

Handlingsplan for likestilling og mangfold ved Det humanistiske fakultet 2024-2030

Visjon

Mangfold er en ressurs og en styrke for Det humanistiske fakultet (HF). En ansatt- og studentgruppe med sammensatt bakgrunn er riktig og viktig for kvaliteten på arbeidet som gjøres ved fakultetet.

- HF ser hele mennesket og er opptatt av menneskeverd. Fakultetet erkjenner at det i noen sammenhenger er behov for et ekstra fokus på enkelte grupper.
- HF skal være et sted med ytringsfrihet.
- HF skal ha et godt og inkluderende sosialt miljø for alle.
- Arbeid med likestilling og mangfold skal være forankret på alle nivåer i organisasjonen.

HF ønsker å fremme likestilling og hindre diskriminering på bakgrunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, sosial bakgrunn, alder, graviditet, permisjon ved fødsel, adopsjon og omsorgsoppgaver, jf. Likestillings- og diskrimineringsloven. Det samme gjelder andre vesentlige forhold ved en person og kombinasjoner av grunnlagene som er nevnt over. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk jf. samme lov.

Fakultetet ønsker å tiltrekke seg et større mangfold slik at ansatte og studenter i større grad gjenspeiler samfunnet. For å oppnå likestilling og mangfold er det viktig å sikre at ansatte og studenter ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig adferd.

Alle ledere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og jobbe for økt mangfold på fakultetet. Alle ansatte og studenter skal gjøres kjent med fakultetets ambisjon og praktisere disse holdningene internt og utad.

Definisjoner

Med **likestilling** menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging, og at ingen utsettes for diskriminering.

Med **mangfold** mener vi samfunnsmessig representativitet.

Likestillings- og diskrimineringsloven definerer **trakassering** som handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Lovverket forbyr trakassering på arbeidsplasser og i utdanningsinstitusjoner.

Handlingsplan med tiltak i perioden 2024-2030

HF skal være et sted der alle kan føle seg hjemme, og der alle studenter og ansatte får de samme mulighetene til å ta en utdanning eller fremme sin karriere. Det er summen av studenter og ansatte som er fakultetet. Ansvar for å være inkluderende faller derfor på alle. Det stopper ikke ved det formelle, men er noe alle tar med seg inn i det faglig-sosiale fellesskapet. HF skal være et raust sted der det er rom for ytring og faglige diskusjoner.

Fakultetet ønsker hovedsakelig å videreføre planen fra 2020-2023, med noen justeringer. På noen felter er vi kommet godt i gang, mens på andre felter tar det lang tid å se resultater. Tiltakene er såpass generiske at de kan videreføres i et lengre perspektiv.

Fakultetet har valgt ut noen tiltakspunkter for perioden 2024-2030:

1) Større mangfold blant studentene

HF's studentgruppe skal speile det samfunnet og den byen vi er en del av. HF ønsker et større mangfold blant dem som starter på fakultetet og at alle skal føle at de har en plass her. Fakultetet skal rekruttere mer strategisk for å nå ut til flere, og skal jobbe bevisst for at studenter fra minoritetsgrupper og underrepresentert sosial bakgrunn fullfører studiet. Fakultetet har et ansvar for at arbeidslivet får arbeidstakere med ulik bakgrunn. Mangfold blant HF's kandidater er også viktig for skolen, som er den fremtidige arbeidsplassen til mange av studentene.

Tiltak

- Alle ansatte som møter studenter, skal vise inkluderende og saklige holdninger.
- Studienes arbeidslivsrelevans skal synliggjøres bedre for å tiltrekke søkere som ellers ikke vurderer humaniora.
- Bildebruk og tekst på nettsidene skal speile det mangfoldet fakultetet ønsker å ha.
- Skolebesøkere og faddere skal ha en mer variert bakgrunn for å være mer representativ for befolkningen i samfunnet omkring oss.
- Ressurser for tilgjengelighet og tilrettelegging gjøres bedre kjent, særlig blant faglærerne.
- Fakultetet skal hente kompetanse fra og knytte seg til nettverk om likestilling og mangfold ved UiO.
- Instituttene skal jobbe for at flere HF-studenter benytter seg av norsk akademisk skrivekurs.
- Fakultetet skal styrke mangfoldsopplæringen av studie- og programkonsulenter.
- Lage rekrutteringskampanje med sikte på å få større mangfold i samarbeid med fagene.

