



**UNIVERSITETET
I OSLO**

UiOs likestillings-, inkluderings- og mangfoldrapport 2023

OPPSUMMERING	2
INNLEDNING	4
1. TILTAKSPLAN FOR MANGFOLD, LIKESTILLING OG INKLUDERING 2021-2024	5
I. ORGANISERING OG OPPFØLGING AV TILTAKSPLANEN	6
II. TILTAK FOR Å FREMME KJØNNSBALANSE VED UIO	11
III. TILTAK FOR Å FREMME MANGFOLD OG INKLUDERING VED UIO	14
IV. ARBEID MOT DISKRIMINERING OG TRAKASSERING	15
V. KOMMUNIKASJON OG ARRANGEMENTER	16
2. REDEGJØRELSE FOR KJØNNSBALANSE OG INKLUDERING I VIRKSOMHETEN	17
VI. ANDEL KVINNER I PROFESSORSTILLING, VITENSKAPELIGE LEDERSTILLINGER OG PROFESSOR II	17
VII. LØNSKARTLEGGING MELLOM KVINNER OG MENN	18
VIII. UIOs ARBEID MED INKLUDERING OG TILRETTELEGGING I ARBEIDSLIVET	21
IX. DELTID, UFRIVILLIG DELTID OG MIDLERTIDIGE STILLINGER FORDELT PÅ KJØNN	22
I. SYKEFRAVÆR FORDELT PÅ KJØNN	23
II. KJØNNSBALANSE BLANT UIOs STUDENTER	25
3. TABELLER	0
VEDLEGG 1: LIKELØNSKARTLEGGING VED UIO	14

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 2023, innsikt i arbeidet som er gjennomført i 2023 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 sykefravær fordelt på kjønn.

UiOs politikk for likestilling, inkludering og mangfold 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». Det systematiske arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold (forkortes til LIM) ved UiO er forankret i [Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#), som ble revidert og vedtatt i universitetsstyret 7. februar 2023. Ansvar for tiltakene fordeles mellom de ulike organisasjonsnivåene ved UiO på målområdene rekruttering av ansatte, studentrekruttering, kompetanseutvikling og karrierestøtte, og kommunikasjon og arrangementer.

Likestilling, inkludering og mangfold er et ledelsesansvar ved UiO. Det skal settes på dagsorden i ledelsesmøter og i styringsdialog med enhetene. UiO har oppnevnt en egen [koordineringsgruppe for likestilling, inkludering og mangfold](#) med ledere ved fakultetene, museene og universitetsbiblioteket, samt representanter fra kjønnsforskningsmiljøet, studentene og tillitsvalgte ved UiO. Gruppens hovedoppgave er å bidra til strategiske diskusjoner og sørge for oppfølging av tiltaksplanen blant annet ved å foreta prioriteringer og bringe saker opp til dekanmøtet. Gruppen ledes av prorektor Åse Gornitzka. Ved UiO har følgende tiltak vært i fokus for det strategiske arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold i 2023:

- [Utarbeide mandat](#) for koordineringsgruppen og nettverk for likestilling, inkludering og mangfold (LIM-nettverket)
- Sammenstille informasjon om virkning og mulige effekter av [mentorprogrammet for kvinnelige](#) postdoktorer og [kvalifiseringsstipend](#) for kvinnelige førsteamanuenser 2010-2021, og koordineringsgruppen skal vurdere tiltakenes utforming på bakgrunn av dette
- Bestille informasjonsgrunnlag basert på registerdata om ansatte og studenter med tall på over- og underrepresentasjon i forhold til den øvrige befolkningen, i henhold til tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering

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

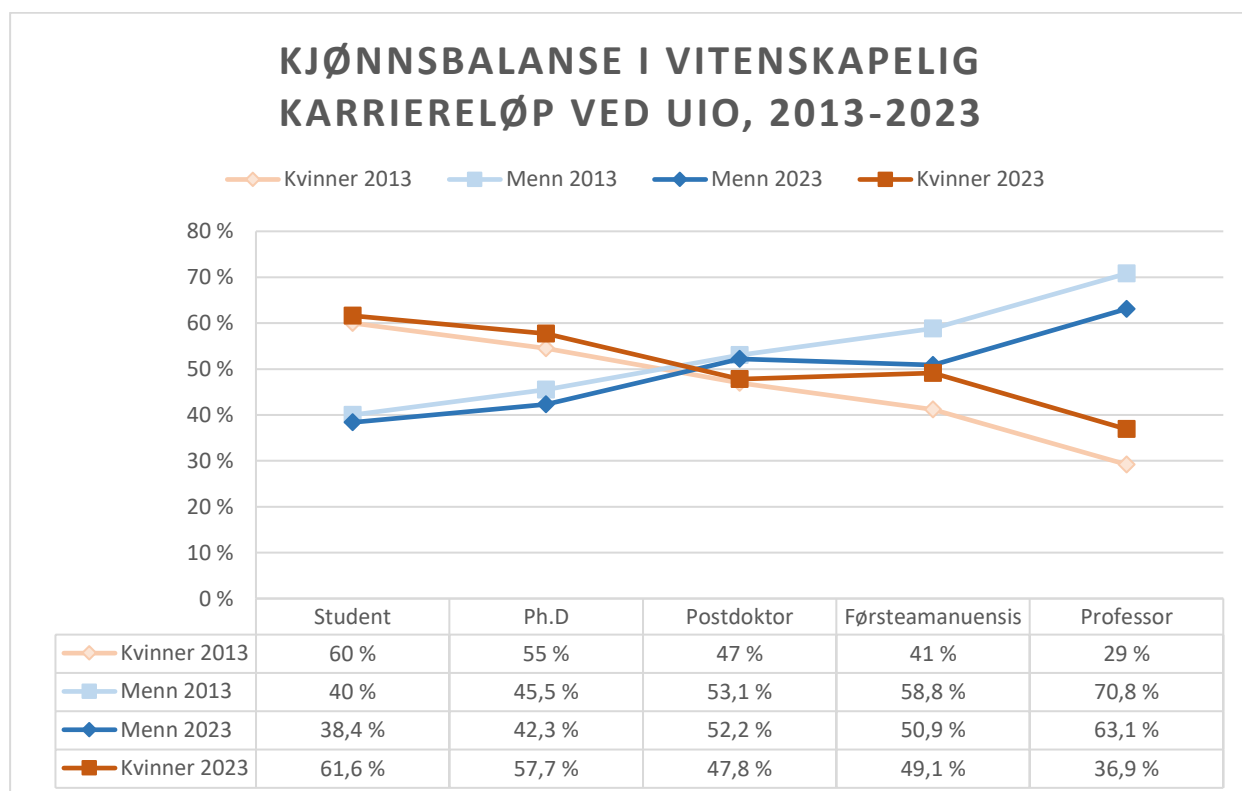
- Starte arbeidet med utvikling av en verktøykasse om likestilling, inkludering og mangfold for ledere og ansatte på For ansatte-sidene.

Flere enheter har også egne likestillingsutvalg og komiteer hvor ulike ledelsesnivå er involvert, og har egne strategidokumenter for likestilling, inkludering og mangfold. UiOs enheter har ansvar for å følge opp at likestillings- og mangfoldperspektiver ivaretas lokalt, slik at UiOs arbeid for likestilling, inkludering og mangfold skjer i den daglige oppfølgingen ved enhetene.

Nøkkeltall

I 2023 er antallet kvinnelige professorer ved UiO økt til 36,9%. Andel professor i ordinær stilling har økt til 37,22 %, mens andel professor II (bistilling) har gått ned til 33,33%. Andelen mannlige studenter har gått ned til 38,4% høsten 2023. Figur 1 viser utviklingen fra 2013 i lyse linjer til 2023 i mørke linjer, i det vitenskapelige karriereløpet mellom kvinner og menn.

Figur 1: Status for kjønnsbalanse i vitenskapelig karriereløp ved UiO, 2023. Tall fra DBH



Innledning

UiOs likestillingspolitikk er forankret i Strategi 2030². 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.

Det systematiske arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold (forkortes til LIM) ved UiO er nedfelt 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 2023 i kapittel II. Kapitlet vil også beskrive UiOs enheters rapportering på planlagte og gjennomførte tiltak, samt bruken av tildelte likestillingsmidler i 2023.

Kapittel 2 er UiOs redegjørelse i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven. Aktivitets- og redegjørelsesplikten (likestillings- og diskrimineringsloven § 26 og § 26 a) pålegger offentlige arbeidsgivere 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 kvinner og menn.

Tallene for årsverk er hentet fra Database for statistikk i høyere utdanning (DBH). Tallene i DBH er basert på innrapportering fra UH-sektoren per 01.10.2023. Lønnskartleggingen og tall for sykefravær er basert på data fra DFØ Fagbruker innsikt/SAP pr 01.12.23. Statistikk om studentene og alle aktive stipendiater er hentet fra Felles studentsystem FS og DBH. Tall som gjelder utlysning av stillinger ved UiO, rekruttering og ansettelse ihht. inkluderingsdugnaden er hentet fra Jobbnorge. Tall om ansettelse av førsteamanuenser og professor fra personalsystemet SAP, mens tall om opprykk er hentet fra ansettelsesvedtak fra enhetene.

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 2023 har UiO deltatt i 2 møter i [The Gender and Diversity working group](#), som er en del av det institusjonelle samarbeidet UiO har gjennom den Europeiske universitetsalliansen The

² UiO Strategi 2030: <https://www.uio.no/om/strategi/strategi-2030/>

Guild. I 2023 besto arbeidet i The Guild blant annet av utvikling av politikk og retningslinjer som omhandler nulltoleranse mot kjønnsbasert vold i akademia internasjonalt.

UiO deltar er også medlem av Circle U., en universitetsallianse med fokus på tverrfaglig studentinnovasjon. I mars 2023 deltok UiO på konferansen «Diversity in the making» i regi av Circle U ved Universitetet i Århus, Danmark. Her holdt UiOs rådgiver et innlegg om suksessfaktorer og mulige utfordringer ved UiOs likestillingsarbeid.

