



Til: Fakultetsstyret ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Sakstype: Orienteringssak
Saksnr.: 9/26
Møtedato: 10.03.2026
Notatdato: 19.02.2026
Saksbehandler: Anne H. Mork

Rapportering på likestilling, mangfold og inkludering ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet 2025

Bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 pålegger alle arbeidsgivere i Norge å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom en lovbestemt metode (aktivitetsplikt) og redegjøre for likestilling i årsberetning/-rapport (redegjøringsplikt).

Hovedproblemstillinger

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM) 2023-2027 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 blant annet kjønnsbalanse og kjønn og lønn ved oppstarten av planperioden.
- Del 2 angir tiltakene som skal gjennomføres i planperioden. Denne tiltaksplanen skal evalueres årlig og eventuelt revideres.

I denne orienteringssaken redegjøres det for status på kjønnsbalanse på stillingsnivåer og kjønn og lønn, samt uttak av foreldrepermisjon ved fakultetet. Videre redegjøres det for status på de ulike tiltakene i handlingsplanen.

Fakultetet rapporterer årlig på LIM-arbeidet til UiO sentralt i forbindelse med virksomhetens årsrapportering. Denne rapporten sendes gjennom nettskjema (vedlegg 1). MNs handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering støtter opp under UiOs tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024 (gjelder også for 2025) og skal bidra til å oppfylle målsettinger på sentralt nivå. UiO er i prosess for å utarbeide ny handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering. MN-fakultetet har bistått i arbeidet med å utarbeide UiOs nye handlingsplan.

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

Vedlegg

- Framleggsnotat
- Vedlegg 1 - Nettskjema - Rapportering om likestilling, mangfold og inkludering 2025
- Vedlegg 2 - [Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved MN-fakultetet 2023-2027](#)



Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet FREMLEGGNOTAT

Møtesaksnr:
Møtedato: 10.mars 2026
Notatdato: 17.februar 2026
Saksbehandler: Anne H. Mork

Fra: Dekan/fakultetsdirektør

Til: Fakultetsstyret

Orientering om likestillings, mangfolds og inkluderingsarbeidet ved MN-fakultetet 2025.

I henhold til Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved MN 2023–2027 rapporteres det årlig på fakultetets LIM-arbeid som en del av årsrapporteringen. Dette fremleggsnotatet gir en samlet oversikt over:

- status for kjønnsbalanse og lønnsforskjeller mellom kjønn ved fakultetet.
- gjennomføring av tiltakene i handlingsplanen

Tallene som ligger til grunn i denne redegjørelsen er hentet fra DFØ-Innsikt, desember 2025 og DBH.

En betydelig og viktig del av likestillings-, mangfolds- og inkluderingsarbeidet ved fakultetet foregår i regi av FRONT-prosjektet (Delfinansiert av NFR). FRONT-aktiviteter og -resultater rapporteres separat og inngår ikke i dette notatet.

Del 1: Budsjettmidler for likestillingsarbeidet ved MN-fakultetet

Universitetsstyret setter årlig av midler til arbeid med likestilling ved universitetet. I 2025 ble kr 4 464 895,- tildelt fakultetene og enhetene etter størrelse. Av disse mottok MN-fakultetet kr 1 187 000,-. Likestillingsmidlene skal brukes til lokalt arbeid med likestilling og skal bidra til at UiO oppnår målsettingene definert i [tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#). Tiltaksplanen fremhever tre satsingsområder:

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

MN-handlings- og tiltaksplan for likestilling, mangfold og inkludering følger opp disse målsettingene.

MN-fakultetet brukte i 2025 (utenom Forskningsrådsprosjektet) kr 219 000,- til drift og kr 2 027 000,- på personalkostnader (2.årsverk). Mer spesifikt er midlene brukt til å finansiere 2 seniorrådgivere med spisskompetanse på likestilling og mangfold, samt en forsker i 20% stilling. Driftsmidler er brukt på div. tiltak for å fremme likestilling, mangfold og inkludering, herunder samling om mangfoldsledelse for alle ledere ved fakultetet, Toppforskernettverket for kvinner, 8.mars arrangement, kurs i bias, karrieredag for forskere, forskningsformidling og reisekostnader tilknyttet foredragsvirksomhet og erfaringsutveksling.

Del 2: Likestilling mellom kjønn ved MN-fakultetet

1. Kjønnsbalanse

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.

Kjønnsbalanse totalt: Per des. 2025 var det ansatt 1 115 (59,53%) menn og 758 (40,47%) kvinner ved MN-fakultetet. Ser vi tilbake til 2022 var fordelingen 1 159 menn (60,84) og 746 kvinner (39,16%). Selv om kjønnsbalansen på MN-fakultet totalt sett ligger innenfor en 40/60 fordeling vet vi at kjønnsfordelingen varierer sterkt mellom fagområder og stillingskoder.

Kjønnsbalanse – ledernivå: Per des. 2025 var det totalt ansatt 104 ledere¹ ved MN-fakultetet hvorav 52 menn (54%) og 48 kvinner (46%). Tilsvarende viser tall fra DFØ-Innsikt at det i 2022 var ansatt 85 ledere hvorav 50 menn (59%) og 35 kvinner (41%) ved MN-fakultetet.

På vitenskapelig ledernivå² var kjønnsfordelingen pr. des. 2025 33% kvinner og 67% menn. Dersom en sammenlikner tallene over tid, ser vi en positiv utvikling i kvinneandelen fra 27% i 2022 til 28% i 2024 og til 33% i 2025 (Tall fra DFØ-Innsikt).

På teknisk-administrativt ledernivå er kjønnsfordelingen per des. 2025 23 % menn og 77% kvinner. Ser vi på utviklingen over tid ser vi en økning i kvinneandelen på teknisk-administrativt ledernivå fra 64,5% i 2022 til 77% i 2025.

Fakultetsledelsen bestod i 2025 av 3 kvinner og 2 menn. På instituttledernivå var kjønnsfordelingen 6 menn og 3 kvinner. I 2022 var kjønnsbalansen på instituttledernivå 5 menn og 4 kvinner.