2) Større mangfold blant ansatte

Alle som er ansatt på HF hører til her, og skal møtes med respekt. For at ansatte skal kunne oppfylle sitt potensial må de være trygge, bli lyttet til, tatt på alvor og inkludert.

En variert ansattgruppe, både med hensyn til bakgrunn og fag, er en betingelse for at fakultetet skal levere forskning på høyt internasjonalt nivå og bidra til å løse de store samfunnsutfordringene.

Det skal bli mer mangfold i alle stillingskategorier. Det må gjenspeiles i stillingsutlysninger og i hele ansettelsesprosessen både for faglige og administrative stillinger. Det er også viktig at fakultetets mangfold blir gjenspeilet i lederlinjen og demokratiske organ.

HF skal jobbe for at det skal være en andel på minst 40 % av de underrepresenterte kjønn i alle stillingskategorier, og ved nyansettelser. Fakultetet skal ha et særlig fokus på dette når professorer og ledere ansettes, i ansettelse i administrative stillinger, og ved ansettelse i større fagmiljøer med særlig skjev kjønnsbalanse.

Tiltak for mer variert rekruttering

- HF skal fremstå som mer mangfoldig på fakultetets nettsider, i kontakt med samfunnet, på representasjonsoppdrag og så videre.
- Alle utlysningstekster til administrative stillinger skal gjennomgås, særlig med tanke på bruk av språk og bilder, for å rekruttere bredere.
- Stillinger som kan lyses ut som enten førsteamanuensis eller professor skal lyses ut som førsteamanuensis for å få flere kvinnelige søkere.
- Det må bli større bevissthet om hvem som rekrutteres til ulike komiteer.
- Flaskehals for ulike grupper i ansettelses- og opprykksprosesser skal identifiseres.
- Intervjuarbeidet er også en del av integrasjonsarbeidet av potensielle nye ansatte. Arbeidsgiver må være tydelig med å tidlig avklare forventninger og behov.

Tiltak for å inkludere og beholde ansatte med variert bakgrunn

- Lederopplæring skal ha et forsterket fokus på mangfoldsledelse. Alle lederteam skal gjennomføre kurs i mangfoldsledelse.
- Fakultetet skal gjennomføre temamøter for nytilsatte.
- Sosiale arrangementer skal i størst mulig grad legges opp slik at alle føler seg ivaretatt og inkludert.
- En faglig mentorordning for alle som ønsker det skal etableres på alle enheter.
- Fakultet inviterer alle nye fast vitenskapelige ansatte til et års mentorprogram sammen med sine mentorer. I programmet inngår tematiske samlinger som bl.a. organisasjon og rammeverk for undervisning.
- Alle nye ansatte får et informasjonshefte (på papir og digitalt) med relevant informasjon om UiO ved oppstart.
- Enhetene skal sørge for at alle nyansatte har en fadder eller inngår i en fadderordning. Fadder eller fadderordning skal sørge for praktisk tilrettelegging og for at den nyansatte inkluderes i det kollegiale fellesskapet. Ordningen skal inkludere praktisk språktrening/språktandem/språkvenn når det er relevant.
- Å mestre språk er en nøkkel til inkludering. Instituttene skal legge til rette for at internasjonalt ansatte lærer seg norsk, og det skal lages en individuell plan mellom instituttet og den ansatte.
- Fakultetet tilbyr skreddersydde norskkurs for å øve på å undervise/diskutere aktuelle problemstillinger.
- Fakultetet praktiserer parallellspråklighet. Norsk når du kan og engelsk når du må.
- Ansatte skal være bevisst på mangfold i arbeidsprosesser som krever samarbeid, særlig der det nedsettes arbeidsgrupper (både formelle og uformelle).
- Skriveverksteder for kvinner i mannsdominerte fag.