UiO deltar også i et nasjonalt nettverk for likestillingsrådgivere, hvor likestillingsrådgivere i universitets- og høyskolesektoren møtes og deler erfaringer rundt organisering og implementering av arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering. UiO deltok på 2 møter i dette nettverket i 2023. I april i forbindelse med [nettverkskonferansen 2023](#), og i desember i forbindelse med konferansen «[Vi må snakke om sosial klasse i akademia](#)». Begge konferanser ble arrangert av komité for kjønnsbalanse og mangfold i akademia.

Fokusområder i 2023

Ved UiO har følgende områder og tema vært i fokus for det strategiske arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold i 2023:

- [Utarbeide mandat](#) for koordineringsgruppen for likestilling, inkludering og mangfold og nettverk for likestilling, inkludering og mangfold (LIM-nettverket)
- Sammenstille informasjon om virkning og mulige effekter av [mentorprogrammet for kvinnelige](#) postdoktorer og [kvalifiseringsstipend](#) for kvinnelige førsteamanuenser 2010-2021, og koordineringsgruppen skal vurdere tiltakenes utforming på bakgrunn av dette.
- Bestille informasjonsgrunnlag basert på sammenstilling av registerdata om ansatte og studenter i henhold til tiltak i tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering.
- Starte arbeidet med utvikling av en verktøykasse om likestilling, inkludering og mangfold for ledere og ansatte på For ansatte-sidene for å bidra til at relevant informasjon samles lett tilgjengelig.

Pkt. 1 er ferdigstilt og er tilgjengelig på UiOs ansattsider. Punkt 2-4 er igangsatt, men ble ikke gjennomført i 2023 og videreføres derfor til 2024.

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

UiOs politikk for likestilling, inkludering og mangfold 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. Ansvar for tiltakene fordeles mellom de ulike organisasjonsnivåene ved UiO på målområdene rekruttering av ansatte, studentrekruttering, kompetanseutvikling og 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 flere ledelsesnivå.

Hvordan fremmer enheten et tydelig lederansvar for likestilling? (15 respondenter)

Svaralternativer	Antall svar
Via kompetansetiltak for ledere	8
Via strategidokumenter	14
Ved at det tas opp relevante tema om likestilling, inkludering og mangfold på ledermøter	15
Andre tiltak	2

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 delegeret 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 tydelig indikasjon om at strategidokumenter og å ta opp tematikken på ledermøter er avgjørende elementer for å fremme lederansvar for likestilling, inkludering og mangfold.

UiO har oppnevnt en egen [koordineringsgruppe for likestilling, inkludering og mangfold](#) med representanter fra ledelsen ved fakultetene og museene, kjønnsforskningstiljøet 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 to møter i 2023, og 3 saker ble godkjent på e-postsirkulasjon i mai. Tema for møtene har vært UiOs likestilling, inkludering og mangfoldsrapporten for 2022, gjennomgang av mandatet for

koordineringsgruppen og LIM-nettverk, og presentasjon av Balanse-prosjektet Rekruttér ved SV-fakultetet.

Omorganisering av koordineringsgruppen og etablering av nettverk for likestilling, inkludering og mangfold

Et sentralt arbeid i koordineringsgruppen i 2023 var å etablere [et nytt mandat](#) for koordineringsgruppen og nettverk for ansatte som jobber med likestilling, inkludering og mangfold (LIM). Hensikten med mandatet er å konkretisere den strategiske funksjonen og lederansvar for LIM-arbeidet i koordineringsgruppen. Tidligere har koordineringsgruppen bestått av både ledere og rådgivere med LIM-ansvar. Fra 2024 vil medlemmene i koordineringsgruppen derfor være «dekan, direktør, HR-leder eller annen tilsvarende lederfunksjon som har tett kontakt med øvrig ledelse ved enheten» i henhold til mandatet. Slik sørger UiO for at LIM-arbeidet blir ytterligere forankret på ledernivå ved UiO. Det deltar også en studentrepresentant, en fagrepresentant fra Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og en tillitsvalgt oppnevnt fra organisasjonene ved UiO i koordineringsgruppen.

Videre er hensikten med å etablere et LIM-nettverk at det daglige arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold som gjøres hos enhetene skal forankres blant ansatte med LIM-ansvar. Det er svært verdifull kompetanse og erfaring blant både administrativt og vitenskapelig ansatte ved UiOs enheter og fagavdelinger, som LIM-nettverket vil sørge for å koordinere og gjøre bedre kjent i hele virksomheten.

Avdeling for organisasjon og personal (OPA) er sekretariat for koordineringsgruppen og LIM-nettverket. I overgangen 2023-2024 har OPA bedt enhetene om nye medlemmer på ledernivå til koordineringsgruppen, samt rådgivere med likestillingsansvar til LIM-nettverket. LIM-nettverket for ansatte etableres i løpet av 2024.

Møteplan og referater fra møtene i koordineringsgruppen ligger tilgjengelig på gruppens [nettsider](#).

Oppfølging av tiltaksplanen ved UiOs enheter

Alle UiOs enheter (fakulteter, museer og sentre) utvikler [egne tiltaksplaner](#) innenfor rammene av UiOs tiltaksplan, som er tilpasset lokale utfordringer og problemstillinger. To av enhetene melder i år at egen plan vil ferdigstilles i løpet av 2025, eller å ikke ha utarbeidet en egen plan.

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. For 2023 er midlene justert etter lønns/prisveksten på 3,3%.

Fordelingen i 2023 var som følger:

Enhet	TF	JUS	MED	HF	MN	OD	SV	UV	KHM	NHM	SUM	STK	Totalt
Sum*	103	298	693	689	1100	234	482	276	111	128	23	16	4 153

*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 2023.

Bruk av likestillingsmidler på enhetsnivå, 2023

HF	<ul style="list-style-type: none">• Tiltak fordelt på institutt:• ILN skal fortsette å tilby internasjonalt ansatte støtte til språklæring for å styrke sine norskerferdigheter. De ønsker også å videreutvikle et oppstartsseminar for internasjonale masterstudenter for å orientere om god akademisk praksis og høyere utdanning i Norge. ILN har også som mål å arrangere et eget seminar om trakassering hvert tredje år• IKOS tilbyr språkmentorering og oppfølging av internasjonale fast ansatte, samt norskopplæring til internasjonale midlertidig ansatte• IAKH tilbyr arbeidsstue for rekruttering av bedre kjønnsbalanse og mer mangfold i studentgruppen i historie, samt språktrener• IFIKK: har gjennomført 'Annual Writing Retreat for women and minority genders in philosophy' i 2023• IMV har gjennomført Writers retreat, samt promotering og synliggjøring av kvinner i musikkvitenskap og musikkproduksjon.
MN	<ul style="list-style-type: none">• Midlene har gått til å finansiere 2 seniorrådgivere med spisskompetanse på likestilling, mangfold og inkludering, samt en forsker i 20 % stilling.• Fakultetet har brukt kr 522 132,- til diverse tiltak for å fremme likestilling, mangfold og inkludering, herunder FRONT-konferansen, likestillings- og mangfoldsseminarer, forskningsformidling, reisekostnader tilknyttet foredragsvirksomhet og erfaringsutveksling.• Fakultetet har ingen ubrukte midler ved utgangen av 2023.
UV	<ul style="list-style-type: none">• I tillegg tildelte midler setter fakultetet av egne midler rettet mot studentrekruttering hvor likestilling og mangfold inngår som et av flere mål.• I 2023 er midlene brukt på følgende måte: 93.000 på skolebesøk (målet er å fremme kjønnsbalanse og likestilling), 63.750 på VIAS. I tillegg kommer del av lønn til studentkoordinator (skolebesøk, VIAS mv) tilsvarende 120.000
SV	<ul style="list-style-type: none">• Enhetene som får tildelt midler legger til 50 % av egen finansiering av tiltaket.• Tiltak i 2023 har vært tilsetting av kvinnelig professor II ved Økonomisk institutt, og karrierestøtte for en kvinnelig postdoktor på innstegsvilkår ved Sosialantropologisk institutt.
NHM	<ul style="list-style-type: none">• Karrierestøtte til kvinnelig vitenskapelig ansatt• FRONT sluttkonferanse (økonomisk bidragsyter)• Alle midlene er brukt opp.
STK	<ul style="list-style-type: none">• Hele potten på 15.000 gikk 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

