonsutvikling og mangfoldsledelse	3
Dokumentasjon og rapportering	3
Kunnskapsutvikling og kommunikasjon	3
Likestilling mellom kjønn.....	3
Kjønnsbalanse	3
Kjønn og lønn.....	5
Ufrivillig deltid	7
Foreldrepermisjon.....	7
Nedsatt funksjonsevne	8
Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.....	9
Mobbing og trakassering	9

Innledning

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet forvalter en lang kunnskapstradisjon bygget på kollegiale verdier og fri, uavhengig forskning. Fakultetet driver forskning og utdanning på høyt internasjonalt nivå og har et omfattende samarbeid med eksterne aktører, både nasjonalt og internasjonalt. I 2023 har fakultetet om lag 6000 studenter, 830 doktorgradskandidater, 1100 vitenskapelig ansatte og om lag 550 ansatte i tekniske og administrative stillinger. Fakultetet består av ni institutter og en rekke ulike sentere herunder Naturfagsenteret, egendefinerte sentere, og konkurransebaserte sentere innen fremragende forskning, utdanning, og forskningsdrevet innovasjon.

Fagområdene ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet er helt sentrale for samfunnets teknologiske utvikling. Å skape et fremtidig bærekraftig samfunn forutsetter et mangfold av forskningsperspektiver, og utdanning av kandidater fra bredden av befolkningen. Fakultetet vil i denne handlingsperioden arbeide videre for å utvikle gode og mangfoldige arbeids- og studiemiljø. Dette betyr blant annet økt fokus på likestilling og mangfold i rekrutteringsprosesser og i ledelse og organisasjonsutvikling. For MN-fakultetet handler likestilling og mangfold om rettferdighet, demokrati, representasjon og kvalitet i forskning og utdanning. Alle studenter og ansatte skal ha mulighet for deltagelse og påvirkning ved fakultetet.

Til tross for mange års fokus på å øke representasjonen av kvinner i MNs fagdisipliner har fakultetet fremdeles utfordringer knyttet til kjønnsbalanse. I denne handlingsperioden skal fakultetet derfor fortsette å arbeide for å fremme kjønnsbalanse i alle fagdisipliner. I tillegg skal MN-fakultetet i innværende handlingsperiode styrke arbeidet med å fremme kjønnsbalanse i administrative/tekniske stillinger og i studier, og jobbe aktivt med å bygge en organisasjonskultur som fremmer og anerkjenner mangfold. I praksis betyr dette å utvikle lederskap som løfter fram mangfold som en styrke. Likestillings- og mangfoldsarbeidet vil således støtte opp under MNs verdier.

I henhold til lovgivningen har fakultetet en plikt til å arbeide systematisk for å fremme like rettigheter og muligheter, og sikre at den enkelte student og ansatte ikke diskrimineres på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person. MN vil i denne planperioden følge opp dette arbeidet.

Handlingsplanens overordnede mål

MN-fakultetet skal arbeide aktivt for å fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter og hindre diskriminering. MN fakultetet skal jobbe systematisk med å fremme et mangfoldig, inkluderende og trygt studie- og arbeidsmiljø.

Organisering

Denne handlingsplanen skal sikre at likestillings- og mangfoldsarbeidet ved MN-fakultetet følges opp systematisk og målrettet. Handlingsplanen består av to dokumenter. Dette dokumentet definerer status og mål for perioden vår 2023 til utgangen av 2027. Tiltak med som skal gjennomføres i handlingsperioden og ansvarlige for de enkelte tiltak er definert i *Tiltaksplan for likestilling, mangfold og inkludering* (Se vedlegg). Måloppnåelse og igangsatte tiltak skal årlig rapporteres til fakultetsstyret og UiO sentralt, som så danner grunnlag for UiOs årlige rapportering til Kunnskapsdepartementet. Ledere på alle nivå skal bidra til å gjøre handlingsplanen kjent for ansatte og studenter. Instituttledere har ansvar for at arbeidet følges opp i enhetene og for at det utarbeides lokale tiltaksplaner for å nå målene og intensjonene i denne handlingsplanen.

Utvalget for likestilling, inkludering og mangfold (LIMU)

Utvalget for likestilling, inkludering og mangfold skal være en pådriver og inspirator i arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering ved MN, og sikre at arbeidet følges opp i hele organisasjonen. Utvalget ledes av en av dekanene ved MN-fakultetet og består av MNs instituttledere, en representant fra arbeidstakersiden, en studentrepresentant, samt HR-leder på fakultetet. Koordineringsansvaret for utvalget er lagt til HR. ([Mandat for likestillings, inkluderings- og mangfoldsutvalget](#))

Lokale ressursgrupper

Det anmodes om at det opprettes lokale ressursgrupper for likestilling, inkludering og mangfold ved fakultetets enheter som skal støtte instituttledelsens arbeid og

dermed være en pådriver for arbeidet i linjen. Instituttleder, vararepresentant i LIMU, kontorsjef, verneombud, en representant for henholdsvis arbeidstaker-organisasjonene og studentene bør delta.

Føringer

- [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering](#)
- [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.](#) (Arbeidsmiljøloven)
- [Lov om universiteter og høyskoler](#) (UH-loven)
- [Tildelingsbrev KD](#)
- [UiOs tiltaksplan for likestilling og mangfold](#)
- [Strategi 2030, Kunnskapsutvikling for en verden i endring](#)
- [Policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon](#)
- [Det europeiske forskningsområdet \(ERA\)](#)

Definisjoner

Mangfold kan defineres som sammensetningen av forskjeller. Dette kan være forskjeller i, og mellom mennesker som alder, kjønn, funksjonsgrad, etnisitet, livssyn, kulturell bakgrunn, klasse, kjønnsidentitet, seksuell orientering, og forskjeller i utdanning, erfaring, kompetanse, interesser og familiesituasjon» (NS 11201:2018).

Likestilling: med *likestilling* menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging (lovdata.no)

Trakassering: handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Kan være handlinger som gjentas over tid eller alvorlige enkelthendelser (Arbeidstilsynet.no).

Seksuell trakassering: er enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom (Arbeidstilsynet.no)

Mobbing: kan defineres som negative hendelser som systematisk og vedvarende rettes mot en og samme person, er det mobbing (Arbeidstilsynet.no)

Fokusområder på tvers av diskrimineringsgrunnlag

Organisasjonsutvikling og mangfoldsledelse

Fakultets tilnærming i arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering innebærer å sikte mot en varig kulturendring gjennom ledelse og organisasjonsutvikling, målrettede tiltak og innhenting av kunnskap. Arbeidet med mangfold, likestilling, kjønnsbalanse og inkludering er et ledelsesansvar. Dette innebærer blant annet at ledere på alle nivå i organisasjonen tar ansvar for at likestillings- og mangfoldsperspektivene følges opp i rekruttering, personaloppfølging, arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling. Utfordringer med likestilling og mangfold skal derfor stå sentralt i fakultetets lederutvikling.

Dokumentasjon og rapportering

Systematisk dokumentasjon og rapportering er nødvendig for å følge utviklingen over tid og kunne vurdere om iverksatte tiltak har ønsket effekt. Instituttene skal involveres i dette arbeidet for å skape forankring og eierskap til problemstillingene og møte den enkelte enhets særskilte utfordringer. En redegjøringsplikt følger også av [Likestillings- og diskrimineringsloven](#).

Kunnskapsutvikling og kommunikasjon

Fakultetet skal tydelig kommunisere likestillings-, inkluderings- og mangfoldsarbeidet i organisasjonen og bidra til kunnskapsdeling og økt kunnskapsutvikling på fagområdet både lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Likestilling, og mangfold skal ivaretas i profilering av fakultetet herunder i alle studieprogrammer.

Likestilling mellom kjønn

Kjønnsbalanse

Status og utfordringer:

Ledelse: Fakultetsledelsen¹ ved MN bestod i desember 2022 av 3 kvinner og 3 menn. I 2021 fikk MN sin første kvinnelige dekan. Det er kjønnsbalanse på instituttledernivå ved fakultetet, 5 kvinner og 5 menn, og det er kjønnsbalanse i Fakultetsstyret, 5 kvinner og 4 menn.

