

Til: MN- fakultetsstyret

Sakstype: Vedtakssak
Saksnr.: 23/23
Møtedato: 19. juni 2023
Notatdato: 8. juni 2023
Saksbehandler: Anne Husby Mork

Sakstittel: Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet 2023-2027

Bakgrunn:

Alle arbeidsgivere og offentlige myndigheter skal i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten i Likestillings- og diskrimineringsloven arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Videre følger det av loven at alle offentlige virksomheter og virksomheter med mer enn 50 ansatte må følge en firestegsmodell for aktivt likestillingsarbeid. Dette innebærer at virksomheter skal kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling, identifisere årsakene, utarbeide en aktivitetsplan, samt evaluere resultatene av arbeidet. Offentlige virksomheter har videre en plikt til å årlig redegjøre for arbeidet for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering. Likestillingspolicyen skal danne grunnlaget for aktiviteter og redegjørelse for arbeidet skal være offentlig tilgjengelig.

UiOs tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024 ble vedtatt i universitetsstyret 4. mai 2021 og revidert med tiltak for mangfold og inkludering 7. februar 2023 (V-sak 4. 2023). I henhold til UiOs tiltaksplan skal alle fakulteter/enheter ved universitetet ha egne planer for oppfølging av tiltaksplanen tilpasset lokale forhold og utfordringer. Videre påpekes det at arbeidet med likestilling og mangfold ved universitetet er et ledelsesansvar og skal settes på dagsorden ved enhetene, i ledermøter og i styringsdialogen. UiO viderefører den økonomiske tildelingen til enhetene og etetene oppfordres til å sette av tilsvarende beløp til dette arbeidet.

MNs politikk for likestilling, mangfold og inkludering er forankret i Strategi 2030, Kunnskapsutvikling for en verden i endring. Politikken er fulgt opp med tiltak i Handlingsplan for likestilling og mangfold ved MN-fakultetet 2019-2020 vedtatt i fakultetsstyret 25.mars 2019 (Saksnr. 8/19). Det foreligger nå et forslag til ny handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2023-2027 som i større grad ivaretar fokus på mangfold, inkludering og et trygt arbeidsmiljø for alle ansatte og studenter i virksomheten.

Følgende lovverk og plandokumenter ligger til grunn for likestillings- og mangfoldsarbeidet ved fakultetet:

- Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (Likestillings- og diskrimineringsloven)
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (Arbeidsmiljøloven)
- Lov om universiteter og høyskoler (Universitets- og høyskoleloven)
- Tildelingsbrev fra Kunnskapsdepartementet
- UiOs tiltaksplan for likestilling og mangfold (V-sak 4.2023)
- Strategi 2030, Kunnskapsutvikling for en verden i endring
- Policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon (NFR)
- Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans

Annet kunnskapsgrunnlag som er lagt til grunn:

- FRONT-studien (2015-2023)
- Mangfold og inkludering ved UiO (STK, 2022).
- Diverse offentlige forskningsrapporter, utredninger og statistikk

Hovedproblemstillinger:

Ny handlingsplan skal erstatte *Handlingsplan for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold 2019-2020*. I ny handlingsplan er det tatt utgangspunkt i identifiserte utfordringer ved MN-fakultetet, i føringer som gis i lovverket, i styrende plandokumenter, samt i diverse kunnskapsgrunnlag, herunder FRONT-studien. Den nye handlingsplanen består av to deler. Del 1. beskriver MN-fakultetes fremtidsvisjoner, organisering og oppfølging

av arbeidet, identifiserte utfordringer og mål. Del 2 definerer tiltakene på de ulike områdene og skal revideres årlig.

Målet med handlingsplanen er å systematisere arbeidet med å fremme et likestilt, mangfoldig og inkluderende miljø for alle ansatte og studenter ved MN. Likestilling defineres bredt og betyr likeverd, like mulighetsbetingelser, og like rettigheter. Resultatet skal være beskyttelse mot diskriminering på alle grunnlag. I forslag til ny handlingsplan videreføres fokus på å fremme økt kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, spesielt vitenskapelige toppstillinger. Fokus på mangfold og et trygt og inkluderende arbeids- og studiemiljø for alle styrkes og det rettes særlig oppmerksomhet mot diskrimineringsgrunnlagene innvandrerbakgrunn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsuttrykk. Den nye handlingsplanen ivaretar et fortsatt fokus på varig kulturrendring, mangfoldsledelse, kunnskapsutvikling og kommunikasjon.

Prosess:

Planen er utarbeidet av Likestillings-, inkluderings-, og mangfoldsutvalget (LIMU). LIMU ledes av dekanen, og består av insiuttlederne, hovedtillitsvalgte, studentrepresentant, samt seksjonssjef for HR og seniorrådgiver for likestilling, mangfold og inkludering. Enhetene ved fakultetet, arbeidstakerorganisasjonene og studentene har medvirket i prosessen og kommet med innspill underveis. Forslag til handlingsplan har vært sendt på høring til fakultetets institutter/enheter, hovedtillitsvalgte og studentutvalget ved MN, og er behandlet som diskusjonssak i dekanat og som orienteringssak på IDF-møtet og i utvidet instituttleder møte.

Det vil bli gitt en presentasjon av handlingsplanen på møtet.

Vedtaksforslag: Fakultetsstyret godkjenner forslaget til ny handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet 2023-2027.

