



**UNIVERSITETET
I OSLO**

UiOs likestillings-, inkluderings- og mangfoldrapport 2022

OPPSUMMERING	2
INNLEDNING	3
1. TILTAKSPLAN FOR MANGFOLD, LIKESTILLING OG INKLUDERING 2021-2024	5
I. ORGANISERING OG OPPFØLGING AV TILTAKSPLANEN	5
II. TILTAK FOR Å FREMME LIKESTILLING OG KJØNNSBALANSE VED UIO	10
III. TILTAK FOR Å FREMME MANGFOLD OG INKLUDERING VED UIO	13
IV. ARBEID MOT DISKRIMINERING OG TRAKASSERING	14
V. KOMMUNIKASJON OG ARRANGEMENTER	15
2. REDEGJØRELSE FOR KJØNNSBALANSE OG INKLUDERING I VIRKSOMHETEN	16
VI. ANDEL KVINNER I PROFESSORSTILLING, VITENSKAPELIGE LEDERSTILLINGER OG PROFESSOR II	16
VII. LØNNSKARTLEGGING MELLOM KVINNER OG MENN	17
VIII. UIOs ARBEID MED TILRETTELEGGING OG INKLUDERING I ARBEIDSLIVET	19
IX. DELTID, UFRIVILLIG DELTID OG MIDLERTIDIGE STILLINGER FORDELT PÅ KJØNN	19
I. SYKEFRAVÆR FORDELT PÅ KJØNN	21
II. KJØNNSBALANSE I UIOs STUDIEPROGRAMMER	21
3. TABELLER	0
VEDLEGG 1: LIKELØNNSKARTLEGGING VED UIO	13

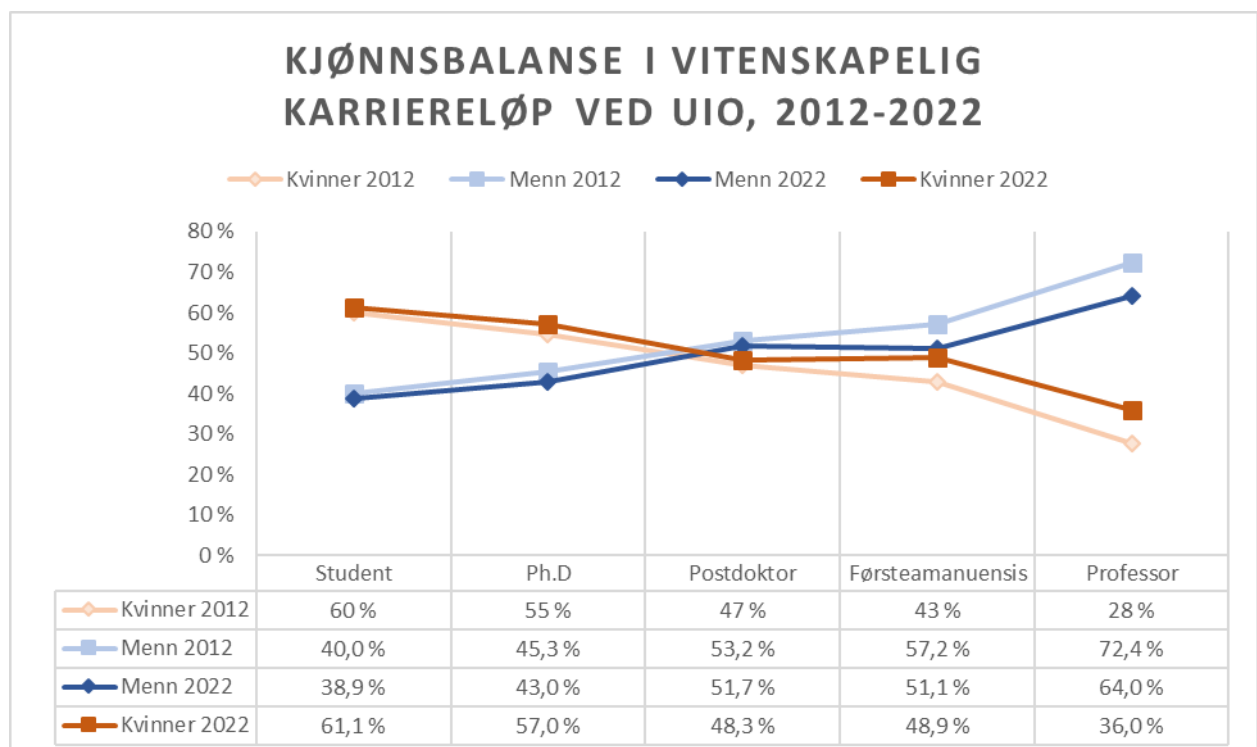
Oppsummering

Likestilling-, inkludering- og mangfoldrapporten (fra nå LIM-rapporten) gir en oversikt over status og resultater av arbeidet med [UiOs Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#) i 2022 - innsikt i arbeidet som er gjennomført i 2022, og status for måloppnåelse i henhold til målene satt i tiltaksplanen. Rapporten viser også resultatene fra lønnskartlegging ved UiO, deltid og ufrivillig deltid, midlertidighet og permisjoner og sykefravær fordelt på kjønn.

I 2022 ble rapporten «Mangfold og inkludering ved UiO – en forskningsrapport» (B. Bråten og M.F. Mikalsen, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK)) lansert. For å følge opp arbeidet med rapportens anbefalinger og å konkretisere tiltak for mangfold og inkludering ved UiO, ble det sommeren 2022 satt ned en ressursgruppe som har jobbet frem et forslag for nye tiltak for å øke mangfold og inkludering ved UiO. Forslaget fra ressursgruppen ble overlevert UiO i desember 2022, og en revidert tiltaksplan med nye tiltak for mangfold og inkludering ble vedtatt i universitetsstyret i 7. februar 2023. Arbeidet med de nye tiltakene vil inngå i rapportering for 2023.

I 2022 økte kvinneandelen for både professorer og for professor II ved UiO. Andelen kvinnelige professorer har økt til 36 % i 2022, og andelen professor II har økt til 35,7 %. Figur 1 viser utviklingen fra 2012 (lyse linjer) til 2022 (mørke linjer) i det vitenskapelige karriereløpet mellom kvinner og menn.

Figur 1: Status for kjønnsbalanse i vitenskapelig karriereløp ved UiO, 2022.



Innledning

UiOs likestillingspolitikk er forankret i Strategi 2030¹. Det er et strategisk mål at: «UiO skal arbeide systematisk for å skape et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø, større mangfold og en inkluderende kultur for studenter og ansatte». UiO har som statlig virksomhet integrert policy og rutiner som har som mål å sørge for at universitetet er en god og trygg arbeids- og studieplass som jobber systematisk mot diskriminering og trakassering.

Arbeid for likestilling, inkludering og mangfold ved UiO er konkretisert i [Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#). Denne rapporten gjør først rede for UiOs aktiviteter og tiltak for likestilling, økt mangfold og inkludering i 2022 i kapittel II. Denne delen vil også fortelle om UiOs enheter rapportering på planlagte og gjennomførte tiltak, samt bruken av tildelte likestillingsmidler i 2022.

Kapittel III er UiOs redegjørelse i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven. Aktivitets og redegjøringsplikt (likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a-b) pålegger arbeidsgivere og offentlige myndigheter å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med likestilling og ikke-diskriminering. Denne delen gjør rede for tilstand for kjønnslikestilling ved UiO, samt lønnskartlegging gjennomført i samarbeid med organisasjonene, UiOs kartlegging av ufrivillig deltid, midlertidige stillinger og sykefravær fordelt på kjønn.

Tallene for årsverk er hentet fra Database for statistikk i høyere utdanning (DBH) januar 2023. Lønnskartleggingen og tall for sykefravær er basert på data fra DFØ Fagbruker innsikt/SAP pr 01.12.22. Statistikk om studentene og alle aktive stipendiater er hentet fra FS gjennom DBH-rapportering 15. februar 2023. Tall som gjelder utlysning av stillinger ved UiO er hentet fra Jobbnorge, mens tall om opprykk er hentet fra ansettelsesvedtak fra enhetene.

¹ UiO Strategi 2030: <https://www.uio.no/om/strategi/strategi-2030/>

Merk at kun måltall i tiltaksplanen er gjengitt med desimaler, øvrige tall er rundet opp eller ned ved skjæringspunktet 0,5.

Nasjonale og internasjonale samarbeid

Arbeid for mangfold, inkludering og likestilling forutsetter en kontinuerlig erfaringsdeling og kunnskapsutvikling i samarbeid med andre UH-institusjoner i Norge, samt gjennom UiOs partnerskap med Europeiske institusjoner gjennom blant annet The Guild og Circle U.

I 2022 har UiO deltatt i 3 møter i [The Gender and Diversity working group](#), som er en del av det institusjonelle samarbeidet UiO har gjennom den Europeiske universitetsalliansen The Guild. I 2022 bidro arbeidet blant annet til lansering av et [begrepsdefinisjonsdokument](#) som gir retning for arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering ved medlemsuniversitetene.

UiO deltar er også medlem av Circle U., som er en universitetsallianse med fokus på tverrfaglig studentinnovasjon. I 2022 ble det arrangert flere arrangementer i regi av Circle U., blant annet en workshop om «Gender equality plans in the R&I sector» i juli 2022. Lokalt arrangerte UiO og Institutt for informatikk seminarer og samlinger knyttet til [«Female Founder Network»](#) som er et initiativ for kvinnelige entreprenører, rettet mot kvinnelige masterstudenter.

UiO deltar også i et nasjonalt nettverk for likestillingsrådgivere, hvor likestillingsrådgivere i Universitets- og høyskolesektoren møtes og deler erfaringer rundt organisering og implementering av arbeid for likestilling, mangfold og inkludering. UiO deltok på 3 møter i dette nettverket i 2022. I 2022 arrangerte Høgskolen Innlandet [«Nettverkskonferanse for likestillingsarbeidere»](#) 30.-31. mars, hvor UiO deltok og hadde egen stand for FRONT-prosjektet samt presentasjon av arbeidet i forbindelse med konferansen.

Fokusområder i 2022

Ved UiO har følgende områder og tema vært i fokus for likestillingsarbeidet i 2022:

1. Utarbeide og ferdigstille tiltaksplan for mangfold i henhold til [kartlegging av mangfold og inkludering ved UiO](#).
2. Evaluere virkning og mulige effekter av [mentorprogrammet for kvinnelige postdoktorer](#) og [kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuenser](#) 2010-2021.
3. Tilby standardkurs i håndtering og forebygging av trakassering og seksuell trakassering som en fast del av UiOs kursportefølje for ledere.
4. Markere skeivt kulturår og Oslo Pride juni 2022.
5. UiO i Oslo Pride-paraden 25. juni 2022 sammen med Oslomet og SiO under parolen «Fryktløs kunnskap».

Pkt. 1 er ferdigstilt, og revidert tiltaksplan er vedtatt i universitetsstyret 7. februar 2023. UiO tilbyr også nå kurs i håndtering og forebygging av trakassering som en del av sin faste kursportefølje for ledere, samt at Avdeling for organisasjon og personal tilbyr skreddersydde kurs for UiOs enheter. Som beskrevet i [Kommunikasjon og arrangementer](#) ble Skeivt kulturår og Oslo Pride markert ved UiO i 2022, men paraden ble avlyst grunnet terrorhandlingene 25. juni.

Pkt. 2 om evaluering av mentorprogrammet for kvinnelige postdoktorer og kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuenser 2010-2021 ble ikke gjennomført i 2022, og videreføres til 2023.

1. Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024

UiOs politikk for likestilling, mangfold og inkludering er konkretisert i tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering (2021-2024). Tiltaksplanen er delt i tre deler som samspiller med hverandre: (1) Organisering og oppfølging av arbeidet; (2) Tiltak for å fremme kjønnsbalanse og likestilling ved UiO og; (3) Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiO. Disse delene definerer hver seg tiltak rettet mot ansvarsfordeling mellom de ulike organisasjonsnivåene ved UiO, rekruttering, kompetanseutvikling, karrierestøtte og kommunikasjon og arrangementer.

i. Organisering og oppfølging av tiltaksplanen

Ledelsesansvar

Likestilling, inkludering og mangfold er et ledelsesansvar ved UiO. Temaene skal settes på dagsorden i ledelsesmøter og i styringsdialog med enhetene. UiOs enheter har ansvar for å følge opp at likestillings- og mangfoldperspektiver ivaretas lokalt. UiO er organisert gjennom ulike ledelsesnivåer og nettverk, og oppfølgingen av arbeidet i tiltaksplanen gjøres på ulike ledelsesnivå.

Hvordan fremmer enheten et tydelig lederansvar for likestilling? (13 respondenter)

Svaralternativer	Antall svar
Via kompetansetiltak for ledere	9
Via strategidokumenter	12
Ved at det er tema på ledermøter	11

En viktig del av UiOs arbeid for likestilling, inkludering og mangfold skjer i den daglige oppfølgingen ved UiOs enheter – fakultetene, museene, universitetsbiblioteket og sentre har videre ulik organisering for oppfølging av arbeidet. Mens noen enheter har dekan som

øverste leder for å følge opp lokalt likestillingsarbeid, er det hos andre delegert til HR-sjef eller et annet ledelsesnivå. Flere enheter har også egne likestillingsutvalg og komiteer hvor ulike ledelsesnivå er involvert. Rapportering fra enhetene gir en indikasjon om at strategidokumenter og tema på ledermøter er viktige arenaer for å fremme lederansvar for likestilling, inkludering og mangfold.

UiO har også oppnevnt en egen [Koordineringsgruppe for likestilling](#) med representanter fra ledelsen ved fakultetene og museene, kjønnsforskningsmiljøet og studentene. Gruppens hovedoppgave er å bidra til strategiske diskusjoner og sørge for oppfølging av tiltaksplanen igjennom blant annet å foreta prioriteringer og bringe saker opp til dekanmøtet. Gruppen ledes av prorektor Åse Gornitzka. Gruppen gjennomførte seks møter i 2022. Tema for møtene har vært UiOs oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten, oppfølging av rapporten «Mangfold og inkludering ved UiO», diskusjon om evaluering av pågående tiltak for kjønnslikestilling og presentasjon av ledelsesutviklingsprogrammet i [FRONT](#). Referater fra møtene ligger tilgjengelig på gruppens [nettsider](#).

Oppfølging av tiltaksplanen ved UiOs enheter

Alle UiOs enheter (fakulteter, museer og sentre) utvikler i tillegg [egne tiltaksplaner](#) innenfor rammene av UiOs tiltaksplan tilpasset lokale utfordringer og problemstillinger. Det er kun to enheter som melder om at arbeid med egen tiltaksplan pågår, og at dette vil komme på plass i 2023.

Universitetsstyret bevilger årlig 6,5 millioner kroner til arbeidet med oppfølgingen av tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering ved UiO. Av disse overføres 4 millioner til fakultetene, museene og sentrene under universitetsstyret til deres arbeid lokalt.

Fordelingen i 2022 var som følger:

Enhet	TF	JUR	MED	HF	MN	OD	SV	UV	KHM	NHM	SUM	STK	Totalt
Sum*	100	288	670	666	1 064	226	466	267	107	124	22	15	4 015

*oppgitt i tusen

Midlene er ment for arbeid med likestilling, inkludering og mangfold, og bruk av midlene rapporteres inn årlig. Tabellen under viser enhetenes rapportering om bruk av midlene i 2022.

Bruk av likestillingsmidler på enhetsnivå, 2022

HF	<ul style="list-style-type: none"> • HF setter av like mye likestillingsmidler som vi mottar • Frikjøp fra undervisning for kvinnelig fast ansatt for å jobbe med søknad om professoroppykk. • Støtte til språklæring for å styrke norskferdigheter for fast ansatt • Videreutvikle et oppstartseminar for internasjonale masterstudenter høst 22. • 2 x 20% vit.ass. • Tilby norskkurs utover grunnopplæring til internasjonale midlertidig ansatte som ønsker seg det i sine karriereplaner. • Prosjektet «skeive perspektiver inn i undervisning og forskning», Workshop + arrangement + studentkonkurranse. • Seminar med tema: Hvordan snakker vi om rase i norsk akademia i dag • Produksjon av 24 videoer til masterprogrammets nettsider. Tiltak knyttet til: «bildebruk og tekst på nettsidene skal speile det mangfoldet fakultet ønsker å ha». • Annual Writing Retreat for women and minority genders in philosophy 2022. • Workshops for å øke rekruttering av kvinnelige studenter, kartlegge studieprogram og emneportefølje. • 2 kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuensis/lektor. • Evaluering av tildelte tiltak gjøres med HF sin ledergruppe.
MN	<ul style="list-style-type: none"> • Midlene har gått til å finansiere likestillingskoordinator/rådgiver som jobber med likestillings- og mangfoldutvalget og FRONT. • Fakultetet bruker i tillegg egne midler i dette arbeidet, tilsvarende summen tildelt. Det er satt av 2,4 årsverk og drift til likestillings- og mangfoldarbeidet. • Fakultetet har ingen ubrukte midler ved utgangen av 2022. • Det gjøres evaluering underveis av likestillingsarbeidet, i tilknytning til avslutningen av FRONT prosjektet vil det foreligge en større sluttrapport.
UV	<ul style="list-style-type: none"> • Guttedagen • VIAS – Veiledning i akademisk skriving • Skolebesøk • Akademisk skriveuke • Verdensdagen for psykisk helse • I tillegg har vi ansatt en studentkoordinator i 40% stilling som jobber med skolebesøk og VIAS mm + vi bruker kommunikasjonsressurser til likestillingsarbeid."

SV	<ul style="list-style-type: none"> • Fakultetet har mottatt eksterne midler fra NFR (BalanseHub-prosjekt). Rapport om "Hvordan kan fakultetet støtte kvinners karriereutvikling til faste stillinger?" og foreligger i løpet av januar 2023. • Pga av pandemi og oppussing av Eilert Sundts hus ble disse midlene ikke viderefordelt til enhetene i 2022 før mot slutten av året, og med budsjettvirkning fra 2023. I 2022 vedtok dekanen følgende fordeling: • Midler til å ansette en 20% stilling ved Økonomisk institutt i to år. Økonomisk institutt har en meget skjev kjønnsbalanse blant vitenskapelig ansatte, og det er et klart behov for å ansette flere kvinner. Instituttet mener at en dyktig kvinne som professor 2/førsteamanuensis 2 vil kunne være både faglig berikende og motiverende, særlig for unge kvinner ved instituttet. • Midler bevilget til forlengelse av ansatt i en stilling som professor II ved Sosialantropologisk institutt. Hun vil fortsette å jobbe med SAIs PhD studenter som er en overvekt av kvinnelige studenter. • Både SAI og ØI dekker 50 % av kostnad med egne midler. • Fakultetet lyser ut midler til likestillingstiltak for 2023 og 2024 med definerte kriterier.
NHM	<ul style="list-style-type: none"> • Karrierestøtte til kvinnelig vitenskapelig ansatte. Formål; bidrag til kvalifisering og å øke kvinneandelen. • Arrangert likestillingskonferanse
STK	<ul style="list-style-type: none"> • I 2022 satte vi av hele potten på 15.000 til utlysning av et stipend for en masterstudent som kan skrive om utfordringene med kjønnsbalanse på våre emner. Årsak, virkninger og derunder måter å øke tilstrømning av menn til våre emner. Vi har en student som har et lovende prosjekt som vi nå venter på revidert versjon av før vi godkjenner. Vi har lagt på 5.000 av egne midler på toppen av likestillingsmidlene, slik at masterstipendet totalt blir 20.000 kroner.
TF	<ul style="list-style-type: none"> • Reisestipend til kvinnelige stipendiater • Støtte til FRONT-prosjektet ved TF
OD	<ul style="list-style-type: none"> • Tildelte likestillingsmidler var planlagt brukt til kvalifiserende tiltak for førsteamanuenser, men ikke gjennomført grunnet omprioritering. Vi så at et sterkt og planmessig fokus på dette gjennom de siste årene har båret frukter, og bidratt til heve kompetansen til denne gruppen. • Fakultetet har derfor overført potten til 2023 for å bruke dem til å bedre integreringen av førsteårsstudenter. Fakultetet opplever årlig store frafall det første året. Etter mal fra Det medisinske fakultet vil det fra 2023 avholdes årlige seminar på Sundvollen hvor fokus er på teambygging, sosial integrering og til å bygge egen identitet. Fakultetet vurderer dette som mer fornuftig bruk av midlene.

JF	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har brukt lite midler i 2022. Dette skyldes en kombinasjon av at vi har hatt nytt likestillings- og mangfoldsutvalg med ny leder som har jobbet med å konsolidere seg, og det har tatt litt tid å begynne med fysiske aktiviteter igjen etter pandemien.
MED	<ul style="list-style-type: none"> • Fakultetet har brukt midler i en rapport som var et oppdrag som ble gitt til Prosjektforum. Rapporten som ble laget heter 'Mangfold, likestilling og inkludering ved Det medisinske fakultet (UiO)' og kartla 'push/pull' faktorer blant midlertidige ansatte ved UiO for videre jobb som fast ansatt. Denne rapporten hadde fokus på etniske minoriteter og kjønn når det gjaldt barrierer for videre ansettelse som fast vitenskapelig ansatte. • Fakultetet har også brukt midler på deler av en stilling i administrasjonen som jobber med å iverksette ulike tiltak for å øke andelen menn som søker seg til medisinstudiet.
KHM	<ul style="list-style-type: none"> • KHM har ikke brukt likestillingsmidler i 2022. Midlene er overført til 2023. Tiltak for bruk av overførte midler vil bli igangsatt i løpet av året, en del av midlene vil bli brukt til felles ledersamling med NHM som nevnt over.
SUM	<ul style="list-style-type: none"> • Finansiert bistand til opprykkssøknad.

International Staff Mobility Office (ISMO)

En stor andel av UiOs ansatte er internasjonalt rekruttert. En viktig forutsetning for at UiOs skal oppnå sine ambisjoner om å være et fremragende forskningsintensivt universitet, er å rekruttere de beste forskerne på sine felt. Det er viktig for UiO å sørge for at overgangen til å flytte til Norge og starte et arbeidsforhold ved UiO skjer så smidig som mulig. UiO opprettet derfor International Staff Mobility Office (ISMO) i 2018, som er en spesialistenhet for forskermobilitet. ISMO følger opp rekruttering og mottak av internasjonale medarbeidere gjennom veiledning og tilrettelegging for den enkelte medarbeider og støtte for UiOs enheter. ISMO følger også opp andre fokusområder rettet mot internasjonale ansatte. Blant annet jobber ISMO med flere HR-tiltak og arrangerer eksempelvis velkomstfrokoster flere ganger i semesteret og kurset [«How to understand the Norwegian working culture?»](#).

Tema	Antall henvendelser
Access to culture of the host country/language courses	60
Accommodation	1438
Administrative requests	57
Admissions	5
Banking	36
Day care, schooling, Family related issues	40
Dual career	7

Entry conditions / Visas	392
Health insurance / Other insurance	41
Job opportunities	18
Medical care	11
Other	90
Other insurance	9
Pension rights	8
Permanent residence permit	12
Relocation funds / moving	10
Tax clarification / social security	444
Utreisende	26
Work permits	64
SUM	2768

Oversikten over viser fordelingen av henvendelser til ISMO i 2022 basert på tema. De fleste henvendelsene er fra internasjonale ansatte og gjesteforskere, men også administrativt ansatte ved lokale enheter på UiO. 2022 har vært et år preget av en gradvis normalisering i kontrast til nedstengingene som preget de foregående årene. Med grenser som igjen er åpne kan man særlig se dette på den store økningen av antall henvendelser om bolig. I 2022 ble alle kurs og samlinger med unntak av skatteseminaret gjennomført fysisk.

ii. Tiltak for å fremme likestilling og kjønnsbalanse ved UiO

UiO har en overordnet og langsiktig ambisjon om en reell og likeverdig kjønnsbalanse blant ansatte og studenter. Dette avsnittet redegjør for aktiviteter og tiltak som er gjennomført for ansatte i 2022, i henhold til målene definert i tiltaksplanen. Denne delen vil også redegjøre for UiOs arbeid mot trakassering og seksuell trakassering.

