

Vedlegg 2

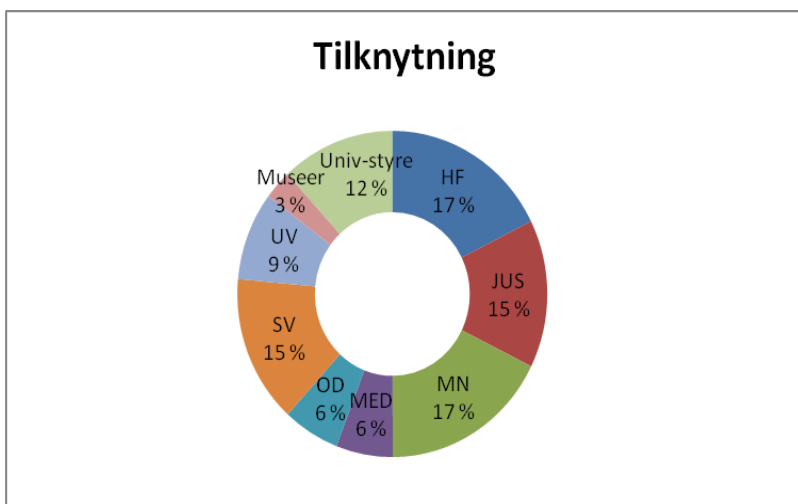
Kontorsjefundersøkelsen

Oppfølging av handlingsplan for likestilling

Oppfølging av aktivitetsplikten i henhold til diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Innledning

Et spørreskjema ble sendt alle kontorsjefer ved enheter på Universitetet i Oslo med spørsmål om bruk av likestillingsmidler, gjennomføring av lokale tiltak i handlingsplanen for likestilling og forhold for etniske minoriteter og funksjonshemmede. Skjemaet ble i hovedsak besvart av personer med lederansvar, dvs kontorsjefer, administrative ledere og i noen grad også vitenskapelige med lederstilling. Svarene fordelte seg jevnt på små, mellomstore og store enheter.



DEL I: BRUK AV MIDLER TIL LIKESTILLING

Den første bolken i undersøkelsen gjaldt bruk av midler på likestillingsmidler. Denne delen kan også knyttes til oppfølging av lokale handlingsplaner for likestilling. Nærmere en tredjedel av enhetene i utvalget hadde fått midler.

Det ble søkt om midler til bl.a. følgende tiltak:

- Tiltak for å rekruttere flere menn til profesjonsstudiet i psykologi
- Kvinnelige foredragsholdere, seminar og frokostnettverk
- Undervisningsfrikjøp/kvalifiseringsstipend
- En kvinnelig prof. II-stilling som skulle arbeide mot kvinnelige ansatte i forhold til publisering på høyt internasjonalt nivå.
- Invitasjon av utenlandske forskere
- Stipend til kvinner i vitenskapelige toppstillinger

- Heldagseminar for et kvinnelig forskernettverk
- Deltakelse på lederkurs
- Internasjonal nettverksbygging og kompetanseheving
- Lokal mentorordning
- Midler til nettverksbygging og holdningsskapende arbeid blant PHD-kandidater
- Instituttseminar med fokus på veiledning, rekruttering og likestilling
- Arrangement med inviterte internasjonalt anerkjente forskere, med hensikt å knytte internasjonalt kontaktnett sterkere til 'neste generasjon' kvinnelige forskere - samt få til en publikasjon sammen i etterkant.
- Etablering av kunnskapsgrunnlag for likestillingsarbeid
- Kvalifiseringsstipend

Hvordan vurderer enheten effekten av tiltakene?

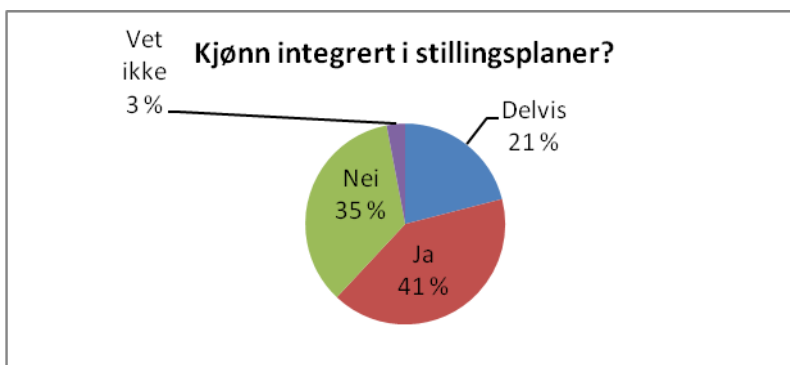
- Vi fikk flere kvalifiserte søkere og tilsatte en kvinne i førsteamanuensisstilling
- For tidlig å vurdere
- Fakultetet lyste ut to likestillingsstipend. Det var stor søkning, og to gode forskere fikk stipendiene. Fakultetet har grunn til å tro at tiltaket har en forventet effekt. MedDocs - tiltaket ble i all hovedsak benyttet til lederopplæring for kvinnelige forskere i rekrutteringsstillinger. Nettverket MedDocs har betydelig aktivitet og nyrekruttering og fakultetet vurderer dette som et svært viktig likestillingstiltak.
- Mer fokus på likestilling blant vitenskapelig personale og større kreativitet til å finne fram til kvinnelige søkere til stillinger og til å oppfordre disse til å søke. Instituttet ansetter sin første kvinnelige postdoktori år på flere år.
- Svært god effekt. Personen som var ansatt arbeider til daglig i privat næringsliv. Fikk inn en god kvinnelig rollemodell i et fagområde som ikke har noen kvinner i fast stilling.
- Invitert en kvinnelig professor for lengre opphold. Hun har deltatt i ordinær undervisning på masternivå og dermed fått møte våre studenter. Viktig med kvinnelige rollemodeller - vellykket
- Bedre samhold mellom de kvinnelig ansatte
- Arrangementet ble veldig vellykket, og vi forsøker å følge opp med publisering nå.
- Forskningsassistanse har vært meget nyttig for de som har nytt godt av ordningen.
- Tiltaket la grunnlag for interessante diskusjoner og videre utvikling/oppfølging