	<p>emner. Vi har lagt på 5.000 av egne midler på toppen av likestillingsmidlene. Oppgaven forventes ferdig i 2024.</p>
TF	<ul style="list-style-type: none"> Fakultetet har brukt øremerkede midler på kompetanseheving av en førsteamanuensis på forskningsopphold i Cape Town.
OD	<ul style="list-style-type: none"> Midlene er i hovedsak brukt til følgende 2 tiltak, hvor fokus er på mangfold og inkludering: <ul style="list-style-type: none"> a) Seminar på Sundvollen for førsteårs masterstudenter, etter mal fra Det medisinske fakultet. Målet er å utvikle teamfølelser som kan bidra til å styrke fellesskapsfølelsen gjennom første studieår, samtidig som studentene skal utvikle kompetanse til samarbeid og ledelse som de tar med seg videre i studiet. Vi håper at dette kan bidra til økt forståelse, fellesskap, inkludering og mindre frafall. OD benytter nåværende studenter som mentorer på seminaret, hvor det også legges opp til oppfølging i etterkant. b) Klinisk veiledningskurs for våre instruktører. Kurset skal bidra til økt felles kunnskapsgrunnlag og samarbeid om studentenes veiledning i klinikken. Målet er å utvikle instruktørens veiledningskompetanse og utvikle gode "rollemodeller", øke deres kompetanse og forståelse, slik at ALLE studenter ivaretas på en best mulig måte på klinikken. Kurset er et samarbeidsprosjekt mellom Institutt for pedagogikk (IPED) og Institutt for klinisk odontologi (IKO). OD har ikke avsatt egne likestillingsmidler
JF	<ul style="list-style-type: none"> Vi har noe ubrukte midler. Vi overfører generelt ikke midler fra et år til et annet, men setter årlig av tilstrekkelig med midler i budsjettet til likestillingsarbeid. For øvrig er det svært mange av tiltakene beskrevet ovenfor som gjøres som en del av fakultetets ordinære virksomhet, og som derfor ikke betales over likestillingsbudsjettet. 8. mars: presentasjon av boken Kjønn og rett . 21. mars: arrangement med utdeling av prisen for beste masteroppgave om rasediskriminering og studentenes inkluderingspris. 28. august: lunsjmøte for vitenskapelig ansatte med utenlandsk bakgrunn 4. desember: lunsj for vitenskapelig ansatte med utenlandsk bakgrunn. <p>Annet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hvert av instituttene mottar kr 10 000 som skal brukes til å bistå stipendiater med omsorgsoppgaver i slutfasen av avhandlingsarbeidet.
MED	<ul style="list-style-type: none"> Fakultet har ikke brukt midler på konkrete tiltak i 2023 som rapporteres på de avsatte midlene. Fakultetet har i 2023 hatt fokus på å få på plass en Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2023-2026 som er en del av fakultets strategiplan.
KHM	<ul style="list-style-type: none"> Midlene for 2023 ble brukt til felles ledersamling med NHM. Rest vil bli overført til 2024.
SUM	<ul style="list-style-type: none"> Finansiert bistand til opprykkssøknad.

International Staff Mobility Office (ISMO)

International Staff Mobility Office (ISMO) 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 Norwegian working culture». ISMO er også arrangør eller medarrangør for rene sosiale eventer.

Tabell 1 viser fordelingen av henvendelser til ISMO i 2023 basert på tema. De fleste henvendelsene er fra internasjonale ansatte og gjesteforskere, men også administrativt ansatte ved lokale enheter på UiO. Henvendelsene i 2023 var i stor grad knyttet til bolig, innreiseregler til Norge, regelverk knyttet til arbeid- og oppholdstillatelse samt nasjonale og internasjonale skatte- og trygderegler knyttet til global mobilitet.

Når det gjelder typen henvendelser har det i 2023 vært ganske stabilt med unntak av henvendelser som gjelder oppholdstillatelse/arbeidstillatelse. Her ser vi en betydelig økning fra 2022. Det er vanskelig å si hva dette kommer av.

Tabell 1: Andelen førstegangshenvendelser til ISMO i 2023 fordelt på tema

Tema	Antall henvendelser
Access to culture of the host country/language courses	10
Accommodation	1362
Administrative requests	46
Admissions	7
Banking	21
Day care, schooling, Family related issues	26
Dual career	1
Entry conditions / Visas	428
Health insurance / Other insurance	35
Job opportunities	24
Medical care	9
Other	80
Other insurance	8
Pension rights	6
Permanent residence permit	11
Relocation funds / moving	13
Tax clarification / social security	310
Utreisende	29
Work permits	232
SUM	2658

ii. Tiltak for å fremme kjønnsbalanse ved UiO

UiO har en overordnet og langsiktig ambisjon om en reell og likeverdig kjønnsbalanse blant ansatte og studenter. Dette underkapitlet redegjør for aktiviteter og tiltak som er gjennomført for ansatte i 2023, i henhold til målene definert i tiltaksplanen. Her vil vi også redegjøre for UiOs arbeid mot trakassering og seksuell trakassering.

Tiltak for kjønnsbalanse i rekruttering av ansatte

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 (52,8 % kvinnelige ansatte i 2023). Det er derimot utfordringer knyttet til kjønnsbalanse i rekruttering til enkelte stillingsgrupper, og enkelte enheter har større skjevheter mellom kvinner og menn enn andre (se tabell 2).

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.

I 2023 oppgir 8 av 15 enheter å bruke letekomiteer i utlyste stillinger, som er en liten nedgang fra 10 av 13 i 2022. Noen av disse oppgir å bruke det i mindre grad. 2 enheter vektlegger at letekomiteer er en viktig del av likestillingsarbeidet. 3 oppgir at det ikke har vært relevant for rekrutteringsarbeidet i 2023.

Det er fortsatt større kjønnsforskjeller innenfor tekniske og administrative stillinger ved UiO, med en hovedvekt av kvinner i disse stillingene. 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 2023 oppgir 4 enheter å bruke dette i stor grad, 11 i liten grad eller vet ikke. De som ikke har brukt det oppgir grunner som at det

ikke har vært aktuelt i rekrutteringen, og/eller det allerede er lik balanse i stillingen det rekrutteres til.

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. Dette er et svært viktig tiltak for å oppnå kjønnsbalanse - som også gir god effekt ved UiO. Ifølge tall fra Jobbnorge ble det i 2023 lyst ut 46 førsteamanuensisstillinger ved UiO, og 39 stillinger som «professor / førsteamanuensis» i tråd med regelen om å lyse ut faste stillinger som førsteamanuensis. Ifølge tall fra personalsystemet SAP ble det tilsatt 48 førsteamanuenser (stillingskode 1011) i 2023, hvorav 24 kvinner og 24 menn. Og det tiltrådte 13 professorer (stillingskode 1013), hvorav 3 kvinner og 10 menn.

Ved UiO ble det lyst ut 1229 stillinger i 2023. Det er ikke nødvendigvis overensstemmelse mellom tiltredelser i SAP og utlysninger i JobbNorge. Å sikre god datakvalitet om rekrutteringer og ansettelse til UiO fremover vil være en forutsetning for å ha konkret oversikt over kjønnsbalanse i ansettelse.

Kompetanseopprykk

UiOs enheter rapporterer på andelen ansatte som har fått innvilget kompetanseopprykk i 2023 ved å gå gjennom tilsetningsrådenes vedtak om opprykk dette året. I 2023 var det totalt 59 kompetanseopprykk, hvorav 28 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 tillitsvalgte fra organisasjonene ved UiO i IDF (informasjon, drøfting og forhandling), for å sikre at tilbudet er relevant for virksomheten.

I 2023 gjennomførte UiO to egne lederutviklingsprogrammer for vitenskapelige og administrative ledere:

- Utdanningslederprogrammet (ULP 2023) for faglige eller administrative utdanningsledere

- Research Leadership Programme – Starting level (RLP-Start 2023) for morskere i tidlig fase av forskningsledelse

Mentorprogram for kvinnelige postdoktorer

For å sikre at flere kvinner søker seg til faste vitenskapelige stillinger, tilbyr UiO et mentorprogram for kvinnelige postdoktorer årlig. I 2023 ble mentorprogrammet gjennomført for 23 mentorpar bestående av 23 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.

Som nevnt innledningsvis i kapitlet er det planlagt å gjennomføre en evaluering av mentorprogrammets virkning og effekter, det er planlagt å gjennomføres i 2024.

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 har delt ut mellom 10 og 20 kvalifiseringsstipend årlig siden 2011. I 2023 søkte 28 kvinnelige førsteamanuenser om kvalifiseringsstipend, hvor 15 mottok stipendet på NOK 100.000, -. Det ble også arrangert opprykkseminar i samarbeid med enhetene 6. juni 2023 med 34 deltakere fra fakulteter og museene ved UiO.

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

Enhetenes arbeid med kjønnslikestilling

Enhetene rapporterer at de som tidligere år 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	6
Rekruttering av andre underrepresenterte grupper (innvandringsbakgrunn, funksjonsevne, hull i CV-en)	5
Leders ansvar for likestillingsarbeid	5
Tilrettelegging ved graviditet og omsorgsoppgaver	5
Diskriminering, trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen	4
Inkludering (mulighet for tilgang og deltakelse på arbeidsplassen)	7
Annet: Fokuserer på skjev kjønnsbalanse ved fakultetets studier	1

iii. Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiO

Tradisjonelt har UiO fokusert likestillingsarbeidet på likestilling mellom kvinner og menn og kjønnsbalanse. Arbeid med en bredere forståelse av likestilling, inkludering mangfold har økt ved UiO de senere årene. Dette er synlig i den nye [tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#), som gjør en dreining mot en bredere forståelse av likestilling og mangfold: «Mangfold kan referere til en rekke faktorer som kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, seksuell orientering, sosio-økonomisk bakgrunn, alder og religion. Faktorer som er viktige hver for seg, men som også samvirker og kan forklare ulikhet på en annen måte enn hvis man bare ser på en faktor av gangen.» Dette innebærer blant annet at UiO har en ambisjon om å kartlegge hvordan ulike diskrimineringsgrunnlag virker sammen og hvorvidt det er risiko for diskriminering og ekskludering blant ansatte og studenter.

Tiltaksplanen poengterer også at «likestillingsarbeidet handler om mer enn fravær av diskriminering», og at inkludering handler om «anerkjennelse, respekt og forståelse av forskjellighet for å sikre like muligheter og likeverdig behandling». I det ligger en anerkjennelse av likestilling og mangfold som ikke bare de ulike diskrimineringsgrunnlagene, men også at UiO definerer likestilling og mangfold som utslagsgivende 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, mangfold og inkludering fra 2018, samt resultatene fra en ansattundersøkelse og kvalitative intervjuer gjennomført med ansatte.

En nedsatt ressursgruppe kom med forslag til revidert tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024, som ble vedtatt i universitetsstyret 7. februar 2023. Dette var blant annet basert på innsikt fra forskningsrapporten fra Bråten og Mikaelson. Ressursgruppens redegjørelse for sitt arbeid er [tilgjengelig på UiOs nettsider](#). De anbefalte blant annet å innhente et kunnskapsgrunnlag om demografien blant ansatte og studenter.