Tiltak for rekruttering

I universitetets [generelle rekrutteringspolitikk](#) slår fast at: «UiOs rekrutteringspolitikk skal være åpen og inkluderende med sikte på en god kjønnsbalanse i alle typer stillinger og bidra til at UiOs arbeidsstokk gjenspeiler mangfoldet i samfunnet også når det gjelder ulik etnisk bakgrunn, personer med nedsatt funksjonsevne og alderssammensetning».

UiO har en allerede sammensatt arbeidsstokk, og det er kjønnsbalanse i fordel av kvinner på overordnet nivå (53 % kvinnelige ansatte i 2022). Det er derimot utfordringer knyttet til kjønnsbalanse i rekruttering til enkelte stillingsgrupper.

Letekomiteer

Et av UiOs tiltak for å sikre kjønnsbalanse i søkergrunlaget til utlyste stillinger ved UiO, er det en generell oppfordring om å benytte letekomiteer ved utlysning. Det er spesielt oppfordret til å benytte letekomiteer i forbindelse med utlysning av faste vitenskapelige stillinger, men det er relevant å benytte letekomiteer i forbindelse med alle utlyste stillinger, også teknisk-administrative stillinger. Flere enheter ved UiO opplyser at de benytter letekomiteer i forbindelse med utlyste stillinger, og det er stor grad av oppmerksomhet rettet mot rekruttering til vitenskapelige stillinger (10/13). Det er mindre oppmerksomhet knyttet til rekruttering til teknisk/administrative stillinger (3/13). Det er større kjønnsforskjeller innenfor tekniske og administrative stillinger ved UiO. Hvordan UiO skal sikre et kjønnsbalansert rekrutteringsgrunnlag også til disse stillingene er et område som krever oppmerksomhet fremover.

Moderat kjønnskvoltering

Et annet tiltak for å sikre kjønnsbalanse i rekruttering er å benytte moderat kjønnskvoltering når to kandidater er likt eller tilsvarende likt kvalifisert. I 2022 ble moderat kjønnskvoltering benyttet i liten grad ved UiO. 10 enheter oppgir at tiltaket benyttes i liten grad. Flere enheter oppgir at dette skyldes at det ikke har vært ansettelses for to kandidater har vært likt eller tilnærmet likt kvalifisert. Samtidig er det 3 enheter som oppgir at moderat kjønnskvoltering benyttes i stor grad der vilkårene er til stede for at tiltaket benyttes.

Hovedregel om utlysning

For å øke sannsynligheten for å rekruttere kvinner til faste vitenskapelige stillinger, er det ved UiO en hovedregel at faste vitenskapelige stillinger utlyses som førsteamanuensisstilling. I 2022 ble det lyst ut 64 førsteamanuensisstillinger ved UiO, hvor det ble ansatt 12 menn og 12 kvinner. Det ble lyst ut 13 professorstillinger («professor / førsteamanuensis»). I disse stillingene ble det ansatt 6 menn og 2 kvinner.

Det er stor usikkerhet knyttet til disse tallene, da de baserer seg på tall fra UiOs jobbsøkerportal Jobbnorge, mens faktiske ansettelsesvedtak lagres i UiOs arkivsystem ePhorte. Ved UiO ble det lyst ut rundt 1300 stillinger i 2022, som gjør at manuell registrering av ansettelsesvedtak er en ressurskrevende oppgave. Å sikre god datakvalitet om rekrutteringer til UiO fremover vil være en forutsetning for å ha konkret oversikt over kjønnsbalanse i ansettelses.

Kompetanseopptrykk

UiOs enheter rapporterer på andelen ansatte som har fått innvilget kompetanseopptrykk i

2022 ved å gå gjennom tilsetningsrådenes vedtak om opprykk dette året. I 2022 var det totalt 55 kompetanseopprykk, hvorav 26 var kvinner ([Tabell 6](#)).

Tiltak for kompetanseutvikling og karrierestøtte

Ved UiO skal likestilling, mangfold og inkludering innlemmes i all lederopplæring og annet opplæringstilbud. UiO er organisert slik at det er medarbeidernes nærmeste leder som ivaretar mottak, kompetanseutvikling og inkludering i arbeidsmiljøet. UiO har derfor valgt å sette inn ressurser for å sørge for kontinuerlig kompetanseutvikling av ledere for at de skal ivareta sine arbeidsoppgaver overfor sine medarbeidere på en god måte.

I tillegg gir [kursporteføljen til UiO](#) et variert tilbud til alle ansatte. Hvilke kurs som tilbys vurderes jevnlig i samarbeid med tjenestemannsrepresentantene i IDF (informasjon, drøfting og forhandling) for å sikre at tilbudet er relevant for virksomheten.

I 2022 gjennomførte UiO tre egne lederutviklingsprogrammer for vitenskapelige og administrative ledere:

- The UiO Research Leadership Programme – Consolidating level for erfarne forskningsledere.
- Utdanningslederprogrammet for vitenskapelige og administrative utdanningsledere med ansvar for et eller flere studieprogram.
- The UiO Research Leadership Programme – Starting level for forskere som nylig har fått oppgaver innen forskningsledelse.

For å sikre at flere kvinner søker seg til faste vitenskapelige stillinger, tilbyr UiO et mentorprogram for kvinnelige postdoktorer årlig. I 2022 ble mentorprogrammet gjennomført for 25 mentorpar bestående av 25 kvinnelige postdoktorer fra ulike enheter ved UiO. Programmet administreres av Avdeling for organisasjon og personal i samarbeid med Agenda Kaupang og KMP+ House of Mentoring.

I forbindelse med Pridemarkering i juni 2022 avholdt UiO kurset «rosa kompetanse i arbeidslivet» i samarbeid med foreningen FRI (foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold) 13. juni med 25 deltakere fra hele UiO. Kurset har fått svært gode tilbakemeldinger. Kurset gjennomføres med midler fra likestillingsbudsjettet.

Kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuensis

Andelen kvinner ansatt i førsteamanuensisstilling kan fortelle oss noe om mulig utvikling i andel kvinner i professorstilling i årene som kommer. Det akademiske karriereløpet legger

opp til at førsteamanuenser søker opprykk til professorstilling, og ved UiO er det hovedregel om at faste vitenskapelige stillinger utlyses som førsteamanuensis. Ved UiO er det på overordnet nivå kjønnsbalanse på førsteamanuensisnivå. UiOs ambisjon er at flere kvinnelige førsteamanuenser skal søke opprykk til professorstilling.

UiO bruker en betydelig andel av likestillingsmidlene til kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuenser. Hensikten med stipendet er å tilrettelegge for at kvinnelige førsteamanuenser kan frigjøre tid fra undervisning og administrative oppgaver, og på den måten få mer sammenhengende tid til å gjennomføre forskningsprosjekter, skrive artikler eller andre aktiviteter som gjenstår for å kvalifisere seg til professor. UiO har delt ut mellom 10 og 20 kvalifiseringsstipend årlig siden 2011. I 2022 søkte 24 kvinnelige førsteamanuenser om kvalifiseringsstipend, hvor 11 mottok stipendet på NOK 100.000, -. Det ble også arrangert opprykkseminar i samarbeid med enhetene 25. mai 2022 med 44 deltakere fra hele UiO.

Enhetenes arbeid med kjønnslikestilling

Enhetene rapporterer at de i 2022 i stor grad har fokusert på kjønnsbalanse i rekruttering til vitenskapelige stillinger, samt leders ansvar for likestillingsarbeid.

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

Svaralternativ	Antall svar
Kjønnsbalanse i rekruttering til vitenskapelige stillinger	10
Kjønnsbalanse i rekruttering til administrasjonen	3
Rekruttering av andre underrepresenterte grupper (innvandringsbakgrunn, funksjonsevne, hull i CV-en)	6
Leders ansvar for likestillingsarbeid	9
Tilrettelegging ved graviditet og omsorgsoppgaver	2
Diskriminering, trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen	6
Inkludering (mulighet for tilgang og deltakelse på arbeidsplassen)	6
Annet: Mangfold i rekruttering til vitenskapelig stillinger	1

iii. Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiO

Tradisjonelt har UiO fokusert retningen på arbeidet mot likestilling og kjønnsbalanse. Arbeid med tilrettelegging for mangfold og inkludering har fått økt viktighet ved UiO de senere år. Den nye tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024 vitner om en dreining mot en flerdimensjonal tilnærming til UiOs arbeid på området, hvor UiO har en ambisjon om å kartlegge hvordan ulike diskrimineringsgrunnlag kan samhandle og skape risiko for diskriminering og ekskludering blant ansatte og studenter. I det ligger en

anerkjennelse av mangfold som ikke kun det enkelte diskrimineringsgrunnlag, men heller som en tilnærming til hvordan UiO definerer mangfold som et utgangspunkt for rettferdighet, demokrati, representasjon og kvalitet.

Kunnskapsgrunnlag og utvikling av tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024

I 2022 mottok UiO rapporten [«Mangfold og inkludering ved UiO – en forskningsrapport»](#) (Bråten, B. og Mikalsen, M.F., 2022). Rapporten er utarbeidet på bestilling fra UiO, og gir et overblikk over foreliggende forskning og dokumentasjon på arbeid med mangfold og inkludering, dokumentanalyse av UiOs tiltaksplaner for likestilling (og mangfold og inkludering fra 2018) samt resultatene fra en ansattundersøkelse og kvalitative intervjuer gjennomført med ansatte.

Sommeren 2022 satt rektor ned en ressursgruppe som jobbet frem et forslag til nye tiltak for å tilrettelegge for mangfold og inkludering, samt forslag til organisatorisk prosess for arbeid med neste tiltaksplan som skal gjelde fra 2025. Forslaget ble overlevert UiO i desember 2022, og ble behandlet av universitetsledelsen, koordineringsgruppe for likestilling, Studentparlamentet og tjenestemannsorganisasjonene i desember 2022 og januar 2023. Den reviderte tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024 ble vedtatt i universitetsstyret 7. februar 2023. Ressursgruppens redegjørelse for sitt arbeid er [tilgjengelig på UiOs nettsider](#). Arbeid med de nye tiltakene og den reviderte tiltaksplanen vil inngå i rapportering for 2023.

iv. Arbeid mot diskriminering og trakassering

[UiO har nulltoleranse](#) for diskriminering, trakassering og seksuell trakassering. Med diskriminering menes negativ, ulovlig eller usaklig forskjellsbehandling. Diskriminering på arbeidsplassen er regulert i flere forskjellige lovverk, hvorav de viktigste bestemmelsene er nedfelt i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Med trakassering menes en særlig form for diskriminering, herunder også seksuell trakassering.

UiO har utviklet varslingsystemet [Si fra!](#) for både studenter og ansatte, som sørger for at varsler om kritikkverdige forhold følges opp på en systematisk måte som er minst mulig belastende for innmelder og den som det eventuelt er varslet mot. UiO rapporterer årlig om saker som er meldt inn av studentene, som legges frem for det sentrale arbeidsmiljøutvalget (AMU). Det er kun varslinger som kommer i ansattlinjen, altså fra ansatte eller saker fra studenter som omhandler en ansatt, som tas frem i denne rapporten.

Seks enheter rapporterer at de har mottatt og behandlet til sammen seks saker om diskriminering og/eller trakassering i 2022. Flere av disse sakene gjelder uakseptabel oppførsel mot en ansatt eller fra en ansatt. Kun en sak oppgir et diskrimineringsgrunnlag som bakgrunn for saken. Det er også behandlet én sak som gjelder varsel om seksuell trakassering. Samtlige enheter melder om at det foreligger rutine ved enheten om at denne type saker orienteres om til fakultetsledelsen, eller at det er fakultets/enhetsledelsen som mottar disse sakene direkte.

