UNIVERSITETET
I OSLO

REDEGJØRELSE FOR RESSURSGRUPPENS ARBEID

Ressursgruppe for mangfold og inkludering høsten 2022

November 2022

1 INNLEDNING

Universitetet i Oslo skal jobbe systematisk for å skape et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø, herunder tilrettelegge for større mangfold og en inkluderende kultur for studenter og ansatte (Strategi 2030). Som ett ledd i dette arbeidet har universitetsstyret vedtatt Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024 (vedtatt 4. mai 2021).

Det siste kapittelet i tiltaksplanen, «Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiO» ble vedtatt i en ufullstendig form. Her skulle det først utvikles et sterkere kunnskapsgrunnlag om mangfold og inkludering ved UiO av Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK) og så skulle UiO konkretisere tiltak etterpå. Rapporten «Mangfold og inkludering ved UiO – en forskningsrapport» (Bråten og Mikalsen, 2022) ble publisert 31. mai 2022. For å konkretisere tiltak med utgangspunkt i rapporten, oppnevnte rektor en ressursgruppe for mangfold og inkludering sommeren 2022. Gruppens oppgave var å bidra til å utvikle tiltak for økt mangfold og inkludering ved UiO i henhold til foreliggende kunnskapsgrunnlag.

Ressursgruppens forslag til tiltak i eksisterende plan er gjengitt i sin helhet i vedlegg 1. I dette dokumentet redegjør gruppen for sitt arbeid. Gruppen har hatt en nøktern tilnærming til konkretisering av tiltak i eksisterende tiltaksplan ettersom det etter revisjonsvedtak i universitetsstyret kun vil være halvannet år igjen av den vedtatte tiltaksplanen. Gruppen mener derimot at neste plan bør gjennomgå større endringer og at dette arbeidet bør starte i begynnelsen av 2024 ettersom det vil kreve god forankring i organisasjonen. Denne redegjørelsen skisserer diskusjonene og argumentene som ligger bak de forslagene gruppen har lagt frem for å øke mangfold og tilrettelegging i den eksisterende planen, og gir klare anbefalinger for arbeidet med neste tiltaksplan for likestilling, inkludering og mangfold som skal gjelde fra og med 2025.

2 GRUPPENS MANDAT OG ARBEID

2.1 MANDAT

Mandatet for ressursgruppens arbeid rettet seg mot følgende **hovedoppgaver**:

1. Ressursgruppen skal vurdere det brede kunnskapsgrunnlaget som ligger til grunn i arbeidet med utformingen av tiltak for mangfold og inkludering.

2. Ressursgruppen skal komme med forslag om konkrete tiltak som skal bidra til å oppnå større mangfold og inkluderende kultur for ansatte og studenter.

    a. Tiltakene som utvikles skal omhandle rekruttering av studenter og ansatte, kompetanseheving, karrierestøtte og kommunikasjon. De kan også omhandle flere tema dersom ressursgruppen ser det som relevant.

    b. Tiltakene skal utformes med et langsiktig perspektiv for å rekruttere og beholde mangfoldet blant studenter og ansatte.

    c. Tiltakene skal legge til rette for synergi mellom tiltak for mangfold og pågående tiltak for karrierestøtte, kompetanseheving og lederopplæring ved UiO.

Arbeidet skulle resultere i et vedlegg til eksisterende tiltaksplan for mangfold, likestilling og integrering 2021-24 som skulle sendes på høring til UiOs enheter oktober 2022. Det er viktig å merke seg at ressursgruppen ikke har hatt mandat til å vurdere øvrige tiltak i den allerede vedtatte tiltaksplanen, altså kapittelet som heter «Tiltak for å fremme kjønnsbalanse og likestilling ved UiO». Tiltakene i dette kapittelet er derfor ikke berørt av forslaget til ressursgruppen. Men gruppen er av den klare oppfatning at disse områdene må sees i større sammenheng ved neste korsvei.