Fig. 1. Kjønnsfordeling vitenskapelige ledere

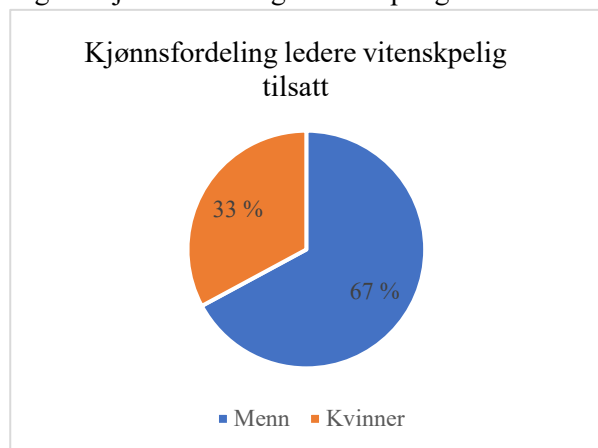
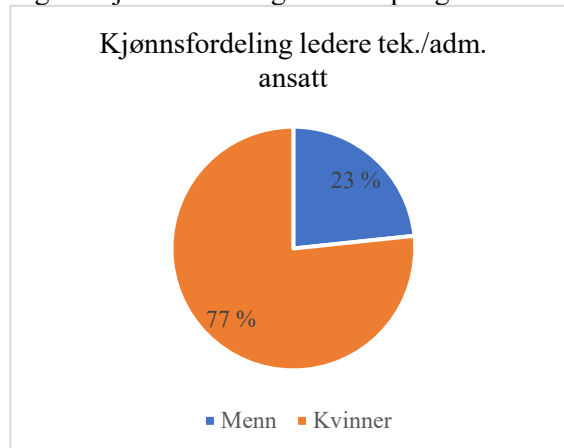


Fig. 2. Kjønnsfordeling vitenskapelige ledere



¹ Ledere med lederkode i DFØ-Innsikt

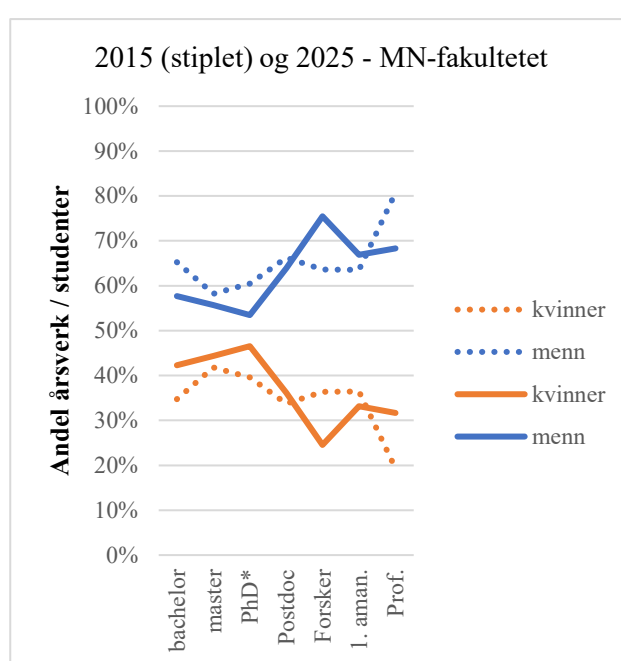
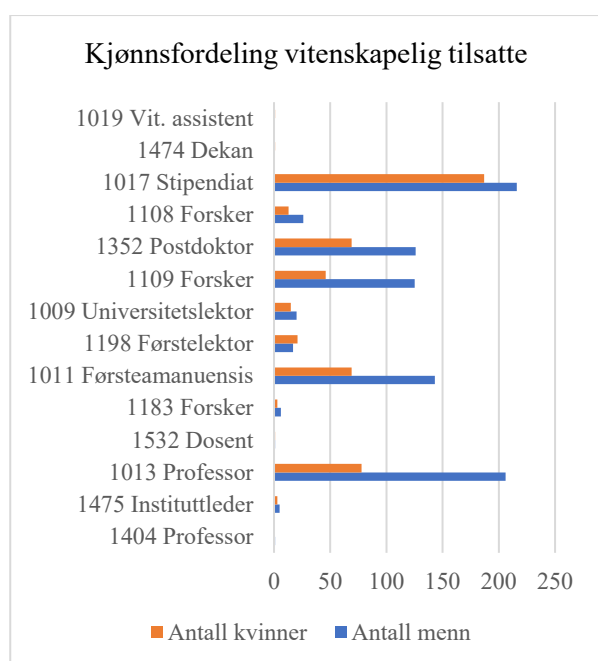
² I utvalget vitenskapelige ledere: 1011 Førsteamanuensis, 1013 Professor, 1475 instituttleder med lederkode i DFØ-Innsikt.

Kjønnsbalanse vitenskapelig ansatte: I desember 2025 var det ansatt 1 399 personer i vitenskapelige³ stillinger ved MN-fakultetet hvorav 892 menn (63,8 %) og 507 (36,2 %) kvinner. Sammenlikner vi 2025-tall med tall fra 2022 (64,5% menn og 35,5 % kvinner) og tall fra 2024 (63,6% menn og 36,4% kvinner) og ser vi at kjønnsfordelingen blant vitenskapelig ansatte har holdt seg relativt stabilt de siste 4 år. (Tall fra DFØ-Innsikt)

En hovedutfordring ved fakultetet er at kjønnsbalansen øker desto høyere opp i stillingshierarkiet en kommer. Vi ser imidlertid en positiv trend med en økning i kvinneandelen på professornivå fra 19,3 % i 2015, til 23,4% i 2022 og til 31,7% i 2025. (Tall fra DBH). For en oversikt over kjønnsbalansen per institutt se vedlegg.

Fig.3. Vitenskapelig tilsatte (DFØ-Innsikt)

Fig.4. Kjønnsfordeling vitenskapelig tilsatte⁴ (DBH)