I 2023 ble arbeidet med et kunnskapsgrunnlag satt i gang. Det skal være basert på registerdata fra SSB som gir tall på under- og overrepresentasjon av ansatte og studenter ved UiO sammenliknet med øvrig befolkning. Dette vil gi konkret kunnskap og fakta i LIM-arbeidet på strategisk nivå. Dette ble satt på vent til 2024 grunnet foreldrepermisjon i sekretariatet for LIM-arbeidet i avdeling for organisasjon og personal. Arbeidet blir videreført i 2024.

iv. Arbeid mot diskriminering og trakassering

[UiO har retningslinjer mot trakassering](#) for ansatte og studenter, som baserer seg på forbud i lovverket mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering. Diskriminering på arbeidsplassen er regulert i flere forskjellige lovverk, hvorav de viktigste bestemmelsene er nedfelt i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Med diskriminering menes negativ, ulovlig eller usaklig forskjellsbehandling.

Trakassering er handlinger, unnløtelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende, eller ydmykende. Seksuell trakassering er enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

UiO har varslingsystemet [Si fra! for studenter og en varslingskanal for 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.

4 enheter rapporterer at de har mottatt og behandlet enkeltsaker om diskriminering på ulike grunnlag i 2023. To gjelder etnisitet (f.eks. nasjonalt opphav, hudfarge og språk), en gjelder religion og en seksuell orientering.

5 enheter oppgir å ha mottatt varsler (totalt 8-9) om trakassering, og en har mottatt varsel om seksuell trakassering. En enhet har mottatt 5 varsler, en enhet har 1-2 pågående saker, og

en oppgir å ha mottatt flere varsler. En av enhetene rapporterer om en sak hvor en ansatt mente seg utsatt for flere former for mobbing, diskriminering og annen uakseptabel atferd samtidig.

14 av 15 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. En enhet er et forskningssenter og ikke del av fakultetsstrukturen, men oppgir at saker blir meldt inn til senterleder via kontorsjef.

Arbeidet med å håndtere og forebygge trakassering og seksuell trakassering er et pågående arbeid ved UiO. I 2023 gjennomførte Avdeling for organisasjon og personal kurs i håndtering og forebygging av trakassering for ledere for ledere i IT-avdelingen, KHM, NHM og Eiendomsavdelingen. Kurstilbudet fortsetter i 2024. UiO har også startet planleggingen av E-læringskurs/verktøykasse for ansatte for å øke bevissthet om trakassering og diskriminering blant utsatte. Dette er et tiltak for forebygging av trakassering og diskriminering i tillegg til håndtering i lederlinje.

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 større arrangementer og aktiviteter med likestillingtema som er gjennomført ved UiO i 2023.

Den internasjonale kvinnedagen markeres årlig ved UiO. [I 2023](#) var det et frokostarrangement i Domus Bibliotheca arrangert av Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og UiO, med temaet reproduktive rettigheter. Senterleder ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning Inger Skjelsbæk og rektor ved Universitetet i Oslo Svein Stølen ønsket velkommen til arrangementet. På ettermiddagen var NORA – Norwegian Artificial Intelligence Research Consortium ansvarlig for et arrangement med temaet kvinners synlighet innen kunstig intelligens.

Det har også blitt tradisjon at UiO markerer og deltar på Oslo Pride. I 2023 gikk UiO og Oslomet sammen i paraden under parolen «[Fryktløs kunnskap](#)». Dette var første året med parade etter terrorhandlingene under Pride i 2022, som påvirket UiOs ansatte og studenter sterkt. UiO markerer Pride i hele juni, gjennom flagging på alle UiOs hovedbygninger i uke 26, synliggjøring av UiOs forskning og undervisning om LHBTQ-tematikk, kjønn- og seksualitetsmangfold og podkaster med relevant innhold gjennom nettsidene [Pride på UiO](#).

I juni 2023 ble også [FRONT-konferansen](#) gjennomført. FRONT-prosjektet har som mål å øke likestilling og kjønnsbalanse ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Det teologiske fakultet og Naturhistorisk museum ved UiO. De har jobbet strategisk over tid med kultur- og organisasjonsutvikling med blant annet et omfattende lederprogram. Lederprogrammet tok blant annet opp menn og maskulinitet som eget tema.

Flere arrangementer er også gjennomført av enhetene. Eksempelvis var temaet for årets Ex.phil-forelesning "[Hva rommer begrepet rasisme?](#)", ved gjesteforeleser Kwame Anthony Appiah. Ex.phil-forelesningen arrangeres av IFIK, Humanistisk fakultet. Det juridiske fakultet markerte også den internasjonale dagen mot rasediskriminering [21. mars](#).

2. Redegjørelse for kjønnsbalanse og inkludering i virksomheten

Dette kapittelet 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 2023.

Ved UiO var det i 2023 52,8 % kvinnelige ansatte mot 47,2 % 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. Vi sammenlikner her første år i inneværende tiltaksplan, 2021, med tall for 2023 i tabellen under.

Måltall i tiltaksplanen 2021-2024	Tall for 2023
Øke andelen kvinner i professorstillinger til 40 % (34,8 % i 2021)	Andelen kvinner i professorstillinger (SKO1013 og SKO1404) har økt til 37,1 % i 2023

Øke andelen kvinner i vitenskapelige lederstillinger (UN3)* til 50 % (48,19 % i 2021)	Andelen kvinner i vitenskapelige lederstillinger (UN3) har økt noe til 48,26% i 2023
Øke andelen kvinner i professor II-stillinger til 40 % (34,76 % i 2021)	Andelen kvinner i professor II-stilling har gått ned til 33,33 % i 2023.

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

I 2023 har det vært en økning fra 2021 i professorstillinger sammenlagt, og en marginal økning i vitenskapelige lederstillinger. Det er en generell nedgang i antall professor II årsverk fra 57,2 i 2022 til 46,33 i 2023. Hvilken innvirkning det har på kjønnsbalanse kan vi ikke si ut ifra tallene. UiO anser samtidig professor II stillingene som et viktig område hvor kjønnsbalanse kan øke, slik at vi vil jobbe for å styrke kartlegging av dette i fremtidige rapporter.

Likevel er det positivt er det at andelen kvinnelige professor fortsetter å øke samlet sett, og at UiO nærmer seg måltallet 40% for nåværende tiltaksplanperiode. Andelen kvinnelige professorer i ordinær stilling har økt med 2,3 prosentpoeng fra 2021 (34,8 %), til totalt 37,1 % i 2023. 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 (2 prosentpoeng) fra 2021 til 2023. [Tabell 3](#) viser samtidig tall for professorstilling brutt ned på fakultets- og museumsnivå. Her ser vi at 8 av 11 enheter har hatt økning i andel kvinner i professorstilling fra 2021 til 2023. 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, som er begrunnet i UiOs [tilpasningsavtale § 31](#). Årets kartlegging inkluderer faste ansatte, ansatte i åremålsstillinger og midlertidige ansatte. Lønnskartleggingen er dermed basert på 8943 ansatte (antall) i

2023. I andre sammenhenger regner UiO ut ifra antall årsverk (7209,75 i 2023), men i lønnskartleggingen har vi tatt utgangspunkt i enkeltansatte.

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 organisasjonene i IDF (informasjon, drøfting og forhandling) UiOs forslag til gjennomføring av lønnskartlegging med inndeling i stillingsgrupper. Hovedprinsipp for inndelingen i stillingsgrupper er om primær oppgaven til stillingen er knyttet til forskning og undervisning. Inndeling i stillingskoder inn i stillingsgrupper gir oss og 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 nærmere beskrevet i [vedlegg 1](#).

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, kvinners andel av menns lønn i prosent, maks av lønn og median av lønn i stillingsgruppene for kvinner og menn. Tabellen viser også gjennomsnittsalder i de ulike stillingsgruppene ved UiO.

Ved UiO tjener kvinner i (uvektet) snitt 94 % av menns gjennomsnittslønn i 2023, som er en liten oppgang fra 93% i 2022. Dette gjelder på tvers av hele virksomheten, uavhengig av stillingsgruppe. Lønnskartleggingen viser at det generelt ikke er store gap mellom kvinner og menn, og i enkelte stillingsgrupper ligger kvinner over menn i lønn. 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. Særlig i kategorien *3.1. Komplekse saksbehandlings- og spesialstillinger* foreligger det størst forskjell ved at kvinner tjener i snitt 95 % 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.

Variabelt tillegg

I 2023 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 (tilleggslønn, honorar, hjemmevakttillegg og vakttillegg) og naturalytelser (EK-tjenester).

Kartleggingen av variabel lønn tar utgangspunkt i prosentfordeling av summen av slike tillegg mellom menn og kvinner innenfor stillingsgruppene totalt. Kartleggingen er med andre ord en overordnet fordeling av slike tillegg ved UiO. Det er kontantytelser som utgjør hovedposten i variabel lønn. Innenfor lederstillingene i gruppe 1 utgjør dette en mindre sum. Ellers er resterende delt relativt likt fordelt mellom undervisnings- og forskerstillinger og teknisk-administrative stillinger.

Det er særlig stillinger innen undervisnings- og forskningsgruppene 2.2 og 2.3 som har høyest utbetalinger av variabelt tillegg. I gruppe 2.2 er andelen variabel lønn hhv 6,3% for kvinner og 7,1% for menn, mens i gruppe 2.3 utgjør kvinnenens andel av variabel lønn 12,6% og mennenes 7,5%. Ansatte i disse ansattgruppene tar ofte på seg mer arbeid som lønnes med tilleggslønn.

I lønnsgruppa for teknisk-administrative stillinger foretas de største utbetalingene i kategori 3.3. Den største stillingsgruppen er konsulentene (1065). Fordi denne gruppen innbefatter tidligere timelønnede som er omgjort til fastlønnskontrakter, er det usikkerhet om datakvaliteten. Her kommer imidlertid kvinnene ut med en andel tilsvarende 18,5% og mennene 16,2%. Total sett er det en endring fra i fjor når det gjelder den totale distribusjon av variabel lønn, hvor kvinnenens andel i 2023 utgjør 53% av variabel lønn.