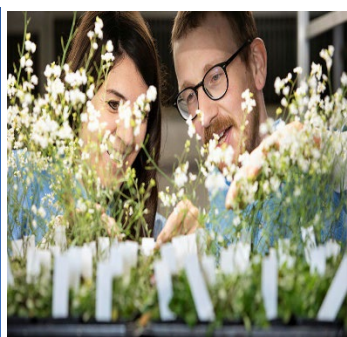
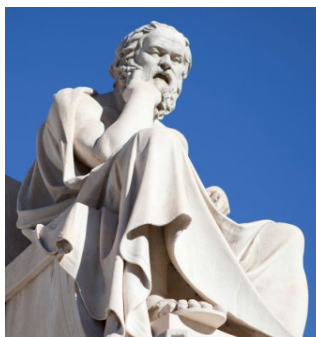
Vedlegg: Forslag til handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved MN-fakultetet 2023-2027



UNIVERSITETET
I OSLO

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering; 2023-2027



Innhold

Handlingsplanens overordnede mål	2
Organisering	2
Utvalget for likestilling, inkludering og mangfold (LIMU).....	2
Lokale ressursgrupper	2
Fokusområder på tvers av diskrimineringsgrunnlag	3
Organisasjonsutvikling og mangfoldsledelse	3
Dokumentasjon og rapportering	3
Kunnskapsutvikling og kommunikasjon	3
Likestilling mellom kjønn.....	3
Kjønnsbalanse	3
Kjønn og lønn	5
Ufrivillig deltid	7
Foreldrepermisjon.....	7
Nedsatt funksjonsevne	8
Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.....	9
Mobbing og trakassering	9

Innledning

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet forvalter en lang kunnskapstradisjon bygget på kollegiale verdier og fri, uavhengig forskning. Fakultetet driver forskning og utdanning på høyt internasjonalt nivå og har et omfattende samarbeid med eksterne aktører, både nasjonalt og internasjonalt. I 2023 har fakultetet om lag 6000 studenter, 830 doktorgradskandidater, 1100 vitenskapelig ansatte og om lag 550 ansatte i tekniske og administrative stillinger. Fakultetet består av ni institutter og en rekke ulike sentere herunder Naturfagsenteret, egendefinerte sentere, og konkurransebaserte sentere innen fremragende forskning, utdanning, og forskningsdrevet innovasjon.

Fagområdene ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet er helt sentrale for samfunnets teknologiske utvikling. Å skape et fremtidig bærekraftig samfunn forutsetter et mangfold av forskningsperspektiver, og utdanning av kandidater fra bredden av befolkningen. Fakultetet vil i denne handlingsperioden arbeide videre for å utvikle gode og mangfoldige arbeids- og studiemiljø. Dette betyr blant annet økt fokus på likestilling og mangfold i rekrutteringsprosesser og i ledelse og organisasjonsutvikling. For MN-fakultetet handler likestilling og mangfold om rettferdighet, demokrati, representasjon og kvalitet i forskning og utdanning. Alle studenter og ansatte skal ha mulighet for deltagelse og påvirkning ved fakultetet.

Til tross for mange års fokus på å øke representasjonen av kvinner i MNs fagdisipliner har fakultetet fremdeles utfordringer knyttet til kjønnsbalanse. I denne handlingsperioden skal fakultetet derfor fortsette å arbeide for å fremme kjønnsbalanse i alle fagdisipliner. I tillegg skal MN-fakultetet i inneværende handlingsperiode styrke arbeidet med å fremme kjønnsbalanse i administrative/tekniske stillinger og i studier, og jobbe aktivt med å bygge en organisasjonskultur som fremmer og anerkjenner mangfold. I praksis betyr dette å utvikle lederskap som løfter fram mangfold som en styrke. Likestillings- og mangfoldsarbeidet vil således støtte opp under MNs verdier.

I henhold til lovgivningen har fakultetet en plikt til å arbeide systematisk for å fremme like rettigheter og muligheter, og sikre at den enkelte student og ansatte ikke diskrimineres på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person. MN vil i denne planperioden følge opp dette arbeidet.

Handlingsplanens overordnede mål

MN fakultetet skal arbeide aktivt for å fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter og hindre diskriminering. MN fakultetet skal jobbe systematisk med å fremme et mangfoldig, inkluderende og trygt studie- og arbeidsmiljø.

Organisering

Denne handlingsplanen skal sikre at likestillings- og mangfoldsarbeidet ved MN-fakultetet følges opp systematisk og målrettet. Handlingsplanen består av to dokumenter. Dette dokumentet definerer status og mål for perioden vår 2023 til utgangen av 2025. Tiltak som skal gjennomføres i handlingsperioden og ansvarlige for de enkelte tiltak er definert i *Tiltaksplan for likestilling, mangfold og inkludering* (Se vedlegg). Måloppnåelse og igangsatte tiltak skal årlig rapporteres til fakultetsstyret og UiO sentralt, som så danner grunnlag for UiOs årlige rapportering til Kunnskaps-departementet. Ledere på alle nivå skal bidra til å gjøre handlingsplanen kjent for ansatte og studenter. Instituttledere har ansvar for at arbeidet følges opp i enhetene og for at det utarbeides lokale tiltaksplaner for å nå mål og intensjoner i denne handlingsplanen.

Utvalget for likestilling, inkludering og mangfold (LIMU)

Utvalget for likestilling, inkludering og mangfold skal være en pådriver og inspirator i arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering ved MN, og sikre at arbeidet følges opp i hele organisasjonen. Utvalget ledes av en av dekanene ved MN-fakultetet og består av MNs instituttledere, en representant fra arbeidstakersiden, en studentrepresentant, samt HR-leder på fakultetet. Koordineringsansvaret for utvalget er lagt til HR. ([Mandat for likestillings-, inkluderings- og mangfoldsutvalget](#))

Lokale ressursgrupper

Det anmodes om at det opprettes lokale ressursgrupper for likestilling, inkludering og mangfold ved fakultetets enheter som skal støtte instituttledelsens arbeid og

dermed være en pådriver for arbeidet i linjen. Instituttleder, vararepresentant i likestillings- og mangfoldsutvalget ved fakultetet, kontorsjefene, verneombud, representant for arbeidstakerorganisasjonene og studentene bør delta.

