



Tiltaksplan for mangfold,  
likestilling og inkludering  
2021 – 2024

## Innhold

Innledning .....	2
Organisering og oppfølging av arbeidet .....	3
Tiltak for å fremme kjønnsbalanse og likestilling ved UiO.....	4
Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiO.....	6

## Innledning

UiOs likestillingspolitikk er forankret i Strategi 2030<sup>1</sup>:

På UiO skal alle inkluderes i 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 rekrutteringspraksis som skaper mangfold og sikrer like rettigheter. UiO skal fortsette arbeidet for å redusere midlertidighet og for å videreutvikle en helhetlig personalpolitikk. UiO skal preges av kollegial medvirkning, kreativ samhandling og god ledelse.

For UiO dreier likestilling og mangfold seg om rettferdighet, demokrati, representasjon og kvalitet. Ansatte og studenter skal ha like muligheter til å delta i og påvirke universitetssamfunnet. 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. UiO vektlegger derfor en flerdimensjonal likestillingspolitikk som handler om at forholdet mellom disse faktorene kan samvirke og påvirke ansatte og studenter tilgang til og vilkår i universitetssamfunnet. Likestillingsarbeidet omhandler mer enn fravær av diskriminering. Inkludering handler om anerkjennelse, respekt og forståelse av forskjellighet for å sikre like muligheter og likeverdig behandling. UiO har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Arbeids- og studiemiljøet skal være trygt og inkluderende for alle. UiO skal fremme kulturbygging for å tiltrekke seg de beste kandidatene og dra nytte av de positive effektene av et mangfoldig sammensatt universitet.

---

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

## Organisering og oppfølging av arbeidet

Tiltaksplanen gir retning for universitetets arbeidet med mangfold og likestilling og danner utgangspunkt for universitetets oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten<sup>2</sup>.

Mangfold, likestilling, kjønnsbalanse og inkludering er et ledelsesansvar og skal settes på dagsorden ved enhetene, i ledermøter og i styringsdialog med enhetene. Lederansvaret innebærer blant annet ansvar for at likestilling og mangfoldsperspektivene følges opp knyttet til rekruttering, personaloppfølging, arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling.

Tiltaksplanen skal gjøres kjent for ansatte og studenter.

Hva	Hvordan
Lokale planer for oppfølging av tiltaksplan	Alle enheter skal ha egne planer for oppfølging av tiltaksplanen tilpasset lokale forhold og utfordringer.  UiO viderefører den økonomiske tildelingen til enhetene. Enhetene oppfordres til å sette av tilsvarende beløp til dette arbeidet.
Koordineringsgruppen for likestilling	Det skal utvikles årlige fokusområder innenfor målområdene i tiltaksplanen.  Det innføres et rullerende møteansvar, det vil si at fakultetene gis ansvar for et møte i året hvor de kan sette fokus på det de er opptatt av, synliggjøre deres lokale arbeid, samt at ledelsen/dekan deltar i møte.
Forum for internasjonalisering, mangfold og inkludering (FIMI)	Det skal løftes relevante temaer om mangfold og inkludering, og gi viktig kompetanseutvikling og erfaringsdeling som kan bidra til at relevante saker løftes i lederlinjen.
HR-ledernetverket	Det skal tas opp relevante temaer om mangfold og likestilling knyttet til HR-området.

<sup>2</sup> Lov om likestilling og forbud mot diskriminering: [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51#KAPITTEL\\_4](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51#KAPITTEL_4)

## Tiltak for å fremme kjønnsbalanse og likestilling ved UiO

Likestilling handler om rettferdig fordeling av makt, innflytelse og ressurser. For universitetet dreier det seg om lik tilgang til akademia og sørge for forskning og utdanning av høy kvalitet og relevans.

Kjønnsbalanse handler om representasjon av mennesker og perspektiver. Bedre kjønnsbalanse vil føre til at man i større grad reflekterer mangfoldet i befolkningen og dette vil styrke troverdigheten til forskningen og oppgaveløsningen ved universitetet.

UiO har en overordnet og langsiktig ambisjon om en reell og likeverdig kjønnsbalanse blant ansatte og studenter.

