

LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING

Handlingsplan for UiT Norges arktiske universitet 2020 - 2023

Tiltak UiT fremgår av ordinær tekst

Handlingsplan for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen 2021-2025¹

Tiltak UMAK i uthevet tekst

STYRING OG LEDELSE	ANSVAR	Status 2023/ Tiltak 2024
Videreføre ordningen med likestilling- og mangfoldsutvalg. Utvalget skal ha brei representasjon og gjenspeile utvalgets arbeidsområder UMAK: UMAK skal til enhver tid ha et lokalt Likestillings-, mangfolds og inkluderingsutvalg (LMI-utvalg) som skal være støttende, rådgivende og pådrivende i saker som vedrører LMI. Utvalget skal ha brei representasjon og gjenspeile utvalgets arbeidsområder	Universitetsstyret UMAKs ledelse	OK pr. des 2022
Likestillings- og mangfoldsarbeidet skal inngå som tema i styringsdialog med fakultet og enheter UMAK: a) Påse at LMI er tematikk på styringsdialog med universitetsledelsen b) LMI skal inngå som fast tema på utvidede ledermøter en gang i semesteret.	Universitetsledelsen UMAKs ledelse alle nivå	LMI møtes og forbereder punktet til ledermøter, styringsdialogmøter og IDF-møter Ansvar sakliste: Ledelse alle nivå
Vedta handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering og synliggjøre arbeidet i UiTs årsrapport UMAK: a) Vedta tilsvarende lokalt forankret plan i UMAK-styret b) Årlig rapport for LMI-arbeid presenteres for UMAK-styret ved kalenderårets slutt	Universitetsstyret Styret ved UMAK UMAKs ledelse	OK pr. des 2022 TILTAK: Rapport i UMAK styremøte des 2024, med utgangspunkt i tiltaksplan/dette dokumentet.
UMAK: Integrere tiltak fra sentral og lokal handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering (LMI) i øvrig planverk. a) Lokale ambisjoner i arbeid med LMI skal komme til uttrykk i UMAKs strategiplan b) Lokale tiltak fra LMI-planen implementeres i UMAKs handlingsplan	UMAKs ledelse	OK pr. des 2022 Jf Langtidsplan 2023–2026 TILTAK Implementeres i årsplaner 2024
Tildele likestillings- og mangfoldsmidler som kan brukes på sentrale og lokale tiltak UMAK: Søke midler årlig. Sentrale utlysninger bekjentgjøres for alle ansatte, som oppfordres til å søke om støtte	Universitetsstyret UMAKs ledelse på alle nivåer	OK pr. nov 2023
Handlingsplanen skal konkretiseres i årlige aktivitetsplaner	Likestillings- og mangfoldsutvalget	OK pr. nov 2023: Underveis
UiT skal etablere forum for likestilling, mangfold og inkludering med representasjon fra alle fakultet/ enheter og campus	Universitetsledelsen	
Gjennomføre årlige drøftinger med tjenestemannsorganisasjonene UMAK: LMI skal være fast tema på lokale møter mellom ledelse og tillitsvalgte (informasjon, drøfting og forhandling, IDF).	ORGØK UMAKs ledelse	Flott fokus på årets UMAKs fagdag i 2023. TILTAK: Ansvar sakliste ledelse alle nivå
FAKULTETSVISE LIKESTILLING- OG MANGFOLDSPLEANER	ANSVAR	
Fakultetene skal utarbeide planer for likestilling og mangfold med egne måltall som er tilpasset de særlige utfordringer som finnes på den enkelte enhet UMAK: a) UMAKs LMI-handlingsplan skal gjenspeile utfordringer ved enheten b) Kartlegge særskilte utfordringer årlig	Fakultetene, UMAK og UB UMAK-ledelsen og -styret i dialog med lokalt LMI-utvalg	Delvis OK pr nov 2023 TILTAK: Be om innspill fra enhetsledere hva som er mer særskilte utfordringer som skal følges opp: Invitere enhetsledere til innspillsmøte med LMI-utvalget TILTAK: Ansvar sakliste ledelse alle nivå
I fag med særlig skjev kjønnsbalanse skal det iverksettes særegne rekrutteringstiltak UMAK: Kartlegge særskilte utfordringer årlig	Fakultetene, UMAK og FUF Lokalt LMI-utvalg	TILTAK: Be om innspill fra enhetsledere hva som er mer særskilte utfordringer som skal følges opp: Invitere enhetsledere til innspillsmøte med LMI-utvalget
UMAK: Etablere studentenes (inkludert stipendiater) likestillings-, mangfolds- og inkluderingspris (LMI-pris) i løpet av 2021	Lokalt LMI-utvalg i samarbeid med	OK pr nov 2023 Utdelt juni 2023.

