



## Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved Psykologisk Institutt 2022-2025

For Universitetet i Oslo 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 blant annet referere til en rekke faktorer som kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, seksuell orientering, sosio-økonomisk bakgrunn, alder, religion og forskjellige akademiske perspektiver.

Psykologisk institutt skal rekruttere studenter og ansatte som reflekterer bredden av mangfoldet i samfunnet. Forskjellsbehandling eller trakassering på grunn av for eksempel kjønn, alder, funksjonsevne, etnisitet, religion eller seksuell orientering aksepteres ikke.

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

### Handlingsplanens overordnede mål

Psykologisk institutt skal arbeide aktivt for likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter, og hindre diskriminering.

Handlingsplanen definerer tiltak, viser til ansvar og tidsangivelser.

### Instituttet

Tiltak	Ansvarlig	Når
Likestilling, mangfold og inkludering skal være et tema i instituttets ledergruppe.	Instituttleder	Kontinuerlig
Likestilling og mangfold ved instituttet skal overvåkes innenfor alle stillingskategorier, studier og lønnsnivå og skal rapporteres til ledelsen.	HR	Årlig – fortrinnsvi januar
Det skal være rom for å diskutere tiltak som kan bidra til å fremme likestilling og inkludering, samt motvirke diskriminering i medarbeidersamtaler.	Ledere	Kontinuerlig
Psykologisk institutt skal legge til rette for kompetansebyggende tiltak som ivaretar kjønnsbalanse og mangfold i ledende stillinger.	Instituttleder	Kontinuerlig
Det forventes at ledere skal gjennomføre kurs i rekruttering, arbeidsgivers styringsrett, sykefravær, medarbeidersamtale, konflikthåndtering, håndtering og forebygging av trakassering samt innføring i likestilling og mangfoldstiltakene ved UiO, Fakultetet og Psykologisk institutt.	HR	I løpet av første år som leder



Det skal legges til rette for et felles møtepunkt med fakultet for erfaringsdeling om pågående aktivitet tilknyttet likestilling, mangfold og inkludering.	HR	Årlig – fortrinnsvis første kvartal
Handlingsplanen skal revideres.	Ledelsen	Slutten av 2025, deretter hvert fjerde år

## Studenter og utdanning

Tiltak	Ansvarlig	Når
Aktuelle tiltak for å øke mangfoldet blant studentene på alle programmene våre er bevisst bruk av rollemodeller som representerer en bredde når det gjelder kjønn og andre bakgrunnsfaktorer, i våre karriereintervjuer og markedsføringskampanjer rundt på skolene i ulike bydeler i Oslo.	Utdanningsleder	Gjennom høstsemesteret og frem til søknadsfrist hos samordna opptak
Profesjonsutdanningen skal sikre at alle studenter gjennom studiet får en kompetanse og holdninger som danner grunnlag for å gi likeverdige tjenestetilbud til alle grupper i samfunnet. I tillegg vil det være viktig at profesjonen selv har en god representativitet og til en viss grad kan speile mangfoldet i befolkningen.	Utdanningsleder Programrådet	Kontinuerlig
For å bedre kjønnsbalansen ved profesjonsstudiet ble det høsten 2019 innført ett tilleggspoeng for mannlige søkere i kvoten for førstegangsvitnemål. Høsten 2021 innvilget Kunnskapsdepartementet å utvide ordningen til også å gjelde den ordinære søkerkvoten. Ordningen vil i første omgang gjelde til og med opptaket 2023/2024. Ordningen vil så evalueres og eventuelt søkes videreført.	Instituttleder Utdanningsleder	Etter opptaket 2023/2024
Det skal nedsettes en arbeidsgruppe som ser på hvordan vi kan arbeide med rekrutteringen til profesjonsstudiet slik at vi når bredt ut og sikrer et mangfold blant studentene, både med hensyn til kjønn, men også med hensyn til etnisk, kulturell og sosioøkonomisk bakgrunn.	Utdanningsleder Programrådet	Mai 2022

## Rekruttering

Tiltak	Ansvarlig	Når
Kjønnsnøytralt og inkluderende språk skal brukes ved utlysning av alle stillinger.	HR Styret	Kontinuerlig