Vitenskapelige stillinger: I desember 2022² var det ansatt totalt 1503 personer i vitenskapelige³ stillinger ved MN-fakultetet hvorav 36% kvinner og 64% menn. Kjønnsbalansen øker desto høyere opp i stillingshierarkiet en kommer. Blant vitenskapelige ledere⁴ var kvinneandelen 27%, på professornivå 23,4%. Menn er overrepresentert i vitenskapelige stillinger på alle institutter bortsett fra på Farmasøytisk institutt hvor kjønnsfordelingen per desember 2022 var 68,1% kvinner og 31,9% menn.

Til tross for lav kvinneandel i vitenskapelige stillinger ved MN-fakultetet har det vært en positiv utvikling i kjønnsbalanse sett i et 10-års perspektiv, men utviklingen går svært sakte. Kvinneandelen i professorstillinger, selv med kompensasjon for endringer i rekrutteringsgrunnlaget, kan indikere at kvinner har en mer utfordrende vei mot toppen enn menn (FRONT-studien, 2021).

Teknisk administrative stillinger: I desember 2022 var det ansatt totalt 479 i teknisk administrative⁵ stillinger hvorav 50,9% kvinner og 49,1% menn. Selv om det er kjønnsbalanse når en ser på teknisk/administrativt ansatte totalt sett, er

¹ Dekan, prodekan for forskning, visedekan for utdanning, fakultetsdirektør, ass. fakultetsdirektør og leder for næringsliv og samfunnskontakt.

² Tall på kjønnsbalanse er hentet fra HR Innsikt, Likestillingsanalyse 17.03.2023.

³ Stillingskategorier under vitenskapelig ansatte er: instituttleder, professor, førsteamanuensis, forsker, førstelektor, universitetslektor, postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent

⁴ Tilsatte i vitenskapelig stilling og som er definert med lederrolle i DFØ.

⁵ Stillingskategorier under teknisk administrativt ansatte er: avdelingsdirektør, underdirektør, kontorsjef, administrasjonssjef, seksjonssjef, avdelingsleder, avdelingsingeniør, sjefingeniør, senioringeniør, overingeniør, seniorrådgiver, rådgiver, seniorkonsulent, førstekonsulent, konsulent, ledende forskningstekniker, senior forskningstekniker, forskningstekniker og lærling.

kvinner sterkt overrepresentert i teknisk administrative lederstillinger⁶, (64,5% kvinner, 35,5% menn). Videre ser vi en overrepresentasjon av kvinner i administrative stillinger og en overrepresentasjon av menn i tekniske stillinger. **Studenter:** MN-fakultetet har totalt omlag 40 % kvinnelige og 60% mannlige studenter, men kjønnsfordelingen varierer sterkt mellom institutter og studieprogrammer. Menn er overrepresentert på fem institutter⁷. Det er kjønnsbalanse på to institutter⁸, og kvinner er overrepresentert på to institutter⁹. Videre ser vi at studieprogrammer innen biovitenskap og farmasi har over 70 % kvinner, har enkelte programmer innen fysikk, matematikk og informatikk mindre enn 20 % kvinner.

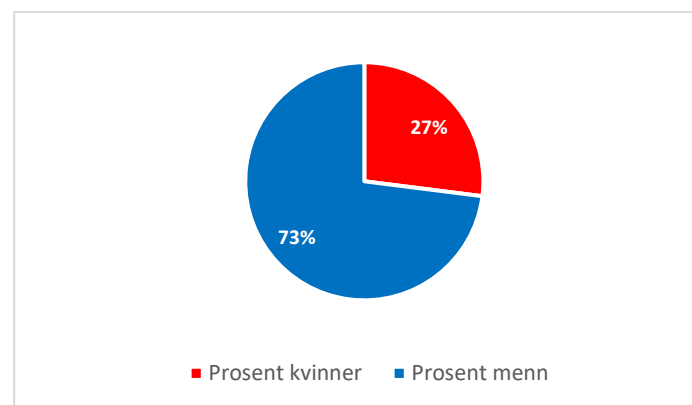
Mål:

- Like muligheter for kvinner og menn er en normal del av forskningstilværelsen og en standard både i den formelle og den uformelle forskningsorganisasjonen
- Det er en økning i andel av det underrepresenterte kjønn i faste vitenskapelige stillinger
- Alle ledergruppene ved instituttene har gjennomført lederprogrammet i FRONT med fokus på kulturendring, kjønnsnøytrale ansettelsesprosesser, hverdagsledelse og maskulin identitet og kultur
- Det etterstrebes kjønnsbalanse i teknisk/administrative stillinger på alle nivåer. Der kjønnsbalansen er under 40/60 skal det underrepresenterte kjønn skal foretrekkes hvis kandidater er likt kvalifiserte til stillingen
- Det etterstrebes kjønnsbalanse i alle studieprogrammer

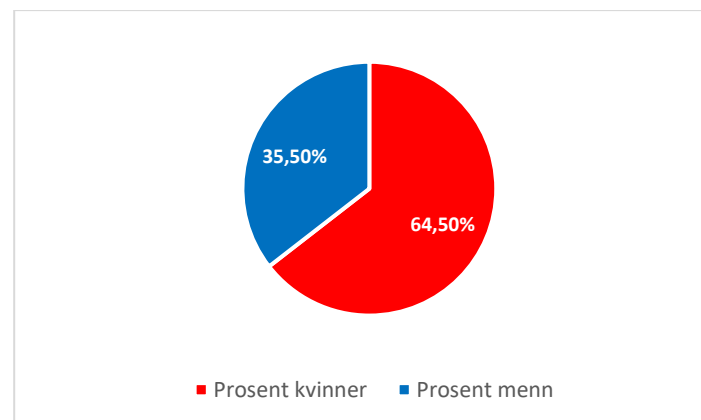
⁶ Teknisk/administrativt ansatte med definert lederrolle i DFØ, herunder kontorsjef, administrasjonssjef, avdelingsdirektør, sjefingeniør, seksjonssjef, seniorrådgiver, avdelingsleder

⁷ Fysisk institutt (25,7% kvinner, 74,3% menn) Institutt for informatikk (34,3% kvinner, 65,7% menn), Institutt for teknologisystemer (28,8% kvinner 71,2% menn), Institutt for teoretisk astrofysikk (25% kvinner og 75% menn) og Matematisk institutt (23,1% kvinner og 76,9% menn)

Fig. 1. Kjønnsfordeling i prosent, vitenskapelige ledere



Figur 2. Kjønnsfordeling i prosent, teknisk/administrative ledere



⁸ Institutt for geofag (48,9% kvinner, 51,1% menn, og Kjemisk institutt (51% kvinner og 49% menn)

⁹ Farmasøytisk institutt (73% kvinner, 27% menn) og Biovitenskap (65,2% kvinner og 35,8% menn)

Fig.3 Kjønnfordeling i prosent på stipendiat-, postdoktor-, forsker-, førsteamanuensis- og professornivå

