



Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020



UiO • **Universitetet i Oslo**

HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING, KJØNNBALANSE OG MANGFOLD 2018–2020

UiOs likestillingspolitikk er forankret i «Strategi 2020». I strategiplanen er den likestillingspolitiske hovedmålsettingen formulert slik: *”Et internasjonalt ledende universitet må drive en aktiv politikk for likestilling mellom kvinner og menn, og en rekrutteringspolitikk som gir mangfold og som sikrer like rettigheter”.*

Videre definerer Strategi 2020 en viktig del av UiOs mål og profil som følger:

«Den akademiske kultur skal kjennetegnes av kritisk refleksjon, maktkritikk, debatt, fordomsfrihet og saklighet. Universitetet må derfor ha arbeids- og læringsfellesskap som er bygget på likeverd, respekt og åpenhet.»

UiOs likestillingspolitikk er konkretisert i handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Arbeidet med handlingsplanen og tiltakene er forankret i ledelsen ved UiO, og omfatter både ansatte og studenter ved universitetet.

Ledelsesansvar

Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold er et ledelsesansvar og skal løftes fram på ledermøter og i styringsdialoger med enhetene. Koordineringsgruppen for likestilling har ansvar for å løfte fram strategiske spørsmål og sørge for oppfølging av handlingsplanen igjennom blant annet å foreta prioriteringer og bringe saker opp til dekanmøtet.

Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold er viktige perspektiver som skal integreres i all lederopplæring og annet opplæringstilbud ved UiO.

Oppfølging og implementering

Denne planen skal gi retning for arbeid for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold ved UiO i perioden 2018 – 2020. Alle fakulteter, museer og sentre skal ha egne tiltaksplaner innenfor rammene av UiOs handlingsplan. Handlingsplanen og den lokale tiltaksplanen skal gjøres kjent for ansatte og studenter ved enhetene. Enhetene skal rapportere årlig på planlagte og gjennomførte tiltak, samt bruken av tildelte likestillingsmidler.

UiOs årsrapport skal inkludere rapportering på oppfølging av handlingsplanen. I løpet av 2018 skal dagens ordning med tildeling av likestillingsmidler evalueres og vurderes opp mot muligheten for å lykkes med å nå målsettingene i handlingsplanen.

Målsettinger i perioden 2018 – 2020

Det er i handlingsplanperioden prioritert følgende fire hovedmål:

- Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke
- Styrke arbeidet med mangfold ved UiO
- Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering

Trakassering aksepteres ikke og må tas svært alvorlig. Ingen på UiO, verken ansatte eller studenter, skal oppleve å bli utsatt for trakassering eller seksuell trakassering slik dette er definert i arbeidsmiljøloven¹ og likestillings og diskrimineringsloven². UiO har en plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering.

Den overordnede målsettingen for handlingsplanperioden er en økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på arbeidet med seksuell trakassering. Arbeide skal omfatte både ordinær gjennomgang av retningslinjer og varslingsrutiner, og mer holdningssskapende og forebyggende arbeid.

¹ Arbeidsmiljøloven: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

² Likestillings og diskrimineringsloven: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51?q=likestillingsloven>

| Forebygge seksuell trakassering | Ansvarlig |
|---|--|
| Gjennomgang og videreutvikling av nettinformasjon om seksuell trakassering | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |
| Sammenfatte en oversikt over saker om seksuell trakassering ved enhetene de siste 5 årene | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |
| Foreta en risikovurdering og vurdering av risikosituasjoner | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |
| Gjennomgang av retningslinjer og varslingsrutiner | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |
| Skape arenaer for å løfte tematikken og ha erfaringsdialog | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |
| Kompetanseutvikling for ledere på alle nivåer | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |
| Utarbeide en informasjons- og kompetansepakke for enhetene om håndtering av saker | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |
| Nedsette en ressursgruppe for arbeidet med å forebygge seksuell trakassering som blant annet skal: <ul style="list-style-type: none"> • Lage en langsiktigplan som gjelder både ansatte og studenter • Utarbeide tiltak med grunnlag i forskningsbaserte og erfaringsbaserte argumenter • Gjennomføre kvalitative undersøkelser med utgangspunkt i resultatene fra risikovurderingen | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |

| Forebygge trakassering | Ansvarlig |
|--|--|
| Gjennomgang og videreutvikling av nettinformasjon om trakassering | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |
| Sammenfatte en oversikt over saker om trakassering ved enhetene de siste 5 årene | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |
| Gjennomgang av retningslinjer og varslingsrutiner | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |
| Skape arenaer for å løfte tematikken og ha erfaringsdialog omkring ulike former for trakassering | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |
| Kompetanseutvikling for ledere på alle nivåer | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |
| Utarbeide en informasjons- og kompetansepakke for enhetene om håndtering av saker | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |

Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke

Likestilling dreier seg om rettferdighet, demokrati, kvalitet og kjønnsbalanse. Kvinner og menn må gis like muligheter til å delta i forskersamfunnet og forskersamfunnet har bruk for at begge kjønn deltar. Bedre kjønnsbalanse vil føre til at man i større grad reflekterer mangfoldet i befolkningen og dette vil styrke troverdigheten til forskningen. Kjønnsbalanse er altså et mål i seg selv, men også et middel for å minske indirekte diskriminering og sikre større individuell rettferdighet. Rettferdighetsprinsippet tilsier at kjønnsfordelingen på et stillingsnivå bør gjenspeiles i overgangen til det neste, mens balanseprinsippet tilsier at det underrepresenterte kjønn bør øke sin andel.

UiO har en overordnet og langsiktig ambisjon om en 50/50 fordeling av kvinner og menn ved universitetet. Likevel må det settes realistiske mål som tar utgangspunkt i dagens fordeling.

Måltall:

- Øke andel kvinner i **faste vitenskapelige** stillinger til **over 40 %** (39,2 % i 2017)
- Øke andelen kvinner i **professor** stillinger til **35 %** (31,9 % i 2017)
- Øke andel kvinner i **professor II**-stillinger til **40 %** (28,3 % i 2017)
- Øke andel kvinner i **faglige lederstillinger** til **40 %** (34,7 % i 2017)

Fakultetene og enhetene setter egne måltall jfr. lokale problemstillinger.

| Rekrutteringstiltak | Ansvarlig |
|--|--|
| For å ivareta kjønnsperspektivet ved nyrekruttering skal alle faste vitenskapelige stillinger diskuteres på lokalt ledernivå før det går til formell utlysning | Fakultetene og museene |
| For å sikre kjønnsbalansert nyrekruttering er hovedregelen at faste vitenskapelige stillinger skal lyses ut som førsteamanuensis. Ulysning av professorater og utlysninger med førsteamanuensis/professor må begrunnes særlig | Fakultetene og museene |
| Aktivt bruk av letekomiteer/søkekomiteer for å sikre kjønnsbalanse og mangfold i søkergrunnlaget og bidra til tilfanget av toppkvalitet, kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger og mangfoldet i akademien. Jfr. UiOs rekrutteringspolitikk for vitenskapelige stillinger | Fakultetene og museene |
| Arbeide for å rekruttere kvinnelige søkere til faste vitenskapelige stillinger | Fakultetene og museene |
| Arbeide for å rekruttere kvinnelige søkere til faglige lederstillinger igjennom blant annet å aktivt oppfordre kvinner til å søke og stille til valg | Universitetsledelsen/ Fakultetene og museene |
| Gjennomføre en langsiktig og målrettet bemanningsplanlegging med et helhetlig perspektiv på kjønnsbalanse og mangfold, jfr. UiOs rekrutteringspolitikk for vitenskapelige stillinger | Fakultetene og museene |
| Utvikle retningslinjer for bruk av kallelse for å sikre at kjønnsbalanse ivaretas | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |
| Ved bruk av kallelse skal det rettes særlig oppmerksomhet på kjønnsbalanse, herunder benytte muligheten til kallelse ved ansettelse av kvinner til professor II-stilling. Jfr. UiOs rekrutteringspolitikk for vitenskapelige stillinger | Fakultetene og museene |
| I større grad benytte muligheten for å ta i bruk moderat kjønnskvolteringer når to kandidater er likt eller tilnærmet likt kvalifisert | Fakultetene og museene |
| Utvikle bedre opplæring og veiledning for bedømmelseskomiteer for å bevisstgjøre medlemmene om implisitte fordommer (bias) ³ om kjønn og mangfold | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte/ Fakultetene og museene |

³ Begrepsforklaring: <http://www.businessinsider.com/cognitive-biases-that-affect-decisions-2015-8?r=US&IR=T&IR=T>

| Karrieretiltak | Ansvarlig |
|---|--|
| Identifisere hindre for likestilling for å kunne utarbeide tiltak og målrette innsatsen for å oppnå bedre kjønnsbalanse | Fakultetene og museene |
| Fortsatt lyse ut midler til kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuensis som ønsker å søke opprykk til professor | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |
| Fortsatt tilby kompetanseheving i forhold til opprykksøknad og regelverk knyttet til dette | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |
| Fortsatt tilby mentorprogram for kvinnelige postdoktorer | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |

Styrke arbeidet med mangfold ved UiO

Mangfold kan referere til en rekke faktorer som kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, seksuell orientering, sosio-økonomisk bakgrunn, alder osv. For UiO er det viktig å understreke at det skal være like muligheter til å påvirke og delta for alle – uavhengig av tilhørighet eller bakgrunn. Inkludering handler om anerkjennelse, respekt og forståelse av forskjellighet for å sikre like muligheter og rettferdig behandling, samt dra nytte av de positive effektene av et mangfoldig sammensatt universitet.

