

UNIVERSITETET I OSLO

Det medisinske fakultet

Mangfold – hva og hvorfor?

Mangfoldsveiviser



Mangfoldsveiviser for Det medisinske fakultet, UiO

I denne veiviseren har vi samlet tips til rekruttering og tilrettelegging for økt mangfold og bedre inkludering ved Det medisinske fakultet. Noen justeringer vil gjøre arbeidsplassen bedre for alle – andre justeringer handler om individuell tilpassing.

1. Introduksjon

Mangfold – hva og hvorfor?

Et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø styrker kvaliteten i forskning og utdanning ved at flere perspektiver tas i bruk, faglige vurderinger skjerpes og relevansen for samfunnet øker. Systematisk arbeid med mangfold og inkludering bidrar også til et tryggere arbeids- og læringsmiljø og gjør oss mer attraktive for kvalifiserte søkere. Med *mangfold* mener vi variasjon i bakgrunn, erfaring og perspektiver. Det omfatter, men er ikke begrenset til: etnisitet og nasjonal bakgrunn, religion og livssyn, språk og kultur, alder og livsfase, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, seksuell orientering (LHBT+), samt funksjons- og nevrovariasjon.

Arbeidsgiveres aktivitets og redegjørelsesplikt innebærer at arbeidsgivere skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig med å skape likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Dette innebærer bla. krav til årlig vurdering av risiko for diskriminering og hinder for likestilling, analysere årsaker, utforming av tiltak og evaluering av disse.

Ved UiO er arbeid med likestilling, inkludering og mangfold (LIM) en *strategisk satsning*. Det handler altså om mer enn å oppfylle lovpålagte krav; det innebærer å innlemme mangfolds- og inkluderingsperspektiver i hele virksomheten, slik at UiO er en *aktivt inkluderende organisasjon*. UiOs mangfoldsarbeid er nedfelt i UiOs [tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering](#) (2021-2024).

Det medisinske fakultet bør speile samfunnet. Vi skal møte pasienter, studenter, kollegaer og samarbeidspartnere med respekt for deres erfaringer og perspektiver – og aktivt ta i bruk bredden i deres kompetanse. Det medisinske fakultetet har en egen [tiltaksplan for likestilling, mangfold og inkludering \(2023-2026\)](#).

Inkluderende ledelse

Ledere har en nøkkelrolle for å øke mangfoldet og lykkes med integrering på arbeidsplassen. Forskning viser at det er små forskjeller mellom de arbeidsplassene som lykkes med inkludering og de som ikke lykkes. Det er ofte små justeringer ting som skal til! Kunnskap om inkluderende ledelse, støtteordninger og muligheter for tilrettelegging viser seg å være avgjørende for å gi ledere den nødvendige tryggheten til å gjennomføre disse små justeringene.

2. Rekruttering

Rekrutteringsprosesser er viktige for å realisere ambisjonen om mangfold og inkludering. I dette avsnittet gir vi tips til hvordan rekruttering kan gjøres slik at det åpner for et større mangfold.

- Flere tips om mangfoldsrekruttering i den norske UH-sektoren finner du på [Kif-info](#)
- Veileder for [mangfoldsrekruttering \(regjeringen.no\)](#)

Før utlysning

Før stillingen lyses ut, sørg for at rekrutteringsprosessen:

- er basert på klart definerte vurderingskriterier
- inkluderer mangfoldsperspektiver i alle faser
- så langt som mulig inkluderer personer med ulike perspektiver eller bakgrunner

<https://kifinfo.no/nb/mangfoldstiltak-ansatte>

Jobbanalyse

En grundig jobbanalyse reduserer skjevhet i rekrutteringsprosessen. Ved å utarbeide konkrete og målbare kvalifikasjonskrav blir det lettere å vurdere kompetanse og unngå bias.

Det finnes verktøy du kan bruke for jobbanalysen. UiO har skjema for jobbanalyse, men du kan også for eksempel bruke [DFØ Jobbanalyse Mangfold](#).

Kvalifikasjonskrav som åpner for mangfold

Kvalifikasjonsprinsippet innebærer at den best kvalifiserte søkeren skal ansettes.

Kvalifikasjonskravene som kreves skal være nødvendige kvalifikasjoner som kreves for å utføre stillingens oppgaver. Ofte er kvalifikasjonskrav basert på tradisjon eller tidligere ansettelse.