2.2 MEDLEMMER

Dekanmøtet foreslo medlemmer til ressursgruppen i juni 2022, og følgende medlemmer ble formelt oppnevnt av rektor i august 2022:

- Mathilde Skoie, professor og prodekan for forskning ved Det humanistiske fakultet (leder for ressursgruppen)
- Melanie Kirmess, førsteamanuensis og prodekan for studier, Det utdanningsvitenskapelige fakultet
- Are Skeie Hermansen, førsteamanuensis og medlem av Akademiet for yngre forskere, Det samfunnsvitenskapelige fakultet
- Marthe Amundsen, seniorrådgiver og medlem av Koordineringsgruppen for likestilling, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
- Tony Sandset, forsker og medlem av Koordineringsgruppen for likestilling, Det medisinske fakultet

Ressursgruppens sekretær har vært seniorrådgiver for likestilling og mangfold Marie Johanne Talleraas i Avdeling for personalstøtte. Sekretærens rolle har vært å utvikle prosessplan for arbeidet, legge frem foreliggende kunnskapsgrunnlag for ressursgruppa og komme med forslag til tiltak som har blitt videre bearbeidet av gruppa.

2.3 MØTER I GRUPPEN OG FØRINGER FOR ARBEIDET

Gruppen har gjennomført fire møter og ett heldagsseminar mellom august og november 2022. I tillegg har gruppa kommunisert og samarbeidet om forslaget via e-post.

Ressursgruppens arbeid har vært underlagt noen føringer med tanke på hvilket nivå i organisasjonen tiltakene skal rette seg mot og budsjett. Blant annet skulle tiltakene utformes på UiO-nivå og holdes innenfor nåværende budsjettramme. Universitetsstyret tildeler årlig midler til likestillingsarbeid ved UiO. Dette utgjør ca. 6,5 NOK millioner i året. Av disse midlene fordeles om lag 4 millioner til fakulteter og museer ved UiO. Det er disse midlene som er tilgjengelig for tiltakene som utformes, og må omdisponeres hensiktsmessig gitt prioriterte satsninger for likestillingsarbeidet.

Ifølge mandatet skulle forslaget fra ressursgruppa på høring i organisasjonen. Etter revisjonsvedtak i universitetsstyret vil det kun være halvannet år igjen av selve tiltaksplanperioden. I lys av dette, og at gruppen kun foreslår et lite knippe tiltak, så foreslo ressursgruppen for rektoratet at høringsinstituttet

ikke burde brukes nå, men spares til en bredere prosess når en helt ny plan skal vedtas. Forslaget fra gruppen er derfor at forslagene heller diskuteres i egnete fora som også inkluderer studenter før behandling i universitetsstyret februar 2023.

3 RESSURSGRUPPENS VURDERINGER OG ANBEFALINGER

3.1 OM MANGFOLDSBEGREPET

Mangfoldbegrepet er bredt, og oppleves av mange som diffust. Risikoen ved å snakke om mangfold uten å videre definere hva det betyr for organisasjonen, er at ansvaret for oppfølging pulveriseres og forsvinner. I en kompleks organisasjon er det viktig å sette mål og styringsparametere for å bedre kontrollere om tiltakene gjør at vi utvikler oss i den retningen vi ønsker. UiO sitt oppdrag som et forskningsintensivt statlig breddeuniversitet er å skape mulighet for fremragende forskning, undervisning og formidling uavhengig av hvilken bakgrunn studenten eller forskeren har. Dette betyr at UiO skal ha med seg prinsipper om likestilling og mangfold inn i all sin virksomhet, nettopp for å gjøre oppdraget mulig. UiO forstår mangfold[1] som prosessen for å sikre et trygt og inkluderende arbeids- og studiested for alle, og med spesielt blikk på diskrimineringsgrunnlagene som definert i likestillings- og diskrimineringsloven.

Som arbeidsgiver og studiested skal UiO jobbe med å fremme likestilling og hindre diskriminering, trakassering og ekskludering for alle diskrimineringsgrunnlagene som er definert i lov om likestilling og forbud mot diskriminering – kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person (ldl. Kapittel 1, §1 første ledd). For å oppnå ambisjonen om å være et åpent og inkluderende universitet, er det viktig at disse grunnlagene ses i sammenheng med hverandre og ikke isolert hver for seg. Samtidig er det viktig å anerkjenne at dette er mange grunnlag, og at det er viktig å fokusere arbeidet og bevare et langsiktig perspektiv for å forhindre at gode ord blir til slett handling. UiO må prioritere hva arbeidet for inkludering skal sette søkelys på først, med bakgrunn i hva institusjonen oppfatter som mest presserende og ønskelig gitt foreliggende kunnskap og datamateriale. Det betyr ikke at øvrige diskrimineringsgrunnlag ikke er viktige eller at de ikke jobbes med. Heller betyr det at arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering må anerkjennes som en pågående prosess med konkrete målsettinger som jobbes med parallelt og som kan endre seg og utvikles underveis.

