

Handlingsplan for mangfold- Fakultet for samfunnsvitenskap 2019-2021

Innhold

Innledning.....	1
Hovedmål	1
Sammensetning av arbeidsgruppe for utarbeidelse av mangfoldsplan.....	1
Tilstand	1
Kjønnsbalanse på fakultetet.....	3
Etnisitet	5
Hovedmål og tiltak for kommende periode (2019-2021)	6

Innledning

På daværende Høgskolen i Oslo og Akershus, nå OsloMet – storbyuniversitetet, ble det vedtatt handlingsplan for mangfold 2017-2019. Vi henviser til denne planen.

Som del av denne planen var et av tiltakene å systematisk arbeide med å fremme mangfold og hindre diskriminering på fakultets- og senternivå for å sikre et godt samsvar mellom tilstand og tiltak. Tiltaket er at det utarbeides og implementeres lokale handlingsplan som ivaretar aktivitetspliktens fokus på diskrimineringsgrunnlagene kjønn, etnisitet og funksjonsevne.

Planen har universitetets ansatte som målgruppe.

Hovedmål

Hovedmålet er at fakultetet skal føre en treffsikker lokal mangfoldspolitikk og relevante mangfoldsperspektiver skal være integrert i forskning og utdanning. Videre er et hovedmål å sikre at like muligheter skal prege OsloMet's rekrutterings- og karriereutviklingsprosesser. Mangfold i staben er viktig i seg selv og det er håp om at mangfold kan bidra til en større bredde av faglige perspektiver.

Sammensetning av arbeidsgruppe for utarbeidelse av mangfoldsplan

På Fakultet for samfunnsvitenskap ble følgende lokale mangfoldsgruppe etablert for å bistå i utviklingen av planen; Professor Aagoth Storvik, Handelshøyskolen, seksjonssjef for FoU-seksjonen Kathleen Jennings, og seniorrådgiver på HR, Tore Vogt.

Tilstand

Planen gir en overordnet tilstandsbeskrivelse/beskrivelse av oppfattet tilstand innen grunnlagene kjønn, etnisitet og funksjonsnedsettelse.

- Kjønn-** Det er et mål om god kjønnsbalanse i alle stillingskategorier. I akademiske toppstillinger er det pr. 31.12.18 55,5 % kvinner på OsloMet. På Fakultet for samfunnsvitenskap er kvinneandelen 48,7%. Det er imidlertid forskjeller mellom fakultets institutter på dette området. Andel kvinner av totalt antall årsverk er pr. 31.12.18 67,08 % på OsloMet, mens på SAM er kvinneandelen 61,69%. 68,3% av OsloMet's registrerte studenter er kvinner. På Fakultet for samfunnsvitenskap er andelen 69,3%.
Når det gjelder seksuell orientering og seksuell identitet er det selvsagt ikke noe gode data på dette området. Fakultetet har lang tradisjon for å ha ansatte med ulik seksuell orientering, og har et profesjonelt skille mellom arbeidsliv og privatliv. Vi er ikke kjent med at ansatte med ulik seksuell orientering har opplevd diskriminering. Vi har ikke hørt om tilfeller av «Metoo» mellom ansatte, eller mellom ansatte og student. Men vi vil ikke utelukke at vi har forekomster uten at det har vært meldt inn. Vi har håp om at universitetets deltakelse i Pride, fokus på rosa kompetanse og kampanjer mot meetoo, bidrar til at sannsynligheten for slike forekomster reduseres kraftig.
- Etnisitet-** I Likestillings- og diskrimineringslovens § 6 er etnisitet definert slik: «*Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk*». I Norge har det vært vanlig å skille mellom urfolk, nasjonale minoriteter, innvandrere og barn av innvandrere. Både OsloMet og Fakultet for samfunnsvitenskap ønsker å speile befolkningen i Oslo og Akershus-regionen og det etniske mangfoldet som preger den. Videre er rekruttering av flere toppkvalifiserte akademikere fra utlandet en viktig del av universitetets internasjonaliseringsstrategi. De vil pr. definisjon også inngå i denne definisjonen. Vi har ikke god statistikk på ansatte med ulik etnisitet. Man kan lage statistikk på bakgrunn av statsborgerskap, men slik statistikk vil ikke fange opp ansatte med ulik etnisk bakgrunn som har norsk statsborgerskap. Man kan lage forsøksvis statistikk på basis av kjennskap til ansattesammensetning på enhetene. På alle enheter på fakultetet er det ansatte som har ulik etnisk bakgrunn. Vi har ansatte fra alle verdensdelene representert på fakultetet som helhet. Vi er ikke kjent med at det er rapportert inn saker der ansatte med ulik etnisk bakgrunn har blitt diskriminert. Vi kan ikke utelukke at ansatte med ulik bakgrunn opplever diskriminering uten at de melder ifra om det.
- Funksjonsevne.** OsloMet tilbyr 1) fysisk, 2) organisatorisk og arbeidsmiljømessig tilrettelegging for arbeidstakere med funksjonsnedsettelse. Fakultetet har fulgt opp aktuelle tilretteleggingstiltak overfor ansatte med ulike former for funksjonsnedsettelse. Selv om vi har noen ansatte med ulike former for funksjonsnedsettelse, er helt klart potensialet stort for å rekruttere flere ansatte med funksjonsnedsettelse. Det er imidlertid få kvalifiserte søkere til utlyste stillinger som i søknaden har oppgitt å ha nedsatt funksjonsnedsettelse.

