

Til: Koordineringsgruppen for likestilling

Fra: Avdeling for personalstøtte

Notatdato: 18. november 2021

Møtedato: 29. november 2021

Saksbehandler: Marie Johanne Talleraas

## Oversettelse av mangfoldserklæring i utlysningstekster

### Bakgrunn

Alle ledige stillinger ved UiO skal registreres og kunngjøres i jobbsøkerportalen Jobbnorge. I utlysningen skal det være med en mangfoldserklæring. UiOs reglement for ansettelse av professorer og førsteamanuensis §4 syvende ledd stadfester at koordineringsgruppe for likestilling skal være rådgivende organ dersom det er behov for endringer i erklæringen:

<https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/regler-ansettelse-professor-forsteamanuensis.html>

Mangfoldserklæringen som brukes i UiOs stillingsutlysninger ble endret tidligere i 2021, for å imøtekomme Kommunal- og moderniseringsdepartementets forslag til ny mangfoldserklæring (<https://arbeidsgiver.difi.no/nyhet/2020/05/ny-tekst-omtale-inkludering-og-mangfold-i-statlige-stillingsannonser>):

### Bokmål:

«Inkludering og mangfold er en styrke. UiO har et personalpolitisk mål om å oppnå en balansert kjønns sammensetning og rekruttere personer med innvandrerbakgrunn. Videre ønsker vi medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver. Vi vil tilrettelegge for medarbeidere som har behov for det.

Dersom det er kvalifiserte søkere med funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn, skal vi innkalle minst én søker i hver av disse gruppene til intervju.»

### Nåværende engelsk oversettelse:

«Inclusion and diversity are a strength. The University of Oslo has a personnel policy objective of achieving a balanced gender composition. We also want to have employees with diverse expertise, combinations of subjects, life experience and perspectives. We will make adjustments for employees who require this.

If there are qualified applicants with special needs, gaps in their CVs or immigrant backgrounds, we will invite at least one applicant in each of these groups to an interview.»

Merk at siste setning refererer til regjeringens inkluderingsdugnad, hvor minst 5% av nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en.

### **Problemstilling**

Avdeling for personalstøtte har mottatt innspill om å endre den engelske oversettelsen av mangfoldserklæringen. Endringene dreier seg om formuleringen av tilrettelegging for medarbeidere som trenger det («We will make adjustments for employees who require this.») og hvilke ord vi bruker for å betegne søkere med funksjonsnedsettelse, hull i CV'en og med innvandrerbakgrunn («special needs», «gaps in their CVs» og «immigrant background»).

Koordineringsgruppa bes komme med innspill til følgende forslag om ny engelsk oversettelse av mangfoldserklæringen:

«Inclusion and diversity are a strength. The University of Oslo has a personnel policy objective of achieving a balanced gender composition. Furthermore, we want employees with diverse professional expertise, life experience and perspectives.

If there are qualified applicants with disabilities, employment gaps or immigrant background, we will invite at least one applicant from each of these categories to an interview.»