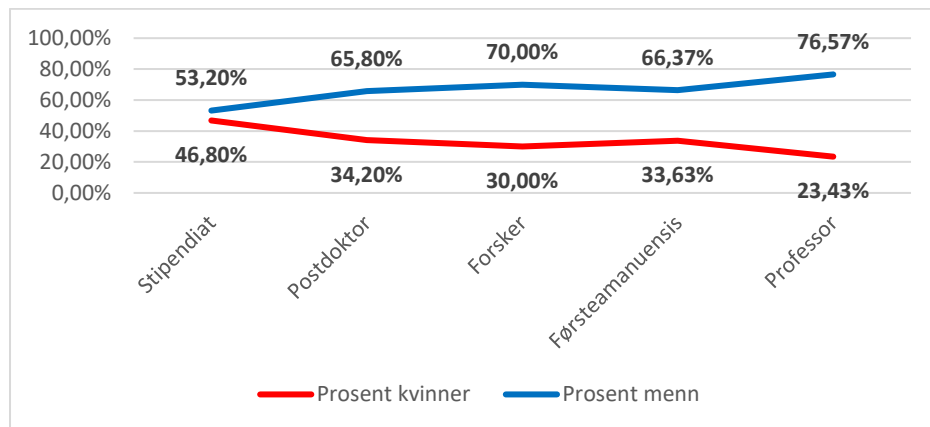
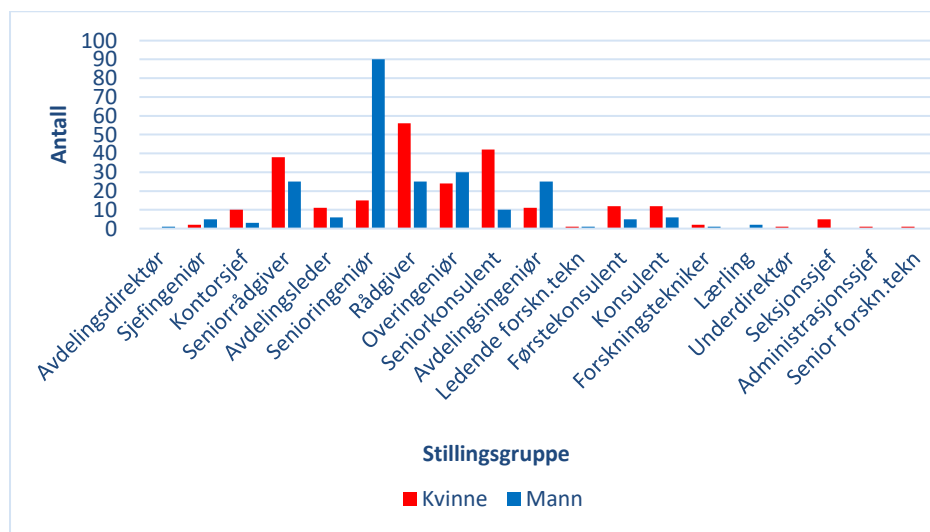


Fig.4 Antall kvinner og menn i teknisk/administrative stillinger fordelt på stillingsnivå



Kjønn og lønn

Status og utfordringer:

Per desember 2022 tjente kvinnelige ansatte ved MN-fakultetet i gjennomsnitt 94,5% av menns lønn. Dette er en reduksjon i lønnsforskjellene fra desember 2021 da kvinner tjente 93,3% av menns lønn. I teknisk/administrative stillinger tjente kvinner 96,5% av menns lønn, (en reduksjon i lønnsforskjell på 0,6% fra desember 2021). I vitenskapelige stillinger ser vi en økning i kvinners andel av menns lønn fra 92,8% til 93,7% i samme periode. MN-fakultetet har hatt, og vil fortsette å ha fokus på kjønn i alle lønnsforhandlinger og lønnsoppgjør for å sikre likestilling og lik lønn for likt arbeid.

Mål:

- Partene arbeider aktivt for å jevne ut kjønnsbetingede lønnsforskjeller både innen og mellom stillingsgrupper