Føringer

- [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering](#)
- [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.](#) (Arbeidsmiljøloven)
- [Lov om universiteter og høyskoler](#) (UH-loven)
- [Tildelingsbrev KD](#)
- [UiOs tiltaksplan for likestilling og mangfold](#)
- [Strategi 2030, Kunnskapsutvikling for en verden i endring](#)
- [Policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon](#)
- [Det europeiske forskningsområdet \(ERA\)](#)

Definisjoner

Mangfold kan defineres som sammensetningen av forskjeller. Dette kan være forskjeller i, og mellom mennesker som alder, kjønn, funksjonsgrad, etnisitet, livssyn, kulturell bakgrunn, klasse, kjønnsidentitet, seksuell orientering, og forskjeller i utdanning, erfaring, kompetanse, interesser og familiesituasjon» (NS 11201:2018).

Likestilling: likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging (lovdata.no)

Trakassering: handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Kan være handlinger som gjentas over tid eller alvorlige enkelthendelser (Arbeidstilsynet.no).

Seksuell trakassering: er enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom (Arbeidstilsynet.no)

Mobbing: kan defineres som negative hendelser som systematisk og vedvarende rettes mot en og samme person, er det mobbing (Arbeidstilsynet.no)

Fokusområder på tvers av diskrimineringsgrunnlag

Organisasjonsutvikling og mangfoldsledelse

Fakultets tilnærming i arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering innebærer å sikte mot en varig kulturendring gjennom ledelse og organisasjonsutvikling, målrettede tiltak og innhenting av kunnskap. Arbeidet med mangfold, likestilling, kjønnsbalanse og inkludering er et ledelsesansvar. Dette innebærer blant annet at ledere på alle nivå i organisasjonen tar ansvar for at likestillings- og mangfoldsperspektivene følges opp i rekruttering, personaloppfølging, arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling. Utfordringer med likestilling og mangfold skal derfor stå sentralt i fakultetets lederutvikling.

Dokumentasjon og rapportering

Systematisk dokumentasjon og rapportering er nødvendig for å følge utviklingen over tid og kunne vurdere om iverksatte tiltak har ønsket effekt. Instituttene skal involveres i dette arbeidet for å skape forankring og eierskap til problemstillingene og møte den enkelte enhets særskilte utfordringer. Redegjøringsplikt følger også av [Likestillings- og diskrimineringsloven](#).

Kunnskapsutvikling og kommunikasjon

Fakultetet skal tydelig kommunisere likestillings-, inkluderings- og mangfoldsarbeidet i organisasjonen og bidra til kunnskapsdeling og økt kunnskapsutvikling på fagområdet både lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Likestilling, og mangfold skal ivaretas i profilering av fakultetet herunder i alle studieprogrammer.

Likestilling mellom kjønn

Kjønnsbalanse

Status og utfordringer:

Ledelse: Fakultetsledelsen¹ ved MN bestod i desember 2022 av 3 kvinner og 3 menn. I 2021 fikk MN sin første kvinnelige dekan. Det er kjønnsbalanse på instituttledernivå ved fakultetet, 5 kvinner og 5 menn, og det er kjønnsbalanse i Fakultetsstyret, 5 kvinner og 4 menn.

Vitenskapelige stillinger: I desember 2022² var det ansatt totalt 1503 personer i vitenskapelige³ stillinger ved MN-fakultetet hvorav 36% kvinner og 64% menn. Kjønnsbalansen øker desto høyere opp i stillingshierarkiet en kommer. Blant vitenskapelige ledere⁴ var kvinneandelen 27%, på professornivå 23,4%. Menn er overrepresentert i vitenskapelige stillinger på alle institutter bortsett fra på Farmasøytisk institutt hvor kjønnsfordelingen per desember 2022 var 68,1% kvinner og 31,9% menn.

Til tross for lav kvinneandel i vitenskapelige stillinger ved MN-fakultetet har det vært en positiv utvikling i kjønnsbalanse sett i et 10-års perspektiv, men utviklingen går svært sakte. Kvinneandelen i professorstillinger, selv med kompensasjon for endringer i rekrutteringsgrunnlaget, kan indikere at kvinner har en mer utfordrende vei mot toppen enn menn (FRONT-studien, 2021).

Teknisk administrative stillinger: I desember 2022 var det ansatt totalt 479 i teknisk administrative⁵ stillinger hvorav 50,9% kvinner og 49,1% menn. Selv om det er kjønnsbalanse når en ser på teknisk/administrativt ansatte totalt sett, er

¹ Dekan, prodekan for forskning, visedekan for utdanning, fakultetsdirektør, ass. fakultetsdirektør og leder for næringsliv og samfunnskontakt.

² Tall på kjønnsbalanse er hentet fra HR Innsikt, Likestillingsanalyse 17.03.2023.

³ Stillingskategorier under vitenskapelig ansatte er: instituttleder, professor, førsteamanuensis, forsker, førstelektor, universitetslektor, postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent

⁴ Tilsatte i vitenskapelig stilling og som er definert med lederrolle i DFØ.

⁵ Stillingskategorier under teknisk administrativt ansatte er: avdelingsdirektør, underdirektør, kontorsjef, administrasjonssjef, seksjonssjef, avdelingsleder, avdelingsingeniør, sjefingeniør, senioringeniør, overingeniør, seniorrådgiver, rådgiver, seniorkonsulent, førstekonsulent, konsulent, ledende forskningstekniker, senior forskningstekniker, forskningstekniker og lærling.

kvinner sterkt overrepresentert i teknisk administrative lederstillinger⁶, (64,5% kvinner, 35,5% menn). Videre ser vi en overrepresentasjon av kvinner i administrative stillinger og en overrepresentasjon av menn i tekniske stillinger. **Studenter:** MN-fakultetet har totalt omlag 40 % kvinnelige og 60% mannlige studenter, men kjønnsfordelingen varierer sterkt mellom institutter og studieprogrammer. Menn er overrepresentert på fem institutter⁷. Det er kjønnsbalanse på to institutter⁸, og kvinner er overrepresentert på to institutter⁹. Videre ser vi at studieprogrammer innen biovitenskap og farmasi har over 70 % kvinner, har enkelte programmer innen fysikk, matematikk og informatikk mindre enn 20 % kvinner.