Andre kommentarer om likestillingstiltak?

- Må ha et langsiktig perspektiv og arbeide systematisk.
- Støtte til opprykksøknader for kvinnelige førsteamanuenser
- Administrasjon av likestillingsmidler og tiltak ligger på fakultetsnivå.
- Utfordring at vi har få kvinnelig ansatte i faste stillinger som har tid nok til å engasjere seg i likestillingsarbeid. Dvs., engasjementet er der i rikt monn hos 2-3 personer, men tiden strekker ikke til. Instituttledelsen har kontinuerlig fokus på likestillingsarbeid
- Flere kvinnelige vitenskapelige ansatt fikk lønnsopprykk.
- Enheten har ca 50% kvinner og menn på samtlige nivå, men opplever en viss kvinnedominans.
- En førsteamanuensis søkte og fikk midler til sin forskning i 2012

DEL II: HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING - GJENNOMFØRING AV LOKALE TILTAK

Har deres fagmiljø integrert et kjønnsperspektiv i stillingsplanene? Handlingsplan for likestilling anbefaler alle enheter å utarbeide stillingsplaner med utgangspunkt i forventet avgang, kjønnssammensetning og rekrutteringsgrunnlag.



Figuren viser at delmålet om at stillingsplaner skal inkludere kjønn er helt eller delvis oppfylt hos to tredjedeler av enhetene som har besvart undersøkelsen. En tredjedel svarer nei eller vet ikke på dette spørsmålet.

Kommentar

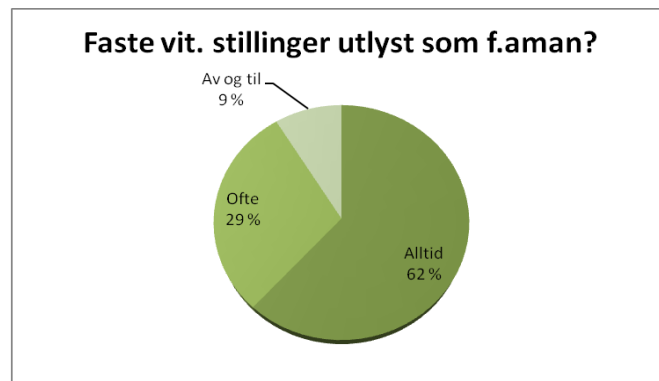
- Stillingsplanen for de vitenskapelige ligger på fakultetet og ikke instituttet. Og det er meget sjeldent det utlyses faste vitenskapelige stillinger på vårt institutt.
- Ved vårt institutt er det sterkt fokus på kjønn i rekrutteringsprosessen for vitenskapelige stillinger. Formell stillingsplan for vitenskapelige stillinger er på fakultetsnivå. Instituttet har imidlertid vedtatt en egen rekrutteringsstrategi hvor kjønn er tema. Instituttet hatt full kjønnsbalanse (50/50) i rekrutteringen til faste vitenskapelige stillinger siden 1990. Vi regner med å ha kjønnsbalanse på professornivå innen 2020.
- Stillingene som har vært utlyst de siste årene, har vært bredt definert, slik at mange har hatt anledning til å søke. Instituttets stillingsplan skal revideres i 2013. Kjønnssammensetning vil være et av temaene i arbeidet med ny plan.
- Stillingsbetenkingene har et kjønnsperspektiv
- Vi er en liten enhet, for oss holder det å bruke LTB for å ha god oversikt over stillingsavgang og stillingsbehov: Per i dag er 1 av 4 fast vitenskapelig ansatte menn. Få menn søker stillinger her, og vi opplever at det viktigste vi for tiden kan gjøre er å jobbe med rekruttering av mannlige studenter.
- Enheten har hatt god balanse, men er obs på at det kan endre seg og at vi er bevisste på dette. (På små enheter kan noen få stillinger gjøre ganske store utslag.)
- Fakultetet har dette i stillingsplaner/bemanningsplaner.
- Ved vårt institutt er det mange vit. ansattekvinner. Fordelingen er ca 20 kvinner og 25 menn i fast vit stillinger.
- Enheten har en strategisk plan. Der inngår også kjønnsperspektivet, sammen med faglige prioriteringer, forventet avgang og rekrutteringsgrunnlag.
- Men vi har tenkt å gjøre dette.
- Vi har ingen gjeldende stillingsplaner per dags dato, men styret arbeider med dette for vedtak senere i 2013. Usikkert i hvilken grad styret vil ønske å integrere