Tenk gjennom:

- Er alle kvalifikasjonskravene strengt nødvendige for stillingen? Må det for eksempel kreves spesifikke sertifiseringer eller kan annen kompetanse være tilstrekkelig?
- Kan god opplæring erstatte noen av kvalifikasjonskravene eller kravene til erfaring?
- Kan stillingen fylles med alternativ eller overførbar kompetanse eller kvalifikasjoner som kan åpne for større mangfold?
- Er kravene til språkkunnskap i den aktuelle stillingen i tråd med UiOs språkpolitikk?

<https://www.uio.no/om/strategi/sprakpolitikk/>

Utlysningstekst

Stillingsannonsen bør utformes for å nå en bredde av kvalifiserte kandidater. Vær oppmerksom på at kvinner og underrepresenterte grupper kan avskrekkes av for mange kvalifikasjonskrav eller vage kravformuleringer¹.

UiOs mangfoldserklæring skal være med i alle stillingsutlysninger:

Inkludering og mangfold er en styrke. UiO har et personalpolitisk mål om å oppnå en balansert kjønns sammensetning og rekruttere personer med innvandrerbakgrunn. Videre ønsker vi medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver. Vi vil tilrettelegge for medarbeidere som har behov for det.

I tillegg kan du tenke gjennom følgende:

- Underrepresenterte grupper bør oppfordres til å søke
- Bruk enkelt språk og unngå ekskluderende formuleringer

Utlysning - hvordan nå en større bredde av kandidater?

I tillegg til å lyse ut stillingen i de tradisjonelle kanalene kan du vurdere om finnes andre plattformer eller kanaler som kan nå et bredere publikum

Kan du for eksempel:

- Dele annonsen i relevante faglige nettverk og fora/grupper for underrepresenterte grupper eller internasjonale fora i fagfeltet?
- Bruke LinkedIn og andre sosiale medier til å spre annonsen, både på egne profiler og via MEDs profil for å øke rekkevidden?
- Annonse på [Jobbforalle.no](https://jobbforalle.no) - en plattform for inkluderende rekruttering?

Letekomité og aktivt kandidatsøk

En letekomité kan bidra til å øke mangfoldet i søkerbunken. Komitéen bør inkludere nøkkelpersoner fra fagmiljøet, HR og eventuelt eksterne rådgivere som aktivt oppsøker kvalifiserte kandidater i nasjonale og internasjonale nettverk. Komitemedlemmene bør så langt som mulig ha ulik bakgrunn og kunne bidra til at det søkes etter aktuelle kandidater på ulike arenaer.

¹ Salwender & Stahlberg (2024) Do women only apply when they are 100% qualified, whereas men already apply when they are 60% qualified. European Journal of Social Psychology 54 (7).

<https://doi.org/10.1002/ejsp.3109> Mangfoldsrekruttering. Råd om god praksis i ulike faser av rekrutteringsprosessen

<https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kmd/apa/mangfoldsrekruttering.pdf>

Vurdering av søknader

- Studier viser at personer med minoritetsbakgrunn ofte diskrimineres i ansettelsesprosesser. For å motvirke dette kan personinformasjon fjernes når søknadene vurderes. 4
- Bruk hverandre i tilsettingsskomiteen; Diskuter kandidatene med utgangspunkt i kvalifikasjonskravene. Utfordre hverandres vurderinger dersom kvalifiserte kandidater ikke vurderes for intervju.
- I ansettelsesprosesser ved UiO skal det minimum innkalles en kvalifisert søker med minoritetsbakgrunn og med nedsatt funksjonsevne til intervju.



Foto: Jarli & Jordan/UiO

Intervju

Forberedelser

Tilsettingsskomiteen bør reflektere rollen som skal rekrutteres og arbeidsmiljøet det ansettes i. Det kan skape mye trygghet at komiteen illustrere at arbeidsplassen er mangfoldig og inkluderende og at dette verdsettes.

En strukturert intervjuguide er viktig for å dokumentere kandidatenes kompetanse og grunnlaget for en likest mulig vurdering av alle kvalifiserte kandidater. Tilsettingsskomiteen bør være godt kjent med denne på forhånd. Diskuter på forhånd hvilke *kunnskaper, ferdigheter og egenskaper* (kompetanse) dere ønsker at den som ansettes skal ha. Intervjuguiden bør inneholde spørsmål som lar kandidaten fortelle om konkrete eksempler der de har tatt i bruk bredden av sin kompetanse.