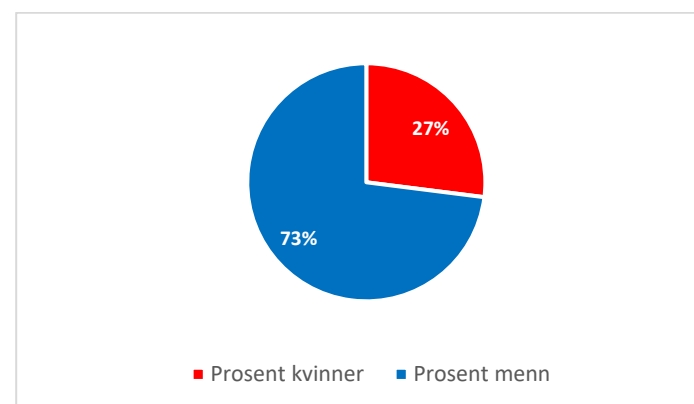
Mål:

- Like muligheter for kvinner og menn er en normal del av forskningstilværelsen og en standard både i den formelle og den uformelle forskningsorganisasjonen
- Det er en økning i andel av det underrepresenterte kjønn i faste vitenskapelige stillinger
- Alle ledergruppene ved instituttene har gjennomført lederprogrammet i FRONT med fokus på kulturendring, kjønnsnøytrale ansettelsesprosesser, hverdagsledelse og maskulin identitet og kultur
- Det etterstrebes kjønnsbalanse i teknisk/administrative stillinger på alle nivåer. Der kjønnsbalansen er under 40/60 skal det underrepresenterte kjønn skal foretrekkes hvis kandidater er likt kvalifiserte til stillingen
- Det etterstrebes kjønnsbalanse i alle studieprogrammer

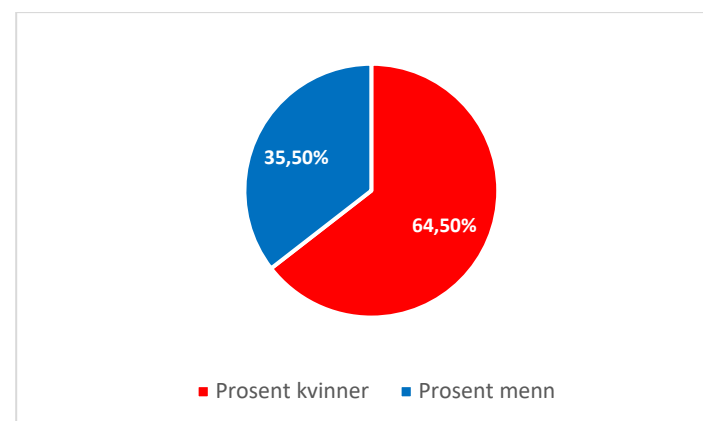
⁶ Teknisk/administrativt ansatte med definert lederrolle i DFØ, herunder kontorsjef, administrasjonssjef, avdelingsdirektør, sjefingeniør, seksjonssjef, seniorrådgiver, avdelingsleder

⁷ Fysisk institutt (25,7% kvinner, 74,3% menn) Institutt for informatikk (34,3% kvinner, 65,7% menn), Institutt for teknologisystemer (28,8% kvinner 71,2% menn), Institutt for teoretisk astrofysikk (25% kvinner og 75% menn) og Matematisk institutt (23,1% kvinner og 76,9% menn)

Fig. 1. Kjønnsfordeling i prosent, vitenskapelige ledere



Figur 2. Kjønnsfordeling i prosent, teknisk/administrative ledere



⁸ Institutt for geofag (48,9% kvinner, 51,1% menn, og Kjemisk institutt (51% kvinner og 49% menn)

⁹ Farmasøytisk institutt (73% kvinner, 27% menn) og Biovitenskap (65,2% kvinner og 35,8% menn)

Fig.3 Kjønnfordeling i prosent på stipendiat-, postdoktor-, forsker-, førsteamanuensis- og professornivå