Når det gjelder faste tillegg kommer disse i tillegg til annen variabel lønn. Innenfor lederstillingene (stillingsgruppe 1) er dette lite utbredt. For undervisnings- og

forskerstillingene (stillingsgruppe 2) er andelen av summen av faste tillegg noe større for menn enn kvinner, hhv 44% og 56% av tilleggene innenfor gruppa, mens for de teknisk administrative stillingene (stillingsgruppe 3), utgjør prosentandelen av mottatt lønn for kvinner 55,6%. Totalt sett er fordelingen mellom kvinner og menn hhv. 44,5% vs. 55,5%. Merk at faste tillegg ikke kommer frem av tabell 7.

viii. UiOs arbeid med inkludering og tilrettelegging 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, slik som IA-avtalen og UiOs egen policy for tilrettelegging for ansatte. I tråd med deltakelse i regjeringens Inkluderingsdugnad ble kvalifiserte søkere som har huket av for nedsatt funksjonsevne, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn til intervju (minst én per kategori). I 2023 ansatte UiO til sammen 878 personer (tall fra JobbNorge), og av disse oppfylte 83 personer et av kriteriene for å inngå i inkluderingsdugnaden. Ved UiO utgjorde dette dermed 9,4% av alle nyansatte i 2023, og oppfylte dermed regjeringens ambisjon om 5 % nyansatte i året innenfor disse kategoriene. Av de 9,4% som ble ansatt hadde 0,3% merket av hull i CV'en, 0,8% avmerket funksjonsnedsettelse og 8,9% avmerket innvandrerbakgrunn.

	Påberopt i søknad	Innkalt til intervju	Ansatt
Funksjonsnedsettelse	472	43	7
Innvandrerbakgrunn	4006	247	73
Hull i CV-en	945	36	3

UiO har etablerte rutiner for 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).

UiO ber også enhetene rapportere om individuell tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne på arbeidsplassen. 13 av 15 enheter responderer at de har hatt mål eller tiltak om tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne i året som gikk. Eksempler som gis på tilretteleggingstiltak er: lønnstilskudd fra NAV for en fast ansatt, utprøving av teknisk utstyr for en ansatt med nedsatt hørsel, fast ansettelse av en person med nedsatt arbeidsevne som før jobbet i en midlertid stilling, tilbud om hjemmekontor, og dialog med Eiendomsavdelingen om tilrettelegging for rullestol i et av fakultetenes undervisningslokaler. En enhet har også fleksible kontorlokaler med saccosekk og hvilestol.

Områder enheten har gjennomført tiltak	Antall enheter krysset av
Fleksibel arbeidstid	10
Tilrettelegging av arbeidsoppgaver	10
Teknisk eller fysisk tilrettelegging	9
Digital tilrettelegging	8
Annet	3

Rapportering fra enhetene omfatter ikke universell utforming av fysiske lokaler/uteområder og IKT. UiO rapporterer om status for universell utforming av IKT gjennom [tilgjengelighetserklæringen](#).

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 2023, som viser at 26 % av alle ansatte ved UiO jobber i en lavere stillingsprosent enn 100 %. Dette er en oppgang fra 2022, da jobbet rundt 23 % 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 74 % av alle ansatte i 100 % stillingsprosent.

<20 % og 20 %-stilling er de nest største stillingsprosentene ved UiO, med til sammen 17 % av alle ansatte i 2023. Det er verdt å merke seg at man i universitets- og høyskolesektoren 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 også være med på å forklare den høyere forekomsten av deltidsstillinger ved UiO.

For å kartlegge omfanget av *ufrivillig deltid* ved UiO bes enhetene 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?

På spørsmål 1 oppgir 5 av 6 enheter som svarte ja at dette foregår ved å melde fra til leder direkte eller gjennom ansatt samtaler. 5 har svart nei. Resten av svart at det ikke er aktuelt/at de ikke har deltidsansatte. En enhet har studenter som deltidsansatte eller ansatte som jobber deltid som en form for individuell tilrettelegging.

På spørsmål 2 oppgir 4 enheter å ha fått henvendelser fra ansatte i deltid som ønsker større stillingsprosent. 2 oppgir å ha utvidet stillingsbrøken til deltidsansatte i 2023. 2 oppgir å ha gjort dette i tidligere år, men ikke i 2023. En enhet gjennomførte en kartlegging av ufrivillig deltid i 2022 og vurderer det samme i 2024.

Midlertidighet. En særskilt utfordring i akademia 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. Rektor nedsatte 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. Status for midlertidighet ble orientert om i universitetsstyret [06.02.2024](#) – I-sak 1-24.

Tallene i statusnotatet viser at midlertidighet i vitenskapelige stillinger ved UiO er redusert siden 2013, med en liten oppgang fra 16,6% i 2022 til 17,4% i 2023 ihht. nasjonal styringsparameter DBH. Nasjonal styringsparameter gir uttrykk for den midlertidigheten UH-sektoren måles på av Kunnskapsdepartementet. Dette omfatter vitenskapelige stillinger minus stipendiater, postdoktorer, bistillinger (inntil 20 %) på åremål og åremål for lederstillinger. Orienteringen for universitetsstyret la også frem midlertidighetstall for teknisk-administrative stillinger 2019-2023. Her gikk utviklingen fra 10,7 % i 2019 til 11,4% i 2023, med en liten nedgang fra 12,4% i 2022.

[Tabell 8](#) viser midlertidighet fordelt på kjønn ved UiO. Tallene viser at prosentandelen kvinner i midlertidige stillinger er redusert fra 15,7% til 14,4% i 2023, mens det har gått opp til 13,1% fra 12,5% for menn. Dette gjelder både vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger. Stillingsgrupper som stipendiater og postdoktorer er heller ikke omfattet i tabellen da dette er tidsbegrensede kvalifiseringsstillinger.

i. Sykefravær fordelt på kjønn

[Tabell 10](#) viser oversikt over sykefravær fordelt på kvinner og menn i 2023. UiO har et mål om at sykefraværet ikke skal overstige 5 % på årsbasis. UiOs handlingsplan for inkluderende arbeidsliv (IA) 2019-2022 som er forlenget til 2024, 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 2022 er totalt registrert sykefravær redusert noe fra 4,42% til 4,27% i 2023 (det var 3,9 % i 2021).

Det er fortsatt 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.

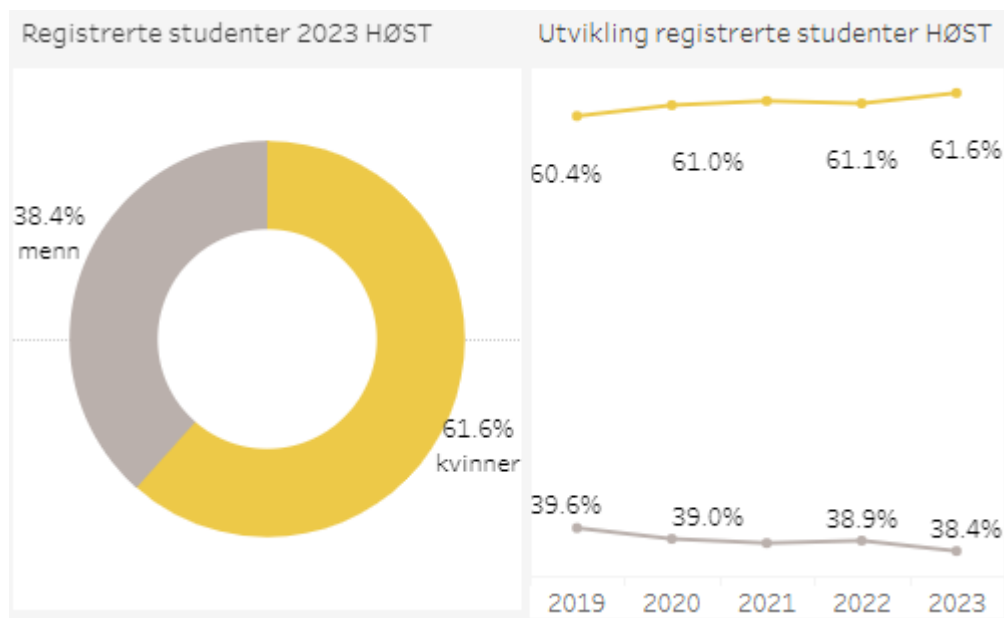
Tallene for sykefravær skiller ikke mellom teknisk-administrative eller vitenskapelige ansatte. UiO har tidligere erfaring med at det forekommer en viss underrapportering av fravær fra de vitenskapelig ansatte fordi denne ansattgruppen har såkalt særskilt uavhengig stilling, og dermed en mer fleksibel 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.

UiO har i årets rapport ikke kartlagt uttak av foreldrepermisjon fordelt på kvinner og menn.

ii. Kjønnsbalanse blant UiOs studenter

Høsten 2023 var det 61,6 % kvinner og 38,4 % menn blant studentene ved UiO.

Figur 2: Andelen registrerte programstudenter fordelt på kjønn høsten 2023 og utviklingen fra 2018 – 2023



Fordelingen av kvinnelige og mannlige studenter varierer en del mellom fakultetene. Fakultetene JF, MED, OD og UV har en kvinneandel på 70% eller høyere. Det eneste fakultetet med total overvekt av menn er MN med 57,3%.