Gjennomføring

- Still forberedt! Følg intervjuguiden, og avtal mellom dere hvordan dere passer tid og dokumenterer svar. Forsøk å gi kandidatene lik taletid 5
- Gjennomfør alle intervjuene på samme måte med samme personer til stede
- Informer kandidaten om hvem som er til stede og hvordan intervjuet vil gjennomføres
- Unngå unødvendig komplisert språk og intern sjargong

Bias i intervjuer

Vi har alle fordommer som kan påvirke vurderinger av kandidatene – ofte omtaler vi dette som «magefølelse». Å være klar over vanlige former for bias er første steg til å motvirke ansettelses basert på fordommer eller antakelser:

- **Affinitetsbias** er tendensen til å favorisere dem som ligner oss selv.
- **Stereotypier (persepsjonsbias)** er forhåndsantagelser basert på gruppetilhørighet (alder/kjønn/kulturell bakgrunn)
- **Glorie- eller horn-effekt** er å la ett enkelt positivt eller negativt inntrykk overskygge hele vurderingen
- **Bekreftelsesbias** er tendensen til å vektlegge informasjon som bekrefter det du allerede tror

Evaluerings og valg av kandidat

Evalueringen skal være en helhetlig vurdering av kandidatens søknad, kvalifikasjoner og kompetanse. Forskning på akademiske tilsettingsprosesser i Norge har vist at hvordan kvalifikasjoner, kompetanse og meritter vurderes i siste fase av tilsettingen er avgjørende for å lykkes med likestilling, mangfold og inkludering²

Kvalifikasjoner eller kvalitet i akademia bedømmes for eksempel gjerne ut fra tilsettingskomiteens gjenkjennelse av tidsskrifter eller vektlegging av publikasjoner over undervisning. Slik svekkes for eksempel gjerne vurderingen av kvinner (som tradisjonelt underviser mer og er mer fellesskapsorienterte), eller søkere fra ikke-vestlige land (som ofte ikke publiseres av de velkjente vestlige tidsskriftene).

Sørg for at mangfoldsperspektivene ikke glipper i evaluering ved å:

- Bruke dokumentasjonen dere har sikret gjennom prosessen aktivt i vurderingen, og sørge for at kandidatens kvalifikasjoner er vurdert grundig opp mot kvalifikasjoner og kompetanse
- Utfordre hverandres magefølelse; still konkrete spørsmål om hvordan magefølelsen oversettes til kvalifikasjoner og kompetanse
- Intervjureferatet skal vise hvordan kandidaten vurderes i forhold til kvalifikasjoner, kompetanse og potensial

² Orupabo og Mangset (2021) Promoting Diversity but Striving for Excellence: Opening the blackbox of Academic hiring. British Sociological Association. 56 (2)

<https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1177/00380385211028064>

Lønnsfastsetting

Lønnskartleggingsplikt er en del av aktivitets- og redegjørelsesplikten. Sørg for at like stillinger lønnes likt og at det ikke er systematiske ulikheter i lønn mellom kjønn eller andre forhold.

3. Oppstart

Det er et lederansvar å legge til rette for en god oppstart for nyansatte. Dette er viktig for alle, men kan være ekstra viktig for kandidater med spesielle behov for tilrettelegging, utradisjonell bakgrunn, eller som på annen måte er i mindretall på arbeidsplassen. En god oppstart skaper trygghet og en opplevelse av å være ønsket og verdsatt på arbeidsplassen.

Tilretteleggingsbehov

Rimelig tilrettelegging er både et krav i [Arbeidsmiljøloven \(§4-6\)](#) og i tråd med UiOs verdier.

Hvis en nyansatt har oppgitt tilretteleggingsbehov bør dette arbeidet starte før oppstart slik at tilrettelegging er på plass ved oppstart. Involver gjerne HR tidlig for råd om tilgjengelige støtteordninger. Nav hjelpemiddelsentral kan gi råd og veiledning om fysisk tilrettelegging, hjelpemidler og tilskuddsordninger. Bedriftshelsetjenesten kan også bistå i spørsmål om arbeidshelse.

- Unngå tilrettelegging basert på antakelser knyttet til diagnoser eller funksjonshemming
- Kandidaten plikter å informere om arbeidsevne, men ikke om diagnoser. Arbeidsgiver har ikke rett til å spørre om kandidatens helse.