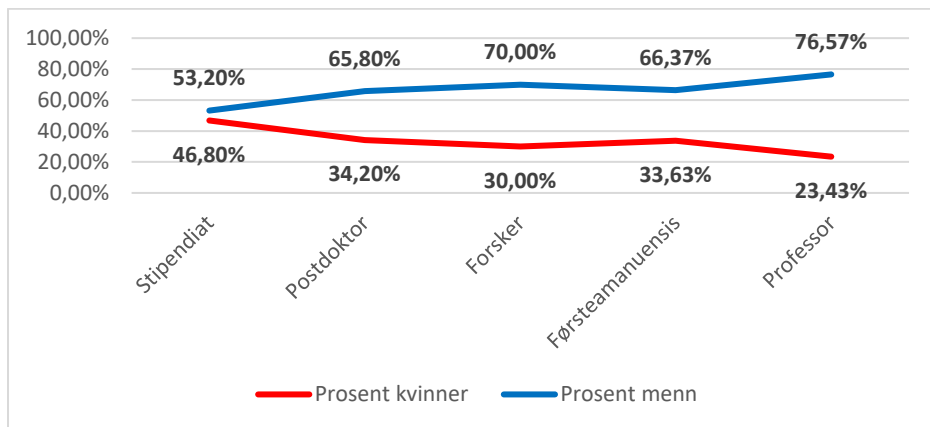
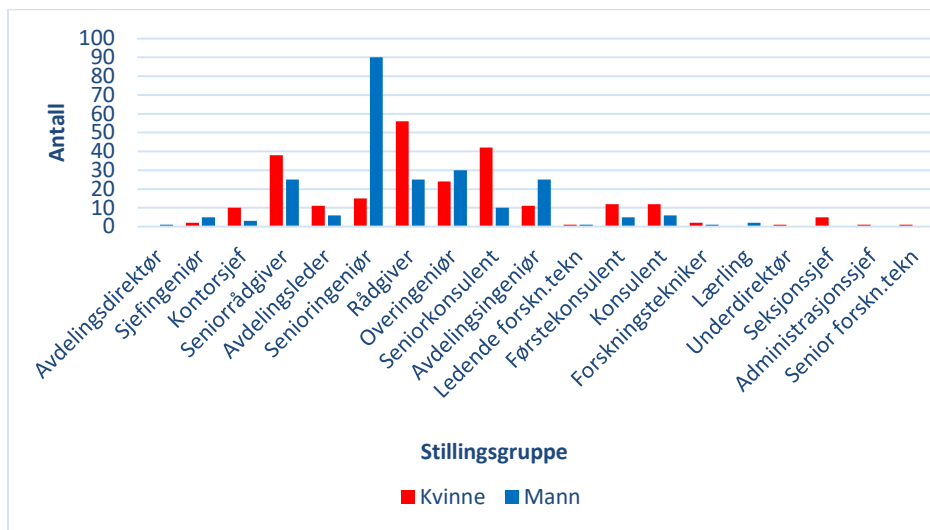


Fig.4 Antall kvinner og menn i teknisk/administrative stillinger fordelt på stillingsnivå



Kjønn og lønn

Status og utfordringer:

Per desember 2022 tjente kvinnelige ansatte ved MN-fakultetet i gjennomsnitt 94,5% av menns lønn. Dette er en reduksjon i lønnsforskjellene fra desember 2021 da kvinner tjente 93,3% av menns lønn. I teknisk/administrative stillinger tjente kvinner 96,5% av menns lønn, (en reduksjon i lønnsforskjell på 0,6% fra desember 2021). I vitenskapelige stillinger ser vi en økning i kvinners andel av menns lønn fra 92,8% til 93,7% i samme periode. MN-fakultetet har hatt, og vil fortsette å ha fokus på kjønn i alle lønnsforhandlinger og lønnsoppgjør for å sikre likestilling og lik lønn for likt arbeid.

Mål:

- Partene arbeider aktivt for å jevne ut kjønnsbetingede lønnsforskjeller både innen og mellom stillingsgrupper