Ressursgruppen foreslår overordet at arbeidet for likestilling, inkludering og mangfold ved UiO fremover forkortes til «LIM», og at alt arbeid knyttet til likestilling, inkludering og mangfold nettopp retter seg mot alle tre begrepene samtidig. Per i dag brukes begrepene «likestilling» og «mangfold og inkludering» om hverandre, og det har skapt en forståelse for at «likestilling» først og fremst gjelder kjønn, mens «mangfold og inkludering» gjelder alle andre diskrimineringsgrunnlag. Ressursgruppen understreker behovet for å se likestilling, inkludering og mangfold som en felles prosess for

[1] slik definert i tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024.

organisasjonen, og at språk er en viktig mekanisme for dette arbeidet. Valg av begrepet «LIM» er også i tråd med hva som gjøres for øvrig i universitets- og høyskolesektoren i Norge. Begrepet er også en norsk tilpasning av den engelske betegnelsen «Diversity, Equity/Equality and Inclusion» (DEI)[2] som i økende grad er den foretrukne betegnelsen i universitetssektoren i Europa og internasjonalt.

3.2 PROBLEMFORSTÅELSE

I arbeidet med å utvikle forslag til tiltak for økt likestilling, mangfold og inkludering ved UiO har ressursgruppen tatt utgangspunkt i rapporten «Mangfold og inkludering ved UiO – en forskningsrapport» (2022), som er utarbeidet av Beret Bråten og Maja Feng Mikalsen ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK). Rapporten gir kort oppsummert en gjennomgang av forutsetningene for likestillingsarbeidet ved UiO i lys av foreliggende forskning om likestilling og mangfold i universitets- og høyskolesektoren, dokumentanalyse av UiOs handlingsplaner fra 1989 og frem til nåværende plan, samt oppsummeringer fra en ansattundersøkelse gjennomført ved UiO høsten 2021. Rapporten peker på åtte såkalte mangfoldutfordringer ved UiO og kommer med flere anbefalinger for hva som bør gjøres i videre arbeid for å trekke i retning av økt mangfold og inkludering. I tillegg til denne rapporten, har gruppen gått gjennom UiOs likestilling- og mangfoldrapport fra 2021, diskusjonsnotater fra dekanmøte våren 2021 om definisjoner av mangfoldbegrepet, referat fra tidligere møter i Forum for internasjonalisering, mangfold og inkludering om mottak av internasjonale ansatte. Til sammen peker disse kunnskapsgrunnlagene på flere utfordringer for likestilling, inkludering og mangfold ved UiO. Ressursgruppen fokuserer spesielt på utfordringene innenfor følgende områder:

1. **Ytterligere informasjonsgrunnlag**
    - UiO vet lite om demografisk sammensetting blant ansatte, spesielt knyttet til personer med innvandringsbakgrunn og sosial bakgrunn. Videre vet vi lite om hvordan disse demografiske kjennetegnene kan bidra til eller hindre likestilling ved UiO. Kjønn er en etablert parameter som vi har muligheten til å kontrollere over tid for å vurdere måloppnåelse.
    - Studentrekruttering og -frafall er skjevfordelt, men er sterk overvekt av kvinner til de fleste studier – spesielt til profesjonsutdanningene. Vi vet mindre om sammensetning hva gjelder norskfødte med innvandrerforeldre og sosial bakgrunn som rekrutteres til studier ved UiO. Videre vet vi lite om hvilke mekanismer som kan bidra til frafall underveis i studiet, eller i overgangen fra studier til en akademisk karriere, og om underrepresenterte grupper har større risiko for å enn overrepresenterte grupper.
    - Ressursgruppen ønsker derfor at det skal utvikles mer kunnskap om demografisk sammensetning blant ansatte og om studentene før neste tiltaksplanperiode.

[2] Se blant annet
- Resultater fra EUA-prosjektet INVITED (2019): https://eua.eu/resources/publications/890:diversity,-equity-and-inclusion-in-european-higher-education-institutions-results-from-the-invited-project.html
- The Guild of European Universities: https://www.the-guild.eu/publications/statements/the-guild_gender-diversity-definitions_8march2022.pdf

2. **Kompetanseheving**
    - Organiseringen av arbeid for likestilling, inkludering og mangfold ved UiO er til dels fragmentert, og det er lite kjennskap til UiOs arbeid med likestilling, mangfold og inkludering blant studenter og ansatte.
    - UiO mangler et systematisk kompetansehevingstilbud for ledere i likestillings, mangfolds og inkluderingstematikker. Kompetansehevingstilbud om likestillings-, inkluderings- og mangfoldtematikker for ansatte i FoU-stillinger og i studieveilederstillinger er også mangelfullt.
3. **Konkrete tiltak for inkludering**
    - Det er behov for å styrke innsatsen for mangfoldig studentrekruttering
    - UiO må i gjenværende periode særlig jobbe med inkludering av utenlandsfødte ansatte, som inkluderer arbeidsgivers plikt for å tilrettelegge for vellykket språkopplæring.