Oppfordre til bruk av jobbanalyse ved utforming av utlysningstekst for alle stillinger.	HR Avdelingsledere	Kontinuerlig
For å fremme likestilling og mangfold skal det før utlysning av faste vitenskapelige stillinger og lederstillinger alltid vurderes om det opprettes letekomité. Letekomiteens arbeid skal dokumenteres i ansettelsessaken.  Letekomite kan også vurderes senere i prosessen dersom det er få/ingen søkere av det underrepresenterte kjønn.	Avdelingsledere Instituttleder HR	Kontinuerlig
Sakkyndig komite for vurdering av søkere til undervisnings- og forskerstillinger skal gjøres oppmerksom på Psykologisk institutts verdier knyttet til mangfold og likestilling.	HR	Kontinuerlig
Ved rekruttering av kandidater til førstestilling skal det legges til rette for at elementer fra DORA/NORCAM benyttes.  Fokusområder: <ul style="list-style-type: none"><li>• Jobbanalyse som verktøy for å forbedre kvalifikasjonskravene i utlysningsteksten.</li><li>• Andre kvalifikasjoner skal hensyntas i rekrutteringsprosessen, og vi skal foreta en helhetsvurdering av søkerne (formelle kvalifikasjoner, inntrykkene fra intervju, prøveforelesning, personlig egnethet, referanser og kjønnsbalanse). Den enkelte akademiker forventes ikke å utmerke seg på alle områder. Det er vårt ansvar å oppnå de forventede målene gitt av regjeringen vedrørende forskning, utdanning og samhandling med samfunnet, ikke den enkelte akademiker.</li><li>• Kvalitet og eksellense skal måles gjennom bibliometriske indikatorer og andre begrunnede, relevante indikatorer på kvalitet. Det vil variere hvordan dette praktiseres i ulike fagfelt.</li><li>• Økt åpenhet for søkere gjennom tydelige kvalifikasjonskrav og hvordan disse skal vektlegges i den sakkyndige vurderingen. Rangeringen av kandidatene skal skje på grunnlag av kvalifikasjonskravene.</li></ul>	Avdelingsledere Instituttleder HR	Kontinuerlig
Komiteer for vurdering av søkere til undervisnings- og forskerstillinger skal benytte seg av maler for sakkyndig vurdering og innstilling.	HR	Kontinuerlig
Minst 1 kvalifisert søker av det underrepresenterte kjønn skal innkalles til intervju ved søknad til førstestilling.	Innstillingskomite HR	Kontinuerlig



Dersom det ikke er kvalifiserte søkere av det underrepresenterte kjønn, skal det vurderes å lyse ut stillingen på nytt.	Avdelingsledere HR	Kontinuerlig
Ved utlysning av stillinger hvor kjønnsbalansen i førstestillinger (1.am og professor) per fagavdeling er utenfor 40/60 skal moderat kjønnskvotering praktiseres.	HR Styret	Kontinuerlig
Psykologisk Institutt forplikter seg til å følge opp inkluderingsdugnaden i staten.	HR Avdelingsledere	Kontinuerlig
Psykologisk institutt skal utforske muligheten til å delta i traineeprogrammet i staten.	HR	Innen utgangen av 2025
Ved henvendelse vedrørende arbeidstrening og lærlingplass skal Psykologisk institutt vurdere om det er ressurser og kapasitet til å ta imot og følge opp kvalifiserte søkere.	HR Avdelingsledere	Kontinuerlig
Orienterer fagavdelingsledere og oppfordre til å søke om likestillingsmidler som er tilgjengelig ved UiO.	Instituttleder opp mot fakultetet	Årlig

## Karriereutvikling

Tiltak	Ansvarlig	Når
Ved utlysning av vitenskapelige stillinger skal det informeres om mulighetene for karriereutvikling ved Psykologisk institutt.	HR	Kontinuerlig
Psykologisk institutt skal aktivt jobbe med onboarding.	HR Avdelingsledere	Kontinuerlig
Nyansatte skal følges opp i prøvetiden for å inkludere og legge til rette for utvikling ved Psykologisk institutt.	Avdelingsledere Prosjektledere	De første 6 månedene etter oppstart
Ansatte skal oppfordres til å benytte seg av: <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>	Avdelingsledere	Kontinuerlig