Fig. 5 Gjennomsnittslønn for alle ansatte ved MN-fakultetet fordelt på kjønn

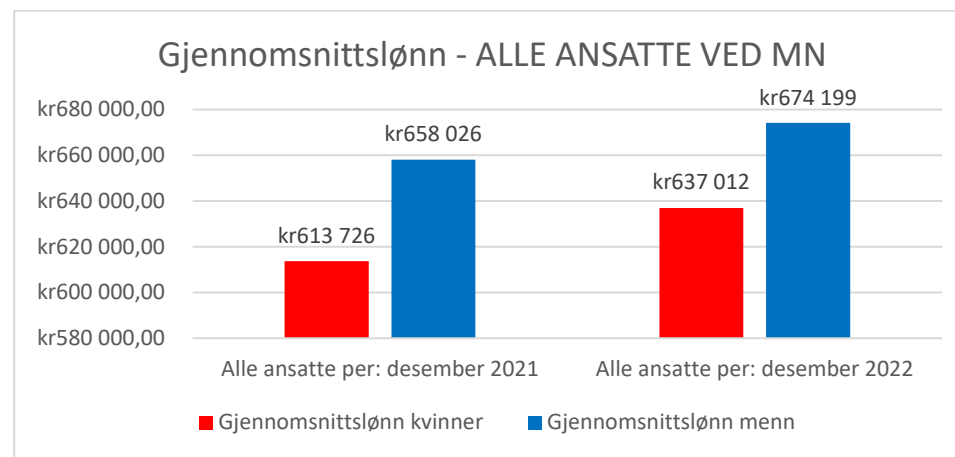


Fig. 6. Gjennomsnittslønn for kvinner og menn – Teknisk/adm. ansatte

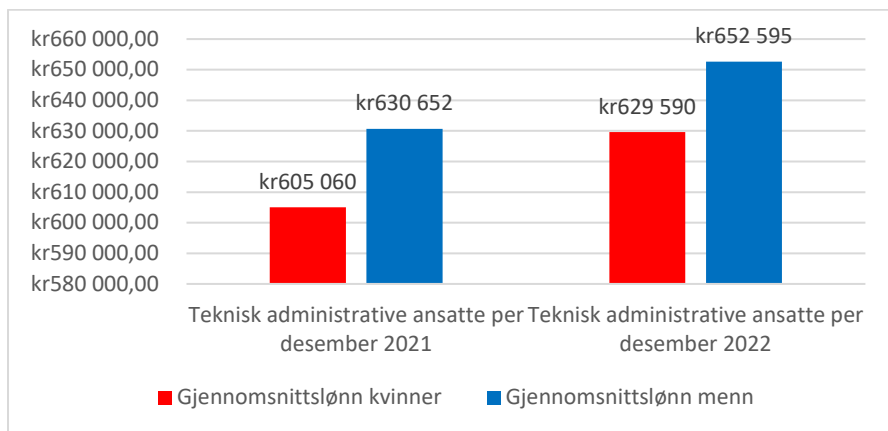


Fig. 8. Gjennomsnittslønn for kvinner og menn: Ledere vitenskapelig tilsatt

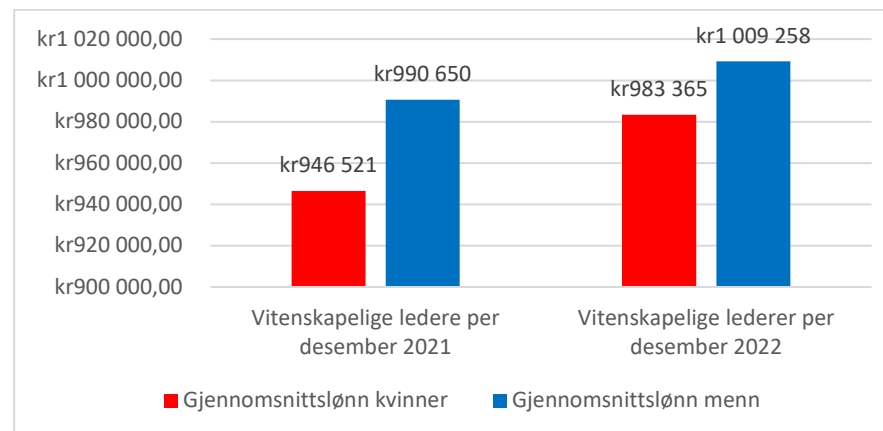


Fig. 7. Gjennomsnittslønn for kvinner og menn: Vitenskapelig tilsatte

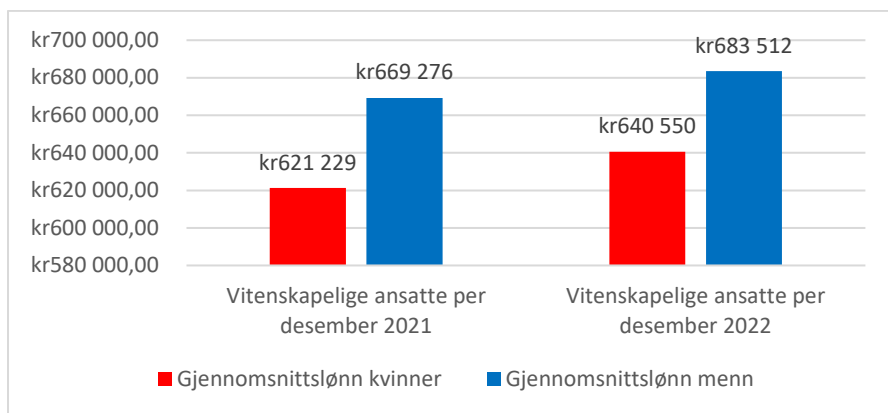
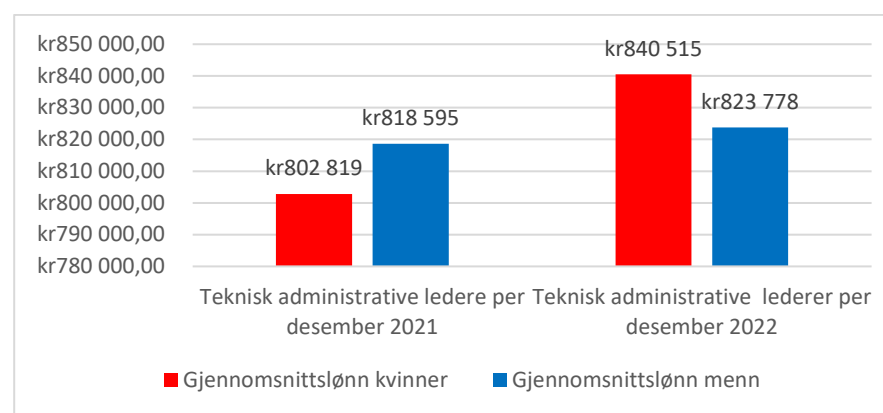


Fig. 9. Gjennomsnittslønn for kvinner og menn: Ledere teknisk/adm. ansatt



Ufrivillig deltid

Status og utfordringer:

Vi har per i dag ingen oversikt over ansatte som jobber ufrivillig deltid ved fakultetet. Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaver ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. Vi vil derfor i inneværende periode kartlegge omfanget av ufrivillig deltid og få en oversikt over ansatte som ønsker en høyere stillingsbrøk.

Mål: Omfanget av ufrivillig deltid kartlagt og fulgt opp på fakultetsnivå for å benytte kompetanse på tvers i organisasjonen.

Foreldrepermisjon

Status og utfordringer:

I 2021 var det i alt 75 ansatte som tok ut permisjon ved MN-fakultetet, herunder 35 kvinner og 40 menn. Kvinner ved fakultetet tok i gjennomsnitt ut 7,6 måneder foreldrepermisjon, menn 4,7 måneder. 30% av kvinnene og 5% av mennene rapporterer om utfordringer med å komme tilbake i jobb etter endt permisjon (Holter og Snickare, 2021).

Mål: Identifisere utfordringer og fremme tiltak som støtter karriereutvikling i forbindelse med foreldrepermisjon.

Etnisk, språklig og kulturelt mangfold

Status og utfordringer:

Innvandrerandelen¹⁰ i akademia har økt betydelig de siste 10-15 år, noe som i stor grad henger sammen med den økte internasjonaliseringen i UH-sektoren. I følge tall fra SSB utgjorde innvandrere 32% av det vitenskapelig personale i akademia i 2021. Blant forskere innenfor naturvitenskap og teknologi utgjorde personer med innvandringsbakgrunn om lag 50% samme år.

Den største gruppen med innvandrerbakgrunn ansatt i vitenskapelige stillinger ved MN-fakultetet er internasjonalt mobile forskere med høyere utdanning fra utlandet. Innvandrere med vestlig bakgrunn utgjør den største gruppen av ansatte med annen nasjonalitet enn norsk. På professornivå er andelen ansatte med norsk bakgrunn og innvandrerbakgrunn om lag 50/50, men vi ser en tydelig underrepresentasjon av ikke-vestlige innvandrere på professornivå.