Arbeidet med å håndtere og forebygge trakassering og seksuell trakassering er et pågående arbeid ved UiO. I 2022 gjennomførte Avdeling for organisasjon og personal kurs i håndtering og forebygging av trakassering for fakultetsledelsen ved MN, JUS og SV. Flere kurs skal gjennomføres i 2023, samt at et kortere standardkurs er lagt inn som en fast del av UiOs kurstilbud for ledere.

v. Kommunikasjon og arrangementer

UiO jobber for å innlemme mangfolds- og likestillingstematikker og perspektiver inn i kommunikasjonsarbeidet. Som statlig virksomhet, arbeidsplass og studiested er UiO opptatt av å synliggjøre at mangfold og likestilling er en ambisjon og en ønsket utvikling i organisasjonen. Denne delen tar for seg arrangementer som er gjennomført ved UiO i 2022. Enkelte arrangementer er også gjennomført i samarbeid mellom flere enheter og/eller med UiO sentralt.

Det har blitt tradisjon at UiO markerer og deltar på Oslo Pride, og i 2022 markerte også UiO Skeivt kulturår. I 2022 ble Pridefeiringen sterkt påvirket av masseskytingen utenfor London pub natt til 25. juni, og paraden ble avlyst. Terrorhandlingen påvirket UiOs ansatte og studenter sterkt, og [rektor skrev en egen uttalelse om UiOs holdning til angrepet](#). UiO markerte Pride og Skeivt kulturår i hele juni, gjennom flagging på alle UiOs hovedbygninger i uke 25, synliggjøring av UiOs forskning og undervisning om LHBTQ-tematikk, kjønn- og seksualitetsmangfold gjennom nettsidene [Pride ved UiO 2022](#). Det ble også produsert podkast om [PRIDE og skolen: undervisning om kjønn og seksualitet](#)

Den internasjonale kvinnedagen markeres også årlig ved UiO gjennom et seminar. Seminaret gjennomføres som et samarbeid mellom Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og UiO sentralt representert ved likestillingsrådgiveren ved UiO. I 2022 var temaet for seminaret [«Kvinnedagen 2022: Hvordan kan klimapolitikk være rettferdig?»](#) hvordan klimaendringer også betyr en stor sosial endring, og hvordan kjønnsperspektiver og likestilling må ivaretas i fremtidens klimatilpasning. Prorektor Åse Gornitzka ønsket velkommen på seminaret.

2. Redegjørelse for kjønnsbalanse og inkludering i virksomheten

Dette kapitlet er UiOs redegjørelse for faktisk kjønnsbalanse blant ansatte og studenter ved UiO, lønnskartlegging for avtalt lønn og variable tillegg for UiOs stillingskategorier, bruk av deltid og midlertidige stillinger ved UiO samt en oversikt over sykefravær og permisjoner fordelt på kjønn ved UiO i 2022.

Ved UiO er det i 2022 53 % kvinnelige ansatte mot 47 % mannlige ansatte. [Tabell 1](#) viser fordelingen av kvinner og menn innenfor definerte stillingsgrupper ved UiO. [Tabell 2](#) viser samme fordeling innenfor stillingsgrupper ved de ulike enhetene ved UiO. Det er store forskjeller i kjønnsbalansen mellom de ulike enhetene, og mellom de ulike stillingsgruppene. UiO vil fortsette å ha et bevisst forhold til dette gjennom rekrutteringspraksis.

vi. Andel kvinner i professorstilling, vitenskapelige lederstillinger og professor II

Å rekruttere flere kvinner til faste vitenskapelige stillinger for å oppnå kjønnsbalanse har vært viktig for UH-sektoren i flere år. Ved UiO er det i tillegg en målsetting om kjønnsbalanse ved rekruttering til alle stillinger.

Måltall i tiltaksplanen 2022-2024	Tall for 2022
Øke andelen kvinner i professorstillinger til 40 % (33,2 % i 2020, 34,8 % i 2021)	Andelen kvinner i professorstillinger (SKO1013) har økt til 36 % i 2022
Øke andelen kvinner i vitenskapelige lederstillinger (UN3)* til 50 % (38,8 % i 2020, 49,2 % i 2021)	Andelen kvinner i vitenskapelige lederstillinger (UN3) er fortsatt 49,2 % i 2022
Øke andelen kvinner i professor II-stillinger til 40 % (30,7 % i 2020, 34,6 %)	Andelen kvinner i professor II-stilling har økt til 35,7 % i 2022.

*Med henvisning til DBHs stillingskategori «faglig-administrative lederstillinger (UN3)». Ved UiO benyttes benevnningen vitenskapelig lederstillinger (SKO1434 Dekan og SKO1475 Instituttleder).

I 2022 har det vært en økning fra 2021 på flere måltall. Spesielt positivt er det at andelen kvinnelige professor og professor II fortsetter å øke, og at UiO nærmer seg måltallet for nåværende tiltaksplanperiode. Andelen kvinnelige professorer har økt med 1,2 prosentpoeng fra 2021 (34,8 %), til totalt 36 % i 2022. Også andelen kvinnelige professor II med økt til 35,7 % i 2022. Arbeidet fortsetter med å øke kvinneandelen i disse stillingene til 40 % i 2024.

På aggregert nivå er det en økning i andel kvinner i professorstilling (1,6 prosentpoeng).

[Tabell 3](#) viser samtidig tall for professorstilling brutt ned på fakultets- og museumsnivå. Her ser vi at 9 av 11 enheter har hatt økning i andel kvinner i professorstilling fra 2021 til 2022. Samtidig har andelen gått noe ned for to av enhetene. Dette er positivt sammenlignet med 2021, da 4 av 11 enheter opplevde nedgang i andelen kvinnelige professorer.

[Tabell 4](#) viser kvinneandelen for førsteamanuensisstillinger ved UiO, brutt ned på fakultets-, museums og enhetsnivå. Det legges opp til at førsteamanuensiser søker opprykk til professornivå, og andelen kvinnelige førsteamanuensis kan fortelle oss noe om fremtidig utvikling på professornivå. Det er kjønnsbalanse (40/60) blant førsteamanuensisene ved de fleste enheter ved UiO. Vi vet derimot at det foreligger forskjeller mellom ulike fagområder, og at det er viktig å ha et vedvarende fokus på kjønnsbalanse for fremtidig rekruttering til førsteamanuensisstillinger ved UiO.

vii. Lønnskartlegging mellom kvinner og menn

Ved UiO gjennomføres det årlig lønnskartlegging på alle ansatte. Dette inkluderer faste ansatte og ansatte i åremålsstillinger, midlertidige ansatte, lærlinger og timelønnede. Lønnskartleggingen er dermed basert på 9969 ansatte (antall) i 2022. I andre sammenhenger regner UiO ut i fra antall årsverk (7092 i 2022), men i lønnskartleggingen har vi tatt utgangspunkt i enkeltansatte, siden kartleggingen også inkluderer timelønnede.

Ny Hovedavtale i Staten ble vedtatt gjeldende fra 1. mai 2022. Den nye avtalen styrker de tillitsvalgte rolle i oppfølging av lønnskartlegging i virksomheten. I januar 2023 drøftet IDF UiOs forslag til gjennomføring av lønnskartlegging med inndeling i stillingsgrupper. Inndeling i stillingskoder inn i stillingsgrupper gir oss muligheten til å vurdere lønnsnivået i virksomheten i henhold til faktisk bruk av stillingskodene i virksomheten. Inndelingen i stillingsgrupper og hvilke stillingskoder som er lagt til hver gruppe, og bakgrunnen for inndelingen, er gjengitt i [vedlegg 1](#). Hovedprinsipp for inndelingen i stillingsgrupper er om primæroppgaven til stillingen er knyttet til forskning og undervisning.

Ved UiO er det bestemt at stillingskoder fordeles inn i følgende stillingsgrupper:

1. Lederstillinger

1.1. Toppleder- og direktørstillinger

1.2. Mellomlederstillinger

2. Undervisnings- og forskerstillinger

2.1. Stillinger innen undervisning og forskning, krav utover doktorgrad

2.2. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om doktorgrad eller spesialisering utover mastergrad

2.3. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om mastergrad/hovedfag

2.4. Stillinger innen undervisning og forskning, lavere krav enn master/hovedfag

3. Administrative og tekniske stillinger

3.1. Komplekse saksbehandlings- og spesialstillinger

3.2. Saksbehandlings- og forvaltningsstillinger

3.3. Kontorstillinger, driftstillinger og teknisk støtte

Lønnskartleggingen ([tabell 7](#)) viser gjennomsnittet av avtalt lønn fordelt på kvinner og menn, og kvinners gjennomsnittslønn av menn. Videre viser den gjennomsnittsalder i de ulike stillingsgruppene ved UiO.

Ved UiO tjener kvinner i (uvektet) snitt 93 % av menns gjennomsnittslønn. Dette gjelder på tvers av hele virksomheten, uavhengig av stillingsgruppe. Lønnskartleggingen viser at det generelt ikke er store gap mellom kvinner og menns gjennomsnittslønn på aggregert nivå i de aller fleste stillingsgrupper (uvektet). De gjennomsnittlig mindre forskjellene kan delvis forklares av gode rutiner for lokale lønnsforhandlinger. I forkant av lokale lønnsforhandlinger kartlegger UiO lønnsforskjeller mellom menn og kvinner per stillingskode. Enhetene bes også spesielt se på stillingskoder ved egen enhet hvor det foreligger store forskjeller mellom kjønn og vurdere om disse ulikhetene kan forklares av kjønn.

Det er enkelte ansattgrupper hvor det foreligger større forskjeller mellom kvinner og menn enn andre. Dette er blant annet kategori 3.1. *Komplekse saksbehandlings- og spesialstillinger* at det foreligger størst forskjeller i lønn mellom kvinner og menn (kvinner tjener i snitt 94,6 % av menns lønn i denne stillingsgruppen). Fra lønnsforhandlinger er vi allerede kjent med at det foreligger større forskjeller i lønn mellom menn og kvinner i seniorrådgiver- og senioringeniørstillinger som inngår i denne stillingsgruppen, og det er bevissthet rundt lønnsforskjellene i disse stillingene i forbindelse med lønnsvurderinger ved UiO.

I 2022 har UiO har også med en kartlegging av fordeling av variable tillegg mellom menn og kvinner ([tabell 7](#)). Med variable tillegg har vi tatt inn alle tillegg som benyttes ved UiO – kontantytelser (faste tillegg, tilleggslønn, styrehonorar, hjemmevakttillegg og vakttillegg) og naturalytelser (EK-tjenester). Kartleggingen tar kun utgangspunkt i fordeling av variable tillegg mellom menn og kvinner i prosent. Kartleggingen er med andre ord en grov skisse over fordeling av denne type tillegg ved UiO, men den gir en indikator på at det forekommer en viss skjevhet i bruk av tilleggslønn for visse stillingsgrupper og mellom kjønn. Spesielt er det stor bruk av kontantytelser til fordel for menn (20,6 %) innenfor stillingsgruppe 2.1. *Stilling*

innen undervisning og forskning, krav utover doktorgrad. Ansatte i denne ansattgruppen tar ofte på seg mer arbeid som lønnes med tilleggslønn. Samtidig vil det være av interesse for UiO å undersøke om det foreligger kjønnsforskjeller i fordeling av ekstraoppgaver innenfor denne stillingsgruppen.

viii. UiOs arbeid med tilrettelegging og inkludering i arbeidslivet

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering. UiOs enheter opererer på generelt grunnlag innenfor gjeldende regelverk og UiOs policy for tilrettelegging for ansatte. I tråd med deltakelse i regjeringens Inkluderingsdugnad inviteres kvalifiserte søkere som har huket av for nedsatt funksjonsevne, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn til intervju (minst én per kategori). I 2022 ansatte UiO til sammen 1142 personer, og av disse oppfylte 86 personer et av kriteriene for å inngå i inkluderingsdugnaden. Ved UiO utgjorde dette 7,5% til sammen av alle nyansatte i 2022, og oppfylte dermed regjeringens ambisjon om 5 % nyansatte i året innenfor disse kategoriene.