Fig. 5 Gjennomsnittslønn for alle ansatte ved MN-fakultetet fordelt på kjønn

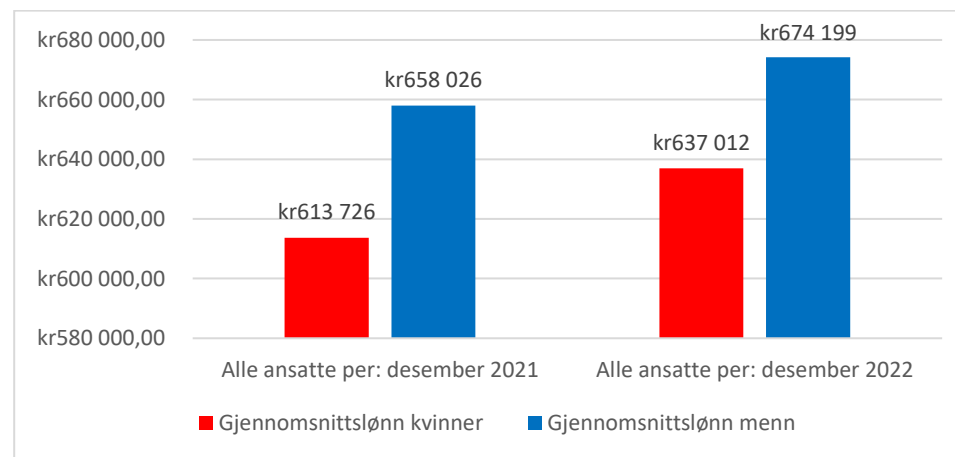


Fig. 6. Gjennomsnittslønn for kvinner og menn – Teknisk/adm. ansatte

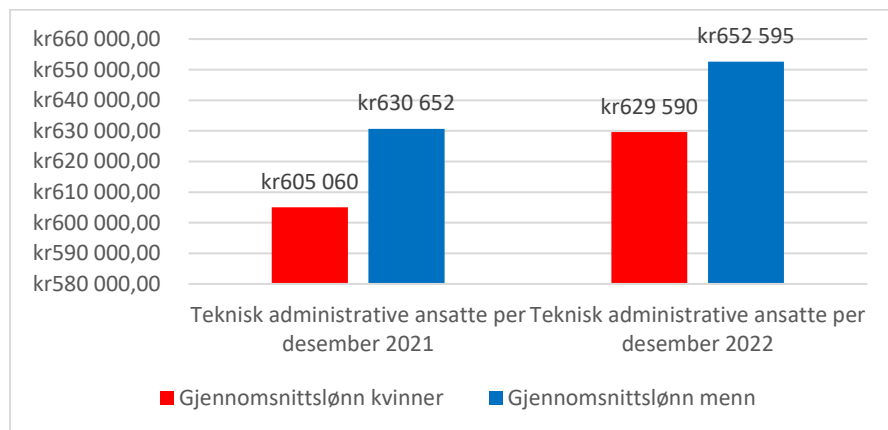


Fig. 8. Gjennomsnittslønn for kvinner og menn: Ledere vitenskapelig tilsatt

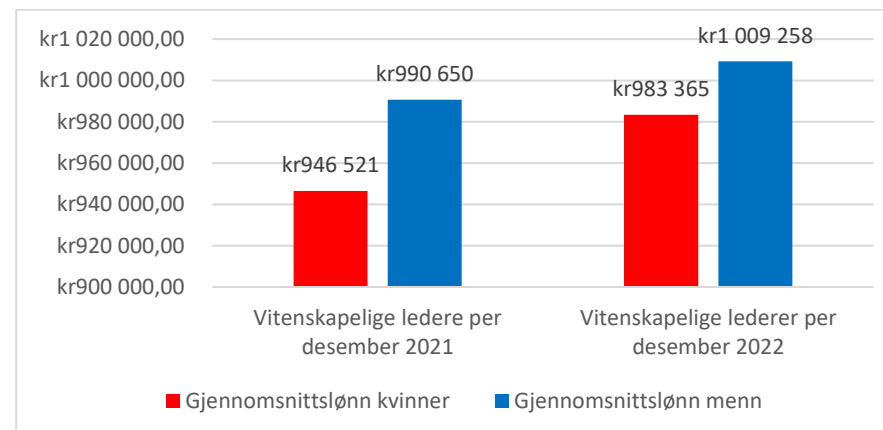


Fig. 7. Gjennomsnittslønn for kvinner og menn: Vitenskapelig tilsatte

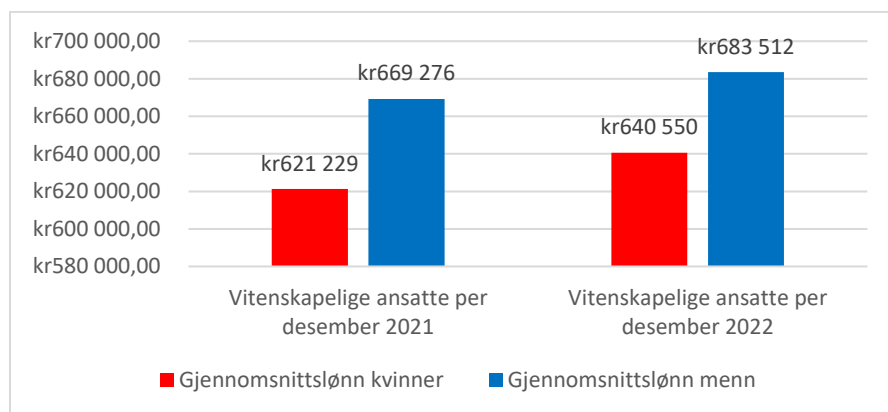
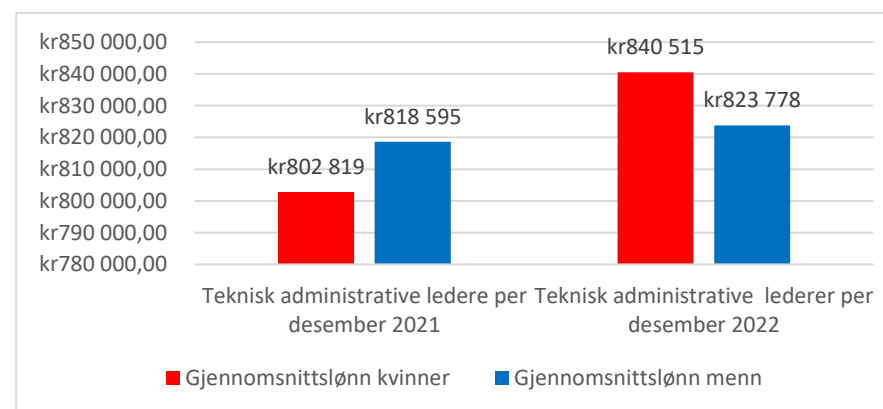


Fig. 9. Gjennomsnittslønn for kvinner og menn: Ledere teknisk/adm. ansatt



Ufrivillig deltid

Status og utfordringer:

Vi har per i dag ingen oversikt over ansatte som jobber ufrivillig deltid ved fakultetet. Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaver ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. Vi vil derfor i inneværende periode kartlegge omfanget av ufrivillig deltid og få en oversikt over ansatte som ønsker en høyere stillingsbrøk.

Mål: Omfanget av ufrivillig deltid kartlagt og fulgt opp på fakultetsnivå for å benytte kompetanse på tvers i organisasjonen.

Foreldrepermisjon

Status og utfordringer:

I 2021 var det i alt 75 ansatte som tok ut permisjon ved MN-fakultetet, herunder 35 kvinner og 40 menn. Kvinner ved fakultetet tok i gjennomsnitt ut 7,6 måneder foreldrepermisjon, menn 4,7 måneder. 30% av kvinnene og 5% av mennene rapporterer om utfordringer med å komme tilbake i jobb etter endt permisjon (Holter og Snickare, 2021).

Mål: Identifisere utfordringer og fremme tiltak som støtter karriereutvikling i forbindelse med foreldrepermisjon.

Etnisk, språklig og kulturelt mangfold

Status og utfordringer:

Innvandrerandelen¹⁰ i akademia har økt betydelig de siste 10-15 år, noe som i stor grad henger sammen med den økte internasjonaliseringen i UH-sektoren. I følge tall fra SSB utgjorde innvandrere 32% av det vitenskapelig personale i akademia i 2021. Blant forskere innenfor naturvitenskap og teknologi utgjorde personer med innvandringsbakgrunn om lag 50% samme år.

Den største gruppen med innvandrerbakgrunn ansatt i vitenskapelige stillinger ved MN-fakultetet er internasjonalt mobile forskere med høyere utdanning fra utlandet. Innvandrere med vestlig bakgrunn utgjør den største gruppen av ansatte med annen nasjonalitet enn norsk. På professornivå er andelen ansatte med norsk bakgrunn og innvandrerbakgrunn om lag 50/50, men vi ser en tydelig underrepresentasjon av ikke-vestlige innvandrere på professornivå.

Den største andelen innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn er yngre forskere, og det er en stor overvekt av menn i denne gruppen. Innvandrere, både med vestlig og ikke-vestlig bakgrunn, er overrepresentert på lavere karrieretrinn ved fakultetet, særlig på postdoktornivå. Vi har mangelfull statistikk når det gjelder etterkommere av innvandrere, men tall fra NIFU (2020), viser at etterkommere av innvandrere er underrepresentert i akademia generelt, og da særlig i stipendiatstillinger, postdoktorstillinger og i faste forskerstillinger. Vi har også mangelfullt tallgrunnlag når det gjelder ansatte med innvandrerbakgrunn i teknisk/adm. stillinger, men tall hentet fra interne rekrutteringssystemer viser 18% av alle som ble ansatt ved fakultetet i 2021 oppgav en annen nasjonalitet enn

¹⁰ Vi har lagt til grunn SSBs definisjoner av «innvandrere». SSB opererer med følgende grupper i sin mangfolds-statistikk: «Innvandrere», «norskfødte med innvandrerforeldre» og «den øvrige befolkningen». Innvandrere defineres som personer som selv er innvandret til Norge, og som er født av

utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre. Norskfødte med innvandrerforeldre er personer som er født av to utenlandsfødte foreldre og som har fire utenlandsfødte besteforeldre.

norsk i søknadsprosessene. 3,4 % med annen nasjonalitet enn norsk har en teknisk/adm. lederrolle ved MN.

I den nasjonale kartleggingen av trakassering og mobbing i akademia fremkommer det at 13% av ansatte med innvandrerbakgrunn har opplevd mobbing i akademia. I en undersøkelse utført av Akademika for yngre forskere, oppgav 25% av de yngre forskerne å ha opplevd diskriminering på arbeidsplassen grunn av sin innvandrerbakgrunn (2019). I FRONT-studien (2021) kommer det frem at 11 % av ansatte med ikke-vestlig nasjonalitet, 4 % av innvandrere med vestlig bakgrunn og 1 % av norske med innvandrerbakgrunn har opplevd rasisme ved MN-fakultetet. Mobbing, diskriminering og rasisme er altså et reelt problem som vil bli tatt på alvor og fulgt opp med tiltak.

Mål:

- Alle ansatte og studenter opplever MN-fakultetet som et trygt og inkluderende arbeids- og studiested

Nedsatt funksjonsevne

Status og utfordringer:

Personer med nedsatt funksjonsevne¹¹ er relativt lite representert i akademia både som studenter og som ansatte (Bufdir. 2020). Vi har mangelfull kunnskap om hvordan ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne opplever MN-fakultetet som arbeids- og studiested. Det er en risiko for at det er knyttet barrierer til den generelle fysiske utformingen av arbeidsplassene, studieplassene, til studiemiljøet og når det gjelder tilrettelegging for at den enkelte skal kunne fungere optimalt ut fra egne forutsetninger. MN-fakultetet legger til grunn at virksomheten skal ha mangfold i arbeidsstyrken, og nedsatt funksjonsevne inngår i denne målsetningen. I denne handlingsperioden vil vi fokusere på inkluderingsarbeid for ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne gjennom individuell tilrettelegging og ved å føre en raus personalpolitikk. MN-fakultetet forplikter seg til å følge opp regjeringens integreringsdugnad i perioden.

Mål:

- Ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne sikres tilgjengelighet og like muligheter til deltagelse og påvirkning gjennom individuell tilrettelegging, i den grad det er mulig og forsvarlig
- MN etterstreber universelt utformede løsninger innenfor økonomisk forsvarlige rammer

¹¹ Med nedsatt funksjonsevne menes tap av eller skade på en kroppsdel eller i en av kroppens funksjoner. (Kilde: Universell.no)

Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Status og utfordringer

Vi har lite kunnskap hvordan ansatte og studenter som tilskriver seg en LHBTQ+ identitet opplever MN-fakultetet som arbeids- og studiested. Det er en risiko for diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og at varslingsrutiner for trakassering og diskriminering ikke er godt nok kjent blant ansatte og studenter.

Mål: Ansatte og studenter, uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk blir rettferdig behandlet, respektert og inkludert. MN oppleves som et trygt arbeids- og studiemiljø for alle.