likestillingsperspektivet her, eller om det vil mene at dette perspektivet heller bør ivaretas gjennom andre tiltak. Instituttet har relativt god kjønnsbalanse.

- Kjønnsbalansen er ganske bra ved vår enhet, og derfor har ikke dette perspektivet vært med når vi har lagt våre stillingsplaner. Vi har prioritert rekruttering av de beste.

Blir faste vitenskapelige stillinger normalt utlyst som førsteamanuensis?

Handlingsplan for likestilling anbefaler at vitenskapelige stillinger utlyses slik for å sikre bred søkermasse og effektiv nyrekruttering.

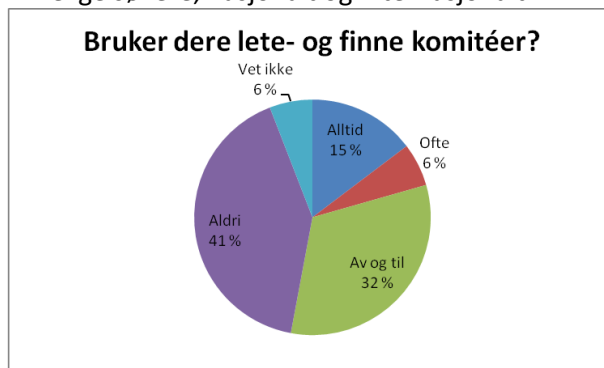


Figuren viser at delmålet om at faste vitenskapelige stillinger skal utlyses er alltid eller ofte oppfylt hos det store flertallet av enhetene som har besvart undersøkelsen. Mindre enn ti prosent svarer "av og til" på dette spørsmålet, og ingen svarer at dette aldri skjer. Dette delmålet er godt implementert i hht intensjonene i handlingsplanen.

Kommentar

- Vår enhet har en svært begrenset stab, og det har ikke vært utlyst faste vitenskapelige stillinger siden 2007.
- Stillinger blir alltid lyst ut som førsteamanuensis/professor
- Utlysning av stillinger for både professor og førsteamanuensis
- med mindre det er lektorstillinger
- Normalt lyser vi ut førsteamanuensistillinger av grunnene angitt over ("... sikre bred og effektiv nyrekruttering.")
- Stillingsplanen ligger på fakultetet og ikke instituttet. Og det er meget sjeldent det utlyses faste vitenskapelige stillinger på vårt institutt.
- Det er kun i helt spesielle tilfeller at en stilling lyses ut som et professorat.
- Vi lyser alltid ut som f.am. fordi vi prøver å rekruttere kvinner til våre faste vit. stillinger.
- Instituttet har hatt stillingsstopp i flere år, men er nå i ferd med å lyse ut faste stillinger.
- Styret har bestemt at faste vit. stillinger skal lyses ut som førsteamanuensistillinger
- Vi har lyst ut svært mange stillinger de siste to årene, og bare en 100 % stilling er blitt lyst ut som professor, resten som førsteamanuensis.

Bruker enheten "lete- og søkekomitéer" ved kunngjøring av vitenskapelige stillinger og lederstillinger? Handlingsplan for likestilling anbefaler å bruke slike komitéer for å identifisere og rekruttere aktuelle kvinnelige søkere, nasjonalt og internasjonalt.



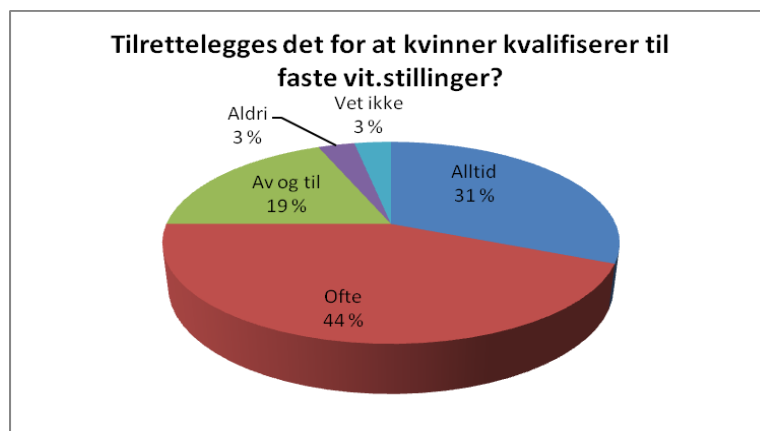
Tabellen viser at delmålet om at enhetene lokalt skal bruke lete- og søkekomitéer i liten grad er oppfylt. Kun 18,7 sier at dette alltid eller ofte gjøres. 75 % sier at dette kun skjer av og til eller aldri, mens 6,2 % vet ikke om det skjer. Bruk av lete- og finnekomitéer er altså et tiltak som i liten grad iverksettes.