Den største andelen innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn er yngre forskere, og det er en stor overvekt av menn i denne gruppen. Innvandrere, både med vestlig og ikke-vestlig bakgrunn, er overrepresentert på lavere karrieretrinn ved fakultetet, særlig på postdoktornivå. Vi har mangelfull statistikk når det gjelder etterkommere av innvandrere, men tall fra NIFU (2020), viser at etterkommere av innvandrere er underrepresentert i akademia generelt, og da særlig i stipendiatstillinger, postdoktorstillinger og i faste forskerstillinger. Vi har også mangelfullt tallgrunnlag når det gjelder ansatte med innvandrerbakgrunn i teknisk/adm. stillinger, men tall hentet fra interne rekrutteringssystemer viser 18% av alle som ble ansatt ved fakultetet i 2021 oppgav en annen nasjonalitet enn

¹⁰ Vi har lagt til grunn SSBs definisjoner av «innvandrere». SSB opererer med følgende grupper i sin mangfolds-statistikk: «Innvandrere», «norskfødte med innvandrerforeldre» og «den øvrige befolkningen». Innvandrere defineres som personer som selv er innvandret til Norge, og som er født av

utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre. Norskfødte med innvandrerforeldre er personer som er født av to utenlandsfødte foreldre og som har fire utenlandsfødte besteforeldre.

norsk i søknadsprosessene. 3,4 % med annen nasjonalitet enn norsk har en teknisk/adm. lederrolle ved MN.

I den nasjonale kartleggingen av trakassering og mobbing i akademia fremkommer det at 13% av ansatte med innvandrerbakgrunn har opplevd mobbing i akademia. I en undersøkelse utført av Akademika for yngre forskere, oppgav 25% av de yngre forskerne å ha opplevd diskriminering på arbeidsplassen grunn av sin innvandrerbakgrunn (2019). I FRONT-studien (2021) kommer det frem at 11 % av ansatte med ikke-vestlig nasjonalitet, 4 % av innvandrere med vestlig bakgrunn og 1 % av norske med innvandrerbakgrunn har opplevd rasisme ved MN-fakultetet. Mobbing, diskriminering og rasisme er altså et reelt problem som vil bli tatt på alvor og fulgt opp med tiltak.

Mål:

- Alle ansatte og studenter opplever MN-fakultetet som et trygt og inkluderende arbeids- og studiested

Nedsatt funksjonsevne

Status og utfordringer:

Personer med nedsatt funksjonsevne¹¹ er relativt lite representert i akademia både som studenter og som ansatte (Bufdir. 2020). Vi har mangelfull kunnskap om hvordan ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne opplever MN-fakultetet som arbeids- og studiested. Det er en risiko for at det er knyttet barrierer til den generelle fysiske utformingen av arbeidsplassene, studieplassene, til studiemiljøet og når det gjelder tilrettelegging for at den enkelte skal kunne fungere optimalt ut fra egne forutsetninger. MN-fakultetet legger til grunn at virksomheten skal ha mangfold i arbeidsstyrken, og nedsatt funksjonsevne inngår i denne målsetningen. I denne handlingsperioden vil vi fokusere på inkluderingsarbeid for ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne gjennom individuell tilrettelegging og ved å føre en raus personalpolitikk. MN-fakultetet forplikter seg til å følge opp regjeringens integreringsdugnad i perioden.

Mål:

- Ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne sikres tilgjengelighet og like muligheter til deltagelse og påvirkning gjennom individuell tilrettelegging, i den grad det er mulig og forsvarlig
- MN etterstreber universelt utformede løsninger innenfor økonomisk forsvarlige rammer

¹¹ Med nedsatt funksjonsevne menes tap av eller skade på en kroppsdel eller i en av kroppens funksjoner. (Kilde: Universell.no)

Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Status og utfordringer

Vi har lite kunnskap hvordan ansatte og studenter som tilskriver seg en LHBTQ+ identitet opplever MN-fakultetet som arbeids- og studiested. Det er en risiko for diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og at varslingsrutiner for trakassering og diskriminering ikke er godt nok kjent blant ansatte og studenter.

Mål: Ansatte og studenter, uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk blir rettferdig behandlet, respektert og inkludert. MN oppleves som et trygt arbeids- og studiemiljø for alle.

Mobbing og trakassering

Status og utfordringer:

1 av 5 av alle ansatte i UH sektoren rapporterer å ha opplevd mobbing og/eller trakassering på jobb, kvinner nesten dobbelt så ofte som menn (Ipsos, 2019) Mobbing og/eller trakassering går på tvers av stillingskategorier og rammer både vitenskapelig og administrativt ansatte. I SHoT-undersøkelsen (2018) ble seksuell trakassering blant studentene kartlagt. Undersøkelsen viser at problemet også er tilstede ved MN-fakultetet. Omlag fire ganger så mange kvinner som menn ved MN-fakultetet rapporterer om opplevd seksuell trakassering og det er de yngste studentene som er særlig utsatt. (Holter og Snickare, 2021) FRONT-studien viser at seksuell trakassering ikke er et isolert problem, men henger sammen med en rekke andre arbeidsmiljøvariabler (Ibid) MN vil i kommende handlingsperiode fortsette å prioritere arbeidet med å forebygge problemet og raskt og effektivt håndtere saker relatert til dette.

