

Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2023-2026

Det medisinske fakultet

Det medisinske fakultets visjon er *Fremragende kunnskap for fremtidens helse*. Fremragende kunnskap for fremtidens helse skapes best i en organisasjon som er mangfoldig, likestilt og inkluderende.

Innledning

Det medisinske fakultets *Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2023 - 2026* er forankret i *UiOs Strategi 2030*¹ og i *UiOs Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021 – 2024*².

I UiOs tiltaksplan heter det: «For UiO dreier likestilling og mangfold seg om rettferdighet, demokrati, representasjon og kvalitet. Ansatte og studenter skal ha like muligheter til å delta i og påvirke universitetssamfunnet. Mangfold kan referere til en rekke faktorer som kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, seksuell orientering, sosio-økonomisk bakgrunn, alder og religion». Videre heter det at UiO vektlegger «en flerdimensjonal likestillingspolitikk som handler om at forholdet mellom disse faktorene kan samvirke og påvirke ansatte og studenters tilgang til og vilkår i universitetssamfunnet. Likestillingsarbeidet omhandler mer enn fravær av diskriminering. Inkludering handler om anerkjennelse, respekt og forståelse av forskjellighet for å sikre like muligheter og likeverdig behandling. UiO har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Arbeids- og studiemiljøet skal være trygt og inkluderende for alle. UiO skal fremme kulturbygging for å tiltrekke seg de beste kandidatene og dra nytte av de positive effektene av et mangfoldig sammensatt universitet».

Det medisinske fakultet skal bidra til å fremme vitenskapelig fremskritt, bærekraft, innovasjon og verdiskapning, og være en god arbeidsplass for alle. Dette sikres best om studenter og ansatte gjenspeiler samfunnets mangfold, og ved at fakultetet aktivt arbeider for likestilling og inklusjon. Vi vil fremme like muligheter og hindre diskriminering på bakgrunn av gruppekjennetegn som kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder jf. Likestillings- og diskrimineringsloven³.

¹ <https://www.uio.no/om/strategi/strategi-2030/>

² https://www.uio.no/om/strategi/likestilling/tiltaksplaner/revidert-tiltaksplan_lim-2021-2024_07.02.2023.pdf

³ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Det medisinske fakultet skal tilby et inkluderende miljø, og studenter og ansatte skal møtes med respekt. Det skal være rom for åpen og kritisk refleksjon og frihet til ytringer. Arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering skal være forankret på alle nivåer i organisasjonen.

Organisering og oppfølging av arbeidet

Som en del av UiOs arbeid med mangfold og likestilling er det vedtatt at «alle enheter skal ha egne planer for oppfølging av tiltaksplanen tilpasset lokale forhold og utfordringer»⁴. Ved Det medisinske fakultet er det opprettet et eget **Likestilling, inkludering og mangfoldsutvalg (LIM)**. Utvalgets mandat inkluderer å bidra til at fakultetet utvikler relevante retningslinjer (bl.a. for tilsetning og personalpolitikk), følge opp likestillingsarbeidet og sikre oppmerksomhet rundt mangfold, inkludering og likestilling. LIM-utvalget leverte forslag til Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering høsten 2023. Forslaget ble behandlet, revidert og vedtatt av fakultetets ledergruppe i desember 2023.

Tiltaksplanen skal gjøres kjent for ansatte og studenter.

Tiltak for å fremme mangfold, likestilling og inkludering ved Det medisinske fakultet

Ledelse

Område	Mål	Tiltak	Ansvar
Ledelse	Å bevisstgjøre organisasjonen gjennom diskusjon av mangfold, likestilling og inkludering i saker knyttet til rekruttering, personaloppfølging, arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling.	<ul style="list-style-type: none"> Diskusjon av relevante tema om mangfold, likestilling og inkludering i Lederforum en gang per semester. Diskusjon av relevante tema om mangfold, likestilling og inkludering i Dialogmøter mellom fakultetsledelsen og instituttene/enhetene en gang per semester. Årlig orientering til fakultetstyret. 	Dekan

⁴ https://www.uio.no/om/strategi/likestilling/tiltaksplaner/revidert-tiltaksplan_lim-2021-2024_07.02.2023.pdf