Kommentar

- Ved blant annet prof. II stillinger
- Instituttet har en handlingsplan for likestilling der dette er et av tiltakene
- Stillingsplanen ligger på fakultetet og ikke instituttet. Og det er meget sjeldent det utlyses faste vitenskapelige stillinger på vårt institutt.
- Det er ingen utfordring å få tak i kvinner til vårt institutt.
- Vi har på tross av dette hatt mange gode kvinnelige søkere til våre stillinger.
- Fagmiljøene som er involvert søker delvis aktivt i sine miljøer, men disse har nok i liten grad et kjønnsperspektiv når de søker etter kandidater.
- Instituttet skal tilsette i professor II-stillinger og arbeider aktivt for å få minst 50 % kvinner i disse stillingene.
- Vi har de senere år kunngjort få vitenskapelige stillinger, men dette vil være aktuelt når vi lyser ut nye stillinger.
- Nye stillinger er utlyst i henhold til vår overordnede strategi - som også inneholder et kjønnsperspektiv - vi har for de siste stillingene hatt veldig gode søkere, også kvinnelige.
- Standard ved kunngjorte vitenskapelige førstestillinger
- Vi planlegger å gjøre dette for den neste vitenskapelige stillingen som skal lyses ut (som altså blir en senterlederstilling).
- Letekomitéer er unødvendig. Vi har ikke behov for å øke kvinneandelen blant søkerne, siden vi har hatt full kjønnbalanse i tilsettingene siden 1990. Antall aktuelle kandidater er lite og oversiktlig. Internasjonal rekruttering er kun aktuelt i spesielle tilfeller.
- Vi har hatt ansatt instituttleder to ganger og vi har begge ganger brukt letekomitéer.

Legges det til rette for kvinner som skal kvalifisere seg til faste vitenskapelige stillinger?

Dette kan skje enten ved å oppmuntre til deltakelse i sentrale tiltak, eller gjennom lokale tiltak.



Diagrammet viser at tiltaket - tilrettelegging for kvinner som skal kvalifisere seg til faste vitenskapelige stillinger - er helt eller delvis oppfylt hos det store flertallet av enhetene som har besvart undersøkelsen. Ca en femtedel svarer at de av og til legger til rette. Det er et lite mindretall som svarer aldri eller vet ikke på dette spørsmålet. Dette tiltaket blir altså godt implementert i hht handlingsplanen.

I kommentarene nedenfor gis det eksempler på måten man legger til rette.

Kommentar

- Vi ber alltid våre kvalifiserte ansatte om å søke utlyste midler til dette. Vi har også selv finansiert lederkurs for post.doc/forskere der kvinner har vært prioriterte deltakere, de to første årene med sentrale likestillingsmidler og siste året finansiert med egne midler avsatt i budsjettet.
- Flere av våre kvinnelige førsteamanuenser har fått kvalifiseringsstipend de siste 2-3 årene. P.t. er det nå kun 2 kvinnelige førsteamanuenser igjen.
- Likestilling er godt innarbeidet i bevisstheten, og i beslutninger og tiltak.
- Det legges til rette for både kvinner og menn.
- De gangene det har vært aktuelt har vi forsøkt å legge til rette for kvinnelige ansettelse og/eller for å spore til fornyet innsats.
- 2 av 3 utlyste vitenskapelige stillinger ble besatt av kvinner i 2012
- Oppmuntre yngre forskere til å delta i relevante opplæringstiltak, forskerlederprogrammet etc. Gitt resultater: noen av dem er i dag prosjektledere ved større eksterntfinansierte prosjekter
- Fakultetet har en mentorordning for kvinner i rekrutteringsstillinger, og en ordning hvor kvinner kan få forskningsassistanse i forbindelse med ferdigstilling av større arbeider (doktoravhandlinger o.l.). Ressursene strekker imidlertid ikke til for alle.
- Vi har nesten aldri ledige faste vitenskapelige stillinger her lokalt ved STK, men vi søker alltid å tilrettelegge for at våre stipendiater kan kvalifisere seg til faste vit. stillinger andre steder ved UiO: Ved f.eks. å oppfordre dem til å delta i mentorprogram, sende de mest aktuelle på forskningsleder kurset ol. Se forøvrig vår handlingsplan for likestilling, hvor dette er nedfelt.
- Både kvinner og menn

- Alle oppfordres til å melde seg på tiltak for å søke professoropptrykk og det følges opp i medarbeidersamtaler-Bare to kvinner i førsteamanuensisstillinger har ikke søkt professoropptrykk. Den ene går av med pensjon i 2014. Den andre er ikke kommet tilstrekkelig langt ennå.