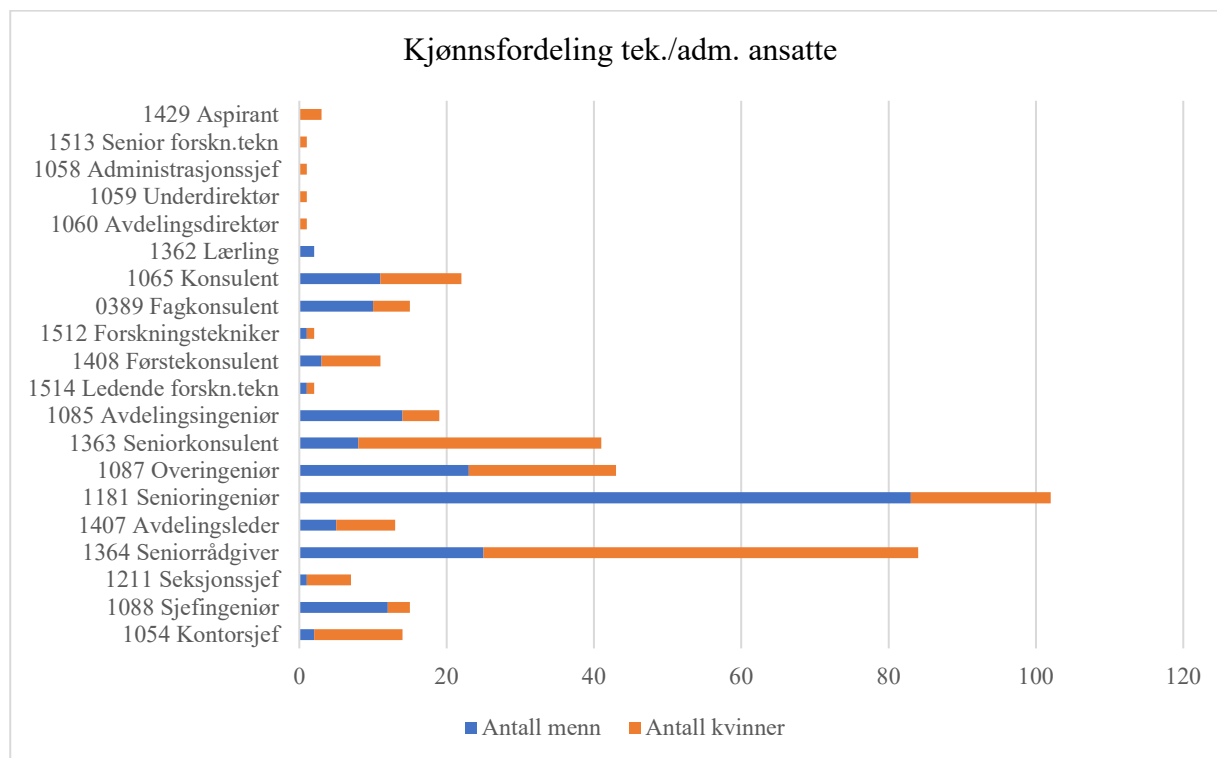


³ I utvalget vitenskapelig tilsatte: 1404 Professor, 1475 Instituttleder, 1013 Professor, 1013 Dosent, 1183 Forsker, 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor, 1109 Universitetslektor, 1109 Forsker, 1352 Postdoktor, 1108 Forsker, 1017 Stipendiat, 1474 Dekan, 1019 Vit. Assistent).

⁴ Fig.1.: Stillingskoder i utvalget: 1017 Stipendiat, 1352 Postdoktor, 1109 Forsker, 1011 Førsteamanuensis, 1013 Professor)

Kjønnsfordeling administrativt ansatte: I desember 2025 var det ansatt 399 i teknisk/administrative stillinger ved MN-fakultetet hvorav 201 (50,4%) menn og 198 (49,6%) kvinner. Totalt sett er det kjønnsbalanse blant teknisk administrativt ansatte ved MN-fakultetet. Vi ser imidlertid at menn er overrepresentert i tekniske stillinger mens kvinner er overrepresentert i administrative stillinger. Videre ser vi at kjønnsfordelingen varierer mellom de ulike stillingskodene (Se figur x).

Fig.5. Kjønnsfordeling teknisk-administrativt ansatte⁵



2. Kjønn og lønn

Et av målene i MNs handlingsplan er å sikre likestilling og lik lønn for likt arbeid. Fakultetet har hatt fokus på lønn i alle lønnsforhandlinger og lønnsoppgjør de senere år og partene arbeider aktivt for å jevne ut kjønnsbetingede lønnsforskjeller både innen og mellom stillingsgrupper.

I des. 2025 var gjennomsnittslønnen for menn kr 763 505,- og kr 730 136,- for kvinner. Kvinners lønn utgjorde da 95,6% av menns lønn. Tilsvarende tjente kvinner 95,1 % av menns lønn i 2024 og 93,3% tilbake i 2021. I vitenskapelige stillinger tjente kvinner per desember 2025 94,6 % av menns lønn, mot 92,8% i 2021. I teknisk administrative stillinger tjente kvinner i samme periode 99,97% av menns lønn mot 95,94% i 2021.

⁵ Fig.1.: Stillingskoder i utvalget: 1017 Stipendiat, 1352 Postdoktor, 1109 Forsker, 1011 Førsteamanuensis, 1013 Professor)

Det har altså vært en utjevning i lønnsforskjellene mellom kjønnene i perioden 2021 til 2015 både blant vitenskapelig og teknisk administrativt ansatte, og gjennomsnittslønnen for teknisk administrative stillinger er nå den samme for begge kjønn.

Fig.6 Gjennomsnittslønn for kvinner og menn ved MN-fakultetet

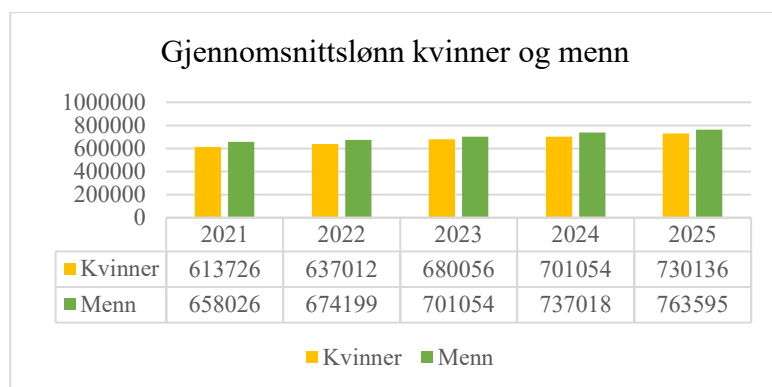


Fig.7. Gjennomsnittslønn for kvinner og menn i vitenskapelige stillinger ved MN-fakultetet