4. Oppfølging i arbeidshverdagen

Et inkluderende arbeidsmiljø må skapes og vedlikeholdes. Det handler om hvordan vi kommuniserer, samarbeider og verdsetter hverandre. Som leder er du toneangivende for kulturen på din arbeidsplass. Hvis du går foran med tydelige verdier, kunnskap og handlinger for inkludering kan det inspirere dine medarbeidere til å gjøre det samme.

Leder bør også fremme god utnyttelse av mangfoldet i ansattgruppen. Dette handler om å tilpasse systemer og kultur slik at alles kompetanse kommer til nytte. En inkluderende kultur lar alle ansatte løfte frem sine kunnskaper og talenter på måter som gagnar virksomheten. Ledere som lykkes med dette er ledere som skaper et godt og trygt arbeidsmiljø, etablerer gode relasjoner med medarbeidere og balanserer individuelle behov med fellesskapets behov ³(Aksnes og Breit 2025).

³ Aksnes og Breit (2025). Inclusive Leadership. In Shaping Inclusive Workplaces for Persons with Disabilities- A Management and HRM Practitioner Perspective. Breit, Aksnes, Boselie & van Harten (red.) Palgrave McMillan. E-book:

<https://link-springer-com.ezproxy.uio.no/book/10.1007/978-3-031-96315-5?source=shoppingads&locale=en-fr#toc>

Psykologisk trygghet

Psykologisk trygghet på jobb handler om en felles opplevelse av å være trygg på at ytringer er velkomne og at det å si meningen sin ikke er forbundet med negative konsekvenser. Dette er avgjørende for å utnytte mangfoldet på en god måte. Vis aktivt at du som leder ønsker og verdsetter ærlige tilbakemeldinger. Vær oppmerksom på at noen medarbeidere i større grad enn andre føler at de må tilpasse seg og er redd for å «klage». Det kan derfor være viktig å innhente deres perspektiver aktivt og vise genuin interesse for deres trivsel og erfaringer.

Tydelige forventninger

[Likestillings- og diskrimineringsloven](#) forbyr diskriminering på grunnlag av kjønn, alder, etnisitet, religion og hudfarge, m.m og pålegger arbeidsgivere å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Som leder i offentlig sektor er det av stor betydning at du praktiserer nulltoleranse og følger opp saker systematisk. Ved UiO gjelder også [etiske retningslinjer](#) med føringer for et godt og trygt arbeids- og studiemiljø.

I tillegg til å forvente og håndheve disse kan du som leder gjerne:

Vise at ulikheter verdsettes som en styrke.

- Anerkjenn handlinger som inkluderer andre og forsterke positive initiativer
- Løfte frem mangfold i positiv forstand
- Skape en kultur der det er lov å være uenig og ta opp vanskelige temaer på en respektfull måte.
- Oppmuntre til dialog, særlig i situasjoner hvor kulturelle forskjeller blir synlige.

Møteledelse og kommunikasjon på arbeidsplassen

I det daglige, vær bevisst på at alle får ordet. I noen kulturer venter man på å bli invitert til å snakke. Ikke alle er komfortable med å dele sine synspunkter i plenum.

- Dersom noen medarbeidere sjeldent tar ordet i plenum, kan du følge opp med en individuell samtale. Kan dere finne andre måter vedkommende kan bidra med sine synspunkter?

Av og til kan handlinger i beste hensikt skape ekskludering og forsterke stereotypier. Det kan for eksempel være at en kollega med minoritetsbakgrunn til stadighet blir spurt om «deres tradisjoner» eller at det stadig tilrettelegges for en funksjonshemmet kollega uten at denne egentlig har behov for dette. Vær oppmerksom på dette og si ifra hvis en inkluderingsentusiast blir litt for ivrig. Du kan også støtte den som utsettes for det i å sette grenser.

Team og oppgaver

Tenk gjerne mangfold når du setter sammen team. En miks av bakgrunner kan gi bedre resultater og læring på tvers. Vær gjerne bevisst på at arbeidsoppgaver fordeles rettferdig og ikke forsterker stereotype oppgavefordelinger samt at ansvar og anerkjennelse for jobben fordeles rettmessig.