Blir likestilling tatt hensyn til i forskningsstrategiske beslutninger?



Diagrammet viser at det alltid eller ofte tas hensyn til likestilling i forskningspolitiske beslutninger i 47 % av enhetene, mens 38 % sier at de av og til eller aldri tar slike hensyn. Dette tiltaket implementeres altså i noen grad, men ikke hos et flertall av enhetene.

Kommentar

- Enheten er svært bevisste på likestilling og bidrar til at filosofimiljøet tar slike hensyn
- Da vi søkte om SFF så var likestilling også et sentralt moment i søknaden, og nå når vi søker å gjenbruke søknaden til å utvikle nye forskningsprosjekter, vil likestillingshensyn fortsatt bli hensyntatt.
- Likestillingsperspektivet er alltid tilstede. Styret er opptatt av dette på strategisk nivå.
- I den grad likestilling oppleves som relevant, blir det tatt hensyn til. I stor grad blir dessuten hensyn til likestilling og kjønn pålagt gjennom eksterne krav.

Tas likestillingstema med i introduksjonsopplegget for nyansatte? Handlingsplan for likestilling anbefaler å integrere likestillingspolitikk og likestillingsmål i introduksjonsopplegg for nytilsatte.



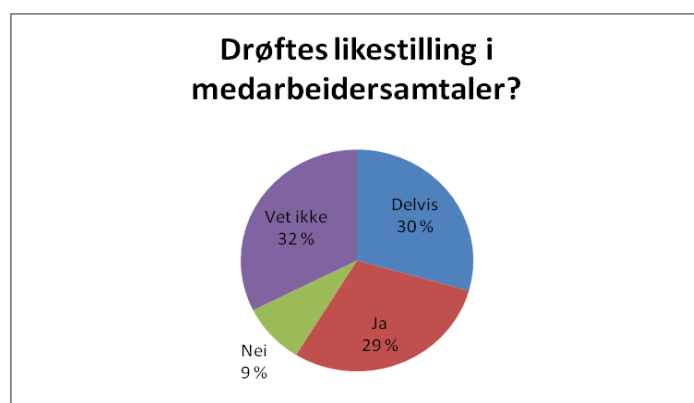
Tabellen viser at et fåtall av enhetene som har besvart undersøkelsen sier ja, mens 28,1% sier at de delvis tar med likestillingstema i introduksjonsopplegget. Nesten to-tredjedeler sier at de ikke gjør det, eller de vet ikke om likestillingstema tas med. Tiltaket følges altså ikke opp i stor grad.

Kommentar

- Enheten har ikke lokalt introduksjonsopplegg
- Det er ikke spesielt fokus på dette, men det informeres om fakultets mentorordning.
- Vi informerer om det lokale likestillingsutvalget samt planlegger fellesaktiviteter for kvinnelige studenter, midlertidig og fast tilsatte.
- Håndteres på fakultetsnivå
- Vi er i ferd med å etablere nye mottaksrutiner for nyansatte nå og vil implementere dette her.
- Vi har ikke noe spesielt eget introduksjonsopplegg for nytilsatte.
- Fakultetet har tidligere invitert nyansatte i vitenskapelige toppstillinger til frokostmøte med informasjon. Likestilling var planlagt som ett av flere. Oppslutning var ikke tilstrekkelig til at dette tiltaket ble videreført.
- Koordinere arbeid og familie er et sentralt moment som tas opp.

Drøftes det likestillingsrelevante tema i medarbeidersamtaler?

Handlingsplan for likestilling foreslår å bruke medarbeidersamtaler som likestillingspolitisk tiltak.



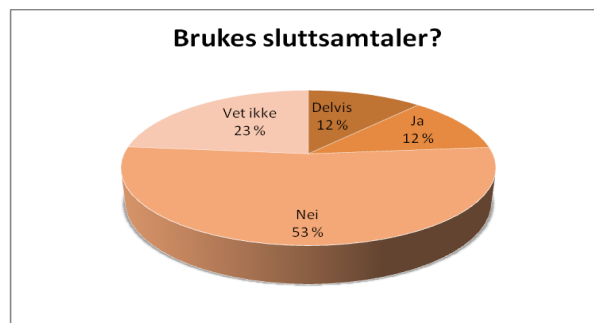
Diagrammet viser at 59 % av enhetene som har besvart undersøkelsen svarer at likestillingstema tas med – eller at det delvis tas med. Kun 9 % sier at slike tema ikke drøftes, men så mange som 32 % svarer vet ikke.