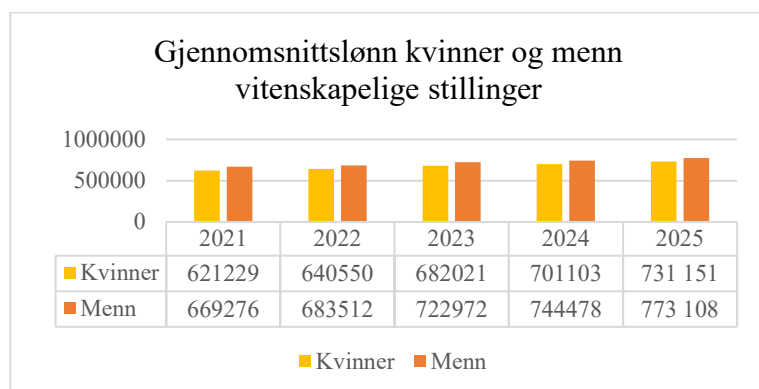
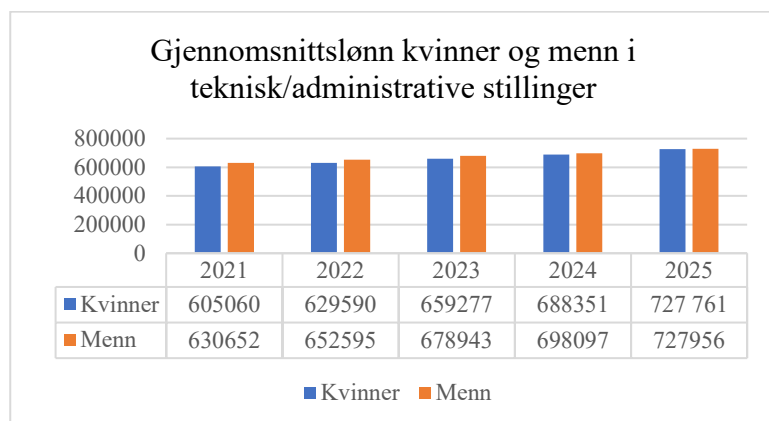


Fig.8. Gjennomsnittslønn for kvinner og menn i teknisk administrative stillinger ved MN-fakultetet

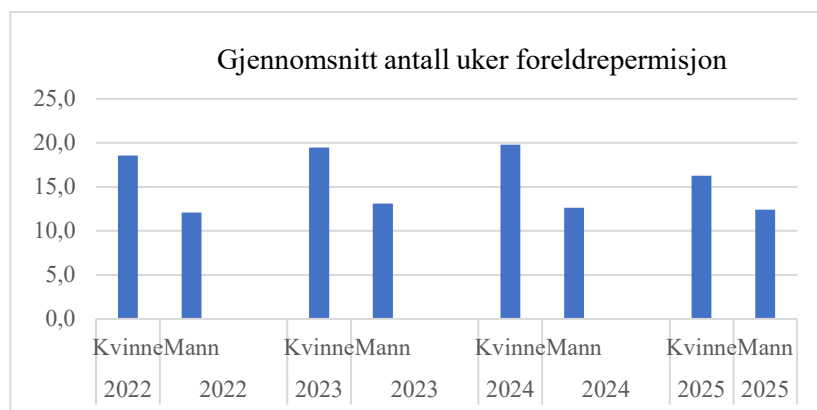


3. Uttak av foreldrepermisjon fordelt på kjønn

I løpet av 2025 tok kvinner i gjennomsnitt ut 16,3 uker, og menn 12,4 uker, foreldrepermisjon. Fordelingen av foreldrepermisjon mellom kjønnene holder seg stabile over tid.

I en survey utarbeidet av Holter og Snickare i 2021 blant vitenskapelig ansatte ved MN-fakultetet rapporterte 30% av kvinnene og 5% av mennene om utfordringer med å komme tilbake i jobb etter endt permisjon. Det bør derfor fortsatt jobbes med å identifisere utfordringer og fremme tiltak som støtter karriereutvikling i forbindelse med foreldrepermisjon.

Fig.9 Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn – alle ansatte



4. Diskriminering, trakassering og mobbing (varsling)

MN har et mål om et studie- og arbeidsmiljø fritt for diskriminering, trakassering og mobbing. MN arbeider kontinuerlige med å forebygge, og raskt og effektivt håndtere saker relatert til dette. Tematikken settes på dagsorden på flere ulike arenaer og det jobbes med kompetanseheving på området bl.a gjennom FRONT. Videre vil tematikk knyttet til dette innlemmes i lederopplæring og lederutvikling ved fakultetet. Fakultetsstyret informeres om oppfølging av varslingssaker gjennom årlig HMSB-rapportering. Dette redegjøres derfor ikke for i denne rapporten.

DEL 2: Rapportering på tiltaksplanen

MNs handlings- og tiltaksplan gjelder for perioden 2023-2027. Under rapporteres kort på hvert av tiltakene i planen.

1. Organisering, ledelse og oppfølging

- 1.1 Tiltak i handlingsplanen skal vurderes og evt. justeres årlig. Det utarbeides ny plan hvert 4.år. (Koordineringsansvar HR-seksjonen)

Tiltaksplanen ble sist gjennomgått i LIMU i 2025. Det ble ikke funnet grunnlag for revidering av planen. Planen vil bli gjennomgått i LIMU i 2026 og utvalget vil vurdere behov for revidering.



- 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. Ansvar for LIM-arbeidet ved instituttene er gitt Instituttleder.

Organiseringen av- og ressurser brukt på LIM-arbeidet varierer mellom instituttene. Enkelte har utarbeidet egne handlingsplaner eller har et pågående arbeid med å utvikle egne planer, andre har valgt å integrere problemstillinger relatert til likestillings- og mangfoldsarbeidet i instituttets strategiske plan. Noen av instituttene har opprettet egne LIM-utvalg, mens andre 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.. Koordineringsansvaret er gitt HR-seksjonen.

MN-fakultetet rapporterte til UiO sentralt via Nettskjema 29. januar 2026. Dette i forbindelse med årsrapporteringen. (Nettskjema i PDF vedlagt).

Instituttene ved MN-fakultetet er ikke bedt om å sende inn egne likestillingsredegjørelser til fakultetsadministrasjonen for 2025. Instituttledere vil bli bedt om å redegjøre for lokalt likestillingsarbeid i Likestillings- mangfolds- og inkluderingsutvalget ved fakultetet (LIMU) første kvartal 2026.

- 1.4 MNs nettsider omhandlende likestilling, mangfold og inkludering videreutvikles med flere verktøy, statistikk og relevante forskningsartikler mv. Ansvaret for tiltaket er gitt HR-seksjonen.