Som IA-bedrift følger UiO retningslinjene for tilrettelegging og inkluderende arbeidsliv for å sikre ivaretagelse av ansatte med midlertidig eller varig sykdom eller funksjonsnedsettelse. UiO tilrettelegger også studiesituasjonen for studenter med særskilte behov. UiO har en egen seniorpolitikk.

Den overordnede målsettingen for handlingsplanperioden er en økt bevissthet på mangfold og et økt kunnskapsgrunnlag i for å identifisere hvilke mangfoldsutfordringer UiO har, og gi retning for målrettede tiltak og aktiviteter på sikt.

| Aktivitet | Ansvarlig |
|--|--|
| Etablere et nettverk for administrative som jobber med mangfoldsrelaterte prosjekter og arbeidsområder jfr. den overordna målsettingen og som skal sikre at mangfoldstematikk løftes fram på ledelsesnivå | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |
| Fortsette satsningen på rekruttering av studenter med minoritetsbakgrunn (MIFA) | Universitetsledelsen/Avdeling for fagstøtte |
| Utvikle et bedre kunnskapsgrunnlag om ansatte og studenter med minoritetsbakgrunn | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte og Avdeling for fagstøtte |
| Tilby kompetansehevende kurs og seminarer innenfor blant annet temaene mangfoldsrekruttering, inkludering, diskriminering, interseksjonalitet ⁴ , kjønnsmangfold, mangfoldsledelse og implisitte fordommer (bias) | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |
| Delta på Oslo Pride både faglig og i paraden | Universitetsledelsen/Avdeling for personalstøtte |
| Identifisere hvilke mangfoldsutfordringer fakultetet/enheten har for å kunne utarbeide tiltak og målrette innsatsen og sikre en bevisst mangfoldsrekruttering | Fakultetene og museene |

⁴ [Definisjon](#): «analyse av gjensidig konstituering av og samvirke mellom sosiale kategorier, og av hvordan slikt samvirke gir utslag i komplekse former for maktulikhet og identitetsdannelse» (Språkrådet.no)

Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

UiO har som landets største utdanningsinstitusjon et stort samfunnsansvar, hvor både ansatte og studenter bør speile befolkningen og samfunnet vi lever i. Også universitetets egen strategi, *Strategi 2020* understreker betydningen av å møte utfordringene knyttet til studier med unormalt skjev kjønnsfordeling. Sammensatte miljøer med ulike type mennesker og erfaringstilfang kan bidra til å sikre at man undersøker og utforsker de beste og mest relevante løsningene, og til at studentene gis en kompetanse med størst mulig relevans for arbeidslivet. Det er derfor et mål med jevn kjønnsbalanse og god representasjon av begge kjønn ved alle studieprogrammer. For noen av studieprogrammene er situasjonen særlig kritisk. Kjønnsbalanse i rekrutteringsgrunnlaget er av særlig betydning innenfor helsefagene hvor man skal behandle mennesker.

| Aktivitet | Ansvarlig |
|---|---|
| Et langsiktig mål er en 40/60 fordeling ved alle studieprogrammer ved UiO. | Universitetsledelsen/Avdeling for fagstøtte/fakultetene /enhetene |
| Systematisere arbeidet med å forbedre kjønnsbalansen ved studieprogrammer der representasjonen er særlig skjev (20/80). | Universitetsledelsen/Avdeling for fagstøtte/fakultetene /enhetene |
| Bidra til å løfte problemstillinger knyttet til studieprogrammer med særlig kjønnsbalanse igjennom dialog med andre UH-institusjoner for sikre et sterkere nasjonalt trykk. | Universitetsledelsen/Avdeling for fagstøtte/fakultetene /enhetene |
| Identifisere utfordringer ved kjønns sammensetning av studentmassen og sette i verk lokale tiltak. | Fakultetene og museene |
| Sammenstille informasjon om søkergrunnlaget for å sikre et godt kunnskapsgrunnlag. Igjennom dette bistå og gi råd til fakultetene i deres arbeid med tiltak innenfor dette området. | Universitetsledelsen/Avdeling for fagstøtte |