Kommentar

- Instituttleder har samtalene, og jeg antar at dette tas opp.
- Likestilling drøftes ikke i kontorsjefens samtaler med administrativt ansatte, med mindre noen av de ansatte ønsker det og tar det opp. Jeg antar at det samme er tilfelle for medarbeidersamtalene med de vitenskapelig ansatte.
- Tema som tilrettelegging for kvalifisering blir tatt opp.
- Koordinering av arbeid og familie et sentralt moment som tas opp, og før og etter permisjoner blir likestillingsutfordringer også diskutert.

- Det er ennå ikke gjennomført medarbeidersamtaler av nåværende instituttleder.

Brukes det sluttsamtaler for å utforske hvorfor kvinner ikke fortsetter i en akademisk karriere etter doktorgrad? Handlingsplan for likestilling foreslår å bruke sluttsamtaler til slik kartlegging.

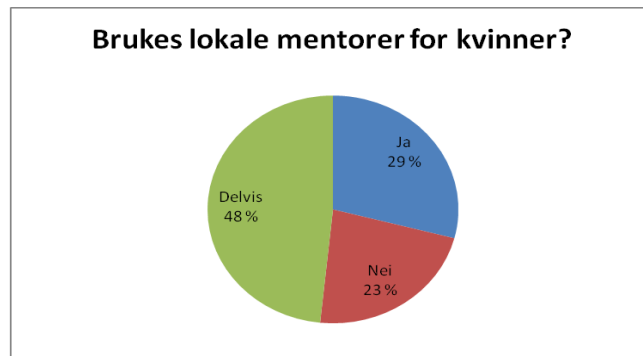


Diagrammet viser at sluttsamtaler i liten grad brukes til kartlegging av hvorfor kvinner ikke fortsetter i en akademisk karriere. Kun 24 % sier at de bruker dette (ja eller delvis). Over 50% sier de ikke bruker tiltaket, og en fjerdedel sier at de ikke vet om dette gjøres.

Kommentar

- Vi har hovedsakelig kvinnelige ansatte.
- Fakultetet har gjennomført en stor undersøkelse på akkurat dette punktet. Undersøkelsen ble publisert som en artikkel i Tidsskriftet for den norske legeforening. På bakgrunn av undersøkelsen er flere tiltak iverksatt, men et av de viktigste tiltakene, opprykk for kvinnelige førsteamanuenser i 20 % stilling, gjenstår det å finne en løsning på.
- Ofte er problemet at vi ikke har ledige stillinger.
- Vanskelig da de fleste ikke fortsetter fordi det ikke er ledige stillinger å søke...
- Uaktuelt. Ingen kvinner har sluttet.
- Har ikke vært aktuelt, men bør absolutt vurderes
- Ikke aktuelt, da vi ennå ikke har hatt noen som har gått ut etter at ny ledelse tiltrådte.
- Sluttsamtaler ble innført som en rutine ved fakultetet og instituttet i 2012. Foreløpig er det ingen kvinner som har valgt bort akademisk karriere etter avlagt doktorgrad hos oss, men for enkelte er det blitt uaktuelt som følge av en dårlig bedømmelse av doktoravhandlingen.
- Sluttsamtalen har neppe hatt noen innvirkning. Innen jus er det slik at det å ta en doktorgrad innebærer store økonomiske forsakelser, mens det gir liten uttelling utenfor academia. Våre doktorander må altså allerede i utgangspunktet ha en høy motivasjon for akademisk karriere.
- Ideen om slike sluttsamtaler er god, men på et stort institutt som vårt ser jeg utfordringer knyttet til gjennomføringskapasiteten.
- Vi har sjelden eller aldri stillinger ledig, men søker å bistå de som ønsker en akademisk karriere.

Brukes lokale mentorer for kvinner i rekrutterings- og førsteamanuensisstillinger? Handlingsplan for likestilling anbefaler å vurdere lokale mentoropplegg.



Diagrammet viser at bruk av mentorer er ganske utbredt, selv om ca en fjerdedel ikke bruker tiltaket. Intensjonen i handlingsplanen følges godt opp lokalt.