Motstand

Motstand mot inkludering og mangfold forekommer på mange arbeidsplasser. Forskning viser at vi har betydelige inkluderingsutfordringer i akademia. Vær oppmerksom på at motstand sjeldent tas åpent opp, men utøves gjennom andre kanaler og gjerne indirekte (Holter & Snickare, 2021). Dette kan for eksempel være å unngå å opplyse om rettigheter eller muligheter, unngå å hjelpe, eller unngåelse av personen og personens arbeid. Det kan også ta form som negativitet mot en eller flere arbeidstakere i arbeidsmiljøet. Oppdager du som leder slik motstand bør du undersøke med den eller de det gjelder hva motstanden handler om. Ofte kan slik motstand snus gjennom dialog.

Medarbeidersamtale

Et nøkkelverktøy er den jevnlige medarbeidersamtalen, hvor dialog om inkludering kan avdekke hindringer eller ubrukt potensial. I denne samtalen bør likestilling, inkludering og mangfold tematiseres. Du kan for eksempel spørre:

- «Opplever du å være inkludert i arbeidsmiljøet, og at din kompetanse blir brukt?»
- «Er det noe som hindrer deg i å nå målene dine?»
- «Opplever du at dette er en arbeidsplass der du blir hørt, og der det er trygt å si fra om ting ved jobben eller arbeidsmiljøet? Hvis ikke, hva skal til for at du føler deg tryggere?»
- «Hva kan jeg gjøre for at du skal føle deg inkludert i faggruppen/trives på jobben?»

Konkrete spørsmål kommuniserer at du ønsker å bruke mangfold på en positiv måte og forebygge og håndtere eventuell ekskludering. Det åpner også for en diskusjon om eventuelt udekte behov; det kan være økt fleksibilitet, mentorordning, tilrettelegging eller økt sosialt fellesskap. Vær gjerne åpen for forslag og ta dem på alvor.

Oppfølging av tilbakemeldinger

Dersom en medarbeider har behov for oppfølging eller forslag til hvordan dere som arbeidsmiljø kan få det bedre bør du sørge for at det følges opp.

Ved individuelle behov kan du sammen med medarbeider lage en plan for tilrettelegging og evaluering underveis. Ved mer generelle forslag kan du invitere vedkommende til å komme med konkrete forslag som for eksempel kan innarbeides i handlingsplanen (se «oppfølging i arbeidshverdagen»).

Å følge opp på behov som meldes viser at du tar medarbeideres synspunkter og behov på alvor. Det bygger trygghet og mulighet for løpende forbedring av arbeidsmiljøet.

Karriereutvikling og kompetanseheving

Lag kompetanseplan for avdelingen din og følg opp ansattes karriereplaner. Jobb systematisk og pass på at *alle ansatte inkluderes i kompetansetiltak*. Tenk gjerne langsiktig ved å vurdere hvem som kan vokse inn i større roller gjennom kurs, mentorordning eller lederopplæring.

Nettverk og mentorordninger

Rollemodeller og mentorer kan støtte karriereutviklingen for underrepresenterte grupper.

- Dersom du er leder for unge forskere med minoritetsbakgrunn, funksjonshemming eller andre minoritetserfaringer eller bakgrunn kan du vurdere å koble de med erfarne forskere som har kunnskap og erfaring med eventuelle barrierer de møter 9
- UiO har [mentorprogram for kvinnelige postdoktorer](#).

For teknisk-administrativt ansatte kan kompetansehevende kurs være aktuelt. UiO har egne kurstilbud i tillegg til aktuelle eksterne etter- og videreutdanninger. Oppmuntre gjerne dine medarbeidere til å benytte tilbudet.

Språk

Språk er en viktig faktor i arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold. UiO har vedtatt en språkpolitikk. Det foreligger [retningslinjer for praktisering av språkkrav ved faste vitenskapelige stillinger](#). Det stilles krav til tilrettelegging for norskopplæring.

- Et viktig prinsipp for ansettelser er at det ikke stilles urimelige språkkrav utover det som er regulert av lov og retningslinjer
- UiO har gratis [norskkurs](#) for ansatte
- Vurder gjerne å tilby kurs/workshops i interkulturell kommunikasjon for team som er veldig internasjonale, slik at ansatte forstår hverandres kommunikasjonsstiler og unngår misforståelser
- Man kan også arrangere språklunsj for ansatte som lærer norsk, hvor alle snakker norsk på en enkel måte for å hjelpe kollegaer å øve

5. Å fremme minoriteter og minoritetserfaringer

I Norge utgjør norskfødte med innvandrerbakgrunn fortsatt en svært liten andel av faste vitenskapelige stillinger, til tross for høyere utdanningsdeltakelse enn befolkningen for øvrig. Medisin og helsefagene har flest norske studenter med innvandrerforeldre⁴.