- Ledere må legge praktisk til rette for kvinner som vil fokusere på opprykk.
- Kurs i «lyst på ledelse» med fokus på å rekruttere et større mangfold av ansatte til lederstillinger; særlig de underrepresenterte kjønn og ansatte med internasjonal bakgrunn.
- Viktig informasjon skal være tilgjengelig på engelsk.

3) Likestillingstiltak for pensum og læringskrav

Pensumet som brukes i HF's studieprogrammer skal så langt som mulig reflektere fakultetets mål om likestilling og mangfold.

Tiltak

- Lærerkollegiet på hvert program skal gjøre en fagkritisk gjennomgang av eksisterende pensum for å se om det på en faglig forsvarlig måte ivaretar viktige relevante faglige aspekter i et mangfoldsperspektiv.
- En slik fagkritisk gjennomgang skal gjøres hver gang et emne revideres.
- Mangfoldsperspektiv integreres i forskning og undervisning.
- Studiedekan følger opp enhetene i studiekvalitetssamtaler og i styringsdialoger.

4) Økt innsats for å forebygge trakassering, med hovedvekt på seksuell trakassering

Arbeids- og studentmiljøet ved HF skal være trygt og inkluderende. Alle har et ansvar for å bidra til en god yringskultur. Trakassering skal ikke forekomme.

Ansatte og studenter skal være bevisste i sosiale situasjoner hvor maktbalansen mellom aktørene er skjev, både formelt og uformelt, slik at makten ikke utnyttes. Berøringer, oppførsel og intim språkbruk som kan oppleves som seksuelt krenkende skal ikke forekomme. Det skal rettes særskilt oppmerksomhet mot situasjoner der det er større risiko for trakassering, som på arrangementer med alkoholserving, på reiser, i fadderordningen med mer.

HF skal ha en åpen tilbakemeldingskultur når det gjelder språkbruk og adferd.

Tiltak

- Fakultetet skal gjennomgå veilederrollen og veileders ansvar i møte med studenter og stipendiater.
- Fakultetet skal gjøre varslingsystemene ved UiO bedre kjent blant ansatte og studenter, og bygge en kultur som gjør at det er trygt å varsle. Gjøres i oppstartssamtale og mentorprogram.
- Kurs i veiledningsetikk for veiledere.
- Årlige veilederseminarer på enhetene.
- HR gir tett bistand til ledelsen og skal kontaktes i vanskelige saker.
- Ledelse på alle nivåer skal sørge for at [UiOs retningslinjer mot trakassering](#) er kjent blant alle ansatte og studenter.
- Leder plikter umiddelbart å følge opp alle saker hen blir kjent med, og søke bistand fra fakultetet ved behov.

5) Lederansvar

- Arbeid med likestilling og mangfold er særlig et lederansvar. Ledere skal rapportere på enhetens arbeid for å fremme likestilling og mangfold til dekanen i årlig styringsdialog. Det skal også rapporteres på bruk av likestillings- og mangfoldsmidler.
- Likestilling og mangfold må jevnlig opp i ulike fora og i lederopplæring. Hvordan mangfoldsperspektivet sikres i ansettelsesprosesser må inkluderes i opplæringen av ledere.
- Fakultetet skal gjennomføre lederteamseminar hvor enhetene skal foreta en risikokartlegging og lage tiltak mot trakassering, herunder seksuell trakassering. Tiltak og tidsplan skal rapporteres til lokalt arbeidsmiljøutvalg, samt at temaet følges opp på instituttleder møter hvert halvår.
- Denne handlingsplanens visjon og tiltakspunkter skal gjenspeiles i fakultetets og instituttens årsplaner og strategidokumenter.