Figur 3: Registrerte studenter høstsemesteret 2023 fordelt på kjønn og fakultet

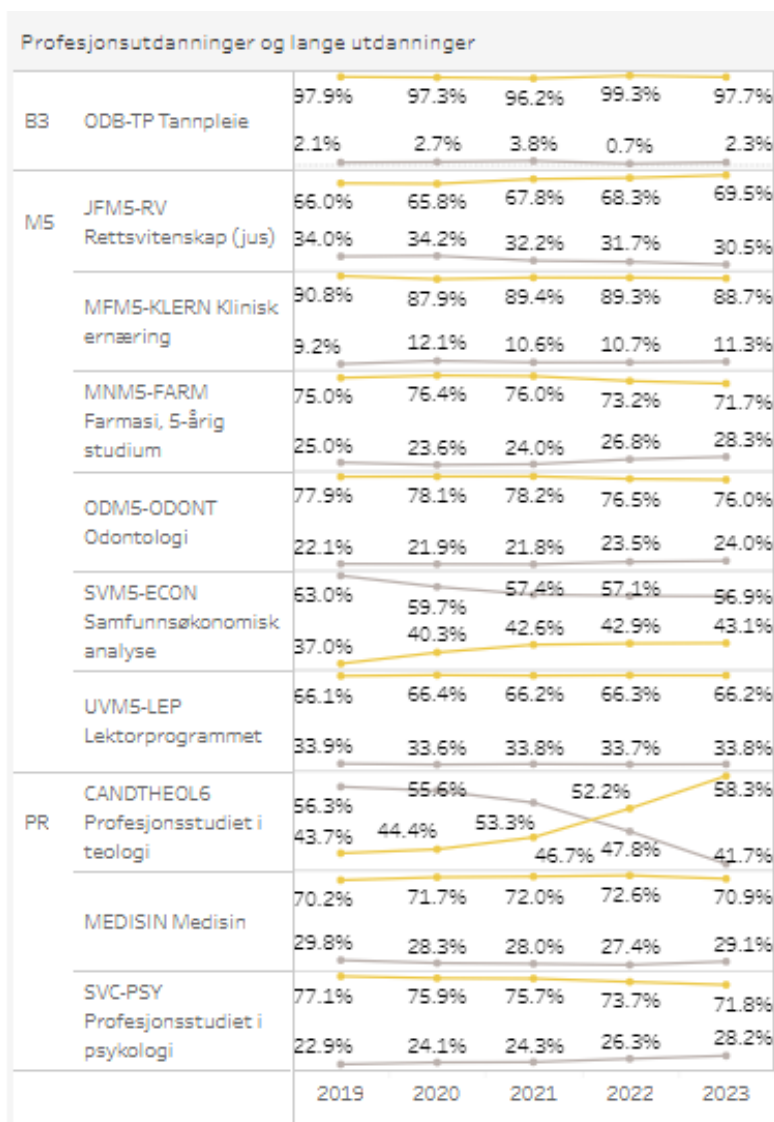
Registrerte studenter 2023 HØST, fakultetsfordelt		
fakultet	KJONN	Andel (%)
11 TF	K	54.0%
	M	46.0%
12 JF	K	70.3%
	M	29.7%
13 MED	K	71.9%
	M	28.1%
14 HF	K	60.7%
	M	39.3%
15 MN	K	42.7%
	M	57.3%
16 OD	K	76.9%
	M	23.1%
17 SV	K	67.9%
	M	32.1%
18 UV	K	74.1%
	M	25.9%

I 2023 var det 35.3% menn som oppnådde kvalifikasjoner ved UiO. Dette er en nedgang sammenlignet med de foregående fire årene, der mannsandelen blant studenter med oppnådd kvalifikasjon har vært rundt 37%. Det vil være uheldig om denne nedgangen fortsetter i årene framover, og UiO bør følge nøye med på dette.

Kjønnsbalanse i utvalgte studieprogram

I årets rapport følger vi opp fokuset fra fjorårets rapport, med å følge med på utviklingen i kjønnsbalansen blant aktive studenter på UiOs femårige masterprogram og seksårige profesjonsutdanninger. Vi har også inkludert bachelorutdanningen i tannpleie.

Figur 4: Utviklingen i aktive studenter de siste fem år



Flere av disse studieprogrammene har stor kjønnskjevhet, men det er noe variasjon mellom fagområder, program og hvordan utviklingen har forløpt de siste fem årene. Med unntak av Samfunnsøkonomisk analyse, har alle studieprogrammene en overvekt av kvinner. Teologi hadde overvekt av menn tidligere i femårsperioden, men dette snudde mellom 2021 og 2022.

Av de ti programmene vi ser på, er det Samfunnsøkonomisk analyse og Teologi som har den jevneste kjønnsbalansen i 2023.

Ved seks av de ti programmene er kvinneandelen større enn 70%. På topp i andel kvinner finner vi Tannpleie, etterfulgt av Klinisk ernæring og Odontologi.

Ser vi femårsperioden under ett, har masterutdanningen i rettsvitenskap hatt en særlig negativ utvikling, fra 66% kvinner i 2019 til tett under 70% i 2024. Profesjonsutdanningen i psykologi har hatt den største positive utviklingen fra 77,1% kvinneandel i 2019 til 71,8 % i 2023. Den positive utviklingen kan sees i sammenheng med at det siden høsten 2019 gis ett tilleggspoeng for mannlige søkere ved opptak til studiet. I starten ble poenget kun gitt i kvote for førstegangsvitnemål, men fra 2021 ble ordningen utvidet til å gjelde begge kvoter i opptaket. Ordningen gjaldt i første omgang til og med høsten 2023, men er videreført for opptaket høsten 2024. Dette er det eneste studieprogrammet ved UiO som har strukturelle tiltak i opptaket som skal bedre kjønnsbalansen. Det er Kunnskapsdepartementet (KD) som fastsetter om kjønns-poeng kan gis, i det nasjonale opptaksregelverket. Fra og med 2024 må institusjonene søke KD om å få ha tilleggspoeng for underrepresentert kjønn hvert år.

Høsten 2022 leverte opptaksutvalget sin [NOU 2022:17 Veier inn – ny modell for opptak til universiteter og høyskoler](#). Utvalget hadde flere forslag som kan være av betydning for rekruttering av studenter av begge kjønn, f.eks. mulighet for kjønnskvoter og supplerende rangeringskriterier for å finne de best egnede blant de kvalifiserte søkerne. Det er foreløpig ikke klart om regjeringen går videre med disse forslagene. Regjeringen har varslet at den vil følge opp utvalgets utredning og høringsinnspillene som er kommet i etterkant med en stortingsmelding om opptak til høyere utdanning våren 2024.

Tiltak for rekruttering til og hindring av frafall fra UiOs studieprogrammer

UiOs hovedtiltak for å rekruttere søkere til grunnutdanningene er skolebesøk til alle videregående skoler i samarbeid med andre universiteter, Åpen dag ved UiO, innhold på egne nettsider og på utdanning.no, innhold i egne kanaler i sosiale medier gjennom hele året, samt betalt kommunikasjon i perioden desember-april. 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 stereotypier, inspirere til utradisjonelle valg og avkrefte myter.

Vi gjør stadig nye forsøk for å nå ut til målgrupper som ikke nødvendigvis tenker på høyere utdanning eller UiO som et aktuelt valg for dem. Det er viktig at ungdom så tidlig som mulig får informasjon om mulighetene. Et eksempel er de nye «Blindern-dagene» der vi fire ganger i året inviterer elever fra vg1 og vg2 til oss for å informere om vårt tilbud. Vi tester også nye

kanaler for markedsføring, produserer eget innhold til arenaer der vi når ut til flere gutter, og tester ut hvordan vi kan nå ut til målgruppene på tvers av etablerte mønstre og forventninger.

Vi ser også på mangfoldsutfordringer gjennom Nettverk for studentrekruttering, der fakultetene deler erfaringer og metoder de bruker i rekrutteringsarbeidet for å bedre kjønnsbalansen og bidra til økt mangfold på studieprogrammene.

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. Eksempel på dette er [Gutter og livsvitenskap](#) ved flere fakulteter samt Jenter og teknologi. Her er en oversikt over tiltak gjennomført ved de ulike fakultetene i 2023, som er rapportert av enhetene:

- Ved matematisk-naturvitenskapelig fakultet arrangeres det egen jentedag før studiestart for nye studenter på bachelor og årsenhet, samt studiestartuker og andre, mindre tiltak i undervisningen gjennom en gruppelærerordning.
- Medisinsk fakultet: Arrangementet Gutter i Livsvitenskap - UiO:Livsvitenskap er rettet mot gutter på videregående skole, et tilbud som går samtidig med Jenter og Teknologi. Dette er et arrangement i samarbeid med Livsvitenskap og fakultetene MN, OD, SV og MED. Guttene på videregående får møte mannlige representanter (tidligere studenter) ved klinisk ernæring og medisin som forteller om studiene og karrieremuligheter. Det er foreløpig ikke gjort en egen evaluering av MED
- Odontologisk fakultet har flere tiltak, både systematisk og praktisk. Tiltak for å bedre kjønnsbalanse og likestilling i studieprogrammene diskuteres årlig som en del av det systematiske kvalitetsarbeidet ved OD. Angående kjønnsbalanse er et praktisk tiltak å trekke inn det underrepresenterte kjønn ved å oppfordre og ofte direkte kontakte mannlige studenter til å delta som studentmentorer, slik som på åpen dag-stand og «speed dating». OD har også igangsatt forbedringer av studiesidene på nett når det gjelder universell utforming, som skal lette tilgangen til viktig studieinformasjon for studenter med nedsatt funksjonsevne, og de har styrket rutinene i individuelle tilretteleggingssaker gjennom tettere oppfølging av og dialog med den enkelte student om konkrete tiltak som vil være til hjelp/nytte i studietilværelsen.
- Juridisk fakultet har i 2023 gjennomført en ekstern evaluering av programmer med særlig skjev kjønnsbalanse. Evalueringspanelet anbefaler bruk av kjønnspoeng ved disse programmene. Institutt for kriminologi og rettssosiologi har nedsatt en arbeidsgruppe som skal følge opp anbefalingene fra evalueringen.
- Det utdanningsvitenskapelige fakultet har flere tiltak for rekruttering av mannlige studenter, men også minoritetsspråklige studenter til deres utdanninger. Aktuelle

tiltak er skolebesøksordning, guttedag (ikke i 2023), bevissthet rundt mannlige rollemodeller (rekruttering, bilder, nettsider osv.).

- Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK) har lyst ut et masterstipend som skal se på underrepresenterte grupper blant studentmassen på STK. Oppgaven forventes ferdig i 2024. Det kan potensielt gi et bedre grunnlag for videre diskusjoner om hvor skoen trykker.
- SV har guttedager og målrettet informasjon rettet mot gutter i videregående skoler, spesielt i forkant av søknadsfrist til høyere utdanning.



**UNIVERSITETET
I OSLO**

3. Tabeller

Tabell 1: Kjønnsbalanse i virksomheten – fordelt på stillingsgrupper

Kjønnsbalanse innenfor alle stillingsgrupper ved UiO i 2023, SAP/DFØ. Se vedlegg 1 for oversikt over hvilke stillingskoder som inngår i hvilke stillingsgrupper.

	Kjønn - i %			Kjønn - antall		
	Kvinne	Mann	Total	Kvinne	Mann	Total
1 Lederstillinger						
1.1 Toppleder- og direktørstillinger	0,5 %	0,5 %	1,1 %	47	48	95
1.2 Mellomlederstillinger	2,0 %	1,1 %	3,0 %	175	96	271
Lederstilling Total	2,5 %	1,6 %	4,1 %	222	144	366
2 Undervisnings- og forskerstillinger						
2.1. Stillinger innen undervisning og forskning, krav utover doktorgrad	5,0 %	8,9 %	13,9 %	449	795	1244
2.2. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om doktorgrad eller spes. utover mastergrad	11,2 %	12,0 %	23,2 %	999	1077	2076
2.3 Stillinger innen undervisning og forskning, krav om mastergrad/hovedfag	13,2 %	9,7 %	22,8 %	1179	863	2042
2.4 Stillinger innen undervisning og forskning, lavere krav enn master/hovedfag	0,7 %	0,5 %	1,2 %	62	43	105
Undervisnings- og forskerstillinger Total	30,1 %	31,1 %	61,1 %	2689	2778	5467
3 Administrative og tekniske stillinger						
3.1 Komplekse saksbehandlings- og spesialstillinger	9,8 %	7,5 %	17,3 %	875	671	1546
3.2 Saksbehandlings- og forvaltningsstillinger	6,2 %	3,7 %	9,8 %	552	328	880
3.3 Kontorstillinger, driftsstillinger og teknisk støtte	4,4 %	3,2 %	7,6 %	394	290	684
Administrative og tekniske stillinger Total	20,4 %	14,4 %	34,8 %	1821	1289	3110
Grand Total	52,9 %	47,1 %	100,0 %	4732	4211	8943

Tabell 2: Kjønnbalanse i virksomheten – fordelt på enhet (fakultet, museum, enhet)

Kjønnbalanse innenfor overordnede stillingsgrupper ved UiO i 2023 fordelt på enhet, SAP/DFØ. Se vedlegg 1 for oversikt over hvilke stillingskoder som inngår i hvilke stillingsgrupper.

Enhet	Kjønnbalanse i % pr stillingskategori		Distribusjon stillingskategorier i % pr enhet
	Kvinne	Mann	Total
HF			
Lederstilling	60,6 %	39,4 %	3,3 %
Undervisnings- og forskerstillinger	54,3 %	45,7 %	73,2 %
Administrative og tekniske stillinger	68,5 %	31,5 %	23,5 %
JUS			
Lederstilling	60,0 %	40,0 %	5,8 %
Undervisnings- og forskerstillinger	53,6 %	46,4 %	62,4 %
Administrative og tekniske stillinger	77,9 %	22,1 %	31,8 %
KHM			
Lederstilling	42,9 %	57,1 %	6,5 %
Undervisnings- og forskerstillinger	60,7 %	39,3 %	28,1 %
Administrative og tekniske stillinger	64,1 %	35,9 %	65,4 %
MN			
Lederstilling	66,7 %	33,3 %	2,4 %
Undervisnings- og forskerstillinger	36,1 %	63,9 %	75,5 %
Administrative og tekniske stillinger	49,0 %	51,0 %	22,0 %
MED			
Lederstilling	76,2 %	23,8 %	2,2 %
Undervisnings- og forskerstillinger	50,9 %	49,1 %	74,4 %
Administrative og tekniske stillinger	72,5 %	27,5 %	23,5 %
NHM			
Lederstilling	66,7 %	33,3 %	5,0 %
Undervisnings- og forskerstillinger	44,6 %	55,4 %	40,9 %

Administrative og tekniske stillinger	55,1 %	44,9 %	54,1 %
OD			
Lederstilling	72,7 %	27,3 %	2,7 %
Undervisnings- og forskerstillinger	62,3 %	37,7 %	62,2 %
Administrative og tekniske stillinger	84,8 %	15,2 %	35,1 %
SV			
Lederstilling	64,3 %	35,7 %	3,0 %
Undervisnings- og forskerstillinger	51,1 %	48,9 %	75,4 %
Administrative og tekniske stillinger	67,6 %	32,4 %	21,6 %
TD			
Lederstilling	33,3 %	66,7 %	3,8 %
Undervisnings- og forskerstillinger	52,8 %	47,2 %	67,9 %
Administrative og tekniske stillinger	54,5 %	45,5 %	28,2 %
UB			
Lederstilling	86,7 %	13,3 %	7,4 %
Undervisnings- og forskerstillinger	63,4 %	36,6 %	20,2 %
Administrative og tekniske stillinger	68,0 %	32,0 %	72,4 %
UiO eiendom			
Lederstilling	42,4 %	57,6 %	13,8 %
Administrative og tekniske stillinger	32,5 %	67,5 %	86,2 %
UiO IT			
Lederstilling	16,1 %	83,9 %	8,0 %
Administrative og tekniske stillinger	21,4 %	78,6 %	92,0 %
UV			
Lederstilling	80,0 %	20,0 %	4,5 %
Undervisnings- og forskerstillinger	67,1 %	32,9 %	62,8 %
Administrative og tekniske stillinger	67,1 %	32,9 %	32,7 %
LOS			
Lederstilling	66,7 %	33,3 %	10,7 %
Undervisnings- og forskerstillinger	65,2 %	34,8 %	13,0 %
Administrative og tekniske stillinger	65,5 %	34,5 %	76,3 %
TOTAL	52,91 %	47,09 %	

Tabell 3: Kjønnsbalanse for måltall – professor

Årsverk og prosentandel kvinner i professorstilling (SKO1013 og SKO1404) i 2018-2021-2023, DBH.

Fakultetsnavn	2018		2021		2023	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Det humanistiske fakultet	151,5	37,2	162,3	38,5	157,5	41,4
Det juridiske fakultet	68,5	31,7	71,9	36,3	69,3	37,5
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	236,7	20,5	237,6	23,9	235,9	26,8
Det medisinske fakultet	116,4	36,5	141,3	36,8	155,7	37,8
Det odontologiske fakultet	31,5	51,4	23,1	52,0	18,0	50,0
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	115,1	35,4	129,3	36,4	137,5	35,4
Det teologiske fakultet	15,3	19,7	12,6	33,3	11,6	43,1
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	53,0	51,9	62,8	47,9	61,8	54,1
Kulturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	8,0	37,5	11,4	52,6	11,2	53,6
Naturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	11,0	9,1	14,5	13,8	18,0	16,7
UiO:Ledelsen og støtteenheter	3,0	66,7	3,6	44,4	3,8	47,4
Universitetsstyret	4,6	65,2	7,2	86,1	9,4	87,2
Sum	814,4	32,6	877,6	34,9	889,6	36,9

Tabell 4: Kjønnsbalanse for måltall – førsteamanuensis

Årsverk og prosentandel kvinner i førsteamanuensisstilling (SKO1011) i 2018, 2021 og 2023, DBH.

Fakultetsnavn	2018		2021		2023	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Det humanistiske fakultet	110,9	50,1	81,9	52,1	95,7	55,6
Det juridiske fakultet	15,9	57,9	16,0	63,8	21,3	58,1
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	108,7	37,4	122,8	40,9	131,7	36,0
Det medisinske fakultet	73,3	48,0	84,2	45,1	87,2	43,0
Det odontologiske fakultet	23,6	53,5	21,6	61,8	24,0	56,9
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	62,1	42,2	64,7	38,1	61,3	45,9
Det teologiske fakultet	8,2	61,4	7,7	64,9	10,5	76,2
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	59,2	70,1	47,5	75,8	48,5	74,3
Kulturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	18,0	44,4	21,2	37,7	22,2	49,6
Naturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	10,2	21,6	9,4	25,5	7,4	32,4
Universitetsstyret	4,0	100,0	3,5	85,7	1,7	88,2
Sum	493,9	48,6	480,3	48,6	511,5	49,1

Tabell 5: Kvinner i vitenskapelige lederstillinger ved UiO

andel kvinner i vitenskapelige lederstillinger (UN3) per enhet i 2023, DBH.

Fakultetsnavn	2018		2021		2023	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Det humanistiske fakultet	10	30	10	50	11	36,36
Det juridiske fakultet	6	33,33	6	50	6	50
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	11	27,27	11	45,45	11	45,45
Det medisinske fakultet	4	50	4	25	4	75
Det odontologiske fakultet	3	0	3	33,33	3	33,33
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	7	28,57	7,8	25,64	8,8	34,09
Det teologiske fakultet	1	100	1	100	1	0
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	4	50	4	100	4	100
UiO (uspesifisert underenhet)			1	0	1	0
Universitetsstyret	3	66,67	2	100	2	100
Sum	49	34,69	49,8	48,19	51,8	48,26

Tabell 6: Kompetanseopprykk – 2023

Antall kvinner og menn som fikk innvilget kompetanseopprykk i 2023, UiO.

Enhet	Menn	Kvinner	Totalt
SV	11	3	14
HF	6	8	14
MN	3	7	10
UV	1	4	5
KHM	2	0	2
JF	2	1	3
MED	5	3	8
OD	1	1	2
TF	0	1	1
Total	31	28	59
Enheter uten kompetanseopprykk i 2023: NHM, KHM, LINK, SUM, UB, ISS.			

