

Til:	Fakultetsstyret
Fra:	Dekanen
Sakstype:	Personal
Saksnr:	V-sak 5
Møtedato:	19. mars 2021
Notatdato:	8. mars 2021
Saksbehandler:	GGR/AJS

Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold

Bakgrunn

Handlingsplanen var D-sak til fakultetsstyrets møte 17. desember 2020.

Handlingsplanen er forankret i UiOs Strategi2030, Årsplan UiO 2021-2023 og fakultetets årsplan 2021-2023, jfr. V-SAK 3/17.12.20. Se vedlegg for status med hensyn til likestilling og kjønnsbalanse ved fakultetet.

Alle studenter og ansatte ved fakultetet skal inkluderes i et stimulerende fagmiljø og ta del i et engasjerende, godt og trygt arbeids- og læringsmiljø som henter fram det beste hos den enkelte. Dette innebærer en aktiv politikk for likestilling og en bevisst rekrutteringspraksis.

Ansvaret for å koordinere og være pådriver for tiltakene i handlingsplanen er lagt til fakultetets likestillingsutvalg, som består av alle lederne for grunnenhetene og dekanatet. Ansvaret for iverksetting og oppfølging av lokale tiltak er lagt grunnenhetene.

Fakultetet vil komme tilbake til spørsmålet om fakultetsspesifikke tiltak for mangfold når UiO har vedtatt et tillegg om mangfold til tiltaksplanen for kjønnsbalanse og likestilling. Tiltaksplanen skal etter planen behandles av universitetsstyret i mai 2021.

Fakultetet mottok høsten 951 000 NOK fra NFR i nettverksstøtte til å fremme kjønnsbalanse i norsk forskning (BalanseHUB-midler). Prosjektet går over to år fra 2021-2022. Hovedmål er å oppnå en varig økning i kvinner i toppstillinger og forskningsledelse ved fakultetet gjennom en uttalt satsning med klart kommuniserte målsettinger og tiltak.

Delmål 1: *Kunnskapsbasert kultur- og organisasjonsutvikling på fakultetet.* Endring av kulturelle og strukturelle prosesser som er til hinder for å oppnå kjønnsbalanse blant annet gjennom utvikling av en ny handlingsplan for likestilling med et tydelig ledelsesansvar gjennom kompetanseheving og operasjonalisering av tiltak i allerede etablerte strukturer.



Delmål 2: *Karriereprogram for forskere i tidlige karrierestadier* med en egen del rettet mot kvinner i postdoktorstillinger Fakultetet vil utarbeide en helhetlig og systematisk plan for karrierestøtte for forskere i tidlige karrierestadier med en særskilt del som omhandler erfaringsbaserte og gjennomførbare strategier for at kvinnelige forskere på postdokornivå skal styrke sine muligheter for en akademisk karriere.

HANDLINGSPLAN 2020-2023

Alle fakultetets ledere skal være bevisst på likestillingsutfordringer ved egen enhet, ha eierskap til de lokale utfordringene og jobbe målrettet med relevante tiltak.

1. Fakultetet skal styrke likestillingsaspektet i ledelse og alle ledere skal gjøres kjent med fakultetets likestillingsmål. Enhetene skal ha et særlig ansvar for å utarbeide forslag til tiltak som kan fremme bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige førstestillinger tilpasset lokale behov og fagprioriteringer.
2. Fakultetet skal sørge for at lederne kjenner og følger opp fakultetets likestillingspolitikk og kjenner virkemiddelapparatet, støtteordninger etc. Alle tilsatte og studenter skal gjøres kjent med fakultetets handlingsplan og tiltak for likestilling
3. Likestillingsaspektet skal inngå rutinemessig under utarbeidelse av alle strategi- og plandokumenter, bemanningsplaner, styringsdialoger med enhetene o.l.
4. Medarbeidersamtaler skal brukes aktivt for å fremme kompetanse- og karriereutvikling og som likestillingstiltak. Enhetene skal gi alle tilsatte tilbud om medarbeidersamtaler. Instituttleder har et særlig ansvar for å følge opp at dette gjennomføres for postdoktorer og stipendiater.
5. Likestillingsaspektet skal inngå rutinemessig ved utvikling og rekruttering av ledere på alle nivåer.
6. Fakultetet skal bevisstgjøre grunnenhetslederne om betydningen av å skape et arbeidsmiljø som oppleves som trygt og attraktivt for både menn og kvinner.
7. Ledere på fakultetet skal kjenne til handlingsrommet i tilsettingsprosesser og være særlig oppmerksomme på mekanismer i slike prosesser som kan virke i kvinners disfavør.
8. Det er en lederoppgave å forebygge og reagere på alle former for trakassering. Det er naturlig å inkludere mulig historikk for trakassering som del av referansesamtaler i forbindelse med tilsettinger.