Kjønnsbalanse på fakultetet

Når det gjelder kvinner i toppstilling (Professor, forsker I og dosent) er prosentfordelingen slik på de ulike institutter ved årsskiftet 2016, 2017 og 2018 (kilde: Hypergene)

	2016	2017	2018
15 - Fakultet for samfunnsvitenskap (SAM)	47,0%	53,7%	48,7%
152 - SAM Institutt for arkiv, bibliotek- og info.fag	34,5%	50,0%	33,3%
153 - SAM Institutt for journalistikk og mediefag	33,3%	50,0%	50,6%
154 - SAM Institutt for offentlig adm og ledelse	60,6%	66,7%	*
155 - SAM Institutt for sosialfag	64,3%	64,8%	66,7%
156 - SAM Institutt Handelshøyskolen ved OsloMet	40,0%	25,0%	33,3%

*Offentlig administrasjon og ledelse ble del av Handelshøyskolen fra 01.08.18.

Vi ser at for fakultetet som helhet er det svingninger mellom 2016 og 2018 mellom 47% og 53,7%. Pensjonsavgang, nyrekruttering og opprykk etter kompetansevurdering får utslag på statistikken.

Når det gjelder kjønnsfordeling totalt på fakultetet så bildet slik ut pr. 31.12.18 (kilde: dbh)

Enhet	Årsverk (totalt)	Årsverk (% kvinner)	Årsverk (% menn)
Dekan og fakultetsdirektør	2	100	0
Fakultetsadministrasjonen	56,95	68,83	31,17
Handelshøyskolen ved OsloMet	63,1	47,7	52,3
Institutt for arkiv-, bibliotek- og informasjonsfag	36,25	52,28	47,72
Institutt for journalistikk og mediefag	36,25	52,28	47,72
Institutt for sosialfag	81,27	76,31	23,69
Sum	273,24	61,69	38,31

På alle institutter er det lavere kvinneandel i toppstilling enn blant totale vitenskapelige stillinger. Innad på Handelshøyskolen er det også skille i kjønnsfordeling mellom ulike fagmiljøer. Innen finans er det meget mannsdominert, mens det innen ledelsesfag er langt jevnere kjønnsfordeling.

Når det gjelder andel menn er den veldig liten på Institutt for sosialfag 23,69%, og nokså liten i fakultetsadministrasjonen (31,17%).

Blant fakultetets ledere er 60% av instituttledere, 50% av seksjonssjefene og 100% av studieledere kvinner. Både dekan og fakultetsdirektør er kvinne, mens prodekanene er menn.

