

Til: MN- fakultetsstyret

Sakstype: Vedtakssak
Saksnr.: 8/19
Møtedato: 25. mars 2019
Notatdato: 14. mars 2019
Saksbehandler: Anne H. Mork

Sakstittel:
Handlingsplan for likestilling og mangfold ved MN-fakultetet 2019-2020

De viktigste problemstillingene:

MN-fakultetets Likestillingsstrategi for 2015-2020 og Handlingsplan for 2015-2016 er revidert og det foreligger nå et forslag til ny Handlingsplan for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold for perioden 2019-2020. Nytt plandokument vil erstatte tidligere Likestillingsstrategi for 2015-2020 og handlingsplan for 2015-2016. Fakultetets overordnede likestillings- og mangfoldsperspektiver er innarbeidet i Strategi for Realfag og teknologi mot 2020. I forslag til ny handlingsplan er mangfoldsperspektivet innarbeidet.

Forslag til ny handlingsplan er behandlet i likestillingsnettverket og har vært på høring på insittuttene ved MN-fakultetet med frist 21. februar 2019.

Alle innspillene er gjennomgått og de innspill som er tatt til etterretning er innarbeidet i i forslaget som nå foreligger.

Følgende plandokumenter og lovverk legger føringer på ny handlingaplan:

- UiOs strategi 2020
- MN-fakultetets Årsplan 2018-2020
- Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020 (UiO)
- MN-fakultetets Likestillingsstrategi for 2015-2020 og Handlingsplan for 2015-2016
- Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

Det vil bli gitt en presentasjon på møtet.

Vedtaksforslag:

Fakultetsstyret godkjenner forslag til ny handlingsplan for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold ved MN-fakultetet 2019-2020.

Vedlegg:

Forslag til handlingsplan for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold ved MN-fakultetet 2019-2020

Handlingsplan for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold 2019-2020