Mobbing og trakassering

Status og utfordringer:

1 av 5 av alle ansatte i UH sektoren rapporterer å ha opplevd mobbing og/eller trakassering på jobb, kvinner nesten dobbelt så ofte som menn (Ipsos, 2019) Mobbing og/eller trakassering går på tvers av stillingskategorier og rammer både vitenskapelig og administrativt ansatte. I SHoT-undersøkelsen (2018) ble seksuell trakassering blant studentene kartlagt. Undersøkelsen viser at problemet også er tilstede ved MN-fakultetet. Omlag fire ganger så mange kvinner som menn ved MN-fakultetet rapporterer om opplevd seksuell trakassering og det er de yngste studentene som er særlig utsatt. (Holter og Snickare, 2021) FRONT-studien viser at seksuell trakassering ikke er et isolert problem, men henger sammen med en rekke andre arbeidsmiljøvariabler (Ibid) MN vil i kommende handlingsperiode fortsette å prioritere arbeidet med å forebygge problemet og raskt og effektivt håndtere saker relatert til dette.

Mål: MN har et studie- og arbeidsmiljø fritt for mobbing og alle former for trakassering

Vedlegg: Tiltaksplan Likestilling, inkludering og mangfold

MN-fakultetet 2023-2027

Versjonshistorikk

Versjon	Revideringsdato	Beskrivelse av endring
1.0	April 2023	Første versjon

OMRÅDE	TILTAK	ANSVAR
1. Organisering, ledelse og oppfølging	1.1 Tiltak i handlingsplanen vurderes og evt. justeres årlig etter årsrapportering. Det utarbeides ny plan hvert 4.år	HR-seksjonen
	1.2 Instituttene skal utarbeide tiltaksplaner tilpasset lokale utfordringer. Det anmodes om at instituttene oppretter egne lokale ressursgrupper for likestilling, inkludering og mangfold. Instituttleder, vara for instituttleder i LIMU, kontorsjefene, representant for arbeidstakerorganisasjonene, verneombud og en representant for studentene bør delta. Det er viktig å involvere sentrene og underliggende enheter i arbeidet.	Instituttleder
	1.3 Det skal rapporteres årlig på likestilling, mangfold og inkludering til UiO sentralt (jf. Aktivitets og redegjørelsesplikten). Resultatene skal presenteres i relevante lederfora i forbindelse med rapporteringen.	HR-seksjonen
	1.4 MN sine nettsider omhandlende likestilling, mangfold og inkludering videreutvikles med flere verktøy, statistikk, relevante forskningsartikler o.l.	HR-seksjonen
	1.5 Mangfold skal synliggjøres i vår kommunikasjon, herunder på våre websider, på sosiale plattformer o.l.	Kommunikasjonsseksjonen
	1.6 Kønns- og mangfoldsperspektiver skal inkluderes i alle strategiske og personalpolitiske dokumenter der det er av relevans.	Dekanen/Instituttleder/ HR-seksjonen
2. Rekruttering ansatte og studenter	2.1 Handlingsrommet i lovverket når det gjelder rekruttering av underrepresenterte grupper skal være kjent og brukes aktivt. Interne retningslinjer skal klargjøres.	Instituttleder/HR-seksjonen
	2.2 Arbeidet med å forbedre kønnsbalansen ved studieprogrammer der representasjonen er særlig skjev (20/80) skal systematiseres.	Studiedekanen/Instituttleder
	2.3 Tiltak for å tiltrekke et større mangfold av studenter iverksettes.	Studiedekanen
	2.4 Rollemodeller skal brukes aktivt i rekrutteringsøyemed (f.eks. i karriereintervjuer og i markedsføringskampanjer). Representasjonen bør være bred og vise til mangfoldet av studenter på MN.	Studiedekanen/Studie- seksjonen/ Kommunikasjonsseksjonen

3. Personaloppfølging og karrierestøtte	3.1 Gjennomføre målgruppeundersøkelser/kartlegginger/analyser ved behov.	HR-seksjonen
	3.2 Informere om og gjøre tilgjengelig oversikt over eksisterende tilbud innen kompetanseutvikling og karrierestøtte på fakultetsnivå.	HR-seksjonen
	3.3 Informere om og oppfordre til deltagelse på karriereprogrammer/kurs i regi av UiO sentralt herunder; Mentorprogram for kvinnelige postdoktorer, Opprykkseminar for kvinnelige førsteamanuensis, Kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuensis.	Instituttleder/ HR
	3.4 Etablere et nytt nettverk for kvinnelige toppforskere ved MN-fakultetet.	HR-seksjonen
	3.5 Gjøre tilgjengelig gode og anerkjente retningslinjer for forbedring og inkludering av kjønns- og mangfoldsperspektiver i undervisning, på tvers av fagområder	Studieseksjonen
4. Trygt og inkluderende arbeids- og studiemiljø	4.1 Gjennomføre medarbeiderundersøkelse hvert 3. år og iverksette tiltak på bakgrunn av undersøkelsen for å fremme et inkluderende arbeidsmiljø.	UiO, Fakultetsledelsen/HR/ Enhetene
	4.2 Følge opp studentundersøkelsen og iverksette tiltak på bakgrunn av denne for å skape et inkluderende læringsmiljø.	Studiedekanen/Studie-seksjonen
	4.3 Identifisere og iverksette tiltak som er nødvendig for å innfri UiOs språkpolitiske retningslinjer.	Dekanen/HR-seksjonen
	4.4 Alle aktiviteter i regi av fakultetet skal gjennomføres slik at de sikrer tilgjengelighet, og så langt det lar seg gjøre fremmer inkludering, samhold og trivsel.	Alle ansatte/studenter med ansvar for arrangementer
	4.5 MNs fokus på likestilling, mangfold og inkludering presenteres for studentene ved studiestart.	Instituttene/Studieseksjonen
	4.6 Delta på/arrangere ulike arrangementer som Oslo Pride, 8. mars arrangementer o.l.	Kommunikasjonsseksjonen/ Studieseksjonen/HR-seksjonen/ Instituttene
5. Kompetanse, kunnskapsutvikling	5.1 Legge til rette for kompetanseheving for beslutningstakere, ansatte og studenter innenfor likestilling, mangfold og inkludering, herunder bevisstgjøring av biases, kurs i håndtering og forebygging av trakassering, diskrimineringsreglementet, ROSA kompetanse m.m.	HR-seksjonen
	5.2 Delta på konferanser og fagseminarer for å oppdatere egen kompetanse og bidra til kunnskapsutvikling på fagområdet	HR-seksjonen
	5.3 Etablere/videreutvikle gode samarbeidsrelasjoner på tvers av UiOs fakulteter og med andre forskningsinstitusjoner for økt kunnskap og erfaringsdeling.	Dekanat/HR-seksjonen
	5.4 Videreutvikle obligatorisk PHD-veilederseminar om kjønnsbalanse og mangfold.	HR-seksjonen
	5.5 Legge til rette for opplæring i universell utforming i undervisningsmateriell.	Studieseksjonen

Rådgivere i fakultetsadministrasjonen vil bistå instituttene ved behov.

Ta gjerne kontakt med Marthe Amundsen, seniorrådgiver HR (marthe.amundsen@mn.uio.no) eller Anne Mork, seniorrådgiver HR (a.o.h.mork@mn.uio.no)

Rapportering om likestilling, inkludering og mangfold 2024

Lastet ned: 3. februar 2025 kl. 14:25

Svar-ID: 34564580

Levert: 20.01.25 14:24

Informasjon om rapporteringen

Rapporteringen består av åtte tema. Enhetene skal rapportere på følgende:

- ORGANISERING AV ARBEIDET
- LIKESTILLINGSARBEID
- TILTAKFOR LIKESTILLING OG KJØNNSBALANSE
- STUDENTREKRUTTERING OG TILTAKMOT FRAFALL FRA UNDERREPRESENTERTE STUDENTGRUPPER
- BRUK AV LIKESTILLINGSMIDLER
- UFRIVILLIG DELTID
- FUNKSJONSNEDESETTELSE
- DISKRIMINERING OG TRAKASSERING

Du kan lagre svaret ditt og fullføre senere ved å trykke "lagre og send senere"

Ved UiO skal følgende enheter besvare denne rapporteringen:

- Alle fakulteter
- Alle museer
- Senter og utvikling og miljø (SUM)
- Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK)

Følgende enheter mottar ikke stimuleringsmidler, men kan med fordel svare på rapporteringen:

- UB - Universitetsbiblioteket
- LINK - Senter for læring og utdanning
- ISS - Den internasjonale sommerskolen

Hvilken enhet melder du på vegne av? *

MN - Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Hva heter du (fornavn og etternavn)? *

Anne Odrun Husby Mork

Hva er din e-postadresse? *

annem@uio.no

ORGANISERING AV ARBEIDET

Har din enhet en egen plan for oppfølgingen av UiOs tiltaksplan 2021-2024? *

Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024 stadfester at alle enheter skal ha egen plan for oppfølging av tiltaksplanen gitt lokale forhold og utfordringer.