Arbeidet er påbegynt. Verktøy og statistikk vil utarbeides i samarbeid med UiO sentralt og andre relevante samarbeidspartnere i UHI-sektoren bla. annet gjennom KIMU (Kjønn, inkludering og mangfold i UHI-sektoren). FRONT-prosjektet vil bidra med et viktig datamateriale på mangfoldsområdet. FRONT-prosjektet har gjennomført en survey hvor formålet er å innhente kunnskap om samspillet mellom etnisitet og kjønn i forskerhverdagen. Målgruppen for surveyen har vært forskere (SKO 1108, SKO 1109 og SKO 1183) og postdoktorer ved fakultetet. Resultatene publiseres i løpet av 2026.

- 1.5 Mangfold skal synliggjøres i vår kommunikasjon, herunder på våre websider, på sosiale plattformer o.l. Ansvaret for tiltaket er gitt Kommunikasjonsseksjonen.

Kommunikasjonsavdelingen har hatt et kontinuerlig søkelys på dette over flere år, også i 2025.

Eksempler på tiltak hvor det fokuseres på mangfold og likestilling er:

- I kampanjearbeidet i forbindelse med studentrekruttering*
- Ved utarbeidelse av studentbrosjyren velges bilder som synliggjør mangfold med tanke på kjønn og ulik bakgrunn*
- Ved valg av foredragsholdere til arrangementer, som Åpen dag, er det alltid et mål om å få til en kjønnsfordeling på 50/50. Det etterstrebes også mangfold på øvrige grunnlag*
- Ved valg av foredragsholdere til arrangementer rettet mot kvinner, som Jenter og teknologi, velges fortrinnsvis kvinner, svært mange har en annen bakgrunn enn norsk*



- *I arbeidet med SoMe fokuseres det på å synliggjøre mangfold. Flere av de ansatte som deltar i innholdsproduksjon og på skolebesøk har annen bakgrunn enn norsk*

1.6 Kjønnss og mangfoldsperspektiver skal inkluderes i alle strategiske og personalpolitiske dokumenter der det er av relevans. Ansvar for tiltaket er gitt HR-seksjonen, Dekanen og Instituttleder.

Arbeidet følges opp kontinuerlig.

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. Ansvar for tiltaket er gitt HR-seksjonen.

Det er utarbeidet brukerveiledninger for intervjukomiteer for hvordan mangfoldsperspektiver skal ivaretas i rekrutteringsprosesser (2024). Videre er det laget en rekrutteringsveileder for stipendiater og postdoktorer, og en veileder for rekruttering til teknisk administrative stillinger 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 systemiseres. Ansvar er gitt Studiedekan og Instituttleder.

Studieprogrammer med særlig skjev kjønnsbalanse ved MN er innen matematikk, enkelte informatikkprogrammer (robotikk og maskinlæring), masterprogrammene ved Institutt for teknologisystemer samt Elektronikk, informatikk og teknologi ved Fysisk institutt. Her er det en overvekt av menn.

Det er i hovedsak instituttene som bidrar med lokale tiltak tilpasset det enkelte studieprogram. Eks. «Jenter teller», tilpasning av egne rom for sosialt og faglig arbeid mv. Fakultetet organiserer felles tiltak som fremmer et læringsmiljø som skal være attraktivt og trygt for et mangfold av studenter herunder:

- *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 phd 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.*

For å hindre frafall gis alle studenter mulighet til å bestille veiledningssamtale hos ForVei. Veiledningssamtalen fokuserer på den enkeltes opplevelse og mestring av livet som student.

2.3 Tiltak for å tiltrekke et større mangfold av studenter iverksettes. Ansvar for tiltaket er gitt Studiedekanan.



- *Fakultetet har finansiert satsingen Ignite som omfatter et avansert skaperverksted for studentprosjekter. Ukentlige arrangementer har ca 40 deltagere i snitt. Dette er med på å gi opphav til nye rollemodeller.*
- *Studenter får tilbud om tilrettelegging av studiesituasjon og eksamen for å kunne gjennomføre studiet. Det gjennomføres opplæringsmøter for studieadministrative i tilrettelegging og hvordan følge opp studenter i krise.*
- *I samarbeid med Realfagsbiblioteket fasiliterer fakultetet et nettverket for studenter på spekteret. Fokus her 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. Ansvaret for tiltaket er gitt Studiedekanen, Studieseksjonen og Kommunikasjonsseksjonen.

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. Ansvaret er gitt HR-seksjonen.

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

3.2 Informere om og gjøre tilgjengelig oversikt over eksisterende tilbud innen kompetanseutvikling og karrierestøtte på fakultetsnivå. Ansvaret for tiltaket er gitt HR-seksjonen

Dette arbeidet ivaretas og følges opp kontinuerlig av karriererådgiver i HR-seksjonen.

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 Ansvaret er gitt Instituttleder og HR-seksjonen

Dette punktet ivaretas og følges opp kontinuerlig av HR-rådgivere

3.4 Etablere et nytt toppforskernettverk for kvinner. Ansvaret er gitt HR-seksjonen.

Det ble etablert et nytt toppforskernettverk for kvinner i 2025. Forskningsdekanen ved MN eier nettverket og HR-seksjonen er gitt administrativ funksjon. Nettverket vil ha en varighet på 2 år.



Målgruppen er kvinnelige toppforskere og toppforskertalenter ved MN-fakultetet i faste stillinger (SKO 1011 og 1013). Formålet med nettverket er å styrke kvinnes forskningskarriere, utvikle toppforskerledere, øke kvinneandelen i faglige toppstillinger og ledelse ved MN-fakultetet og bidra til økt likestilling i organisasjonen

Ved oppstart ble det rekruttert 10 førsteamanuenser og 9 professorer utpekt av instituttledere. I 2025 fikk 2 innvilget professoropptrykk. (En deltager er innvilget opptrykk i 2026). Nettverket består i dag av 12 professorer og 7 førsteamanuenser. Flere av kvinnene er seksjonsledere og forskningsledere, herunder leder for ERC-forskningsprosjekt. 14 i nettverket har annen bakgrunn enn norsk. Alle institutter med unntak av ITA er representert.

I løpet av 2025 ble det gjennomført 5 fellesaktiviteter, herunder en 2-dagers oppstartssamling, 2 halvdagssamlinger/workshops, og 2. Get-together-lunch med faglig innhold.

2.deltagere i nettverket har søkt om og fått midler til karrierefremmende tiltak. De av deltagerne som ikke har egne forskningsmidler prioriteres.

Nettverket er godt etablert, og aktiviteter er gjennomført i hht til plan. Foreløpige evalueringer viser at deltagerne opplever kollegialt fellesskap og støtte. Nettverksbygging, erfaringsdeling og kollegial veiledning trekkes frem som spesielt nyttig. Flere har gitt uttrykk for betydningen av fellesskap og tilhørighet utover det rent faglige.