	Påberopt i søknad	Innkalt til intervju	Ansatt
Funksjonsnedsettelse	386	36	7
Innvandrerbakgrunn	3585	229	73
Hull i CV-en	902	52	6

Det er rutine ved UiO å tilrettelegge for ansatte som trenger det. Dette følges opp av nærmeste leder, og det er gjerne et samarbeid mellom enheten og Bedriftshelsetjeneste (BHT), lege, NAV og Eiendomsavdelingen (i de tilfellene det er relevant). Tilrettelegging tilbys i form av eksempelvis fleksibel arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver og teknisk tilrettelegging.

ix. Deltid, ufrivillig deltid og midlertidige stillinger fordelt på kjønn

I 2020 ble aktivitets- og redegjøringsplikten forsterket ved at arbeidsgivere blant annet skal kartlegge deltid og ufrivillig deltid i virksomheten. [Tabell 9](#) viser oversikt over bruk av deltidsstillinger ved UiO i 2022, som viser at det ved UiO er rundt 23 % av alle ansatte som jobber i en lavere stillingsprosent enn 100 %. Dette er en nedgang fra 2021, da jobbet rundt 27 % av alle ansatte i en lavere stillingsprosent enn 100 %. Det er verdt å merke seg at dette tallet også inkluderer ansatte som er i en lavere stillingsprosent for en periode av ulike

forhold, men som i utgangspunktet er ansatt i fulltidsstilling. Fulltidsstilling er fortsatt det som er vanligst ved UiO, med rundt 77 % av alle ansatte i 100 % stillingsprosent.

<20 % og 20 %-stilling er de nest største stillingsprosentene ved UiO, med til sammen 15 % av alle ansatte i 2022. Det er verdt å merke seg at man i universitet og høgskolesektoren har muligheten til å inneha bistillinger. Bistilling er stillinger på inntil 20 % som er definert som deltidsstilling i kombinasjon med en fast stilling et annet sted. Blant annet faller professor II-stilling inn under denne kategorien.

Et annet aspekt er at UiO som utdanningsinstitusjon har en del stillinger tilrettelagt for studenter, som kan kombineres med studier. Dette kan være med på å forklare den høyere forekomsten av deltidsstillinger ved UiO.

For å kartlegge omfanget av *ufrivillig deltid* ved UiO ble enhetene bedt om å rapportere inn sine erfaringer gjennom følgende spørsmål:

- 1) Har enheten rutine for hvordan deltidsansatte kan melde om at de ønsker en høyere stillingsprosent?
- 2) Har enheten kunnskap om eller fått henvendelser fra ansatte i deltidsstillinger som ønsker å jobbe i større stillingsprosent?

Enhetene rapporterer at de i liten grad har en egen rutine for å fange opp om ansatte ønsker en høyere stillingsprosent, men flere enheter rapporterer at dette inngår som en del av den ordinære personaloppfølgingen når en ansatt har en lavere stillingsprosent enn 100 %. Ett fakultet melder at de har en aktiv policy for å følge opp at ansatte innenfor spesielt to stillingskoder følges opp med tanke på deltid, fordi fakultetet ønsker færre ansatte kombinert med høyere stillingsprosent. 7 av 13 enheter at de har fått kjennskap til ansatte som ønsker å øke sin stillingsprosent. Flere av disse ønskene er blitt imøtekommet, og de ansatte har fått utvidet sin stillingsprosent. Dette har enhetene fått kjennskap til gjennom dialog mellom leder og medarbeider i medarbeidersamtale.

Svarene bekrefter med andre ord at *ufrivillig deltid* ikke ser ut til å være et stort problem ved UiO. Det som derimot er en særlig utfordring i akademien, er bruken av midlertidige stillinger. Det har gjennom flere år vært søkelys på å redusere bruken av midlertidige ansettelseskontrakter i UH-sektoren generelt, og også lokalt ved UiO. Andelen ansatte i midlertidige stillinger er redusert de siste årene ([tabell 8](#)). Enkelte stillingsgrupper (stipendiater og postdoktorer) er ikke omfattet her, da dette er tidsbegrensede kvalifiseringsstillinger. Til tross for dette er midlertidigheten fortsatt høy for enkelte ansattgrupper. Rektor nedsatte derfor en partssammensatt arbeidsgruppe våren 2018 for å identifisere hovedutfordringene i arbeidet med å redusere midlertidighet og foreslå noen

sentrale områder å konsentrere det videre arbeidet om. Arbeidsgruppen utarbeidet blant annet en tiltaksplan som ble vedtatt av Universitetsstyret mars 2019 og som aktivt følges opp.

i. Sykefravær fordelt på kjønn

[Tabell 10](#) viser oversikt over sykefravær fordelt på kvinner og menn i 2022. UiO har et mål om at sykefraværet ikke skal overstige 5 % på årsbasis. UiOs handlingsplan for inkluderende arbeidsliv (IA) 2019-2022 forutsetter at sykefraværet ved UiO skal reduseres med 10% i forhold til 2018-nivå. Generelt er det lavt registrert sykefravær ved UiO, både egenmeldt og legemeldt. Sammenlignet med 2021 er totalt registrert sykefravær økt noe fra 3,9 % i 2021 til 4,42 % i 2023. Dette henger i stor sannsynlighet sammen med økt forekomst av covid-19 i befolkningen i 2022.

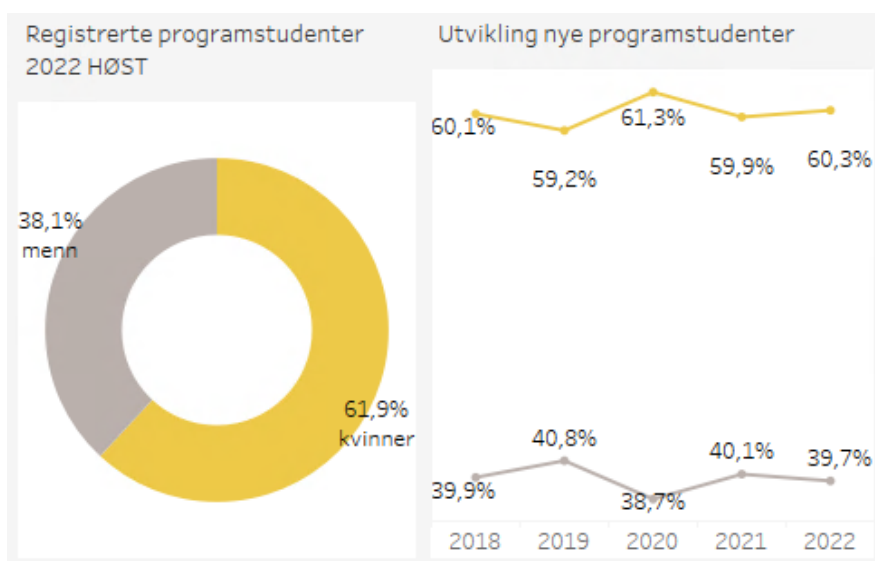
Det er flere kvinner enn menn som har sykefravær, både egenmeldt og langtidsfravær. Merk at egenmeldt fravær kan gjelde mellom 1-8 dager, mens legemeldt sykefravær kan gjelde både mellom 1-8 dager og sykefravær utover dette. Vi har derfor her valgt å skille mellom egenmeldt fravær (inntil 8 dager) og langtidsfravær.

Tallene for sykefravær skiller ikke mellom teknisk-administrative eller vitenskapelige ansatte. UiO har tidligere erfaring med at det forekommer en viss underrapportering av fravær fra de vitenskapelig ansatte fordi denne ansattgruppen har såkalt særskilt uavhengig stilling, og dermed en mer fleksibel arbeidssituasjon uten krav om føring av arbeidstid innenfor kjernetiden slik det er for øvrige ansattgrupper. Som statlig virksomhet legger UiO til rette for at det skal være gode muligheter for å kombinere arbeid og livet ellers. Som IA-bedrift har UiO egen ordning for uttak av fraværsdager i forbindelse med syke barn. Disse tallene inngår ikke i årets beretning.

ii. Kjønnbalanse i UiOs studieprogrammer

Høsten 2022 var det 61,2 % kvinner og 38,9 % menn blant studentene ved UiOs studieprogram. Fordelingen av kvinner og menn blant studentene på studieprogram varierer en del mellom fakultetene. Fakultetene OD, MED, UV og JF har en kvinneandel på 70% eller mer. Det eneste fakultetet med total overvekt av menn er MN med tett opptil 60%.

Figur 4: Andelen programstudenter fordelt på kjønn høsten 2022 og utviklingen fra 2017 – 2022



Blant nye programstudenter som begynte i 2022, var det 60,3% kvinner og 39,7% menn. I 2022 var det 63,1% kvinner og 36,9% menn som oppnådde grader ved UiO.

Registrerte programstudenter 2022 HØST, fakultetsfordelt

fakultet	KJONN	Andelen (%)
11 TF	K	57,7%
	M	42,3%
12 JF	K	70,5%
	M	29,5%
13 MED	K	73,7%
	M	26,3%
14 HF	K	59,7%
	M	40,3%
15 MN	K	40,6%
	M	59,4%
16 OD	K	80,3%
	M	19,7%
17 SV	K	68,6%
	M	31,4%
18 UV	K	73,5%
	M	26,5%

Figur 5: Studenter på studieprogram (høstsemesteret) i 2022 fordelt på kjønn og fakultet

Sammenligner vi denne fordelingen med fordelingen blant de registrerte studentene, kan det se ut til at menn i noe mindre grad enn

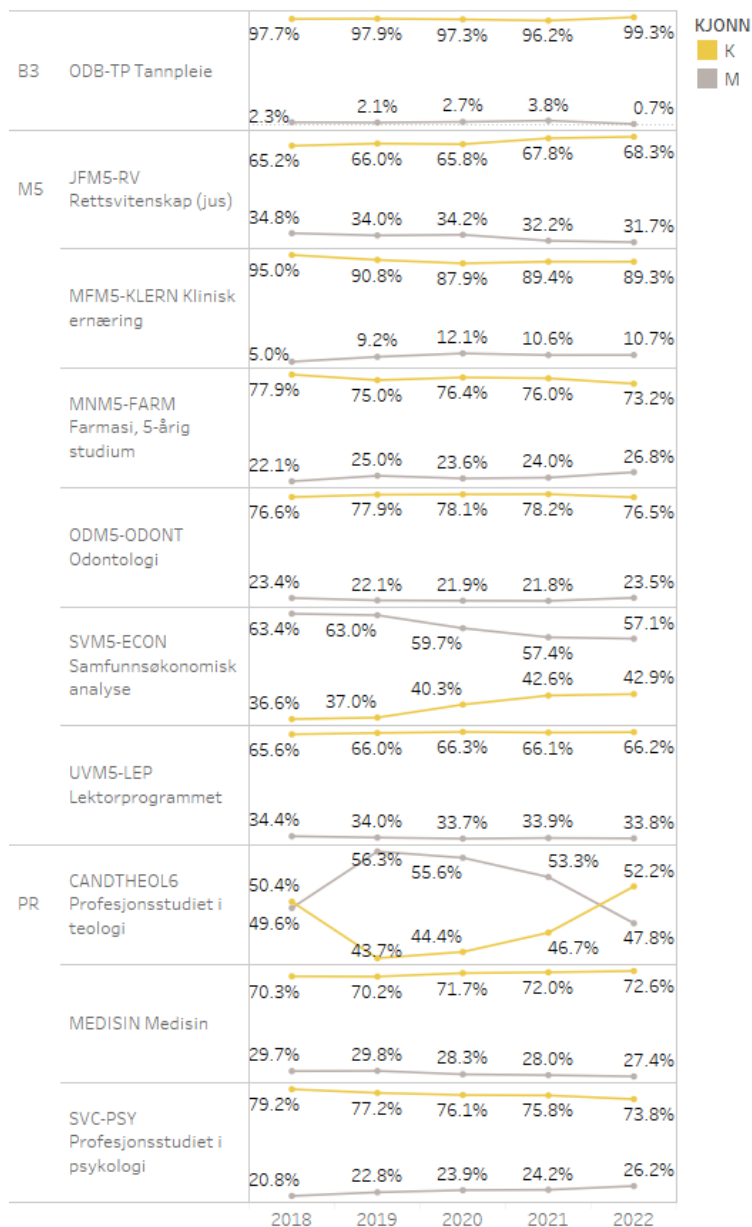
kvinner fullfører studiene ved UiO. Både kjønnsfordelingen blant registrerte programstudenter, nye programstudenter og studenter som oppnår grader har vært nokså stabil de siste fem årene.