Ja

Lenke til planen (eller beskriv hvor den finnes om den ikke er tilgjengelig på nett) *

https://www.mn.uio.no/om/likestilling/08.06..2023_handlingsplan-for-likestilling-inkludering-og-mangfold-ved-mn.pdf

Hvordan fremmer enheten et tydeligere lederansvar for likestilling og mangfold? *

Kryss av for alle relevante alternativer:

- Via kompetansetiltak for ledere
- Via strategidokumenter
- Ved at det tas opp relevante tema om likestilling, inkludering og mangfold på ledermøter

Kort beskrivelse

Ved MN-fakultetet fremmer vi et tydelig lederansvar for likestilling og mangfold, via kompetansetiltak for ledere, via strategidokumenter og ved at likestilling, mangfold og inkludering tas opp i relevante ledermøter. MN har en overordnet handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering hvor organisering av arbeidet, herunder lederansvaret er definert. Flere av instituttene ved fakultetet har utarbeidet, eller har planer om å utarbeide egne tiltaksplaner. Likestilling og mangfold er også implementert i MNs Strategi 2030. MN har et eget LIM-utvalg hvor alle fakultetets instituttledere er representert. Utvalget ledes av dekanen. I 2024 ble det avholdt 4. møter i utvalget. Det rapporteres årlig på likestilling og mangfold til Fakultetsstyret. Likestilling og mangfold settes jevnlig på dagsorden i ulike ledergrupper ved instituttene. Flere av instituttene har egne LIM-utvalg og/eller likestillingskoordinatorer. Handlingsplanen inneholder tiltak for ledelsesutvikling med fokus på likestilling, mangfold og inkludering. I 2024 er det blant annet arrangert en mangfoldsledelsessamling for alle ledere ved fakultetet i regi av FRONT, det er gjennomført møter med instituttledere og kontorsjefer for å informere om FRONT-prosjektet. HR-avdelingen i fakultetsadministrasjonen arbeider med å utvikle et lederprogram for ledere på nivå 4. hvor likestilling og mangfold skal være ett av temaene. Prosjektleder har gjennomført et sertifiseringskurs i mangfoldsledelse høsten 2024, og denne kompetansen skal brukes i lederutvikling ved fakultetet.

LIKESTILLINGSARBEID

Hvilke likestillingsutfordringer på arbeidsgiversiden har enheten hatt særlig fokus på i året som er gått? *

Kryss av for alle relevante alternativer:

- Kjønnsbalanse i rekruttering til vitenskapelige stillinger
- Rekruttering av flere underrepresenterte grupper (innvandringsbakgrunn, funksjonsevne, hull i CV-en)
- Leders ansvar for likestillingsarbeid
- Inkludering (mulighet for tilgang og deltakelse på arbeidsplassen)
- Annet

Beskriv kort

Flere institutter rapporterer om utfordringer knyttet til kjønnsbalanse blant forskere og i faste vitenskapelige stillinger og har derfor også i 2024 hatt særlig fokus på dette. Tematikken settes på dagsorden i ulike lederforum, og det brukes letekomiteer ved utlysninger. Arbeidet følges også opp ved utlysning av PhD/postdoc stillinger.

Leders ansvar for likestillingsarbeidet er tydelig definert i handlingsplanen og tas jevnlig opp på ulike møtearenaer. Kjemisk institutt har f.eks. rapportert følgende: «Ved KI er instituttleder likestillingskontakt med ansvar for å fremme likestilling og like muligheter for alle ansatte, samt være en ressurs for ansatte som trenger støtte eller råd i forhold til likestillings- og diskrimineringsproblematikk. Likestillingskontakten skal virke sammen med instituttets ledelse og vernelinje. Likestillingskontakten har et særskilt ansvar for å bringe LIM-arbeidet på agendaen i instituttets fellesarenaer. Kontakten skal påse at instituttets handlingsplan blir satt i aksjon» (<https://www.mn.uio.no/kjemi/om/organisasjon/likestilling/>).

Det er planlagt å utvikle et lederprogram for ledere på nivå 4. ved fakultetet hvor ett av temaene likestilling og mangfold, herunder leders ansvar for likestillingsarbeidet.

Inkludering er satt på dagsorden på mangfoldsledersamlingen og gjennom oppfølging av ARK-undersøkelsen. FRONT-prosjektet har fokus på inkludering for målgruppen forskere på eksterne midler.

MN har ved flere anledninger gitt personer arbeidstrening igjennom praksisavtaler med NAV.

Alle stillingsutlysninger inneholder en mangfoldserklæring og informasjon om at minst en søker i hver av kategoriene nedsatt funksjonsevne, hull i CV eller innvandrerbakgrunn bli innkalt til intervju dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

Spesifiser andre likestillingsutfordringer enheten har hatt fokus på *

Av andre likestillingsutfordringer fakultetet har hatt fokus på i 2024 kan nevnes:

- Fremme økt kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger: I 2024 ble det rekruttert til et nytt nettverk for kvinnelige toppforskertalenter ved MN med oppstart 1. kv 2025.
- Fokus på kompetanseheving: Alle ledere ved fakultetet er invitert til å delta i opplæring og bevisstgjøring rundt LIM-arbeid. Dette innebærer i særdeleshet deltagelse i FRONT-programmet. I løpet av 2024 ble det arrangert kurs for ledere og ansatte om BIAS og en heldagssamling om mangfoldsledelse.
- Fokus på kunnskapsutvikling og kunnskapsdeling, lokalt og nasjonalt, herunder arrangere et årlig 8.mars arrangement, og deltagelse i NFRs balanse-HUB og i Circle U arbeidsgruppe.
- Øke samarbeidet med tillitsvalgte.
- Likestilling, mangfold og inkludering er tematikk i forskerkarriereprogram i regi av FRONT

TILTAK FOR LIKESTILLING OG KJØNNSBALANSE

I denne delen ønsker vi tilbakemeldinger på enhetens oppfølging av tiltakene som er i tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024.

Andelen som fikk innvilget kompetanseopprykk i 2024 *

Oppgi:

Navn på **alle kvinner og menn** som fikk tilbud om opprykk fra førsteamanuensis til professor i perioden 01.01.2024 - 31.12.2024.
Dato for innvilgelse av opprykk.

Merk: Vi ønsker kun oversikt over de som har **fått innvilget opprykk** i løpet av 2024, ikke de som har søkt.

Institutt for biovitenskap: Inger Skrede, kvinne, 17.01.2024
Institutt for biovitenskap: Bastiaan Star, mann, 17.01.2024
Institutt for biovitenskap: Sanne Boessenkool, kvinne, 17.01.2024
Matematisk institutt: Tuyen Trung Truong, mann 17.01.2024
Institutt for geofag: Henrik H Svensen, mann 17.01.2024
Institutt for geofag: Georg Sebastian Westermann, mann 31.01.2024
Matematisk institutt: Thordis Thorarinsdottir, kvinne 25.04.2024
Institutt for informatikk: Gerberth Adin Ramirez Rivera, mann 24.04.2024
Institutt for informatikk: Sune Dueholm Müller, mann, 24.02.2024
Institutt for informatikk: Miria Grisot, kvinne, 15.05.2024
Institutt for informatikk: Nils Gruschka, mann 19.03.2024
Institutt for informatikk: Jo Herstad Mann, 19.03.2024
Institutt for informatikk: Viktoria Stray, kvinne 21.07.2024
Institutt for informatikk: Hydle Katja, kvinne 17.12.2024
Kjemisk institutt: Mohamed Amedjkoub, mann 17.01.2024

Benytter enheten letekomiteer ved rekruttering til utlyste stillinger?