3.3 FORSLAG TIL TILTAK I NÅVÆRENDE TILTAKSPLANSPERIODE

Samtlige tiltak ressursgruppen foreslår berører de tre ovennevnte områdene. Ressursgruppens forslag til tiltak for mangfold og inkludering i nåværende planperiode 2021-2024 fordeler seg på følgende seks innsatsområder:

- **Informasjonsgrunnlag:** videreutvikle kunnskap om demografisk sammensetting blant ansatte og studenter for videre tiltaksutvikling.
- **Organisasjon:** styrke organiseringen av arbeidet på tvers av alle nivåer ved UiO.
- **Ledelse:** kompetanseheving av ledere, som en viktig forutsetning for styrket arbeid med likestilling, inkludering og mangfold.
- **Kompetanseheving:** innlemme likestilling, inkludering og mangfold i stort sett allerede eksisterende kompetansehevingstilbud for ansatte, og vurdere nye tilbud for noen ansattgrupper.
- **Studentrekruttering:** styrke innsats for en mer mangfoldig studentrekruttering – inkludert en evaluering av satsningen MIFA – Mangfold i fokus i akademia.
- **Inkludering:** Styrke språkopplæring og rutiner for mottak av nyansatte, spesielt fra utlandet.

Ressursgruppens forslag i sin helhet kommer frem av vedlegg 1.

Ressursgruppen har lagt seg på en nøktern linje og er seg bevisste at dette forslaget vil si at enkelte diskrimineringsgrunnlag ikke nevnes som eksplisitte innsatsområder nå, herunder religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Derfor er det viktig å fremheve at selv om disse grunnlagene ikke omhandles eksplisitt i dette forslaget, så er ikke disse ekskludert fra UiOs pågående arbeid for blant annet universell utforming og arbeid mot trakassering og diskriminering. UiO har vært opptatt av å minimere risiko for diskriminering basert på samtlige grunnlag som er gjengitt i likestillings- og diskrimineringsloven over en lengre periode, og dette er en del av den allerede vedtatte tiltaksplanen. Blant annet er det utarbeidet et omfattende varslingssystem

som kan benyttes av studenter og ansatte (Si fra-systemet/varslingsrutiner). Dette systemet er på plass for å fange opp uheldige og kritikkverdige forhold som kan oppstå i arbeids- og studiemiljøet – og spesielt kunne følge opp saker som gjelder diskriminering, trakassering og seksuell trakassering. Samtidig har UiO et pågående arbeid for å tilrettelegge det fysiske arbeids- og studiemiljøet slik at alle har tilgang til campus uavhengig av funksjonsevne (UiO masterplan for eiendom 2021, 2.10 Universell utforming). I 2022 har universitetets senter for informasjonsteknologi (USIT) satt ned en egen tjenestegruppe som bistår UiOs enheter med veiledning knyttet til universell utforming av UiOs digitale infrastruktur (UiO 2022b).

Det er viktig at tiltak er tuftet på kunnskap og forskning. Spesielt kunnskap om utvikling over tid er viktig. Det er essensielt å frembringe konkret tallfestet kunnskap om viktige overganger i en forskerkarriere, for å vurdere hvor det foreligger risiko for likestilling og mangfold. Samtidig må denne tallkunnskapen komplimenteres med kvalitativ kunnskap om holdninger, kultur og opplevelser blant ansatte og studenter, slik at vi også kan gjenkjenne interseksjonelle hensyn i arbeidet for likestilling og mangfold.