Markering

Markeringer øker bevissthet og kan bidra til å redusere fremmedfrykt. UiO deltar på flere markeringer i løpet av året. Å arrangere lokale markeringer kan være en fin måte å skape samhold og solidaritet i arbeidsmiljøet.

- Marker gjerne mangfoldstemaer i løpet av året, for eksempel på nasjonale og internasjonale merkedager som samenes nasjonaldag, kvinnedagen, den internasjonale dagen mot rasediskriminering, Pride, den internasjonale dagen for funksjonshemmede m.m.
- Synliggjør mangfold på arbeidsplassen gjennom bevisst bruk av bilder og grafikk, nøkkelbånd, flagg osv. UiO har for eksempel regnbuenøkkelbånd ved Pride-måneden
- Arranger gjerne faglige lunsjer eller innlegg hvor ansatte kan dele relevante erfaringer for å fremme læring og verdsetter ulike perspektiver.

⁴ kifinfo.no – SSB

Trakassering og diskriminering

Universitetet skal være fritt for rasisme, trakassering og diskriminering. Likestillings- og diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, religion og hudfarge, og pålegger arbeidsgivere å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Som leder i offentlig sektor er det av stor betydning at du praktiserer nulltoleranse og følger opp saker systematisk⁵. Mange utenlandsfødte forskere og studenter med minoritetsbakgrunn rapporterer diskriminering⁶. Ved [UiO viser ARK undersøkelsen](#) at etnisitet/landbakgrunn er det grunnlaget som oppgis oftest som årsak når ansatte melder fra om diskriminering eller trakassering.

Forebygging

- Sørg for at alle ansatte blir kjent med UiOs retningslinjer for trakassering, varsling og konflikthåndtering ved oppstart og årlige gjennomganger.
- Synliggjør gjerne lavterskel varslingskanaler (verneombud, HR, varslingsystem) systematisk og vær klar over at terskelen for å melde fra er ofte høy⁷
- Se om det er mulig å heve kompetansen gjennom kurs om aktivitets- og redegjørelsesplikt, mangfoldsledelse og håndtering av trakassering, diskriminering og rasisme. (ldo.no; kifinfo.no)

Når noe skjer

- Ta alle signaler på alvor og bekreft raskt at saken følges opp; tilby fortrolig samtale⁸
- Informer om støtte fra HR, verneombud og Bedriftshelsetjenesten; involver relevante aktører tidlig
- Undersøk saken ryddig: kartlegg hendelsesforløp, snakk med involverte og vitner, og dokumentér.
- Iverksett midlertidige tiltak ved behov for å ivareta berørte mens saken behandles
- Konkluder og iverksett tiltak i tråd med regelverket; gi varsler tilbakemelding om at saken håndteres og om videre prosess innenfor personvern⁹

⁵ arbeidsgiver.dfo.no

⁶ Sivertsen & Johansen (2022) Studentenes helse- og trivselsundersøkelse 2022. Oslo: Studentsamskipnaden SiO; Akademiet for yngre forskere (2019). Rom for mangfold i akademia? En surveyundersøkelse om internasjonalisering, diskriminering og seksuell trakassering blant yngre forskere i Norge. Oslo: Akademiet for yngre forskere

⁷ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidstid-og-organisering/vern-mot-diskriminering/>; Bjerkebakke & Sogge (2024)

https://cms.bufdir.no/siteassets/rapporter/familievern/erfaringer_med_holdninger_til_og_kunnskap_om_seksuell_trakassering_en_omfangsundersokelse_i_den_norske_befolkningen.pdf

⁹ <https://arbeidsgiver.dfo.no/>

6. Ressurser og støtte

- **Internt ved UiO:** HR, likestillingsrådgiver, verneombud og Bedriftshelsetjenesten – rådgivning, mediering og arbeidsmiljøtiltak 11
- **Eksternt:** Likestillings- og diskrimineringsombudet (ldo.no) – veiledning/kurs om aktivitetsplikt, arbeidsliv, etnisitet, graviditet, seksuell orientering, trakassering og utenforskap.
- **Eksternt:** Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (kifinfo.no) – råd, statistikk og lederkurs i mangfoldsledelse og håndtering av trakassering.