Kjønnsfordeling blant stipendiater pr. 31.12.18 (kilde: Dbh)

Avdelingsnavn	2018		
	Årsverk (totalt)	Årsverk (% kvinner)	Årsverk (% menn)
Handelshøyskolen ved HiOA	1	0	100
Institutt for arkiv-, bibliotek- og informasjonsfag	6,55	100	0
Institutt for journalistikk og mediefag	2	100	0
Institutt for sosialfag	10,55	73,93	26,07
Sum	20,1	81,34	18,66

Hovedtyngden av stipendiater på Institutt for sosialfag og Institutt for arkiv-, bibliotek og informasjonsfag er kvinner. De øvrige instituttene har såpass lav andel stipendiater at det ikke er meningsfylt å trekke konklusjoner utfra disse tallene. Trenden er at det er langt flere kvinner enn menn som søker på de utlyste stipendiatstillingene.

Hvordan lønn er fordelt for kvinner og menn i ulike stillingskategorier er også en interessant variabel for å se om det er systematiske forskjeller mellom kjønn. Vi avgrensner oversikten til følgende stillingstyper; professor, førsteamanuensis, instituttleder, studieleder, seksjonssjef, seniorrådgiver og rådgiver. I oversikten setter vi opp gjennomsnittslønn for kvinner og menn for OsloMet totalt, og for fakultetet. (kan eventuelt supplere med minimumslønn, maksimumslønn, median hvis det er av interesse)

Gjennomsnittslønn pr. stillingskode på OsloMet og SAM pr. 01.01.18 (kilde: SAP)

Stillingstype	Menn OsloMet	Kvinner OsloMet	Menn SAM	Kvinner SAM
Professor	773 500	769 119	791 568	763 433
Førsteamanuensis	636 565	630 474	644 652	633 495
Instituttleder	888 574	895 071	809 759	853 460
Studieleder	695 235	744 287	Ingen	738 697
Seksjonssjef	757 615	761 029	798 509	727 624
Seniorrådgiver	604 205	609 546	568 306	572 429
Rådgiver	516 094	518 801	510 115	504 321

Samlet sett ser man ikke systematiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i disse stillingskategoriene, men det er avvik på 1-2 lønnstrinn i snitt innenfor disse stillingene. For noen stillinger har kvinner høyest gjennomsnittslønn (instituttleder, studieleder og seniorrådgiver), mens i de øvrige stillinger har menn høyest gjennomsnittslønn.

Etnisitet

Som nevnt tidligere i dokumentet er det vanskelig å gi eksakt statistikk på andel ansatte med innvandrerbakgrunn. Vi har her tatt utgangspunkt i ansatt med annen landbakgrunn enn norsk. En opptelling på basis av ansatteoversikten og lokal kunnskap gir pr. 01.01.19 følgende fordeling av ansatte med annen landbakgrunn enn norsk:

Enhet	Antall ansatte med innvandrerbakgrunn	Prosent av de ansatte
Handelshøyskolen	9	14,26%
Institutt for arkiv- bibliotek og informasjonsvitenskap	7	19,1%
Institutt for journalistikk og mediefag	1	2,8%
Institutt for sosialfag	15	18,5%
Fakultetsadministrasjonen	14	24,5%

Totalt har vi 46 ansatte med innvandrerbakgrunn på Fakultetet. Denne ansattegruppen utgjør 16,8% av de ansatte på fakultetet. Det er imidlertid skjevheter mellom instituttene når det gjelder omfang av ansatte med innvandrerbakgrunn. Ansatte med innvandrerbakgrunn omfatter både de som har bodd lenge i Norge, og de som er rekruttert internasjonalt og dermed har kort botid i Norge.