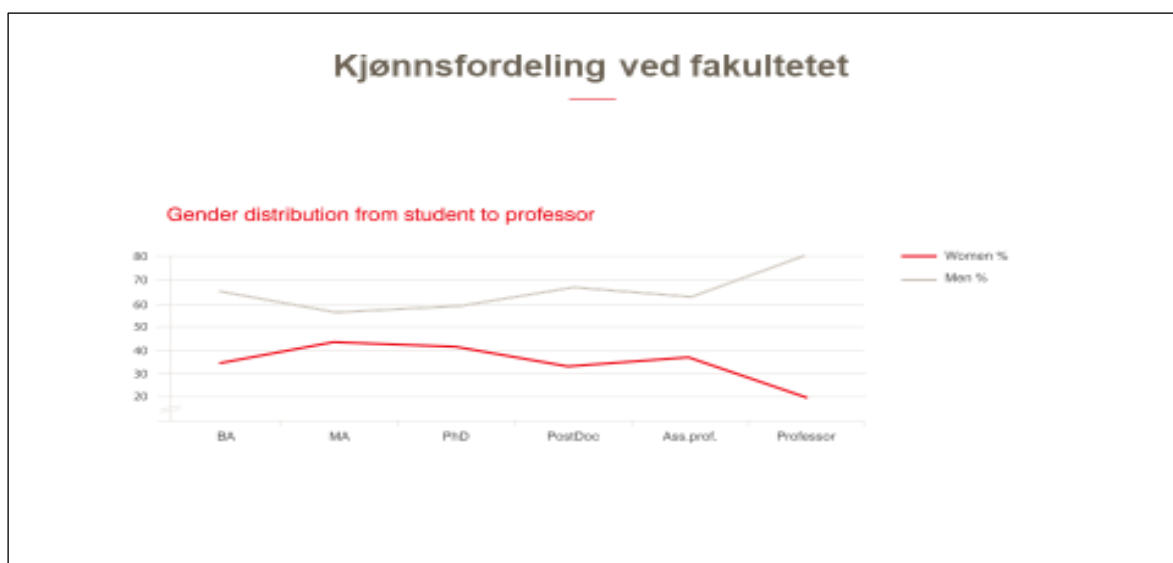
Innledning

MN-fakultetets handlingsplan for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold er forankret i Dekanatet/Fakultetsstyret. [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering](#) (likestillings- og diskrimineringsloven), [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.](#) (arbeidsmiljøloven), [UiOs Strategi 2020](#), [MN-fakultetets Strategi 2020](#)), MN-fakultetets [Årsplan 2018-2020](#) og [UiOs sentrale plan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold](#) legger føringer for MNs arbeid med kjønnsbalanse, likestilling og mangfold 2019-2020.

I MN-fakultetets strategi for 2020 heter det: «Fakultetet har utfordringer knyttet til kjønnsbalanse i faste vitenskapelige stillinger, lederstillinger og i flere studieprogrammer. Rekruttering av de beste kandidatene av begge kjønn, uavhengig av etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, sosioøkonomisk bakgrunn m.m., er viktig for å utvikle fakultetet i en bærekraftig retning og styrke vår internasjonale posisjon innen forskning, utdanning og innovasjon. Vi skal arbeide organisatorisk, strukturelt og kulturelt for å oppnå en mer balansert kjønns sammensetning blant ansatte og studenter, og sikre like muligheter og rettferdig behandling av alle. Utfordringer knyttet til mangfold skal identifiseres og løses slik at vi kan dra nytte av de positive effektene av et mangfoldig sammensatt arbeidsmiljø. Vi skal jobbe systematisk og langsiktig for en kultur blant ansatte og studenter som bygger på likeverd og gir like muligheter for alle. Dette skal reflekteres i alle prioriteringer og tiltak».

Vår visjon er at like muligheter for kvinner og menn er en normal del av forskningstilværelsen og en standard både i den formelle og den uformelle forskningsorganisasjonen. Dette omfatter kjønnsbevissthet og kjønnsperspektiv på arbeidsmiljø, fagkultur, ledelse, rekruttering og karriereutforming.

I kommende handlingsperiode er det ønskelig å involvere og ansvarliggjøre instituttene i større grad enn tidligere i arbeidet med likestilling og mangfold ved fakultetet. Det foreslås derfor en modell hvor instituttene på sikt utformer egne tiltak basert på lokale behov, i tillegg til de tiltakene som fremkommer av denne planen. Instituttene vil også ha ansvaret for å følge opp og iverksette tiltakene, og rapportere årlig til fakultetsstyret. Mal for årlig likestillingsrapportering vil bli utviklet i regi av fakultetets nye Front-prosjekt.



Ledelse: Organisasjon, struktur og kultur

Kjønnsaspektet skal vektlegges og dokumenteres som en del av alle viktige prosesser og beslutninger ved fakultetet og instituttene, inkludert:

- strategiske satsninger
- søknad om og fordeling av finansiell støtte og andre ressurser
- nominering til priser o.l.

Kjønnsbalanse, likestilling og mangfold skal inngå som en naturlig del av fakultetets og instituttens personaloppfølging og ledelse. Dette innebærer:

- likestilling og mangfold skal være et jevnlig tema i dekanat, instituttledermøter og i ledermøter ved instituttene
- likestilling og mangfold skal aktivt synliggjøres for ansatte på alle nivåer via Handlingsplan for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold
- likestilling og mangfold inkluderes i nyansattes introduksjon til instituttet og fakultetet
- leder med personalansvar skal ta opp likestilling og mangfold i medarbeidersamtaler for å sikre personlig og individuell oppfølging av den enkelte
- alle institutter skal ha spesiell oppmerksomhet rettet mot seksuell trakassering. Dette skal skje gjennom opplæring, holdningsskapende og forebyggende tiltak i regi fakultetet og ved det enkelte institutt¹: Alle institutter skal gjennomføre en risikovurdering av hvilke typer trakassering som kan forekomme, og som vil danne utgangspunkt for de forebyggende tiltak som skal utarbeides lokalt. Samtlige ledere skal ha kompetanse innen oppfølging og forebygging av trakassering.
- alle Institutter skal utarbeide årlige likestillingsrapporter etter mal fra fakultetet, som deretter styrebehandles ved det enkelte institutt og i fakultetsstyret
- fakultetet skal utarbeide nye utlysnings- og tilsettingsprosedyrer for vitenskapelige stillinger, som skal følges ved instituttene
- det skal utvikles opplæringsprogram for medlemmer av sakkyndige komitéer
- mangfoldsutfordringer skal kartlegges og tiltak iverksettes på bakgrunn av identifiserte behov