Kjønnsbalanse i utvalgte studieprogram

I årets rapport har vi valgt å se nærmere på kjønnsfordelingen blant aktive studenter på UiOs femårige masterprogram og seksårige profesjonsutdanninger. Vi har også inkludert bachelorstudiet i tannpleie. Flere av disse utdanningene har stor kjønnskjevhet, men det er noe variasjon mellom fagområder og program.

7 av 10 program har en større kvinneandel enn 70% i 2022. På topp i andel kvinner finner vi Tannpleie med nærmere 100% kvinner, etterfulgt av Klinisk ernæring med 89.3% kvinneandel og Odontologi med 76.5%. Programmene med jevnest fordeling mellom kjønn

Profesjonsutdanninger og lange utdanninger



er Teologi og Samfunnsøkonomisk analyse.

Figur 6: Utviklingen i aktive studenter de siste fem år

Bruk av kjønnspoeng for opptak til studier og fremtidens opptakssystem

Ved profesjonsstudiet i psykologi gis det siden opptak til studieåret 2019/2020 1 tilleggspoeng for mannlige søkere i kvote for førstegangsvitnemål. Siden opptak til studieåret 2021/2022 gis kjønnspoenget også i ordinær kvote. Dette er det eneste studieprogrammet ved UiO som har strukturelle tiltak i opptaket som skal bedre kjønnsbalansen. Ordningen gjelder i utgangspunktet til og med studieåret 2023/24. SV har evaluert ordningen og mener den har hatt effekt, og har søkt om videreføring for høsten 2024.

Figur 6 viser også en jevn stigning i andelen aktive mannlige studenter på programmet. Det er Kunnskapsdepartementet som fastsetter om kjønnspoeng kan gis, i det nasjonale opptaksregelverket.

Høsten 2022 leverte opptaksutvalget, under ledelse av Marianne Aasen sin [NOU 2022:17 Veier inn – ny modell for opptak til universiteter og høyskoler](#). Utvalget har flere forslag som kan være av betydning for fremtidig rekruttering av studenter av begge kjønn. For eksempel foreslår utvalget en mulighet for å ha kjønnskvote på studier der det er behov for det. Utvalget foreslår også å innføre en åpning for at institusjoner kan ta i bruk supplerende

rangeringskriterier for å finne de best egnede blant de best kvalifiserte søkerne til et studium. Forslaget ble sendt på høring før jul, og høringen behandles i sektoren og internt ved UiO våren 2023.

Tiltak for rekruttering til og hindring av frafall fra UiOs studieprogrammer

En viktig del av UiOs arbeid for likestilling og ikke-diskriminering blant studentene, er å jobbe systematisk for å øke rekrutteringsgrunnet og forhindre frafall til studieprogrammer hvor det er særlige utfordringer med kjønnsbalanse.

UiO er i kontakt med søkere gjennom en rekke kanaler, som for eksempel skolebesøk på videregående skoler, studieorienteringsturné i samarbeid med andre universiteter og høyskoler, Åpen dag ved UiO, sosiale medier, samt gjennom betalt kommunikasjon. I all vår kontakt med mulige søkere har UiO en bevisst holdning til representasjon både når det gjelder kjønn og mangfold, og forsøker å utfordre stereotyper, inspirere til utradisjonelle valg og avkrefte myter. I 2022 og 2023 er det gjort forsøk med nye kanalvalg for å nå flere gutter. UiOs enheter jobber også aktivt med rekruttering av nye studenter til sine studieprogrammer, og spesielt enhetene med studieprogram med særlig skjev kjønnsbalanse setter inn tiltak for å rekruttere bredere. Ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultetet arrangeres det egen jentedag før studiestart for nye studenter på bachelor og årsenhet, og ved Det utdanningsvitenskapelige fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet (profesjon i psykologi) arrangeres det egne guttedager. Ved Det medisinske fakultet arrangeres [«Gutter i livsvitenskap»](#), parallelt med at UiO også har et samarbeid med det nasjonale tiltaket «Jenter og teknologi».

De fleste studieprogrammene ved MN-fakultetet har en overvekt av mannlige studenter. Gjennom flere tiltak som IT- camp for jenter, Jentedagen (IFI) og skolebesøksordningen håper MN å inspirere flere jenter og kvinner til å søke seg til realfagene.

Ved flere fakultet gjøres det også tiltak for å støtte studentene i studiene for å øke mestring og dermed bidra til å hindre frafall. MN har god erfaring med å tilby ulike tiltak for alle studenter, men som også bidrar til at underrepresenterte grupper velger å bli på studiet. Eksempler på dette er forkurs, skrivekurs, gruppelærerordning, repetisjonskurs og oppgaveverksted. Også ved UV-fakulteter tilbys det veiledning i [akademisk skriving for minoritetsspråklige studenter \(VIAS\)](#), hvor særlig gutter prioriteres. Dette har vært arrangert i en årrekke og får gode tilbakemeldinger.

Nettverk for studentrekruttering setter søkelys på mangfoldutfordringer på ett møte i året. Fakultetene deler her erfaringer og metoder de bruker i rekrutteringsarbeidet for å bedre kjønnsbalansen og sikre økt mangfold på studieprogrammene.



**UNIVERSITETET
I OSLO**

3. Tabeller

Kjønnsbalanse i virksomheten – fordelt på stillingsgrupper

Tabell 1: Kjønnsbalanse innenfor alle stillingsgrupper ved UiO i 2022, SAP/DFØ. Se vedlegg 1 for oversikt over hvilke stillingskoder som inngår i hvilke stillingsgrupper.

	Kvinne	Mann	Totalt antall ansatte	% totalt antall ansatte
Stillingsgruppe	% av total	% av total		
1. Lederstillinger	2	1		3
1.1. Toppleder- og direktørstillinger	0,5	0,5	94	0,9
1.2. Mellomlederstillinger	1,6	0,9	248	2,5
2. Undervisnings- og forskerstillinger	29	30		59
2.1. Stillinger innen undervisning og forskning, krav utover doktorgrad	4,3	8,1	1231	12,3
2.2. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om doktorgrad eller spes. utover mastergrad	9,9	11,1	2085	20,9
2.3. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om mastergrad/hovedfag	12,7	9,3	2191	22,0
2.4. Stillinger innen undervisning og forskning, lavere krav enn master/hovedfag	2,4	1,4	379	3,8
3 Administrative og tekniske stillinger	21	16		38
3.1. Komplekse saksbehandlings- og spesialstillinger	8,2	6,5	1464	14,7
3.2. Saksbehandlings- og forvaltningsstillinger	5,9	3,5	939	9,4
3.3. Kontorstillinger, driftstillinger og teknisk støtte	7,3	6,1	1338	13,4
Grand Total	52,8	47,2	9969	100,0

Kjønnsbalanse i virksomheten – fordelt på enhet (fakultet, museum, enhet)

Tabell 2: Kjønnsbalanse innenfor overordnede stillingsgrupper ved UiO i 2022 fordelt på enhet, SAP/DFØ. Se vedlegg 1 for oversikt over hvilke stillingskoder som inngår i hvilke stillingsgrupper.

Enhet	Kvinne	Mann	Grand Total
HF			
1 Lederstillinger	62 %	38 %	3 %
2 Stillinger innen undervisning og forskning	52 %	48 %	70 %
3 Administrative og tekniske stillinger	66 %	34 %	27 %
JUS			
1 Lederstillinger	54 %	46 %	5 %
2 Stillinger innen undervisning og forskning	56 %	44 %	52 %
3 Administrative og tekniske stillinger	69 %	31 %	43 %
KHM			
1 Lederstillinger	43 %	57 %	6 %
2 Stillinger innen undervisning og forskning	58 %	42 %	25 %
3 Administrative og tekniske stillinger	66 %	34 %	69 %
LOS			
1 Lederstillinger	74 %	26 %	9 %
2 Stillinger innen undervisning og forskning	72 %	28 %	15 %
3 Administrative og tekniske stillinger	66 %	34 %	76 %
MED			
1 Lederstillinger	70 %	30 %	2 %
2 Stillinger innen undervisning og forskning	51 %	49 %	72 %

3 Administrative og tekniske stillinger	70 %	30 %	26 %
MN			
1 Lederstillinger	66 %	34 %	2 %
2 Stillinger innen undervisning og forskning	37 %	63 %	67 %
3 Administrative og tekniske stillinger	45 %	55 %	31 %
NHM			
1 Lederstillinger	67 %	33 %	5 %
2 Stillinger innen undervisning og forskning	38 %	62 %	38 %
3 Administrative og tekniske stillinger	56 %	44 %	57 %
OD			
1 Lederstillinger	64 %	36 %	3 %
2 Stillinger innen undervisning og forskning	61 %	39 %	68 %
3 Administrative og tekniske stillinger	78 %	22 %	29 %
SV			
1 Lederstillinger	60 %	40 %	3 %
2 Stillinger innen undervisning og forskning	52 %	48 %	74 %
3 Administrative og tekniske stillinger	64 %	36 %	23 %
TF			
1 Lederstillinger	67 %	33 %	4 %
2 Stillinger innen undervisning og forskning	51 %	49 %	68 %
3 Administrative og tekniske stillinger	59 %	41 %	28 %
UB			
1 Lederstillinger	100 %	0 %	5 %
2 Stillinger innen undervisning og forskning	67 %	33 %	19 %

3 Administrative og tekniske stillinger	65 %	35 %	76 %
UiO Eiendom			
1 Lederstillinger	43 %	57 %	13 %
3 Administrative og tekniske stillinger	30 %	70 %	87 %
UiO IT			
1 Lederstillinger	12 %	88 %	5 %
3 Administrative og tekniske stillinger	20 %	80 %	95 %
UV			
1 Lederstillinger	77 %	23 %	4 %
2 Stillinger innen undervisning og forskning	68 %	32 %	63 %
3 Administrative og tekniske stillinger	70 %	30 %	33 %
Grand Total	53 %	47 %	100 %

Kjønnsbalanse for måltall – professor

Tabell 3: Årsverk og prosentandel kvinner i professorstilling (SKO1013 og SKO1014) i 2018-2021-2022, DBH.

Fakultetsnavn	2018		2021		2022	
	Årsverk	Årsverk k (%)	Årsverk	Årsverk k (%)	Årsverk	Årsverk k (%)
Det humanistiske fakultet	151	37	162	38,5	159	40,0
Det juridiske fakultet	69	31,7	72	36,3	72	40,5
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	237	20,5	238	23,9	231	24
Det medisinske fakultet	116	36,5	141	36,8	146	37,9
Det odontologiske fakultet	32	51,4	23	51,9	20	49,4
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	115	35,4	129	36,4	134	36,6
Det teologiske fakultet	15	19,7	13	33,3	12	36,2
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	53	51,9	63	47,9	64	50,7
Kulturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	8	37,5	11	52,6	13	45,5
Naturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	11	9	15	13,8	17	18,2
UiO: Ledelsen og støtteenheter	3	66,7	4	44,4	4	50
Universitetsstyret	5	65,2	7	86	7	86,1
Sum	814	32,6	878	34,9	880	36,0

Kjønnsbalanse for måltall – førsteamanuensis

Tabell 4: Årsverk og prosentandel kvinner i førsteamanuensisstilling (SKO1011) i 2018, 2021 og 2022, DBH.