Hovedmål og tiltak for kommende periode (2019-2021)

I OsloMets handlingsplan for mangfold er det presisert at tiltaksforslagene ikke skal organiseres etter diskrimineringsgrunnlag, men inndeles i virksomhetsområder. Dette er begrunnet med at mangfoldstiltak i hovedsak bør være en integrert del av virksomhetens strukturer og styring heller enn en løstrevet del med den faren for nedprioritering det innebærer. Vi har forslag til følgende tiltak, i ikke-prioritert rekkefølge:

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist	Kostnad
Systematisere arbeidet med likestilling og mangfold	Likestillings- og mangfoldskontakt? Likestillings- og mangfoldsutvalg?	Dekan	Fra vår 2019	Ressurser til kontakt/møter
Øke antall søkere med funksjonsnedsettelse	Annonser alle stillinger på «jobb for alle»	Seksjon for HR	Fra vår 2019	Ingen
Inkludering i arbeidsmiljø	Være bevisst på bruk av språk og kultur på personalmøter og i uformelle sammenhenger. Skriftlig informasjon på både norsk og engelsk	Enhetsleder	Fra vår 2019	Ingen i forbindelse med møter. Ressurser til å oversette skriftlig informasjon til engelsk.
Forebygging mot uønsket seksuell oppmerksomhet, og forebygging mot diskriminering	Obligatoriske lederkurs i regi av LDO	Dekan	31.12.19	Kostnader til kurs+ tidsressurs til gjennomføring
Sikre åpenhet og trygghet i arbeidsmiljø for å melde inn forekomster av uønsket seksuell oppmerksomhet	Leder er tydelig på nulltoleranse for uønsket seksuell oppmerksomhet og ha temaet på dagsorden en gang i året	Enhetsleder	2019	Tidsbruk på møter
Øke antall ansatte med minoritetsbakgrunn	Mentorordning for studenter med minoritetsbakgrunn for å motivere flere til å ta doktorgrad	Enhetsleder	31.12.20	Kostnader til mentor

Synliggjøre mangfold	Mer mangfoldig bruk av bilder i markedsføring, f.eks. økt bruk av bilder av studenter med ulike funksjonshemninger eller etnisk bakgrunn for å tiltrekke seg de beste søkerne Beskrivelser av fag, utdanninger og stillinger bør gjøres kjønnsbalanserte, dvs. ikke ensidig skape assosiasjoner til noen av kjønnene	Seksjon for studieadministrasjon og internasjonalisering i samarbeid med samfunnskontakt	Vår 2019	Ingen
Sikre likelønn i alle stillingskategorier	Ved lokale lønnsforhandlinger søke å utjevne forskjeller i lønn som skyldes kjønn eller etnisitet	Dekan	Fra vår 19	Ingen
Mangfoldige arbeidsmiljøer	Ved nyrekruttering forsøke å sikre jevnere balanse mhp kjønn og etnisitet	Enhetsleder	Fra jan 19	Ingen
Mangfold av perspektiver i forskning og utdanning	Sikre mangfold av perspektiver i programplaner, undervisning og forskningssøknader	Enhetsleder+ seksjon for studieadministrasjon og seksjon for FoU	Vår 2019	Ingen
Sikre at ansatte i førstestillinger får jevn tilsig av meritterende oppgaver, som veiledning og deltakelse på forskningsprosjekter	Gjennomgå hvordan fordeling av oppgaver og FoU-tid skjer. Sikre bred representasjon i forhold til både kjønn og etnisitet. Mentorordning for ansatte med minoritetsbakgrunn	Enhetsleder	31.12.20	Ingen
Integrere mangfold- og likestilling i ordinære planprosesser	Gjennomgå mål- og resultatstyringsplaner, og sørge for at likestillings- og mangfoldindikatorer er inkludert	Dekan/fakultetsdirektør	31.12.19	Tidsbruk ved å inkludere flere mål- og resultatindikatorer. Kostnader til å sikre måloppnåelse
Sikre at omsorgs- og foreldrepermisjoner ikke går ut over karriere	Gjennomføre karriereplaner for ansatte som er tilbake fra permisjon	Enhetsleder	Fra vår 2019	Ingen kostnad

Sikre mangfold i alderssammensetning blant de ansatte	<ol style="list-style-type: none">1. Ved rekruttering av nye medarbeidere ha bevissthet rundt allerede eksisterende alderssammensetning i staben2. Aktiv livsfasepolitikk	Dekan/Fakultetsdirektør	31.12.19	Ingen
---	--	-------------------------	----------	-------