Tabell 7: Lønnskartlegging ved UiO – 2023

Stillingsgruppe	Totalt antall ansatte		% av totalt antall ansatte		Snitt alder		Snitt årslønn		Kvinner andel av menns 100% lønn (avtalt lønn)	Max av lønn 100 % (avtalt lønn)		Median av lønn 100 % (avtalt lønn)		Variabelt tillegg	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K i %	K	M	K	M	K	M
1. Lederstillinger															
1.1 Toppleder- og direktørstillinger	47	48	49,5 %	50,5 %	57	58	kr 1 186 113	kr 1 165 805	102 %	kr 1 413 298	kr 1 391 110	Kr 1 187 462	kr 1 203 924	1,24%	0,5%
1.2 Mellomlederstillinger	175	96	64,6 %	35,4 %	52	52	kr 857 247	kr 880 714	97 %	kr 1 149 634	kr 1 181 053	kr 860 343	kr 900 800	1,33 %	0,81 %
Lederstilling Total	222	144	60,7 %	39,3 %	53	54	kr 926 872	kr 975 744		kr 1 413 298	kr 1 391 110	kr 907 850	kr 958 850		
2. Undervisnings- og forskerstillinger															
2.1. Stillinger innen undervisning og forskning, krav utover doktorgrad	449	795	36,1 %	63,9 %	56	56	kr 989 240	kr 985 037	100 %	kr 1 503 158	kr 1 476 316	kr 970 000	kr 970 324	2,78 %	4,68 %
2.2. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om doktorgrad eller spesialisering utover mastergrad	999	1077	48,1 %	51,9 %	43	43	kr 713 423	kr 712 661	100 %	kr 1 256 457	kr 1 279 562	kr 700 735	kr 703 760	6,32 %	7,07 %
2.3 Stillinger innen undervisning og forskning, krav om mastergrad/hovedfag	1179	863	57,7 %	42,3 %	36	36	kr 586 794	kr 588 518	100 %	kr 927 365	kr 897 303	kr 573 778	kr 570 753	12,58 %	7,46 %
2.4 Stillinger innen undervisning og forskning, lavere krav enn master/hovedfag	62	43	59,0 %	41,0 %	26	26	kr 443 912	kr 430 184	103 %	kr 708 000	kr 471 300	kr 44 782	kr 414 200	3,00 %	3,22 %
Undervisnings- og forskerstillinger Total	2689	2778	49,2 %	50,8 %	42	44	kr 697 743	kr 747 671		kr 1 503 158	kr 1 476 316	kr 641 020	kr 700 053		
3. Administrative og tekniske stillinger															
3.1 Komplekse saksbehandlings- og spesialstillinger	875	671	56,6 %	43,4 %	46	47	kr 703 536	kr 742 104	95 %	kr 1 255 674	kr 1 287 757	kr 697 700	kr 727 529	2,48 %	3,45 %

3.2 Saksbehandlings- og forvaltningsstillinger	552	328	62,7 %	37,3 %	43	43	kr 598 039	kr 615 774	97 %	kr 737 600	kr 788 514	kr 599 800	kr 616 086	4,63 %	4,15 %
3.3 Kontorstillinger, driftsstillinger og teknisk støtte	394	290	57,6 %	42,4 %	35	40	kr 490 513	kr 499 423	98 %	kr 735 533	kr 657 300	kr 495 245	kr 501 200	18,55 %	16,19 %
Administrative og tekniske stillinger Total	1821	1289	58,6 %	41,4 %	43	45	kr 625 466	kr 655 360		kr 1 255 674	kr 1 287 757	kr 629 180	kr 657 300		
Grand Total	4732	4211	52,9 %	47,1 %	43	45	kr 680 678,38	kr 727 213,16	94%	kr 1 503 158	kr 1 476 316	kr 640 700	kr 685 000	52,90 %	47,10 %

Lønnskartlegging ved UiO 2023, avtalt lønn og variable tillegg. Med variable tillegg har vi tatt inn alle tillegg som benyttes ved UiO – kontantytelser (tilleggs lønn, honorar, hjemmevakttillegg og vakttillegg) og naturalytelser (EK-tjenester), fordelt på kjønn og stillingsgruppe. Se vedlegg 1 for oversikt over hvilke stillingskoder som inngår i hvilke stillingsgrupper.

Tabell 8: Midlertidighet – 2023

Andel midlertidige unntatt åremålsstillinger (%) ved UiO fordelt på enhet, DBH. Styringsindikator referer til DBHs definisjon av midlertidighet.

Fakultetsnavn	2022				2023			
	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midlertidige (styringsindikator)	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midlertidige (styringsindikator)
Andre enheter - UiO	27,9	4,2	25,0		29,4	4,5	0,0	
Det humanistiske fakultet	569,4	14,6	11,7	12,8	586,2	11,9	13,2	12,1
Det juridiske fakultet	211,5	22,8	12,7	13,6	215,5	23,2	15,9	13,2
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	1012,3	12,4	13,0	16,0	1018,5	13,1	14,1	17,2
Det medisinske fakultet	865,9	22,2	21,8	30,1	847,6	20,6	18,4	30,2
Det odontologiske fakultet	234,9	10,4	9,7	7,7	227,7	11,2	11,9	13,8
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	417,0	18,6	14,3	14,3	424,3	18,8	19,9	18,1
Det teologiske fakultet	42,2	18,8	3,0	9,4	47,1	12,5	10,3	10,2
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	296,2	15,9	6,4	6,9	270,0	10,3	14,5	8,9
Kulturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	223,9	36,8	34,9	0,0	216,0	30,1	33,6	0,5
Naturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	141,1	16,8	11,4	9,0	134,2	13,8	8,7	4,9
UiO:Ledelsen og støtteenheter	803,4	4,0	3,1	0,0	907,3	6,0	4,4	0,0
Universitetsbiblioteket	166,6	7,3	8,7		161,7	4,4	3,3	
Universitetsstyret	67,5	13,8	11,7	16,2	82,0	9,2	7,8	10,3
Sum	5079,7	15,7	12,5	16,6	5168,4	14,4	13,1	17,4

Tabell 9: Deltid - 2023

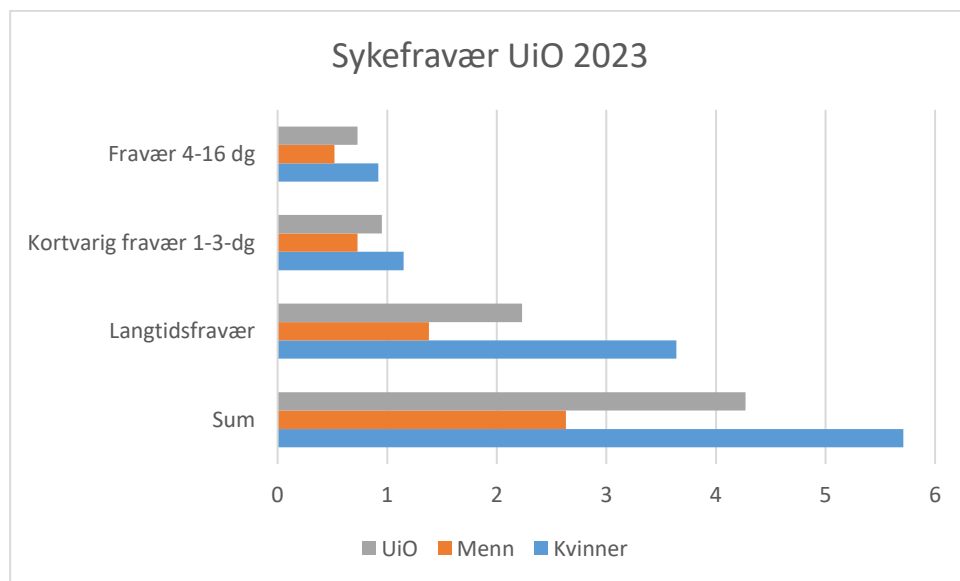
Antall ansatte fordelt på stillingsprosent ved UiO, DFØ 2023.

Intervall stillingsprosent	Andel kvinner	Andel menn	Total
<20	2 %	3 %	5 %
20	5 %	6 %	12 %
21-49	2 %	1 %	3 %
50	2 %	1 %	3 %
60	0 %	0 %	1 %
70	0 %	0 %	1 %
80	1 %	1 %	1 %
90	0 %	0 %	0 %
100	40 %	35 %	74 %
Total	53 %	47 %	100 %

Tabell 10: Sykefravær

Sykefravær ved UiO i %, 2023, DFØ

	Kvinner	Menn	UiO
Sum	5,71	2,63	4,27
Langtidsfravær	3,64	1,38	2,23
Kortvarig fravær 1-3-dg	1,15	0,73	0,95
Fravær 4-16 dg	0,92	0,52	0,73



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 utarbeide 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 februar 2024 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 høyskolesektoren³.
2. Kompetansekrav, ansvar, anstrengelse og arbeidsforhold er sammenlignet på tvers av stillingskategorisering, og er basert på UiOs stillingsstrukturbeskrivelser for vitenskapelige⁴ og teknisk administrativt ansatte⁵. 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 arbeidet⁶.
4. Tilpasningsavtalen ved UiO⁷ 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;

³ DBH stillingskategorisering: <https://dbh.hkdir.no/datainnhold/kodeverk/stillingskoder>

⁴ UiOs regelverk for vitenskapelige stillinger: <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/#toc1>

⁵ UiOs regelverk og stillingsstruktur for teknisk og administrativt ansatte: <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/teknisk-administrativt/stillingsstruktur.html>

⁶ 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

⁷ 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 Instruktørtannlege m/spes
2.3. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om mastergrad/hovedfag		1009 Universitetslektor 1015 Instruktørtannlege 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 risikofylt 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 Klinikkssekretær 1410 Bibliotekar 1484 Assistent 1533 Tannpleier 1511 Forskningstekniker 1512 Forskningstekniker 1513 Senior forskn.tekn. 1545 Tannhelsesekr.



**UNIVERSITETET
I OSLO**