Fakultetsnavn	2018		2021		2022	
	Årsverk	Årsverk k (%)	Årsverk	Årsverk k (%)	Årsverk	Årsverk k (%)
Det humanistiske fakultet	111	50,1	81,85	52,1	84	53,1
Det juridiske fakultet	16	57,9	16	63,8	15	59,2
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	109	37,4	122,75	40,9	132	40,4
Det medisinske fakultet	73	48,0	84,2	45,1	87	42,9
Det odontologiske fakultet	24	53,5	21,6	61,8	23	54,9
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	62	42,2	64,65	38,1	64	44,6
Det teologiske fakultet	8	61,4	7,7	64,9	8	68,8
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	59	70,1	47,45	75,8	50	73,6
Kulturhistorisk museum	18	44,4	21,2	37,7	19	46,9
Naturhistorisk museum	10	21,6	9,4	25,5	9	25,5
Universitetsstyret	4	100	3,5	85,7	3	100
Sum	494	48,6	480,3	48,6	493,55	48,9

Kvinner i vitenskapelige lederstillinger ved UiO

Tabell 5: andel kvinner i vitenskapelige lederstillinger (UN3) per enhet i 2022, DBH.

Fakultetsnavn	2018		2021		2022	
	Årsverk	Årsverk k (%)	Årsverk	Årsverk k (%)	Årsverk	Årsverk k (%)
Det humanistiske fakultet	10	30	10	50	10	50
Det juridiske fakultet	6	33,3	6	50	6	50
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	11	27,3	11	45,5	11	45,5
Det medisinske fakultet	4	50	4	25	4	25
Det odontologiske fakultet	3	0	3	33,3	3	33,3
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	7	28,6	7,8	25,6	7,8	25,6
Det teologiske fakultet	1	100	1	100	1	100
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	4	50	4	100	4	100
Universitetsstyret	2	100	2	100	2	100
Sum	48	35,4	48,8	49,2	48,8	49,2

Kompetanseopprykk – 2022

Tabell 6: Antall kvinner og menn som fikk innvilget kompetanseopprykk i 2022, UiO.

Enhet	Menn	Kvinner	Totalt
SV	7	4	11
HF	7	4	11
MN	4	1	5
UV	1	4	5
KHM	2	0	2
JF	1	3	4
MED	4	6	10
SUM	0	2	2
OD	1	0	1
UB	0	1	1
NHM	2	1	3
Total	29	26	54
Enheter uten kompetanseopprykk i 2022: TF, STK			

Lønnskartlegging ved UiO – 2022

Tabell 7: Lønnskartlegging ved UiO 2022, avtalt lønn og variable tillegg (kontantytelse og naturalytelse) fordelt på kjønn og stillingsgruppe. Se vedlegg 1 for oversikt over hvilke stillingskoder som inngår i hvilke stillingsgrupper.

STILLINGSGRUPPE	Tot. Ant. ansatte		% av total		Gj.snitt alder		Gj.snitt lønn (avtalt lønn)		Kvinners andel av menns 100% lønn (avtalt lønn)	Variable tillegg		Max av lønn 100 % (avtalt lønn)		Median av lønn 100 % (avtalt lønn)	
	K	M	K (%)	M (%)	K	M	K	M		K (%)	K (%)	M (%)	K	M	K
1. Lederstillinger															
1.1. Toppleder- og direktørstillinger	49	46	52	48	56	59	1 108 408	1 139 581	97,3	1,4	2,6	1 260 691	1 342 150	1 105 778	1 142 979
1.2. Mellomlederstillinger	163	85	66	34	52	51	805 043	824 289	97,7	4,5	1,9	1 032 571	1 119 800	794 033	845 200
Total	212	130	3												
2. Undervisnings- og forskerstillinger															
2.1. Stillinger innen undervisning og forskning, krav utover doktorgrad	426	805	35	65	56	56	940 454	934 297	100,7	12	20,3	1 425 200	1 399 750	922 019	919 700
2.2. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om doktorgrad eller [...]	983	1102	47	53	43	42	667 171	665 002	100,3	10,3	8,7	1 071 200	1 142 100	659 551	654 803
2.3. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om mastergrad/hovedfag	1267	924	58	42	36	36	542 019	546 255	99,2	3,1	1,3	879 269	kr 850 766	525 390	526 100

2.4. Stillinger innen undervisning og forskning, lavere krav enn master/hovedfag	242	137	64	36	26	26	411 866	407 457	101,1	0,2	0,3	661 400	kr 701 300	412 000	406 900
Total	2918	2968	59												
3. Administrative og tekniske stillinger															
3.1. Komplekse saksbehandlings- og spesialstillinger	815	649	56	44	46	47	664 546	702 653	94,6	8,6	8,1	1 229 558	1 190 551	654 000	689 797
3.2. Saksbehandlings- og forvaltningsstillinger	590	349	63	37	43	43	559 279	578 459	96,7	1,9	2,7	697 683	747 619	563 463	579 200
3.3. Kontorstillinger, driftstillinger og teknisk støtte	728	610	54	46	31	33	429 439	434 655	98,8	3,5	8,5	689 797	728 100	412 000	406 900
Total	2133	1608	38												
Grand Total	5263	4706	100	41	43	610 415	656 472	93,0	45,5	54,5	1 425 200	1 399 750	594 745		

Midlertidighet

Tabell 8: Andel midlertidige (%) ved UiO fordelt på enhet, DBH.

Fakultetsnavn	2021					2022				
	Årsverk	Årsverk midlertidige (alle)	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midlertidige (styringsparameter)	Årsverk	Årsverk midlertidige (alle)	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midlertidige (styringsparameter)
Andre enheter - UiO	27,4	2	4,1	33,33		27,9	2	4,18	25	
Det humanistiske fakultet	564,03	70,38	13,8	10,8	12,55	569,43	75,93	14,56	11,73	12,78
Det juridiske fakultet	215,64	50,04	22,06	24,38	15,08	211,48	38,43	22,8	12,69	13,6
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	1 055,08	171,66	14,75	17,28	20,56	1 012,25	128,86	12,39	12,96	16,02
Det medisinske fakultet	858,17	189,52	21,79	22,5	30,8	865,92	190,86	22,18	21,84	30,07
Det odontologiske fakultet	239,85	22,3	8,56	11,17	5,83	234,85	23,9	10,37	9,68	7,65
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	438,36	90	22,65	18,49	20,03	417,03	68,58	18,59	14,26	14,34
Det teologiske fakultet	43,25	6,4	22,15	5,88	15,43	42,18	5,18	18,83	3,03	9,42
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	288,93	42,55	17,35	9,91	12,95	296,2	37,65	15,92	6,35	6,86
Kulturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	216,4	79,3	36,34	37,04	3,76	223,85	80,55	36,79	34,85	0
Naturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	129,91	18,75	20,33	8,27	7,41	141,11	19,75	16,81	11,43	9
UiO:Ledelsen og støtteenheter	774,31	28,11	3,13	3,95	0	803,4	27,4	3,97	3,05	0
Universitetsbiblioteket	173,16	15,75	6,75	13,91		166,59	12,9	7,33	8,65	
Universitetsstyret	64,24	11,59	25,66	2,93	29,27	67,49	8,79	13,8	11,69	16,24
Sum	5 089,73	798,35	16,34	14,99	19,41	5 079,68	720,78	15,73	12,5	16,62

Deltid - 2022

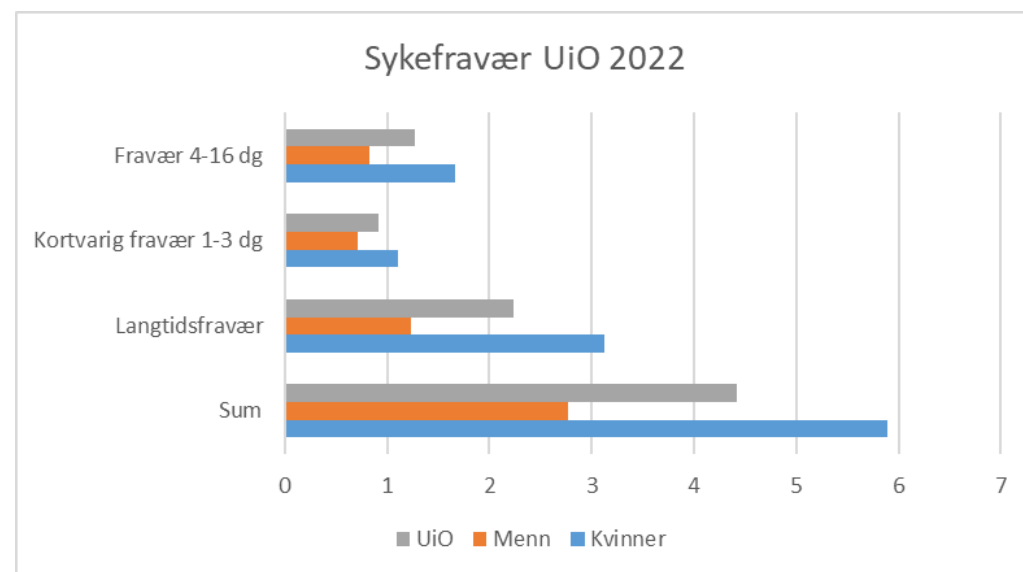
Tabell 9: antall ansatte fordelt på stillingsprosent ved UiO, DFØ 2022.

Stillingsprosent	Andel kvinner	Andel menn	Summert andel
< 20	2 %	3 %	5 %
20	4 %	6 %	10 %
21-49	2 %	1 %	3 %
50	2 %	1 %	3 %
60	0 %	0 %	1 %
70	0 %	0 %	1 %
80	1 %	0 %	1 %
90	0 %	0 %	0 %
100	41 %	36 %	77 %
Grand Total	53 %	47 %	100 %

Sykefravær

Tabell 10: sykefravær ved UiO i %, 2022, DFØ

	Kvinner	Menn	UiO
Sum	5,89	2,77	4,42
Langtidsfravær	3,12	1,23	2,23
Kortvarig fravær 1-3 dg	1,11	0,71	0,92
Fravær 4-16 dg	1,66	0,82	1,27



Vedlegg 1: Likelønnskartlegging ved UiO

Likelønnskartlegging UiO

Likestillings- og diskrimineringslovens § 34 slår fast at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Likestillings- og diskrimineringslova § 26 a-b pålegger arbeidsgivere å gjennomføre jevnlig lønnskartlegging i egen virksomhet, for å følge med på utvikling i lønnsdannelsen mellom kjønnene. Videre skal UiO i henhold til avtalene gjort i Tilpasningsavtale § 31 at det skal utarbeides årlig lønnsstatistikk og stillingsoversikt fordelt på alder og kjønn. UiO utarbeider derfor en årlig lønnskartlegging i virksomheten som overleveres til universitetsstyret sammen med UiOs årsrapport.

Lønnskartleggingen er i sin natur på overordnet nivå. Hensikten med kartleggingen er å vurdere lønnsdannelse i stillingsgrupper som vi vurderer at gjør likt arbeid av lik verdi. Lønnskartleggingen skal gjøres tilgjengelig for alle ansatte, og kan brukes i forbindelse med lønnsforhandlinger.

Hovedtariffavtalen i Staten fra og med 1. mai 2022 styrker de tillitsvalgtes rolle i utarbeidelse og oppfølging av denne lønnsstatistikken, og forslag til gjennomføring av lønnskartleggingen drøftes derfor med de tillitsvalgte før kartleggingen gjennomføres i januar 2023 og overleveres til universitetsstyret i forbindelse med UiOs likestillingsrapport som leveres som en del av UiOs årsrapport.

Lik lønn for arbeid av lik verdi

Hensikten med lønnskartleggingen er å sammenligne lønn mellom kvinner og menn spesielt, og bidrar til å kunne vurdere hvorvidt forskjeller i lønn er på grunn av kjønn eller andre forskjeller. Kartleggingen skal gi grunnlag for å vurdere risiko og eventuelt iverksette tiltak for å sikre lønnsmessig likebehandling av kvinner og menn.