Kommentar

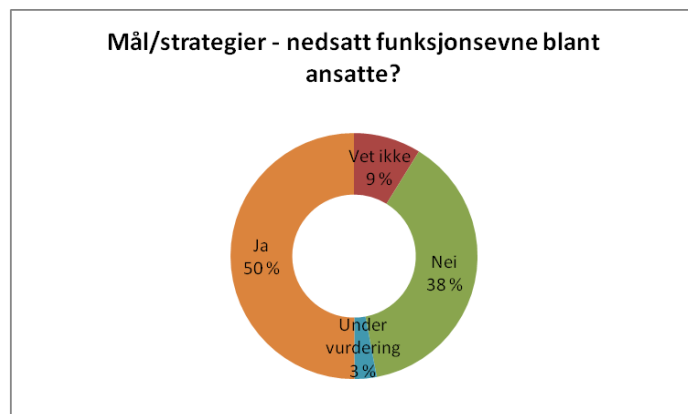
- IFIKK har en lokal mentorordning som omfatter gjennomføringsstipendiater, postdoktorer og førstestillinger. Er generell, og ikke spesielt innrettet på kvinner.
- Alle nye følges tett opp av kontorsjef og senterleder når de er nye her, og vi vurderer også å legge til rette for at alle utenlandske gjesteforskere får en egen kontaktperson som skal følge dem hele oppholdet her.
- Dette er et punkt som tas inn i de nye rutinene nå.
- Ordningen er etablert, men ressursene strekker ikke til for alle. Ved vårt institutt opplever enkelte ordningen som overflødig.
- Vi har det for alle nye stipendiater, samt utenlandske medarbeidere.
- Alle nyansatte får en mentor.
- Alle kvinnelige førsteamanuenser oppfordres til å søke om professoroppykk. Karriereplanlegging er et fast innslag i medarbeidersamtalen. Kvinnelige førsteamanuenser får tilbud om mentorordning og råd og veiledning i opprykksprosessen. Instituttet etterstreber å skjerme de kvinnelige førsteamanuensenes forskningstid og de har rett til å søke om 12 måneders forskningstermin allerede etter tre års ansettelse.

DEL III: RAPPORTERING OM MANGFOLD OG FUNKSJONSHEMMING

Rapportering om mangfold og funksjonshemming gjelder både vitenskapelige og teknisk-administrativt ansatte.

Har enheten mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne?

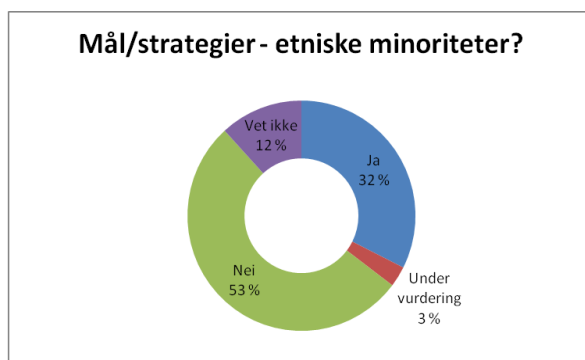
Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering og for likestilling. Nedsatt funksjonsevne foreligger når en av kroppens fysiske, psykiske eller kognitive funksjoner er tapt, skadet eller på annen måte nedsatt.



Kommentarer

- Gamle bygninger som krever store ressurser i for av evt investeringer
- STK er med i et forskningsnettverk om Gender and Disabilities, og bidrar i denne sammenhengen med forskning om kjønn og funksjonshemming, men har ingen egne tiltak implementert i vår strategi eller plandokumenter. Men vi tilrettelegger alltid fortløpende for de aktuelle, når det er nødvendig.
- Instituttet har en ansatt som har særlige tilpasninger på grunn av sin helsesituasjon. Særskilte tiltak er også iverksatt en rekke ganger i forbindelse med langvarige sykemeldinger, redusert kapasitet pga alder, m v.
- Fakultetet har primært konsentrert seg om likestillingsutfordring mellom kjønn.
- Som IA-bedrift vurderer vi alltid i hvilken grad vi kan tilrettelegge for at den ansatte kan utføre sitt arbeide.
- Men vi tilrettelegger ved individuelle behov.
- Vi har ingen ansatte med nedsatt funksjonsevne.
- I forbindelse med oppfølgingsamtaler knyttet til sykemeldinger, vurderes alltid tilrettelegging.
- Instituttet følger UiOs mål, strategier og tiltak på dette området, men har ikke utviklet egne.

Hadde enheten mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for etniske/kulturelle minoriteter i 2012? Diskrimineringsloven pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering og for likestilling.



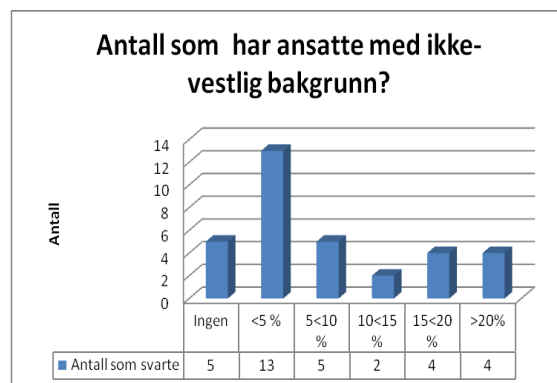
Over halvparten har ikke mål og strategier knyttet til etniske minoriteter. Merk samtidig at mange enheter oppgir at de har ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn.