Toppforskernettverket vil bli evaluert midtveis 2. kv. 2026. Resultater vil kunne presenteres i ulike lederfora ved fakultetet.

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

Studieseksjonen har begrenset 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. Ulike perspektiver som øker kvaliteten på utdanningen, blir integrert her. Utfordringen er å få undervisere til å benytte seg av tilbudene.

MN har et verdigrunnlag for læringsmiljø som bygger opp under et miljø preget av mangfold og kjønnsbalanse. Operasjonaliseringen av dette verdigrunnlaget er 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

KIMU-prosjektet (Kjønn, inkludering og mangfold i UHI-sektoren) som FRONT og UiA har prosjektlederansvaret for, har utviklet et train-the-trainer kurs i mangfoldsledelse. Faglig leder for KURT vil delta på kurset våren 2026.



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. Ansvar for å følge opp ARK er gitt Fakultetsledelsen, HR-seksjonen og Enhetene.

ARK ble gjennomført i 2024. Seksjon for HR bistod i oppfølgingsarbeidet ved instituttene. UiO, Fakultetsledelsen/HR/ Enhetene

- 4.2 Følge opp studentundersøkelsene og iverksette tiltak på bakgrunn av denne for å skape et inkluderende læringsmiljø. Ansvar er gitt Studiedekan og Studieseksjonen.

Studieseksjonen følger med på resultatene av Studiebarometeret. Instituttene får tilsendt resultater for egne programmer. En generell diskusjon om aggregerte resultater på fakultetsnivå, diskuteres i de etablerte møtene. Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) gjennomført av ulike samskipnader samt Folkehelseinstituttet, har intervall på fire år. Resultatene her er gjenstand for analyser og diskusjon.

ForVei har veiledninger med studenter gjennom året om trivsel og mestring av studiehverdagen. Disse sammen med erfaringer fra veiledninger ved MN studieinfo, gir et kunnskapsgrunnlag om hvordan studentene har det.

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

- 4.3 Identifisere og iverksette tiltak som er nødvendig for å innfri UiOs språkpolitiske retningslinjer. Ansvar for tiltaket er gitt HR

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. Ansvar for tiltaket er gitt til alle ansatte og studenter med ansvar for arrangementer.

Dette følges opp kontinuerlig. Det er ikke meldt inn klager eller avvik.

- 4.5 MNs fokus på likestilling, mangfold og inkludering presenteres for studentene ved studiestart. Ansvar for tiltaket er gitt Instituttene og Studieseksjonen

Aktivitetene i studiestart, programseminarer, informasjon, veiledning, nettverk for studenter på spekteret 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. Ansvar for tiltaket er gitt Kommunikasjonsseksjonen, Studieseksjonen, HR-seksjonen og Instituttene.



Fakultetet arrangerer årlig en konferanse for å markere Kvinnedagen. Ansatte og studenter oppfordres til å delta i Oslo Pride o.l.

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, kurs i håndtering og forebygging av trakassering, diskrimineringsreglementet, ROSA kompetanse mm. Ansvar for tiltaket er gitt HR-seksjonen

Likestillingskoordinatorer ved MN deltar jevnlig på ulike arenaer internt og eksternt for erfaringsutveksling. Kunnskap deles internt og eksternt. I 2025 er det bl.a gjennomført samling om mangfoldsledelse for alle ledere ved fakultetet, kurs i biases og diverse foredrag om likestilling, inkludering og mangfold..

- 5.2 Delta på konferanser og fagseminarer for å oppdatere egen kompetanse og bidra til kunnskapsutvikling på fagområdet. Ansvar for tiltaket er gitt HR-seksjonen.

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

- 5.3 Etablere/videreutvikle gode samarbeidsrelasjoner på tvers av UiOs fakultet og med andre forskningsinstitusjoner for økt kunnskap og erfaringsdeling. Ansvar for tiltaket er Dekan og HR-seksjonen.

Det er videreutviklet og etablert gode samarbeidsrelasjoner på tvers av fakultetene ved UiO og med andre institusjoner i UHI sektoren for økt kunnskap og erfaringsdeling. Dette følges opp kontinuerlig gjennom bla. annet deltagelse i LIM-nettverket, Cirkel U, Balanse mm.

- 5.4 Videreutvikle obligatorisk PHD-veilederseminar om kjønnsbalanse og mangfold. Ansvar for tiltaket er gitt HR-seksjonen

Dette tiltaket er satt på hold grunnet mangel på ressurser.

- 5.5 Legge til rette for opplæring i universell utforming i undervisningsmateriell. Ansvar for tiltaket er gitt Studieseksjonen

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.

Rapportering om likestilling, inkludering og mangfold 2025

Lastet ned: 12. februar 2026 kl. 10:05

Svar-ID: 39736528

Levert: 12.12.25 10:42

Informasjon om rapporteringen

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

- ORGANISERING AV ARBEIDET
- TILTAKSPLAN FOR MANGFOLD, LIKESTILLING OG INKLUDERING
- LIKESTILLINGSARBEID 2025
- STUDENTREKRUTTERING OG TILTAK MOT 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 for global bærekraft
- Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK)

Følgende enheter mottar ikke likestillingsmidler, men kan med fordel svare på rapporteringen der det er relevant:

- 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

Hadde din enhet en egen plan for oppfølgingen av UiOs tiltaksplan 2021-2024 (25)? *

Jamfør organisering av tiltaksplanen skal alle enheter ha en egen plan for oppfølging, tilpasset 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 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

Annet

Kort beskrivelse

MN har en overordnet handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering hvor organisering av arbeidet, herunder lederansvaret, er definert. Enkelte 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. Likestillings- og mangfoldsspørsmål diskuteres i instituttledermøter, og FRONT bruker instituttledermøtene som en viktig diskusjons- og forankringsarena.

Det rapporteres årlig om likestilling og mangfold til fakultetsstyret. Likestilling og mangfold settes jevnlig på dagsorden i ulike ledergrupper ved instituttene. Enkelte av instituttene har egne LIM-utvalg og/eller likestillingskoordinatorer.

Handlingsplanen inneholder tiltak for ledelsesutvikling med fokus på likestilling, mangfold og inkludering. I 2025 ble det blant annet arrangert en mangfoldsledelsessamling for alle ledere ved fakultetet i regi av FRONT. FRONT har også gjennomført ledersamlinger ved instituttene. FRONTs styringsgruppe og ressursgruppe består blant annet av sentrale ledere ved MN. FRONT deltar også i prosjektledelsen av KIMU, et nasjonalt prosjekt som skal utvikle kurs i mangfoldsledelse for UHI-sektoren.

