

Til: Fakultetsstyret
Fra: Fakultetsdirektøren

Sakstype: Vedtakssak
Tilgang: Åpen
Notatdato: 10.6.2021
Møtedato: 17.6.2021

Ref.: 2021/2650
Saksbehandler: ANDERM

Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024

UiOs likestillingspolitikk er forankret i Strategi 2030:

"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"

Likestilling dreier 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, religion osv. 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 studenters 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, samt dra nytte av de positive effektene av et mangfoldig sammensatt universitet.

Lokale tiltaksplaner

Fakultetene skal ha lokale tiltaksplaner innenfor rammene av UiOs plan. Fakultetets tiltaksplan er bygget etter samme struktur som UiOs plandokument og tilpasset lokale forhold. Fakultetets tiltaksplan skal gjøres kjent for ansatte og studenter ved fakultetet. Fakultetet skal rapportere årlig på planlagte og gjennomførte tiltak, samt bruken av tildelte likestillingsmidler. UiO arbeider med mangfoldsbegrepet for å gi retning for å konkretisere det videre arbeidet med å konkretisere mangfold ved UiO. Fakultets tiltak for å fremme mangfold og inkludering vil ha UiOs arbeid med



mangfoldsbegrepet som utgangspunkt for konkretisering av tiltak på dette området. Fakultetets tiltaksplan ble drøftet i lokalt IDF 9.6.2021. Mangfold, likestilling, kjønnsbalanse og inkludering er et ledelsesansvar.

Forslag til vedtak:

Styret gir sin tilslutning til den fremlagte tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024 med de merknader som fremkom i møtet.

Med hilsen

Bård Kjos
fakultetsdirektør

Anders Moss
seksjonssjef

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Vedlegg:

1. Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024

Saksbehandler:

Anders Moss

+4722851053, *anders.moss@uv.uio.no*

Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021 – 2024 ved Det utdanningsvitenskapelige fakultet

Arbeidet er et lederansvar og bygger på UiOs likestillingspolitikk, som er forankret i UiOs til enhver tid gjeldende strategiske plan og handlingsplan for likestilling.

Organisering og oppfølging av arbeidet

Hva	Hvem
Ansvar for fakultetets likestillingsarbeid	Arbeidet er lagt hos personal og HR i tett samarbeid med dekanatet og enhetene
Koordineringsgruppen for likestilling på UiO sentralt	Fakultetet deltar i gruppen med representant fra fakultetsledelsen. I dag deltar fakultetets HR-leder
HR-ledernetverket	Fakultetets HR-leder

Tiltak for å fremme kjønnsbalanse og likestilling ved UiO

Likestilling handler om rettferdig fordeling av makt, innflytelse og ressurser. Kjønnsbalanse handler om representasjon av mennesker og perspektiver.

Målområde	Innhold	Ansvar
Rekruttering	<p>Fokus på kjønnsbalanse ved rekruttering til alle stillinger. UiOs måltall for andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger er over 40 %.</p> <p>I 2020 hadde fakultetet 66,4 % kvinnelige vitenskapelige ansatte, 50,7 % kvinnelige professorer og 74,2 % kvinnelige førsteamanuenser.</p> <p>For å øke andel kvinner i faste stillinger, er hovedregel ved UiO at faste vitenskapelige stillinger lyses ut som førsteamanuensis. Ved UV er behovet snarere å øke andelen kvinnelige professorer. Derfor vil det kunne være et virkemiddel å lyse ut stilling på professor-/førsteamanuensisnivå slik at fast ansatte kvinnelige førsteamanuenser kan søke kompetanseopptrykk, i de tilfeller der det vil kunne være hensiktsmessig.</p> <p>I 2020 hadde fakultetet 76,9 % kvinnelige stipendiater og 64,2 % kvinnelige postdoktorer.</p> <p>For å øke den framtidige andelen av mannlige fast vitenskapelige ansatte ved fakultetet, bør rekrutteringen av mannlige stipendiater og postdoktorer økes. Et virkemiddel kan være bruk</p>	Fakultetsledelsen, HR-seksjonen og institutt- og senterledere

	av søkerkomiteer for å sikre kjønnsbalanse i søkergrunnlaget.	
Studentrekruttering	<p>Et langsiktig mål er en 40/60 fordeling ved alle studieprogrammer ved UiO.</p> <p>Høsten 2020 hadde fakultetet 73 % kvinnelige studenter. Fakultetet har svært skjev kjønnsrepresentasjon på noen studieprogrammer i favør av kvinnelige studenter. Det er særlig studieprogrammene i spesialpedagogikk og pedagogikk som har en svært lav andel mannlige studenter. I 2020 på spesialpedagogikk var 92,5 % av studentene på masterprogrammet kvinner og 88 % på bachelorprogrammet. På pedagogikk var 78,9 % på masterprogrammet kvinner og 75,7 % på bachelorprogrammet.</p> <p>Fakultetet viderefører tiltak med:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fakultær skolebesøksordning • Guttedag • Mannlige rollemodeller i rekrutteringsøyemed 	Fakultetsledelsen, studieseksjonen og institutt- og senterledere
Kompetanseutvikling og karrierestøtte	<p>Likestilling er et viktig perspektiv som skal integreres i all lederopplæring og annet opplæringstilbud ved fakultetet.</p> <p>Fortsatt tilbud om og oppfordring om å søke på:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mentorprogram for kvinnelige postdoktorer • Opprykkseminar for kvinnelige førsteamanuensis • Kvalifiseringsstipend <p>Interne opprykkseminarer ved UV 1-2 ganger året (ett av disse i tilknytning til sentralt seminar)</p>	Fakultetsledelsen, HR-seksjonen
Kommunikasjon og arrangementer	Likestilling skal integreres i kommunikasjonsarbeid	Fakultetsledelsen, seksjon for forskning og kommunikasjon og institutt- og senterledere

Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiO

Arbeidet er et lederansvar og bygger på UiOs til enhver tid vedtatte mangfoldspolitikk, plandokumenter og forståelse av mangfoldsbegrepet.

Målområde	Innhold	Ansvar
Kunnskapsgrunnlag	UiOs plandokumenter mv er utgangspunkt for konkretisering og tiltak for dette området	UiO
Studentrekruttering	UiO skal lage en situasjonsanalyse for å definere utfordringer, mål og tiltak, som fakultetet vil arbeide ut ifra.	Fakultetsledelsen, studieseksjonen og seksjon for forskning og kommunikasjon og institutt- og senterledere
Konkretisering av tiltak	Konkretisering av tiltak for å fremme mangfold og inkludering for studenter og ansatte ved fakultetet høsten 2021.	Fakultetsledelsen, studieseksjonen og HR-seksjonen