Fakultetet skal arbeide for en bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige førstestillinger og fremme en organisasjonskultur og et arbeidsmiljø som gjør at kvinner og menn gis like muligheter.

1. Førstestillinger skal som hovedregel kunngjøres som førsteamanuensisstillinger. Kunngjøring av professorstillinger skal begrunnes særskilt.
2. Ved kunngjøring av stillinger skal enheten godtgjøre at det finnes potensielle kvinnelige søkere innenfor det aktuelle fagområdet. Ved tilsetning skal det foreligge skriftlig redegjørelse for hva enheten har gjort for å rekruttere kvinner til stillingen.
3. Nytilsatte kvinnelige førsteamanuenser fra de tre enhetene med særlige utfordringer i forhold til kjønnsbalanse i professorstillinger, Økonomisk institutt, Institutt for statsvitenskap og Sosialantropologisk institutt, skal opptjene rett til å søke 12 måneder forskningstermin allerede etter tre år (deretter normal opptjening). Ordningen forutsettes finansiert av enhetene selv. Øvrige enheter kan også benytte ordningen med raskere opptjening for egne kvinnelige førsteamanuenser dersom de ønsker dette.
4. Ved kunngjøring og kallelse av professor II skal det redegjøres for rekrutteringsgrunnlaget og for hvordan tilsetningen inngår i eller bidrar til enhetens samlede plan for bedret kjønnsbalanse innenfor denne stillingskoden.
5. Fakultetet skal tilby praktiske støtte- og stimuleringsiltak som bidrar til at det faglige potensialet for vitenskapelig utvikling for kvinnelige forskere utnyttes best mulig.
6. Fakultetet skal aktivt oppfordre til deltakelse i mentorordninger for postdoktorer og stipendiater. Fakultetet skal synliggjøre kvinnelige fagpersoner som rollemodeller og praktisere en slik synliggjøring bevisst, f.eks. ved engasjement av gjesteforelesere, professor II/gjesteprofessorer, utnevning av æresdoktorer mm.
7. Fakultetet skal utrede muligheten for å ta i bruk kriterier for tilsetning og opprykk som bidrar til at kvinner som settes tilbake forskningsmessig grunnet barnefødsler/omsorgsansvar gis mulighet til å konkurrere på like vilkår, etter modell av vurdering for tildeling av ERC-stipender (18 mnd. per barn).

Fakultetet skal arbeide for en bedre kjønnsbalanse i studieprogrammer som over tid har stor overvekt av enten kvinnelige eller mannlige studenter. Det er et mål å rekruttere studenter med ulike livserfaringer på alle studieprogrammer

1. Fakultetet skal arbeide for at skolebesøksordningen inkluderer flere videregående skoler med en høy andel elever med minoritetsbakgrunn.
2. Studieprogramsider, skolebesøksordningen, fadderordningen og fakultetets Facebooksider skal gjenspeile fakultetets mangfoldige studentmasse.

3. Fakultetet skal iverksette tiltak, som for eksempel særskilte “guttedager” eller “jentedager” og målrettede informasjons- og kommunikasjonstiltak, hvis studieprogrammer over lengre tid har en overrepresentasjon av enten menn eller kvinner på 70 % eller mer.
4. Fakultetet skal arbeide for videreføring av kjønnspoeng for mannlige søkere ved opptak til profesjonsstudiet i psykologi.

Vedtaksforslag:

Fakultetsstyret godkjenner handlingsplan for likestilling 2021-2023.

Anne Julie Semb
dekan

Gudleik Grimstad
fakultetsdirektør

Vedlegg (lenker):

- [Handlingsplan for likestilling SV2012-2020](#)
- [Fakultetsstyrenotat om status for handlingsplan for likestilling, datert 6.3.2020¹](#)
- [Attraktive akademiske karrierer? Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren. NIFU rapport 2019:10](#)
- Kif-komiteen – Kvinner i forskning – [Tiltak for kjønnsbalanse](#)

¹ Merk at dette er et «styrenotat» som ble utarbeidet til et styremøte som ikke kunne avvikles grunnet koronapandemien.