<b>Målområde</b>	<b>Innhold</b>	<b>Ansvar</b>
Rekruttering	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fokus på kjønnsbalanse ved rekruttering til alle stillinger.</li><li>• Måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger:<ul style="list-style-type: none"><li>- Øke andelen kvinner i professorstillinger til 40 %</li><li>- Øke andelen kvinner i faglige lederstillinger til 50 %</li><li>- Øke andelen kvinner i professor II-stillinger til 40 %</li></ul></li><li>• Hovedregel om at faste vitenskapelige stillinger lyses ut som førsteamanuensis.</li><li>• Oppfordre til bruk av søkerkomiteer for å sikre kjønnsbalanse og mangfold i søkergrunlaget.</li><li>• Benytte moderat kjønnskvolteringer der to kandidater er likt eller tilsvarende likt kvalifisert.</li><li>• Oppfordre kvinnelige kandidater til å søke faglige lederstillinger.</li></ul>	Universitetsledelsen, Avdeling for personalstøtte og enhetene ved UiO
Studentrekruttering	<ul style="list-style-type: none"><li>• Et langsiktig mål er en 40/60 fordeling ved alle studieprogrammer ved UiO.</li><li>• Systematisere arbeidet med å forbedre kjønnsbalansen ved studieprogrammer der representasjonen er særlig skjev (20/80).</li><li>• Bidra til å løfte problemstillinger knyttet til studieprogrammer med særlig kjønnsbalanse igjennom dialog med andre UH-institusjoner for sikre et sterkere nasjonalt trykk.</li></ul>	Universitetsledelsen, Avdeling for studieadministrasjon, Avdeling for kommunikasjon, samfunnskontakt og enhetene ved UiO

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Identifisere utfordringer ved kjønns sammensetning av studentmassen og sette i verk lokale tiltak.</li> </ul>	Enhetene ved UiO
Kompetanseutvikling og karrierestøtte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mangfold og likestilling er viktige perspektiver som skal integreres i all lederopplæring og annet opplæringstilbud ved UiO.</li> <li>• Øke bevisstheten om ubevisst bias.</li> <li>• Utvikle kurs i rekruttering.</li> <li>• Fortsatt tilbud om: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mentorprogram for kvinnelige postdoktorer</li> <li>○ Opprykkseminar for kvinnelige førsteamanuensis</li> <li>○ Kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuensis</li> <li>○ Kurs i håndtering og forebygging av trakassering</li> <li>○ Kurs i ROSA kompetanse om hvordan skape et trygt og inkluderende arbeidsmiljø med tanke på seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk</li> </ul> </li> </ul>	Universitetsledelsen, Avdeling for personalstøtte og enhetene ved UiO  Avdeling for personalstøtte
Kommunikasjon og arrangementer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mangfold og likestilling skal integreres i kommunikasjonsarbeidet.</li> <li>• Markere og delta på Oslo Pride.</li> <li>• Markere samenes nasjonaldag.</li> <li>• Arrangere seminar i forbindelse med 8.mars.</li> <li>• Tilby relevante seminarer som fremmer kompetanse om likestilling og mangfold.</li> <li>• Arbeide for å styrke bevisstgjøringen om kjønn- og mangfoldsperspektiver i forskning og utdanning.</li> </ul>	Universitetsledelsen, Avdeling for personalstøtte og Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt

## Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiO

Menneskene er UiOs viktigste ressurs<sup>3</sup>. UiO skal være et åpent og inkluderende universitet bygget på likeverd og respekt, og med et trygt arbeids- og læringsmiljø hvor det er rom for alle uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, seksuell orientering, sosio-økonomisk bakgrunn, alder, religion osv.

Det skal utvikles et kunnskapsgrunnlag om mangfold ved UiO som skal identifisere mangfoldsutfordringer ved universitetet og danne utgangspunkt for konkretisering av målrettede tiltak og arbeid videre. Denne delen av tiltaksplanen ferdigstilles derfor høsten 2021.

<b>Målområde</b>	<b>Innhold</b>	<b>Ansvar</b>
Mangfoldsbegrepet	Diskusjon av mangfoldsbegrepet med dekanmøte for å gi retning for det videre arbeidet med å konkretisere mangfold ved UiO.	Ledelsens strategimøte og Avdeling for personalstøtte
Kunnskapsgrunnlag	Mangfoldsrapport som danner utgangspunkt for konkretisering og tiltak for dette området utvikles våren 2021.	Senter for tverrfagligkjønnsforskning og Avdeling for personalstøtte
Studentrekruttering	Det skal lages en situasjonsanalyse for å kunne definere utfordringer, mål og tiltak.	Avdeling for studieadministrasjon og Avdeling for kommunikasjon, samfunnskontakt
Konkretisering av tiltak	Konkretisering av tiltak for å fremme mangfold og inkludering for studenter og ansatte ved UiO høsten 2021.	Ledelsens strategimøte, Ressursgruppe av dekaner og Avdeling for personalstøtte

<sup>3</sup> Strategi 2030: <https://www.uio.no/om/strategi/strategi-2030/>