

Handlingsplan for likestilling og mangfold for Det humanistiske fakultet 2016-2020

Innledning

Likestillingsplanen har utgangspunkt i evaluering av dagen situasjon ved Det humanistiske fakultet. Mål for perioden 2016 - 2019 er satt på bakgrunn av dette.

UiO sentralt har følgende måltall for perioden 2015 – 2017:

1. Øke andelen kvinner blant de faste tilsatte i vitenskapelig stilling til 40 % .
2. Øke andel kvinner i professor II stillinger til 30 %
3. Opprettholde nåværende andel kvinner i faglige lederstillinger (39,1 % i 2013)
4. Øke andelen av det underrepresenterte kjønn med minst 5 % i studieprogram med skjev kjønnsbalanse

HF's mål for 2016-2020

HF har de siste årene hatt som mål å ha minimum 40 % av det underrepresenterte kjønn i alle stillingskategorier, samt ved nytilsetninger og studenter. Fakultetet har de siste årene, nådd likestillingsmålene bortsett fra professornivå (36 % kvinner) og teknisk-administrative stillinger (65 % kvinner). HF's studentmasse begynner generelt å bli kvinnedominert, men noen få fag er mannsdominerte.

Fakultetet ønsker fremover å opprettholde målet også for neste femårs periode. HF ønsker å sikre mangfoldet blant våre ansatte og studenter.

Tiltak for likestilling og mangfold:

- I utlysninger av førsteamanuensisstillinger skal det legges vekt på de siste fem årenes vitenskapelige produksjon.
- Alle stillinger skal utlyses internasjonalt og fagmiljøene skal oppfordre internasjonale søkere til å søke.
- Fagmiljøer med skjev kjønnsfordeling skal følge opp dette spesielt og ha lokale tiltak. Det gjelder fagene historie , filosofi , exphil , musikklab, kognitiv musikkvitenskap, fransk språk og engelsk språk . Instituttene får et særskilt ansvar for å utarbeide tiltak ved disse fagene.
- Sorteringskomiteene må vise at det er gjort vurderinger knyttet til rekruttering av det underrepresenterte kjønn.
Ved kallelser til professor II-stillinger skal kallelse av det underrepresenterte kjønn vurderes særskilt.
- Medarbeidersamtalen skal brukes aktivt for å kartlegge kompetanse- og karriereutvikling ved spørsmål om opprykk i stillingskategori eller faste stillinger.
Fakultetet skal gi bistand til karriereplanlegging og karrierebygging av utvalgte talenter av det underrepresenterte kjønn i midlertidig vitenskapelige stillinger.

- Alternative karriereveier for lektorer skal profileres gjennom årlige lektorseminarer og det skal gis tilbud om coachinggrupper for opprykk. Instituttene bør så langt mulig å legge til rette for frikjøp for lektorer som ønsker å søke opprykk til førstelektor/dosent.
- Ha spesielt fokus på rekruttering av menn til administrative stillinger (65 % kvinner)
I rekruttering til administrative stillinger skal vurderingene knyttet til mulig tilsetning av det underrepresenterte kjønn framgå i innstillingen.
- Fagmiljøene/fakultetet skal ha konkrete planer for å rekruttere og beholde det underrepresenterte kjønn i studieprogram med skjev kjønnsbalanse.
- Fakultetets skolebesøksordning skal også ha en tydelig vinkling rettet mot rekruttering av studenter med minoritetsbakgrunn.
- Mangfoldsperspektivet skal i varetas i oppfølgingen av arbeidsmiljøet. Det vises til punkt 0.1 i HF's årsplan for 2017-2019