

# Forslag til handlingsplan for likestilling og mangfold ved HF for perioden 2020-2023

## Visjon for Det humanistiske fakultet

- Arbeid med likestilling og mangfold skal være forankret på alle nivåer i hele organisasjonen.
- Ansvarer går fra ledernivået og ned til den enkelte ansatte og student.
- HF ser hele mennesket og er opptatt av menneskeverd. Samtidig trenger noen grupper mer fokus i enkelte sammenhenger.
- Mangfold på HF er en ressurs, som gjør fakultetet bedre. Å ha en ansatt- og studentgruppe med ulike bakgrunn er ikke bare moralsk riktig, men også viktig for kvaliteten på arbeidet som gjøres ved universitetet.
- HF skal være et sted med ytringsfrihet, og samtidig ha et trygt og inkluderende sosialt miljø for alle.

HF ønsker å fremme likestilling og hindre diskriminering på bakgrunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, sosial bakgrunn og andre vesentlige forhold ved en person.

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

HF ønsker å tiltrekke seg et større mangfold slik at våre ansatte og studenter gjenspeiler samfunnet. Med **mangfold** mener vi representativitet. Både likestilling og mangfold gjelder alle diskrimineringsgrunnlag.

Lowverket forbyr trakassering på arbeidsplasser og utdanningsinstitusjoner. Med trakassering menes 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.

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.

## Tiltak i perioden 2020-2023

HF skal være et sted alle kan føle seg hjemme og et sted der alle studenter og ansatte skal få de samme mulighetene til å ta en utdanning eller fremme sin karriere. Det er summen av alle studenter og ansatte som er HF, og ansvaret for inkludering faller derfor på alle. På HF skal det være høyt under taket, rom for ytringsfrihet og faglige diskusjoner, samtidig som fakultetet skal være raust og inkluderende. Ansvaret for inkludering stopper ikke ved det formelle, men er noe alle ansatte og studenter tar med seg inn i det faglig-sosiale felleskapet.

I tillegg til dette personlige ansvaret, har fakultetet i perioden 2020-2023 valgt ut noen tiltakspunkter:

### 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 må rekruttere mer strategisk for å nå ut til flere, og må jobbe bevisst for at studenter fra minoritetsgrupper og underrepresentert sosial bakgrunn fullfører studieløpet sitt. HF har et ansvar for at arbeidslivet fylles med arbeidstakere med ulik bakgrunn med henhold til kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, sosial bakgrunn og andre vesentlige forhold ved en person.

Ikke minst er mangfold blant våre kandidater viktig for skolen, som er den fremtidige arbeidsplassen til mange av våre studenter.

### Tiltak

- Skolebesøkere og faddere skal ha en mer variert bakgrunn, og bedre gjenspeile befolkningen.
- Relevansen av studiene må synliggjøres bedre for å tiltrekke søkere som ellers ikke vurderer humaniora.
- Bildebruk og tekst på studiesidene må speile det mangfoldet fakultetet ønsker å ha.
- Ressurser for tilgjengelighet og tilrettelegging systematiseres.
- Fakultetet må samarbeide med og hente kompetanse fra MiFA (Mangfold i Fokus i Akademia).
- Fakultetet må styrke tilbudet for skriving av akademisk engelsk.
- Minst to institutter skal pilotere faglige mentorgrupper for studenter som ønsker det.
- Studie- og programkonsulenter og undervisere skal direkte oppmuntre studenter fra minoritetsgrupper og underrepresentert sosial bakgrunn til å søke på master.
- Instituttene skal sørge for at tilbudet om akademisk skrivekurs blir mer kjent.
- Alle som møter studenter skal vise inkluderende og saklige holdninger.

## Større mangfold blant ansatte

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

Å ha en variert ansattgruppe både med tanke på bakgrunn og fag, er en betingelse for at fakultetet skal nå sine mål om å levere forskning på høyt internasjonalt nivå og bidra til å løse de store samfunnsutfordringer vi står overfor.

Det må bli mer mangfold i alle stillingskategorier, og dette må gjenspeiles i stillingsutlysninger og i hele tilsettingsprosessen både for faglige og administrative stillinger. Det må legges spesiell vekt på sosial bakgrunn, fysisk funksjonsevne og etnisitet.

HF skal jobbe for minimum 40 % av det underrepresenterte kjønn i alle stillingskategorier, samt ved nytilsetninger. Fakultetet skal ha et særskilt fokus på professorer, ledere, større fagmiljø med særlig skjev kjønnsbalanse, samt administrative stillinger.

### Tiltak for mer variert rekruttering

- HF må fremstå mer variert på nettsidene, i dialog med samfunnet, på representasjonsoppdrag osv.
- Kunngjøring av faste vitenskapelige stillinger gjøres som førsteamanuensis.
- Alle kunngjøringstekster på administrative stillinger skal gjennomgås med tanke på å rekruttere bredere.
- Det må bli større bevissthet rundt hvem som sitter i ulike komiteer.
- Identifisere flaskehalsen for ulike grupper i ansettelses- og opprykksprosesser.

### Tiltak for å inkludere og beholde ansatte med variert bakgrunn

- Lederopplæring må ha et forsterket fokus på mangfoldsledelse.
- Fakultetet skal pilotere temamøter for nytilsatte.
- Sosiale tiltak skal treffe alle på enhets- og fagmiljønivå.
- Faglig mentorordning for alle som ønsker det etableres på alle enheter.
- Alle nyansatte skal ha en fadder eller inngå i en fadderordning som skal ha ansvar for praktisk tilrettelegging og sosial tilhørighet for den nyansatte. Ordningen bør inkludere praktisk språktrening/ språktandem.
- Alle ansatte må være bevisst på mangfold i arbeidsprosesser som krever samarbeid, særlig der det settes ned arbeidsgrupper (både formelle og uformelle).
- Å mestre språk er en nøkkel til inkludering, og instituttene skal følge opp norskkravet med den enkelte ansatte. Det skal settes konkrete delmål og settes av tid for den ansatte.

## Likestillingstiltak for pensum og læringskrav

Pensum som brukes på HFs studieprogrammer skal gjenspeile fakultetets vektlegging av likestilling for de ulike grunnlagene.

- Innen 2021 skal lærerkollegiet på hvert program ta 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 fagkritisk gjennomgang gjøres hver gang et emne revideres.

## 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 sikre et godt ytringsklima og bidra til en akademisk kultur hvor alle kan ytre seg, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, sosial bakgrunn og andre vesentlige forhold ved en person.

Trakassering skal ikke forekomme.

Alle må være bevisste i sosiale situasjoner hvor maktbalansen 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 med risiko for trakassering, som på arrangementer med alkoholserving, på reiser, i fadderordning m.m.

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

### Tiltak

- Fakultetet skal gjennomgå veilederrollen og veileders ansvar i forhold til studenter og stipendiater.
- Ledelsen på alle nivåer skal sørge for at [UiOs retningslinjer om trakassering](#) er kjent blant alle ansatte og studenter.
- Ledere plikter umiddelbart å ta tak i alle saker de blir kjent med, og søke bistand fra HR-sjef på fakultetet ved behov.

### Lederansvar

- Arbeid med likestilling og mangfold er et lederansvar. Alle 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 fora og i lederopplæring.
- Denne handlingsplanens visjon og tiltakspunkter skal gjenspeiles i fakultetets og instituttens årsplaner og strategidokumenter.