HR-avdelingen i fakultetsadministrasjonen arbeider med å utvikle et lederprogram hvor likestilling og mangfold skal være ett av temaene.

I 2025 ble det etablert et nytt nettverk for kvinnelige toppforskere ved MN-fakultetet. Mangfoldsledelse settes på dagsorden i nettverket. Flere av deltakerne i nettverket leder egne forskningsgrupper.

Spesifiser "Annet" *

FRONT-prosjektet og Toppforskernettverket for kvinner (se over).

TILTAKSPLAN FOR MANGFOLD, LIKESTILLING OG INKLUDERING

I denne delen ønsker vi tilbakemeldinger på enhetens oppfølging av tiltakene i [tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#) (forlenget til 2025).

Ettersom rapporten gjelder siste år i planperioden, er det ønskelig med en kort evaluering. Beskriv erfaringer, resultater eller måloppnåelser i arbeidet med tiltaksplanen - eventuelt gjennom lokale planer, for perioden 2021-2025. *

Beskriv gjerne også behov og ideer til innretning av fremtidige tiltak og satsninger, basert på erfaringer og evaluering av gjennomførte tiltak og arbeid.

MN har vært representert i arbeidsgruppen som har utarbeidet utkast til ny handlingsplan ved UiO, og har der gitt innspill til innretninger av fremtidige tiltak og satsninger.

UiOs handlingsplan for mangfold, likestilling og inkludering ligger til grunn for MNs lokale handlingsplan. Dette innebærer at tiltak i lokal handlingsplan skal bidra til å nå målsettinger på UiO nivå.

I perioden 2021-2025 har vi jobbet systematiske og planmessig med likestilling, mangfold og inkludering, og ser en økt bevissthet rundt problematikken. Dette gjelder spesielt for våre ledere.

Over tid har vi jobbet særskilt med å øke kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger. Vi ser en positiv økning i kvinneandelen på førsteamanuensis, -fra 32,4% i 2018 til 36% i 2024. På professornivå ser vi en økning fra 20,5% til 28,6% i samme periode.

Dersom din enhet har gjennomført evaluering(er) eller annen tilbakemelding på konkrete tiltak i tiltaksplanen, beskriv gjerne under.

evt send tekst til miranda.moen@admin.uio.no

På bakgrunn av positive evalueringer av det tidligere Nettverk for kvinnelige toppforskere ved fakultet i regi av FRONT, ble det besluttet å overføre dette tiltaket til vanlig drift. Nytt nettverk ble etablert 2025. Toppforskernettverket er planlagt evaluert midtveis (2. kv. 2026) og ved avslutning (1. kv .2027). FRONT evalueres 1.kv. 2026

Andel kjønn ved opprykk til professor i 2025 *

Oppgi:

Antall kvinner og menn som fikk tilbud om opprykk fra førsteamanuensis til professor i perioden 01.01.2025 - 31.12.2025. Navn på kandidatene og dato for innvilgelse av opprykk.

9 kvinner og 8 menn fikk professoropprykk ved MN-fakultetet i 2025.
Navn på kandidatene og dato for innvilgelse av opprykk:


Dersom dere oppga flere kandidater av det overrepresenterte kjønn som fikk innvilget opprykk, beskriv gjerne hvordan dere jobber for å få flere av det underrepresenterte kjønn til å kvalifisere seg til å søke.

Med overrepresentert kjønn menes i denne sammenheng mer enn 40% mannlige (eller kvinnelige) professorer ved enheten

Ikke besvart

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. Utdyp gjerne svaret, særlig hvorvidt tiltaket har gitt effekt.

Det skal benyttes letekomiteer til alle faste vitenskapelige stillinger ved MN.

Praktisering av positiv særbehandling av kjønn (moderat kvotering) *

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? *

Moderat kvotering benyttes i liten grad, men forekommer av og til ved rekruttering til faste førsteamanuensistillinger hvis likt kvalifisert.

LIKESTILLINGSARBEID i 2025

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
- Kjønnsbalanse i rekruttering til administrasjonen
- Rekruttering av underrepresenterte grupper (innvandrerbakgrunn, funksjonsevne, hull i CV-en)
- Tilrettelegging ved graviditet og omsorgsoppgaver
- Motvirke og forebygge diskriminering, trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen
- Inkludering (mulighet for tilgang og deltakelse på arbeidsplassen)

Beskriv kort

Vi har et kontinuerlig fokus på ovennevnte saker.

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, KIMU, Toppforskernettverket for kvinner ved MN, og deltagelse i Balanse Hub (NFR). FRONT-prosjektet har gjennomført en survey hvor formålet er å innhente kunnskap om samspillet mellom etnisitet og kjønn i forskerhverdagen. Målgruppen for surveyen har vært forskere (SKO 1108, SKO 1109 og SKO 1183) og postdoktorer ved fakultetet. Resultatene publiseres i løpet av 2026.

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 *

De studieprogrammene som har en skjev kjønnsbalanse er innen matematikk, enkelte informatikkprogrammer (robotikk og maskinlæring), masterprogrammene ved Institutt for teknologisystemer samt Elektronikk, informatikk og teknologi ved Fysisk institutt. Her er det en overvekt av gutter.

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. Gjerne beskriv om tiltaket er evaluert, og eventuell effekt?

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:

1) 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.

2) studiestart som legger vekt på å skape et miljø ved det enkelte studieprogram som 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.

3) På flere institutter/studieprogrammer har studentene egne rom der de kan møtes både for sosialt samvær og faglig samarbeid.

4) Alle studenter har mulighet for å bestille veiledningssamtale hos ForVei. Veiledningssamtalen fokuserer på den enkeltes opplevelse og mestring av livet som student.

Lokale tiltak ved instituttene kan være:

- Invitere det underrepresenterte kjønn (jenter) til et arrangement før studiestart
- Under undervisningsplanleggingen, sørge for at gruppene settes opp med en god balanse jenter og gutter.
- Fagutvalget på Matematisk institutt har et tiltak som heter «Jenter teller».

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.

I samarbeid med Realfagsbiblioteket fasiliterer fakultetet et nettverket for studenter på spekteret. Fokus her 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.