Dette anerkjente også Universitetsstyret da de i planen for 2021-24 støttet forslaget om å bestille en mangfoldrapport før man utformet ytterligere tiltak på feltet. Rapporten «mangfold og inkludering ved UiO – en forskningsrapport» (2022) gir oss innsikt i spesielt kvalitative opplevelser rundt inkludering, trakassering og opplevelse av tilhørighet ved UiO knyttet til kjønn og hvorvidt du er født i Norge eller i utlandet (forstått som internasjonalt rekrutterte forskere), og ressursgruppen har bl.a. direkte fulgt opp rapportens anbefalinger om tiltak på språk. Forfatterne av rapporten peker imidlertid selv på utfordringen med å få konkret kunnskap om forholdene blant ansatte og studenter på parametere som eksempelvis innvandringsbakgrunn, funksjonsnedsettelse og sosial bakgrunn. En av anbefalingene fra rapporten er å nettopp bestille avgrensede forskningsprosjekt som oppsøker ansatte og studenter med disse bakgrunnene.

Vi må komplimentere kunnskapen vi nå har fått i denne rapporten med mer kvantitativ informasjon som vi kan vurdere over tid. Dette gjøres systematisk for arbeid med kjønnsbalanse ved UiO, men det er også nødvendig å systematisere kunnskapen om annen demografisk sammensetning blant ansatte og studenter. Ressursgruppen foreslår derfor et eget tiltak for å innhente mer målrettet kunnskap om demografisk sammensetning blant studenter og ansatte. Dette forskningsprosjektet kan gjennomføres ved å analysere en sammenstilling av avidentifiserte data fra UiO og ulike befolkningsregistre administrert av Statistisk sentralbyrå. Da vil man få spesifikk informasjon som UiO kan benytte, sammen med annen kunnskap om ansatte og studenter, som for å iverksette tiltak som kan bidra til påvirke sammensettingen av ansatte og studenter over tid. Samtidig må UiO også jobbe for å fremdrive kunnskap om *hvorfor* den demografiske sammensettingen er som den er, eksempelvis gjennom følgeforskning om opplevelser av inkludering og tilhørighet og barrierer for dette. Ressursgruppen har i samtlige møter diskutert behovet for mer konkrete data om situasjonen for nettopp ansatte og studenter med innvandringsbakgrunn og sosial bakgrunn og at dette må sess i sammenheng med kjønn.

Å arbeide videre med å frembringe en bredere kunnskapsbase betyr ikke at UiO skal vente med å iverksette tiltak for å tiltrekke seg et større mangfold og å bli et inkluderende universitet. Ytterligere kunnskap kan innhentes samtidig som tiltak iverksettes, og ressursgruppen foreslår enkelte tiltak for å styrke rekruttering og øke kompetanse blant ansatte og ledere allerede i inneværende tiltaksplanperiode (vedlegg 1). Studentrekruttering blir nevnt spesielt i mandatet og språk fremheves i rapporten.

3.4 ANBEFALINGER FOR ARBEID MED NESTE TILTAKSPLAN FOR LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLD (LIM)

Ressursgruppen for mangfold og inkludering mener at tiltak og innsats for å øke mangfold og jobbe med kjønnsbalanse må ses i sammenheng. Den neste tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering må formes på en måte som gjør det mulig å utnytte tilgjengelig ressurser på en effektiv måte, samtidig som tiltakene må kunne monitorers og evalueres over tid, og justeres dersom det er nødvendig.

Ressursgruppens anbefaling om tiltak for nåværende planperiode (vedlegg 1) søker kun å utfylle den allerede vedtatte tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024. Det gir noen utslag i den allerede vedtatte tiltaksplanen som ressursgruppen ikke er fornøyde med, spesielt med tanke på oppdelingen av «tiltak for kjønnsbalanse og likestilling» og «tiltak for mangfold og inkludering». Ressursgruppen ønsker derfor å anbefale videre vei for arbeidet med neste planperiode, hvor ny tiltaksplan skal fungere fra og med 2025. Dette fordi arbeid med ny tiltaksplan fordrer forberedelser i god tid før planen skal vedtas. Ressursgruppen anbefaler derfor følgende arbeidsplan og investering i arbeidet med neste tiltaksplan i to steg:

1. I nåværende planperiode skal det bestilles et avgrenset forskningsprosjekt om ansatte og studenter med tall på over- og underrepresentasjon i forhold til befolkningen for øvrig langs følgende dimensjoner: utenlandsfødte og norskfødte med innvandrerbakgrunn, sosial bakgrunn og kjønn, samt eventuelle andre relevante dimensjoner, på fakultetsnivå. Dette prosjektet skal være klart i løpet av 2023, og skal berede grunnen for arbeid med tiltaksplan som bør gjøres i 2024 før ny tiltaksplan vedtas mot slutten av 2024. Dette fremkommer allerede som et eget tiltak i ressursgruppens forslag til eksisterende tiltaksplan.
2. Ressursgruppen anbefaler at neste tiltaksplan omstruktureres slik at eksisterende tiltak flyttes og nye tiltak utarbeides innenfor følgende hovedoverskrifter:
    - Organisasjon av arbeidet
    - Ledelse og ledelsesutvikling
    - Rekruttering (studenter og ansatte)
    - Personaloppfølging og kompetanseheving
    - Trygt og inkluderende arbeids- og studiemiljø
    - Synlighet og representasjon

Bakgrunnen for dette er todelt. Først handler det om en holistisk tilnærming og kravene til UiO som offentlig myndighet og arbeidsplass i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten (Lov om likestilling og diskriminering, 2017; kapittel 4). Plikten pålegger UiO å jobbe planmessig med blant annet rekruttering, lønn- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring samt tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

For det andre handler det om å se arbeidet for et mer inkluderende akademia som en prosess som starter fra bachelor- og masternivå og til professornivå. Denne prosessen må være helhetlig, og ikke vurdere kjønn som en egen prosess og alle andre demografiske kjennetegn ved siden av. Prosessen fra utdanning til vitenskapelig toppstilling er preget av kritiske overganger underveis, hvor ulike diskrimineringsgrunnlag gjør seg spesielt gjeldende i ulike overganger. Med det mener vi at tiltak må settes inn for å eksempelvis vise at en forskerkarriere er en gangbar yrkesvei for studenter med ulike kulturelle og sosiale bakgrunner, og at det rettes tiltak direkte for å øke andelen kvinner som søker om opprykk til professor. Ressursgruppen anser det som hensiktsmessig at UiO som institusjon først og fremst jobber med disse overgangene, som vil bidra til å fremme likestilling, inkludering og mangfold fremfor å definere tiltak ut ifra diskrimineringsgrunnlagene seg især. Et vedvarende ledelsesfokus er en forutsetning for å følge opp dette arbeidet, og kompetanseheving av ledere vil derfor være viktig å fokusere på.

Ressursgruppen anbefaler derfor at neste tiltaksplan utvikles med bakgrunn i en mer helhetlig strategisk beskrivelse for LIM-arbeidet ved UiO, og at hensikten med tiltakene beskrives eksplisitt. Ressursgruppen foreslår at det settes ned en arbeidsgruppe som skal utarbeide forslag til tiltaksplan som skal jobbe i 2024. Arbeidsgruppen skal bestå av representanter fra universitetsledelsen, administrasjonen, vitenskapelige ansatte og studenter. Forslaget til ny tiltaksplan skal sendes ut på høring til organisasjonen for å sikre innspill og medvirkning.

Til slutt anbefaler ressursgruppen at bruken av UiOs likestillingsmidler (potten som fordeles av universitetsstyret) gjennomgås – både den sentrale og den distribuerte potten – slik at midlene i større grad reflekterer hele spekteret av tiltak. Siden UiOs mandat for arbeid med likestilling, inkludering og mangfold er utvidet til å også inkludere inkludering og mangfold fra 2018, bør universitetsstyret også vurdere om potten til arbeidet bør økes (hovedtildelingen på 6,5 millioner har, som ressursgruppen kan se, ikke endret seg siden 2015). Bevilgningen bør fortsatt i stor grad skal fordeles til enhetene, men det bør legges sterkere føringer for bruk av midlene, og dette bør dokumenteres årlig via UiOs rapportering om likestilling, inkludering og mangfold.

VEDLEGG

Vedlegg 1 - Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021 – 2024

REFERANSER:

Bråten, B. & Mikalsen, M.F. (2022). «Mangfold og inkludering ved UiO – en forskningsrapport». Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Oslo.

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (2017). Kapittel 4: aktivt likestillingsarbeid.

UiO (2021). Masterplan for UiOs eiendommer 2021: Rom for et fremragende, grønt universitet – og kunnskapsbyen Oslo. https://www.uio.no/om/strategi/eiendommer/uio-masterplan-eiendom-2021.pdf

UiO (2022a). Mangfolds- og likestillingsrapport 2021: https://www.uio.no/om/strategi/likestilling/rapporter/likestillings-mangfolds-rapport_2021.pdf (Lest 1. november 2022).

UiO (2022b). Universell utforming av IKT ved UiO: https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/uu/ (Lest 10. november 2022).