Kommentarer

- Instituttet har ingen egne tiltak eller strategier, men følger UiOs praksis ifm utlysning av stillinger. Vi har hatt og har en rekke ansatte innen ulike minoritetskategorier (etnisitet, religion, seksuell legning, m v).
- Dette er et aspekt knyttet til rekruttering til vårt profesjonsstudie i psykologi.
- Følger ordinært regelverk i rekruttering
- Våre ansatte består av personer fra 25 ulike nasjoner, så disse er en stor del av vår normale hverdag...
- Viktig perspektiv i alle tilsettingsaker
- SUM har en internasjonalt sammensatt forskergruppe som består av 14 nasjonaliteter.
- Når vi har ansatte og gjesteforskere som enda ikke har lært norsk, så er våre faste allmøter på engelsk. Har for øvrig ingen mål/strategier ang. minoriteter eller tiltak nedfelt i våre styringsdokumenter, men vil selvfølgelig alltid arbeide aktivt med inklusjon av de minoritetsansatte vi til enhver tid har her.
- Vi ansetter folk fra hele verden, uten å tenke alt for mye på hudfarge.
- Instituttet følger UiOs mål, strategier og tiltak på dette området, men har ikke utviklet egne.

Hvor mange ansatte med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn er tilknyttet enheten?

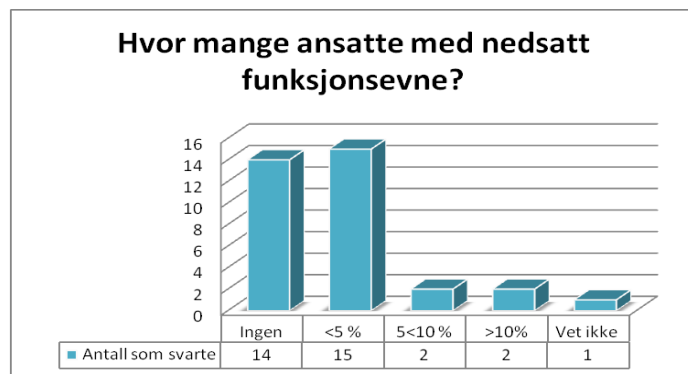
Ikke-vestlig innvandrerbakgrunn har personer med opprinnelse fra Asia, Afrika eller Latin-Amerika, uansett statsborgerskap.



Det er svært nyttig i UiOs videre arbeid å ha oversikt over hvor stor variasjon det er mellom ulike enheter mht etnisk mangfold. De fleste enheter i utvalget har noen med etnisk minoritetsbakgrunn blant de ansatte, og det er stor variasjonsbredde i svarene. UiO har for øvrig ikke måltall på dette feltet.

Hvor mange ansatte med nedsatt funksjonsevne er tilknyttet enheten?

Gjelder kun ansatte som selv har meldt om behov for tilrettelegging pga nedsatt funksjonsevne.



UiO har 14 enheter som ikke har noen ansatte med nedsatt funksjonsevne, og 15 enheter som har mindre enn 5% med funksjonshemninger. Det er fire enheter som har et sted mellom 5 og over 10% som har meldt om behov for tilrettelegging pga nedsatt funksjonsevne.

Har deres enhet behov for økt kompetanse om mangfold, funksjonshemming eller diskriminering?

I alt 91 svarer nei på dette spørsmålet, mens 9 % svarer ja.

Det meldes altså ikke om noe særskilt kompetansebehov; kommentarene opplyser ikke om relevante tema.

Kommentar

- Spørsmål har til nå vært tatt opp med HMS-seksjonen og Bedriftshelsetjenesten fortløpende. Vi har derfor ikke noen saker vi trenger hjelp til akkurat nå.
- Fire nytilsatte i 2011-2013 hadde statsborgerskap utenfor EU/EØS
- Vårt institutt har landets ledende fagmiljøer innen diskriminering.

Andre kommentarer om mangfold, funksjonshemming og diskriminering?

- Fakultetsadministrasjonen er nøye med å følge regelverket i rekrutteringsprosesser, blant annet ved innkallinger til intervju. Det er imidlertid vanskelig å spore søkere med ulike funksjonshemninger, da dette sjelden oppgis i søknadene.
- Nedsatt funksjonsevne er stort sett en midlertidig utfordring, dvs at ansatte har problemer i en periode og så er problemet løst etter en stund. Det er følgelig vanskelig å anslå prosent for dette. Men det er uansett relativt lite/sjelden.
- Vi er en liten kvinnedominert enhet som ønsker å rekruttere flere menn til vår forskning og undervisning. Denne situasjonen er ikke speilvendt av situasjonen på enheter der kvinner er i mindretall, fordi den strukturelle diskrimineringen rammer kvinner og menn svært ulikt. Vi har behov for andre foki og andre typer av tiltak.
- Vi har et sterkt ønske om at UiO forsterker satsningen på universell utforming. Vi holder til i en gammel (og verneverdig) bygning på Universitetsplassen hvor tilgangen for bevegelseshemmede er så dårlig at vi vurderer tilstanden som ulovlig. Studentklager forekommer ofte, og med god grunn. Til tross for en stor rehabilitering av bygget i perioden 2010-2013 er dette ikke utbedret. Vi finner det meget skuffende at UiO ikke prioriterte annerledes når anledningen var der.