UiO oppfordrer til bruk av letekomiteer for å sikre kjønnsbalanse og mangfold i søkergrunnlaget. En letekomité kan settes ned i forbindelse med rekrutteringsprosessen for å identifisere aktuelle kandidater og sikre et kjønnsbalansert søkergrunnlag. Bruk av letekomité er et viktig likestillingstiltak. Utdyp gjerne svaret.

Vi benytter letekomiteer ved rekruttering til vitenskapelige stillinger. Letekomiteer og intervjukomiteer skal arbeide målrettet for å identifisere gode kandidater av begge kjønn.

Praktisering av positiv særbehandling av kjønn (moderat kjønnskvoltering) *

I tiltaksplanen er et av tiltakene "Benytte moderat kjønnskvoltering der to kandidater er likt eller tilsvarende likt kvalifisert". I hvor stor grad praktiseres moderat kjønnskvoltering til fordel for det underrepresenterte kjønn ved ansettelse i faste stillinger (både vitenskapelge og administrative) ved enheten?

I liten grad

Hva er årsaken til det? *

Enkelte institutter praktiserer moderat kjønnskvoltering til faste vitenskapelige stillinger, postdoktorer, forskere og faste forskere. Dersom det finnes kvalifiserte søkere av det underrepresenterte kjønn til stillinger, skal minst en av dem innkalles til intervju.

STUDENTREKRUTTERING OG TILTAK MOT FRAFALL FRA UNDERREPRESENTERTE STUDENTGRUPPER

Et langsiktig mål ved UiO er at vi skal oppnå en 40/60 fordeling (kjønnsbalanse) ved alle våre studieprogram.

Har enheten studieprogram med spesielt skjev kjønnsbalanse (20/80)? *

Ja

Beskriv kort *

Dette gjelder bla:
MNB-EIT Elektronikk: Informatikk og teknologi
MNB-INR Informatikk: Robotikk og intelligente systemer
MNM2-INI Informatikk: Informasjonssikkerhet
MNM2-INP Informatikk: Programmering og systemarkitektur
MNM2-INR Informatikk: Robotikk og intelligente systemer
MNM2- MAT Informatikk: Matematikk
FI,EIT

Har enheten gjort tiltak med tanke på rekruttering for å bedre kjønnsbalansen i disse studieprogrammene? *

Ja

Kort beskriv tiltak(ene) og hvilke studieprogram det gjelder. Er tiltaket evaluert, og hva er eventuell virkning?

Spesifikke tiltak:
-Egen jentedag før studiestart for nye studenter på bachelor eller årsheten
-Fokus på balansert ansettelse av gruppelærere
-Økt fokus på læringsmiljø
-Endring av rekrutteringstekstene på programsidene, slik at de forhåpentligvis appellerer bedre til kvinner.
-Synliggjort kvinner gjennom å lage saker, eks. karriereintervjuer o.l
-Jenter plasseres i samme faddergruppe, slik at de få som begynner ikke skal bli ytterligere spredt.
-Representere begge kjønnene så langt det lar seg gjøre i forskjellige sammenhenger.
-Aktiv rekruttering av kvinner til ulike oppgaver og roller
-Vurdere flere kvinnelige forelesere tidlig i studieprogrammet, og vurdere å få inn flere kvinnelige gruppelærere.

Har enheten gjort tiltak for å minske frafall fra grupper som er underrepresentert i studieprogrammene? *

Dersom det er gjort tiltak for å øke inkludering på øvrige grunnlag (eksempelvis religion, alder, etnisitet, funksjonsnedsettelse osv.) så ber vi om at også dette tas med her.

Eksempler på tiltak kan være fokus på mangfoldig rekruttering til studentstillinger, skolebesøksordninger, fokus på bildebruk på nettsider, akademiske skrivekurs for studenter, mentorordninger for studenter m.m.

Ja

Hvilke tiltak har dere gjort og har dere sett noen virkning av tiltaket?

Merk at dersom tiltak er gjort for å øke inkludering på andre grunnlag enn kjønn, så samler ikke UiO inn informasjon om våre studenter på disse grunnlagene. Men vi vil gjerne at dere beskriver tiltaket og evt. virkninger dere ser dersom mulig.

Fakultetet har stort fokus på læringsmiljø, bl.a. gjennom ForVei. (<https://www.mn.uio.no/studier/forvei/>). Dette er et viktig tiltak for å hindre frafall. Det arrangeres seminarer for alle studenter hvor det er fokus på student- og læringsmiljø. Tilbudene er populære og benyttes i stor grad av studentene. Et av instituttene, FI, opplyser om at de har søkt studiekvalitetsmidler som inneholder søknad med tema «MN1000 – Hvordan bli en student!». Dette er et forsøk på å bidra til å minske frafallet på alle programmene ved fakultetet. Dette tiltaket er foreløpig på planleggingsstadiet.

BRUK AV LIKESTILLINGSMIDLER

Årlig avsetter universitetsstyret midler til arbeid med likestilling ved universitetet. 4 millioner av stimuleringsmidlene tildeles fakultetene og enhetene etter størrelse. Følgende enheter mottar midler fra likestillingsbudsjettet: HF, UV, SV, JUS, MED, MN, OD, TF, STK, SUM, NHM og KHM. Merk at UB, LINK og ISS (international summer school) ikke mottar midler over likestillingsbudsjettet, men det er fortsatt interessant å vite om enheten selv setter av midler til likestillingsarbeid.

Midlene er øremerket til lokalt arbeid med likestilling og skal bidra til at UiO oppnår målsettingene som er satt i [tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#).

Den nye tiltaksplanen ble vedtatt i mai 2021, og har prioritert følgende punkter:

- Sterkere ledelsesansvar ved organisering av oppfølging av arbeidet
- Tiltak for å fremme kjønnsbalanse og likestilling ved UiO
- Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiO

(Under disse punktene er det listet opp flere tiltak)

Last gjerne opp et eget dokument hvis det er enklere eller fyll inn nedenfor. Vi ønsker svar på: *

Beskriv hvilke tiltak eller arbeid som er iverksatt med de øremerkede midlene enheten har fått tildelt i 2024. Har enheten satt av egne midler i tillegg til de fordelte midlene? Eventuelt hvor mye? Hva er midlene brukt til? Beskriv tiltakene/arbeidet og hvilke hovedmål tiltakene/arbeidet støtter. Er det gjennomført evaluering(er) eller annen tilbakemelding på tiltakene/arbeidet. Beskriv eller last opp evaluering(ene) under. Har enheten ubrukte midler ved utgangen av 2024? Hva er i tilfelle årsaken til dette og hva er enhetens plan for å bruke disse midlene?

Obs: dersom enheten ikke mottar midler, kan du skrive dette - men oppgi gjerne dersom enheten selv setter av midler til dette arbeidet.

Fakultetet har i tillegg til likestillingsmidlene eksterne midler gjennom FRONT. Midlene har gått til å finansiere 2 seniorrådgivere med spisskompetanse på likestilling og mangfold, samt en forsker i 20% stilling. Fakultetet har brukt kr 400 000,- til tiltak for å fremme likestilling, mangfold og inkludering, herunder mangfoldsledersamling, 8.mars arrangement, kurs i bias, karrieredag for forskere, forskningsformidling, reisekostnader tilknyttet foredragsvirksomhet og erfaringsutveksling, samt sertifisering i mangfoldsledelse. Fakultetet har ingen ubrukte midler ved utgangen av 2024.

Eventuelt: last opp egen beskrivelse av hvordan midlene er benyttet i 2024 og/eller evaluering

Dersom du ikke får plass til alt, kan du også sende dette direkte til Miranda Moen på e-post (miranda.moen@admin.uio.no)

Ikke besvart

Er det annet arbeid med likestilling, kjønnsbalanse og mangfold enheten ønsker å trekke fram og/eller gjøre oss bevisst på?