Samtidig er det relevant å vurdere lønsplassering på tvers av stillingskoder i virksomheten. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har ansvaret for å følge opp aktivitets- og redegjøringsplikten, og anbefaler at lønnskartlegging skjer på bakgrunn av gruppering av stillingskoder for å sammenligne arbeid av lik verdi på tvers av virksomheten ved å sammenligne krav til **kompetanse, ansvar, anstrengelser og arbeidsforhold**. Bufdir definerer disse begrepene som følgende:

<p>Kompetanse er den kombinasjonen av kunnskap, ferdigheter og holdninger som er nødvendig for å fylle kravene til den gitte stillingen.</p>	<p>Ansvar er for eksempel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ansvar for økonomiske/materielle ressurser • arbeidsledelse/personalansvar • informasjonsansvar • ansvar for mennesker • planlegging og organisering • om arbeidet er tyngende på grunn av stort ansvar
<p>Anstrengelser kan handle om både fysiske og psykiske belastninger i arbeidet, for eksempel</p> <ul style="list-style-type: none"> • oppgaver som krever stor grad av konsentrasjon/nøyaktighet • tunge løft • krevende mellommenneskelig kontakt 	<p>Arbeidsforhold handler om grad av ubekvemme arbeidsforhold, for eksempel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risiko • stank, støy og skitt • ubekvem arbeidstid • bruker- og publikumskontakt etter ordinær arbeidstid

Inndeling i stillingsgrupper

UiO forstår arbeid av lik verdi som stillinger som til tross for noe ulikt innhold i stillingens oppgaver stiller tilnærmet likt krav til kompetanse, ansvar og anstrengelse og arbeidsforhold. Det er viktig å merke seg at stillingene vurderes ut ifra generell stillingsbeskrivelse, og ikke utfra egne ansvarsområder knyttet til enkeltansatte. I utforming av stillingskategorier har vi hensyntatt følgende:

1. Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) har en stillingskategorisering for stillinger i Universitets- og høyskolesektoren².
2. Kompetansekrav, ansvar, anstrengelse og arbeidsforhold er sammenlignet på tvers av stillingskategorisering, og er basert på UiOs stillingsstrukturbeskrivelser for vitenskapelige³ og teknisk administrativt ansatte⁴. Plassering av tannlege-, biblioteks og de tekniske driftsstillingene er også diskutert med Det odontologiske fakultet, Universitetsbiblioteket og Eiendomsavdelingen.
3. Hovedtariffavtalen i Staten har en definert lønnsplan for gjennomgående stillinger som også er brukt i arbeidet⁵.
4. Tilpasningsavtalen ved UiO⁶ deler stillingsgrupper inn i følgende kategorier i forbindelse med kvotering, og er også relevant å trekke inn i lønnskartleggingen: (1) Vitenskapelige utdanningsstillinger; (2) Vitenskapelige mellomgruppestillinger; (3) Vitenskapelige toppstillinger;

² DBH stillingskategorisering: <https://dbh.hkdir.no/datainnhold/kodeverk/stillingskoder>

³ UiOs regelverk for vitenskapelige stillinger: <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/#toc1>

⁴ UiOs regelverk og stillingsstruktur for teknisk og administrativt ansatte: <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/teknisk-administrativt/stillingsstruktur.html>

⁵ Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2022-30. april 2024, vedlegg 1 Lønnsplan 56:

https://www.regjeringen.no/contentassets/43efadcb4e394a5fa57176b00f7b07ea/2022/hovedtariffavtalene_staten_2022-24_hovedoppgjør_regj_no.pdf

⁶ UiOs Tilpasningsavtale: <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/overordnet/hovedavtale-tilpasningsavtale.html#31>

(4) Direktørstillinger; (5) Mellomlederstillinger; (6) Saksbehandlerstillinger, bibliotekarstillinger, tekniske stillinger og andre stillinger på tilsvarende nivå og; (7) Kontorstillinger, driftstekniske stillinger.

Med bakgrunn i dette foreslår vi at stillinger ved UiO deles inn i hovedsakelig 3 kategorier med underkategorier:

1. Lederstillinger

1.1. Toppleder- og direktørstillinger

1.2. Mellomlederstillinger

2. Undervisnings- og forskerstillinger

2.1. Stillinger innen undervisning og forskning, krav utover doktorgrad

2.2. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om doktorgrad eller spesialisering utover mastergrad

2.3. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om mastergrad/hovedfag

2.4. Stillinger innen undervisning og forskning, lavere krav enn master/hovedfag

3. Administrative og tekniske stillinger

3.1. Komplekse saksbehandlings- og spesialstillinger

3.2. Saksbehandlings- og forvaltningsstillinger

3.3. Kontorstillinger, driftsstillinger og teknisk støtte

Kartlegging av kompetansekrav, ansvar, anstrengelser og arbeidsforhold som ligger til grunn for grupperingen.		Stillingskoder i stillingsgruppe
1. Lederstillinger		
1.1. Toppleder- og direktørstillinger	<p>Kompetansekrav: Mastergrad og høyere. Legger vekt på ledelseserfaring. Spesielt for vitenskapelige lederstillinger: Krever normalt professorkompetanse.</p> <p>Ansvar: Stillingene er preget av svært høy grad av ansvar for økonomiske og materielle ressurser og personalansvar. Kan være tyngende på grunn av stort ansvar.</p> <p>Anstrengelser: Krever høy grad av konsentrasjon, nøyaktighet.</p> <p>Arbeidsforhold: Kan være krevende mellommenneskelig kontakt. Ubekvem arbeidstid.</p>	0214 Rektor 1059 Underdirektør 1060 Avdelingsdirektør 1061 Ass direktør 1111 Forskningssjef 1474 Dekan 1475 Instituttleder 1538 Fagdirektør 9131 Universitetsdirektør
1.2. Mellomlederstillinger og arbeidsledelse for administrative og tekniske enheter	<p>Kompetansekrav: Bachelorgrad eller fagbrev/studiekompetanse.</p> <p>Ansvar: Ansvar for planlegging og organisering, kan ha personalansvar i visse tilfeller.</p> <p>Anstrengelser: Krever generelt lavere nivå av anstrengelser sammenlignet med andre administrative lederstillinger.</p> <p>Arbeidsforhold: kan være pålagt ubekvem arbeidstid, samt brukerkontakt etter arbeidstid.</p>	0820 Oversykepleier 1054 Kontorsjef 1056 Økonomisjef 1058 Administrasjonssjef 1211 Seksjonssjef 1407 Avdelingsleder
2. Undervisnings- og forskningsstillinger		
2.1. Stillinger innen undervisning og forskning, krav utover doktorgrad	<p>Kompetansekrav: doktorgrad, spesialisering og/eller professorkompetanse for 2.1 og 2.2., mastergrad/hovedfag for 2.3. og 2.4.</p> <p>Ansvar: Stort ansvar knyttet til utvikling og gjennomføring av undervisnings- og forskningsaktiviteter. Høyere nivå av ansvar for 2.1. og 2.2 enn for 2.3. og 2.4.</p> <p>Anstrengelser: oppgaver som tidvis krever høy grad av nøyaktighet/konsentrasjon.</p> <p>Arbeidsforhold: samtlige stillinger er såkalt særskilt uavhengige stillinger. oppgaver kan tidvis kreve ubekvem arbeidstid, brukerkontakt</p>	1013 Professor 1183 Forsker 1404 Professor 1532 Dosent
2.2. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om doktorgrad eller spesialisering utover mastergrad		0787 Spesialtannlege 1011 Førsteamanuensis 1110 Forsker 1109 Forsker 1198 Førstelektor 1200 Førstebibliotekar

	utenfor ordinær arbeidstid samt at noen kan ha høyere risiko knyttet til arbeid på lab. Samtidig er stillingene knyttet til offentlig formidlingsvirksomhet, som kan skape økt risiko for eksempelvis trakassering og hatefulle ytringer.	1352 Postdoktor 1353 Instrukørtannlege m/spes
2.3. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om mastergrad/hovedfag		1009 Universitetslektor 1015 Instrukørtannlege 1017 Stipendiat 1020 Vit. Assistent 1108 Forsker 1199 Universitetsbibliotekar 1260 Avdelingstannlege/klinikk sjef 1378 Stipendiat
2.4. Stillinger innen undervisning og forskning, lavere krav enn master/hovedfag		1018 Vit. Assistent 1019 Vit. Assistent
3. Administrative og tekniske stillinger		
3.1. Komplekse saksbehandlings- og spesialstillinger	<p>Kompetansekrav: Generelt krav om mastergrad, men bachelorgrad for enkelte stillinger. Krav om spesialkompetanse innenfor enkelte stillinger.</p> <p>Ansvar: Stillingene er preget av komplekse forvaltnings- og utviklingsoppgaver knyttet til UiOs administrative og tekniske løsninger og funksjoner. Høy grad av ansvar knyttet til oppgaveløsning, enkelte kan ha arbeidsledelse og koordinering knyttet til sine stillinger. Høy grad av selvstendighet i oppgaveløsningen.</p> <p>Anstrengelser: Stillingene er i utgangspunktet knyttet til fast arbeidstid, og liten risiko for uforholdsmessig grad av anstrengelse.</p> <p>Arbeidsforhold: I utgangspunktet lite risikofylt arbeidsforhold.</p>	0790 Bedriftssykepleier 0795 Spesialpsykolog 0832 Fysioterapeut 1077 Hovedbibliotekar 1088 Sjefingeniør 1113 Prosjektleder 1181 Senioringeniør 1182 Seniorarkitekt 1220 Spesialrådgiver 1304 Spesialpsykolog 1364 Seniorrådgiver 1434 Rådgiver
3.2. Saksbehandlings- og forvaltningsstillinger	<p>Kompetansekrav: Bachelorgrad.</p> <p>Ansvar: Stillingene er preget av forvaltnings- og utviklingsoppgaver knyttet til UiOs administrative og tekniske løsninger og funksjoner. Høy grad av ansvar knyttet til oppgaveløsning, enkelte kan ha arbeidsledelse og koordinering knyttet til sine stillinger. Høy grad av selvstendighet i oppgaveløsningen.</p> <p>Anstrengelser: Stillingene er i utgangspunktet knyttet til fast arbeidstid,</p>	1033 Klinikk avd.leder 1087 Overingeniør 1094 Overarkitekt 1363 Seniorkonsulent 1408 Førstekonsulent

	og liten risiko for uforholdsmessig grad av anstrengelse. Arbeidsforhold: I utgangspunktet lite risikofyllt arbeidsforhold.	1514 Ledende forskn.tekn 1515 Spesialbibliotekar
3.3. Kontorstillinger, driftsstillinger og teknisk støtte	Kompetansekrav: Fagbrev, studiekompetanse eller bachelorgrad. Ansvar: oppgavene er drifts- og rutinepregede, med lite krav til selvstendig oppgaveløsning. Anstrengelser: enkelte av stillingene kan kreve høyere grad av anstrengelser i forhold til øvrige stillinger i bruk ved UiO. Spesielt er dette knyttet til renholderstillinger og tekniske stillinger som krever høy grad av fysisk belastning i oppgaveutførelsen. Arbeidsforhold: Noe høyere risiko sammenlignet med øvrige stillingskategorier. Risiko kan være knyttet til uforutsigbare arbeidsforhold, høy grad av samvær med brukergrupper (pasienter, studenter, barn eller andre) som kan skape risikofylte situasjoner, og høyere grad av risiko knyttet til skitt, støy og skitt i forbindelse med oppgaveutførelse.	0389 Fagkonsulent 0807 Sykepleier 0810 0826 Barnepleier 0829 0830 Barnehageassistent 0947 Førskolelærer 0948 Styrer 1063 Førstesekretær 1065 Konsulent 1068 Fullmektig 1070 Sekretær 1078 Betjent 1079 Førstebetjent 1085 Avdelingsingeniør 1130 Renholder 1132 Renholdsleder 1136 Driftstekniker 1137 Driftsleder 1275 Ingeniør 1379 Klinikkskretær 1410 Bibliotekar 1484 Assistent 1533 Tannpleier 1511 Forskningstekniker 1512 Forskningstekniker 1513 Senior forskn.tekn 1545 Tannhelsesekr



**UNIVERSITETET
I OSLO**