Mål: MN har et studie- og arbeidsmiljø fritt for mobbing og alle former for trakassering

Vedlegg: Tiltaksplan Likestilling, inkludering og mangfold

MN-fakultetet 2020-2025

Versjonshistorikk

Versjon	Revideringsdato	Beskrivelse av endring
1.0	April 2023	Første versjon

OMRÅDE	TILTAK	ANSVAR
1. Organisering, ledelse og oppfølging	1.1 Tiltak i handlingsplanen vurderes og evt. justeres årlig etter årsrapportering. Det utarbeides ny plan hvert 4.år	HR-seksjonen
	1.2 Instituttene skal utarbeide tiltaksplaner tilpasset lokale utfordringer. Det anmodes om at instituttene oppretter egne lokale ressursgrupper for likestilling, inkludering og mangfold. Instituttleder, vara for instituttleder i LIMU, kontorsjefene, representant for arbeidstakerorganisasjonene, verneombud og en representant for studentene bør delta. Det er viktig å involvere sentrene og underliggende enheter i arbeidet.	Instituttleder
	1.3 Koordinere den årlige rapporteringen på likestilling, mangfold og inkludering jf. Aktivitets og redegjørelsesplikten til UiO sentralt, samt presenterer status i relevante lederfora.	HR-seksjonen
	1.4 MN sine nettsider omhandlende likestilling, mangfold og inkludering videreutvikles med flere verktøy, statistikk, relevante forskningsartikler o.l.	HR-seksjonen
	1.5 Mangfold skal synliggjøres i vår kommunikasjon, herunder på våre websider, på sosiale plattformer o.l.	Kommunikasjonsseksjonen
	1.6 Kjønn- og mangfoldsperspektiver inkluderes i alle strategiske og personalpolitiske dokumenter der det er av relevans.	Dekanen/Instituttleder/ HR-seksjonen
2. Rekruttering ansatte og studenter	2.1 Handlingsrommet i lovverket når det gjelder rekruttering av underrepresenterte grupper skal være kjent og brukes aktivt. Interne retningslinjer skal klargjøres.	Instituttleder/HR-seksjonen
	2.2 Systematisere arbeidet med å forbedre kjønnsbalansen ved studieprogrammer der representasjonen er særlig skjev (20/80).	Studiedekanen/Instituttleder
	2.3 Iverksette tiltak for å tiltrekke et større mangfold av studenter.	Studiedekanen
	2.4 Bruke rollemodeller aktiv i rekrutteringsøymed. Representasjonen bør være bred og vise til mangfoldet av studenter på MN, f.eks. i karriereintervjuer og markedsføringskampanjer.	Studiedekanen/Studie- seksjonen/ Kommunikasjonsseksjonen

3. Personaloppfølging og karrierestøtte	3.1 Gjennomføre målgruppeundersøkelser/kartlegginger/analyser ved behov.	HR-seksjonen
	3.2 Informere om og gjøre tilgjengelig oversikt over eksisterende tilbud innen kompetanseutvikling og karrierestøtte på fakultetsnivå	HR-seksjonen
	3.3 Informere om og oppfordre til deltagelse på karriereprogrammer/kurs i regi av UiO sentralt herunder; Mentorprogram for kvinnelige postdoktorer, Opprykkseminar for kvinnelige førsteamanuensis, Kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuensis	Instituttleder/ HR
	3.4 Etablere et nytt nettverk for kvinnelige toppforskere ved MN-fakultetet	HR-seksjonen
	3.5 Gjøre tilgjengelig gode og anerkjente retningslinjer for forbedring og inkludering av kjønns- og mangfoldsperspektiver i undervisning, på tvers av fagområder	Studieseksjonen
4. Trygt og inkluderende arbeids- og studiemiljø	4.1 Gjennomføre medarbeiderundersøkelse hvert 3. år og iverksette tiltak på bakgrunn av undersøkelsen for å fremme et inkluderende arbeidsmiljø	UiO, Fakultetsledelsen/HR/ Enhetene
	4.2 Følge opp studentundersøkelsen og iverksette tiltak på bakgrunn av denne for å skape et inkluderende læringsmiljø	Studiedekanen/Studieseksjonen
	4.3 Identifisere og iverksette tiltak som er nødvendig for å innfri UiOs språkpolitiske retningslinjer	Dekanen/HR-seksjonen
	4.4 Alle aktiviteter i regi av fakultetet skal gjennomføres slik at de sikrer tilgjengelighet, og så langt det lar seg gjøre fremmer inkludering, samhold og trivsel	Alle ansatte/studenter med ansvar for arrangementer
	4.5 MNs fokus på likestilling, mangfold og inkludering presenteres for studentene ved studiestart	Instituttene/Studieseksjonen
	4.6 Delta på/arrangere ulike arrangementer som Oslo Pride, 8. mars arrangementer o.l	Kommunikasjonsseksjonen/ Studieseksjonen/HR-seksjonen/ Instituttene
5. Kompetanse, kunnskapsutvikling	5.1 Legge til rette for kompetanseheving for beslutningstakere, ansatte og studenter innenfor likestilling, mangfold og inkludering, herunder bevisstgjøring av biases, kurs i håndtering og forebygging av trakassering, diskrimineringsreglementet, ROSA kompetanse m.m	HR-seksjonen
	5.2 Delta på konferanser og fagseminarer for å oppdatere egen kompetanse og bidra til kunnskapsutvikling på fagområdet	HR-seksjonen
	5.3 Etablere/videreutvikle gode samarbeidsrelasjoner på tvers av UiOs fakulteter og med andre forskningsinstitusjoner for økt kunnskap og erfaringsdeling	Dekanat/HR-seksjonen
	5.4 Videreutvikle obligatorisk PHD-veilederseminar om kjønnsbalanse og mangfold	HR-seksjonen
	5.5 Legge til rette for opplæring i universell utforming i undervisningsmaterieill	Studieseksjonen

Rådgivere i fakultetsadministrasjonen vil bistå instituttene ved behov.

Ta gjerne kontakt med Marthe Amundsen, seniorrådgiver HR (marthe.amundsen@mn.uio.no) eller Anne Mork, seniorrådgiver HR (a.o.h.mork@mn.uio.no)