Skriv en kort beskrivelse av arbeidet

FRONT: Det utvikles nye nettsider. Det er etablert et samarbeid med Medisinsk fakultet og et karriereteam ved UiO sentralt. MN-deltar i NFR's BalanseHub.
MN bidrar med kompetanse inn i utvikling av UiOs nye handlingsplan.

UFRIVILLIG DELTID

Fra 2020 er aktivitets- og redegjørelsesplikten forsterket ved at arbeidsgivere blant annet skal kartlegge ufrivillig deltid i virksomheten.

Har enheten rutine for hvordan deltidsansatte kan melde om at de ønsker en høyere stillingsprosent? *

Nei

Har enheten kunnskap om eller fått henvendelser fra ansatte i deltidsstillinger som ønsker å jobbe i større stillingsprosent? Beskriv kort. *

Med ufrivillig deltidsarbeid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. Ifølge § 26 (aktivitets og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven).

Ja

Beskriv kort

Fakultetet har ikke gjennomført karlegging på ufrivillig deltid i 2024, men det planlegges en kartlegging i løpet av 2025. Et av instituttene har nylig gjennomført egen kartlegging. Denne viste at av 216 ansatte jobbet 28 i redusert stilling. For flertallet er deltid frivillig, ofte med hovedstillinger ved andre institusjoner. Av 102 kvinnelige ansatte arbeider 12 redusert, hvorav 2 ønsker høyere stillingsprosent. Av 114 menn arbeider 16 i redusert stilling. Av disse ønsker 2 ønsker høyere stillingsprosent. Pågående tiltak. Kartleggingen vil følges opp ved å vurdere muligheter for økt stillingsbrøk.

FUNKSJONSNEDESETTELSE

Rapportering om funksjonsnedsettelse gjelder for alle ansatte ved UiO (vitenskapelig, teknisk-administrativt og andre).

Likestilling for ansatte med funksjonsnedsettelser *

Likestillings- og diskrimineringsloven pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt og redegjøre for likestilling og diskriminering, hvor tilrettelegging er et omfattet område

Har enheten hatt mål om og/eller tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne i året som gikk?

Ja

Kommentar

MN har følgende mål i handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2024-2027:
- Ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne sikres tilgjengelighet og like muligheter til deltagelse og påvirkning gjennom individuell tilrettelegging, i den grad det er mulig og forsvarlig
- MN etterstreber universelt utformede løsninger innenfor økonomisk forsvarlige rammer.

På hvilke områder har enheten gjennomført tiltak i 2024? *

(mulig å krysse av på flere)

Fleksibel arbeidstid

Tilrettelegging av arbeidsoppgaver

Teknisk eller fysisk tilrettelegging

Annet

Kommentar

Vi tilrettelegger for at ansatte kan få, og beholde jobb ved MN-fakultetet gjennom individuell tilrettelegging som fleksibel arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, teknisk og fysisk tilrettelegging. I 2024 ble det installert teleslynge i større møterom.

Vi har gode rutiner for å ivareta reglementet angående søkere med nedsatt funksjonsevne og andre forhold som hull i CV, innvandrerbakgrunn og overtallighet. I stillingsutlysninger gjøres søker oppmerksom på at en person fra hver av de ovennevnte kategorier vil bli innkalt til intervju hvis personen er kvalifisert for stillingen.

Spesifiser *

Ett av MNs institutter har rapportert følgende: «I tråd med våre ansettelsesprosedyrer, får søkere med funksjonsnedsettelse spesiell vurdering. Et nylig eksempel er ansettelsen av en kandidat med 50% uføre, der vi med fleksibilitet fra prosjektleder og støtte fra fakultetet, endret en 100% forskerstilling til 50%. Vi begynner å etablere gode rutiner takket være støtte fra MN-HR».

Positiv utvikling i ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse

For 2024 skal statlige arbeidsgivere rapportere antallet ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og/eller hull i CV. Vi ber enhetene rapportere sine tall fra rekrutteringsdatabasen JobbNorge, og å vurdere om dere kan oppdatere tallene dersom nyansattes tilretteleggingsbehov har kommet frem etter de registrerte seg i JobbNorge, jf. beskrivelse fra rundskriv:

Søker som har krysset av i rekrutteringsportalen for at hen har funksjonsnedsettelse eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring og som blir ansatt, skal telles med. Dersom det i dialog om tilrettelegging, eller på annen måte, kommer fram at søkeren har funksjonsnedsettelse eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring før ansettelse og hen senere blir ansatt, eller hvis det kommer frem i forbindelse med oppstart i stillingen, skal vedkommende også telles med. [Les mer \(rundskriv DFD\)](#).

Ikke besvart

Tall fra JobbNorge kan evt. lastes opp som vedlegg her

[Liste over søkere med funksjonsnedsettelse UiO 2024.xlsx \(17KB\)](#)

Har enheten gitt personer med hull i CV eller funksjonsnedsettelse m mulighet til utprøving av sin arbeidsevne? *

Ja

Hvordan kom utprøvingen i gang? *

Etablert utprøving i samarbeid NAV

Kommentar

Det er ansatte i faste stillinger ved MN-fakultetet, som har startet sin arbeidskarriere ved fakultetet gjennom praksistrening i samarbeid med NAV.

DISKRIMINERING OG TRAKASSERING

Har enheten mottatt klager, varsling eller andre henvendelser som gjelder diskriminering av eller fra ansatte i 2024? *

Med diskriminering menes negativ, ulovlig eller usaklig forskjellsbehandling. Diskriminering på arbeidsplassen er regulert i flere forskjellige lover. De viktigste bestemmelsene finnes i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Merk at vi er ute etter varslede saker som kommer i ansattlinjen (ikke Si fra-systemet, med mindre disse involverer en ansatt)

Nei

Kommentar

MN mottok i alt 2 saker i varslingssystemet:
1) Mottatt klage på diskriminering i ansettelsesprosessen grunnet nasjonal oppdrinnelse.
2) Mottatt klage på diskriminering grunnet hudfarge og etnisitet

Trakassering er en særlig form for diskriminering

Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Har enheten mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende følgende i 2024? *

Merk at vi er ute etter varslede saker som kommer i ansattlinjen (ikke sakene som rapporteres i Si fra-systemet, med mindre disse involverer en ansatt)

Trakassering

Trakassering: Gi en kortfattet anonymisert forklaring av saksforholdet og hvordan den/de ble håndtert. *

Det er mottatt 3 varslingssaker vedørende takassering:
1) Varsling fra kvinnelig post.doc. om seksuell trakassering fra mannlig veiler.
2) Varsling om trakassering fra kvinnelig post.doc som mener å ha blitt utsatt for trakkassering/maktmisbruk fra prosjektledelsen.
3) Varsling fra kvinnelig ansatt som påberoper seg trakassering og mistillit fra kvinnelig leder.
4) En kvinnelig stipendiat har varslet om en trakasserende kultur i enheten.

Har enheten en rutine som tilsier at fakultetsledelsen blir orientert om sakene som omhandler trakassering og/eller seksuell trakassering? *

Her mener vi rutine for at ledelse ved institutt/seksjon/underenhet melder inn saker til fakultetsledelsen som kommer i ansattlinjen.

Ja

Beskriv kort *

Alle saker som meldes i varslingslinjen går til varslingsrådet som vurderer saken og sender den videre til dekan.
MNs varslingsrutiner er utarbeidet med bakgrunn i UiOs rutine for varsling, og beskrives i lederhåndboka (<https://www.uio.no/for-ansatte/enhetssider/mn/lederhandboka/>)

Du er nå ved rapporteringens slutt. Enhetenes rapporteringer bidrar til UiOs rapportering i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten. Takk for at dere setter av tid til å jobbe grundig med rapporteringen.

Dersom du har spørsmål eller tilbakemeldinger, hører vi det gjerne.

Andre kommentarer eller tilbakemeldinger?

Ikke besvart