Studenter

Område	Mål	Tiltak	Ansvar
Studentrekruttering	Å øke mangfoldet blant fakultetets studenter	<ul style="list-style-type: none"> Gjennomføre en undersøkelse om hvorfor gutter i mindre grad søker til Det medisinske fakultet ved hjelp av Prosjektforum⁵. Videreføre tiltaket «Gutter og livsvitenskap» og «Jenter og teknologi». Sette rekruttering av gutter i våre utdanninger på agenda til Nasjonalt dekanmøte. Følge opp UiOs satsning på rekruttering av en mangfoldig studiepopulasjon. 	Mangfoldutvalget (LIM) Fakultetsledelsen og Seksjon for kommunikasjon
Studiemiljø og studiekvalitet	Å legge til rette for trivsel for og integrering av alle studenter, uavhengig av faktorer som kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, religion, etnisitet, funksjonsevne eller livsfase. Alle kritikkverdige forhold skal kunne meldes inn og sanksjoneres.	<ul style="list-style-type: none"> Nedsette en arbeidsgruppe som skal utvikle tema om mangfold og diskriminering til introduksjonsukene for alle studenter. Sikre at studentene gjøres kjent med hvordan de varsler om kritikkverdige forhold når det gjelder seksuell trakassering, diskriminering og rasisme og hvilke konsekvenser slik uønsket adferd kan ha, for eksempel gjennom Si fra!⁶ 	Fakultetsledelse Studieseksjonen og Seksjon for kommunikasjon
Utdanning og undervisning	Å sørge for at det er et mangfolds- og likestillingsperspektiv i curriculum på MEDs studieprogrammer så langt som mulig.	<ul style="list-style-type: none"> Tematisere mangfold, likestilling og inkludering som perspektiv i utvikling av studieprogrammene og emnene. Utdanne ansatte om lovkrav om universell utforming, særlig lovkravene rundt IKT-løsninger. 	Prodekan for studier, visedekan for bachelor og masterstudier Studieseksjon

⁵ <https://www.sv.uio.no/iss/om/samarbeid/prosjektforum/>

⁶ <https://www.uio.no/om/hms/si-fra/>

Ansatte

Område	Mål	Tiltak	Ansvar
Rekruttering	<p>Å sikre oppmerksomhet rundt mangfold og likestilling gjennom hele rekrutteringsprosessen.</p> <p>Å bidra til bedre analyser ved å utvikle kunnskapsgrunnlaget som gjelder mangfold blant ansatte.</p> <p>Måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger innen utgangen av 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Øke andelen kvinner i professorstillinger til 40% • Øke andelen kvinner i faglige lederstillinger til 50% 	<ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide anbefalinger og verktøy basert på FRONT-anbefalingene som vil ivareta mangfold i rekrutteringsprosesser⁷ • Oppfordre kvinnelige kandidater til å søke lederstillinger. • Utarbeide anbefalinger og verktøy for ansettelsesprosesser for å jevne ut underrepresentasjon av kjønn og etniske minoriteter i administrative stillinger. • Følge opp UiOs kartlegging om mangfold på fakultetsnivå og utrede om det er hensiktsmessig å gjennomføre liknende undersøkelser på instituttnivå og/eller for studenter ved Det medisinske fakultet. 	<p>Fakultetsledelsen, instituttledelsen/enhetsledelsen og Seksjon for HR</p> <p>LIM</p>
Kompetanseutvikling og karrierestøtte	<p>Å sikre at alle ansatte har like muligheter til å bli inkludert i arbeidsmiljøet, både faglig og sosialt, uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, seksuell orientering, sosioøkonomisk bakgrunn, alder og religion og får like utviklingsmuligheter. Fakultetet skal være en attraktiv arbeidsplass for tidligere studenter.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide en mangfolds-veileder og kurs rettet mot ledelse og videre nedover i linja. • Legge til problematikk knyttet til mangfold og diskriminering legges til som et eget punkt i medarbeidersamtalen. • Språkkravet skal framgå av arbeidskontrakten, og språkopplæring skal være tema ved mottak av den nyansatte. • Styrke koordinering mellom ISMO (International Staff Mobility Office) og 	<p>Fakultetsledelsen/ instituttledelsen/ enhetsledelsen og Seksjon for HR</p>

⁷ <https://www.mn.uio.no/om/likestilling/front/kjonnnoytrale-ansettelsesprosesser/appendix-1-prosjektgruppens-anbefalinger.pdf>

		<p>mottakende enhet ved rekruttering og mottak av nyansatte fra utlandet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide kortfattet informasjon for nye ansatte basert på Det medisinske fakultets Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering. 	<p>Seksjon for personal Seksjon for kommunikasjon</p>
Kommunikasjon og arrangementer	Å sikre at mangfold og likestilling innpasses i kommunikasjonsarbeidet.	<ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide kommunikasjonsplan for markering av samenes nasjonaldag, kvinnedagen, den internasjonale dagen mot rasediskriminering, Oslo Pride og den internasjonale dagen for funksjonshemmede. • Synliggjøre kjønn- og mangfolds-perspektiver i forskning og utdanning gjennom intern kommunikasjon. • Fakultetets ekspertlister skal inkludere både eksperter på relevante tema innen mangfold, likestilling og inkludering, og den skal gjenspeile mangfoldet ved fakultetet. 	<p>Fakultetsledelse og Seksjon for kommunikasjon</p>