Kommunikasjonsavdelingen har kontinuerlig fokus på følgende tiltak:

- I kampanjearbeidet i forbindelse med i forbindelse med studentrekruttering fokuseres det på mangfold
- Ved utarbeidelse av studentbrosjyren velges bilder som synliggjør mangfold med tanke på kjønn og ulik bakgrunn
- Ved valg av foredragsholdere til arrangementer, som Åpen dag, er det alltid et mål om å få til en kjønnsfordeling på 50/50. Det etterstrebes også mangfold på øvrige grunnlag.
- Ved valg av foredragsholdere til arrangementer rettet mot kvinner, som Jenter og teknologi, velges fortrinnsvis kvinner, svært mange har en annen bakgrunn enn norsk.
- I arbeidet med SoMe fokuseres det på å synliggjøre mangfold. Flere av de ansatte som deltar i innholdsproduksjon og på skolebesøk har annen bakgrunn enn norsk.

BRUK AV LIKESTILLINGSMIDLER

Årlig avsetter universitetsstyret midler til arbeid med likestilling ved universitetet. I 2025 ble 4 464 895,- av midlene tildelt fakultetene og enhetene etter størrelse. Følgende enheter mottar midler fra likestillingsbudsjettet: HF, UV, SV, JUS, MED, MN, OD, TF, STK, GLOBE, NHM og KHM. Merk at UB, LINK og ISS (international summer school) ikke mottar midler over likestillingsbudsjettet, men disse enhetene kan opplyse om de evt. selv setter av midler til likestillingsarbeid. Midlene skal brukes 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](#). Tiltaksplanen ble vedtatt i mai 2021, og hadde følgende inndeling:

- 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 overskriftene er det listet opp flere tiltak. Dersom du har spørsmål om rammen for lokal tildeling, kontakt miranda.moen@admin.uio.no

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

Har enheten satt av egne midler i tillegg til de fordelte midlene? Eventuelt hvor mye?
Hva er midlene brukt til i 2025? Beskriv tiltakene/arbeidet og tilknytning til tiltaksplanens mål.

Midlene er brukt til å finansiere 2 seniorrådgivere med spisskompetanse på likestilling og mangfold, samt en forsker i 20% stilling. Videre har fakultetet brukt midler på flere tiltak for å fremme likestilling, mangfold og inkludering, herunder Toppforskernettverket for kvinner, 8.mars arrangement, kurs i bias, karrieredag for forskere, forskningsformidling, reisekostnader tilknyttet foredragsvirksomhet og erfaringsutveksling. I tillegg til midler fra UiO sentralt, har MN midler gjennom FRONT-prosjektet (finansiert av NFR). Fakultetet har ingen ubrukte midler ved utgangen av 2024.

Eventuelt: last opp egen beskrivelse av hvordan midlene er benyttet i 2025 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

UFRIVILLIG DELTID

Jamfør aktivitets- og redegjørelsesplikten skal arbeidsgivere 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. *

I loven står det at ufrivillig deltid er når den deltidsansatte «ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer». Å være «tilgjengelig for å jobbe mer» skal fortolkes vidt. En deltidsarbeider kan være tilgjengelig for mer arbeid gjennom tilrettelegging, som for eksempel alternativ arbeidstid, kontorløsning eller oppgaver. (Fra bufdir veileder)

Nei

Beskriv kort

Enhetene har ikke kjennskap til faste ansatte i deltidsstillinger som ønsker høyere stillingsprosent. Dette bør kartlegges på UiO-nivå.

FUNKSJONSNEDESETTELSE

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

Positiv utvikling i ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og/eller hull i CV

Statlige arbeidsgivere skal jamfør tildelingsbrev 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 hvis tilretteleggingsbehov har kommet frem etter nyansatte registrerte seg i JobbNorge, jamfør beskrivelse fra rundskriv: *

Søker som har kryssset 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 i rundskriv 2025 (regjeringen .no).

I 2025 ansatte vi ingen personer med nedsatt funksjonsevne/ hull i CV i stillinger som var kunngjorte.

Tall fra JobbNorge kan evt. lastes opp som vedlegg her

Jobb norge_Rapportering antall ansatte i 2025 _ funksjonsnedsettelse_ MN.xlsx (26KB)

Tilrettelegging 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

Det tilrettelegges for ansatte med nedsatt funksjonsevne.

På hvilke områder har enheten gjennomført tiltak i 2025? *

(mulig å krysse av på flere)

Fleksibel arbeidstid

Tilrettelegging av arbeidsoppgaver

Teknisk eller fysisk tilrettelegging

Kommentar

Ikke besvart

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

Fakultetet har 3 personer inne på arbeidsutprøving. Utprøvingen er kommet i gang via henvendelser fra NAV om mulighet for arbeidstrening. 1 person har fått fast ansettelse i 40% stilling etter først å ha hatt arbeidsutprøving, deretter tilsatt i et vikariat før det ble fast ansettelse. Vedkommende er ansatt i redusert stilling tilpasset helsemessige utfordringer/nedsatt funksjonsevne.

DISKRIMINERING OG TRAKASSERING (Varsling)

Har enheten mottatt klager, varsling eller andre henvendelser som gjelder diskriminering, av eller fra ansatte i 2025? *

Med diskriminering menes negativ, ulovlig eller usaklig forskjellsbehandling. Diskriminering på arbeidsplassen er regulert i forskjellige lover, slik som arbeidsmiljøloven. I LIM-rapporten er grunnlagene i likestillings- og diskrimineringsloven mest relevant.

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

Ja

På hvilket grunnlag ble klagen reist? *

Kryss av for alle relevante alternativer.

Etnisitet (blant annet nasjonalt opphav, hudfarge og språk)

Nedsatt funksjonsevne

Kjønnsidentitet

Kjønnsuttrykk

Kommentar

4 varslingssaker kan knyttes til diskrimineringsgrunnlaget etnisitet.

2 av sakene gjelder diskriminering/trakassering fra veileder rettet mot stipendiater.

1 sak omhandlet en ansatt som la ut diskriminerende kommentarer på Facebook.

1 sak omfattet påstått diskriminering gjennom negative kommentarer rettet mot en ansatt på grunn av nasjonalitet.

1 sak kan knyttes til diskrimineringsgrunnlagene kjønnsidentitet/ kjønnsuttrykk og omhandlet konsekvent bruk av feil kjønnsbenevnelse av ekstern deltager i møter.

1 sak kan knyttes til nedsatt funksjonsevne. Saken gjelder påstått diskriminering fra tidligere leder og veileder.

Trakassering er en særlig form for diskriminering

Har enheten mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende følgende i 2025? *

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

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