¹. Det er nulltoleranse for alle former for mobbing, trakassering og diskriminering ved UiO. Saker av slik art skal meldes til nærmeste leder eller dennes overordnede. Saker kan også varsle via varslings skjema. Se [varslingsrutiner for ansatte](#) og [varslingsrutiner for studenter](#).

Fakultetet skal tilby karriere- og lederutviklingstiltak som fremmer likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, inkludert:

- utvikle kunnskapsgrunnlaget om egen organisasjon i samarbeid med interne og eksterne enheter som har kompetanse innen likestillings- og mangfoldsfeltet
- aktivt samle inn og analysere data fra egen virksomhet, inkludert følge opp kvinneandelen på alle nivåer (student – professor), lederstillinger og i teknisk/administrative stillinger, oversikter over naturlig avgang, lønnsutvikling etc.
- videreføre FRONT-seminaret om kjønnsbalanse og likestilling rettet mot ph.d.-veiledere
- arrangere temadager for seksjonsledere
- arrangere en årlig samling for alle ledere ved fakultetet der temaet inkluderes og erfaringer deles

Økt kvinneandel i faste vitenskapelige stillinger, toppstillinger og lederstillinger

- Fakultetet skal i samarbeid med instituttene videreutvikle nettverket av kvinnelige toppforskningsledere fra FRONT-prosjektet
- Instituttene skal i større grad benytte innstegsstillinger som et virkemiddel for økt kvinneandel i faste vitenskapelige stillinger
- Alle ansatte i ph.d.-stilling, postdoktorstilling og midlertidig forskerstilling skal tilbys karriereutviklingsprogram i regi av fakultetet
- Basert på innhentet kunnskap om egen organisasjon vil fakultetet vurdere tilrettelegging for ansatte med omsorgsansvar
-

Kjønnsbalansert rekruttering av studenter

- Ved hjelp av velkomstdag, semesterstartuke og programseminarer vil fakultetet og instituttene legge ekstra vekt på å gi alle studenter en god introduksjon til studiestart
- Fakultetet skal synliggjøres på en slik måte at det fremstår som attraktivt for begge kjønn, særlig det underrepresenterte kjønn.
- Instituttene skal utvikle og etablere lokale tiltak for å oppnå bedre kjønnsbalanse blant studentene på det enkelte studieprogram. Det kan søkes om stimuleringsmidler fra fakultetet her.
- Statistikk som viser kjønnsfordeling på instituttene, bachelor- og masternivå danner grunnlag for utarbeidelse av tiltak.

Kommunikasjon og kunnskapsdeling

Fakultetet skal tydelig kommunisere likestillings- og mangfoldsarbeidet, bidra til kunnskapsdeling og økt kunnskapsutvikling på fagområdet.

- Likestillings- og mangfoldsarbeidet kommuniseres lokalt ved instituttene via ordinære linje- og ledelsesstrukturer, sentralt ved UiO via Koordineringsgruppa for likestilling, og nasjonalt via BALANSE-arenaen og faglige nettverk.
- Nasjonal og internasjonal erfaringsutveksling skal ivaretas gjennom deltagelse på konferanser, fagseminarer, besøk ved kompetanseenheter om kjønnsbalanse og likestilling samt internasjonalt samarbeid
- Websidene videreutvikles som relevant og nyttig kommunikasjonsplattform samt som en arena for erfaringsdeling.