¹ Planens virketid utvidet fra 2023 til 2025 jf. SSAK XXXX, 28.11.23 ??

	studentutvalget (SU)	TILTAK: Følges opp tilsvarende for 2024
Videreføre ordningen med kallelse til professor II-stillinger på enheter med svak kvinneandel eller for å implementere kjønn- og mangfoldsperspektiver i undervisning UMAK: Fagmiljøene oppfordres til å søke om midler for professor II-stillinger	Fakultetene, UMAK og UB UMAKs ledelse på alle nivåer	Usikker om dette lyses ut i 2024...
I fag med særlig skjev kjønnsbalanse blant studentene har fakultetene et spesielt ansvar ved fordeling av og rekruttering til stipendiat- og post.doc-stillinger UMAK: Kartlegge særskilte utfordringer ved UMAK årlig	Fakultetene, UMAK og UB Instituttledere	Ikke fullført pr nov 2023 TILTAK: Be om innspill fra enhetsledere hva som er mer særskilte utfordringer som skal følges opp: Invitere enhetsledere til innspillsmøte med LMI-utvalget
Gjennomføre medarbeidersamtaler med fokus på etiske retningslinjer, forebygge ekskludering, diskriminering og seksuell trakassering	Fakultetene, UMAK og UB	
UMAK: Bevisstgjøre ansatte og studenter om hvordan ekskludering, diskriminering og seksuell trakassering av/blant studenter kan forebygges²	Instituttledere	Underveis pr nov 2023 TILTAK: Be om innspill fra enhetsledere hva som er mer særskilte utfordringer som skal følges opp: Invitere enhetsledere til innspillsmøte med LMI-utvalget
LIKESTILLING- OG MANGFOLDSPERSPEKTIV PÅ FORSKNING OG UNDERVISNING	ANSVAR	
Universitetet skal jobbe for bedre kjønn- og mangfoldsbalanse på studiene	Fakultetene, UMAK og UB	
Arbeide for å styrke og synliggjøre kjønn- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning UMAK: Tematisere kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning, museal formidling og kunstnerisk utviklingsarbeid på UMAKs årlige fagdag	Fakultetene, UMAK, UB og FUF UMAKs ledelse i samarbeid med LMI-utvalget	
UMAK: Arbeide for å styrke og synliggjøre kjønn- og mangfoldsperspektiver i utdanning, forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, samlingsarbeid og formidling, gjennom å: a) arrangere seminarer med fokus på kjønns- og mangfoldsperspektiver i enhetens FoU-arbeid b) vektlegge kjønns- og mangfoldsperspektiver i arbeid med museumsutstillinger, konsertvirksomhet og annet formidlingsarbeid c) ha jevnlig faglige diskusjoner om hva kjønns- og mangfoldsperspektiver i UMAKs FoU-virksomhet innebærer	UMAKs ledelse på alle nivå Forsknings- gruppeledere	Pr nov OK TILTAK: Prioritere og forlenge tematikk og konseptet: <i>SMART Se Mobiliser Aksjoner Reager Ta tak</i> Seminar for og med ledelse ulike nivå Invitere inn foredragsholdere
Etablere nettverk for studenter av det underrepresenterte kjønn ved utdanninger med spesielt skjev kjønnsbalanse UMAK: Kartlegge fagspesifikk kjønnsfordeling årlig	Fakultet, enheter og FUF Lokalt LMI-utvalg	TILTAK: Innhente tallmateriale fra studentlister fordelt på fag.
På enheter med særlig skjev kjønnsbalanse i det faste undervisningspersonalet skal det gis seminar/ forelesninger av interne eller eksterne rollemodeller	Fakultetene, UMAK og UB	TILTAK: Identifisere slike eventuelle skjevheter
Ha fokus på pensum og pensumlister for å vurdere om ulike kjønnsperspektiver og/eller kvinnelige rollemodeller i fagets vitenskapelige utvikling er inkludert UMAK: Sørge for god kjønnsbalanse, også i pensum forstått som kunstneriske uttrykk	Fakultetene, UMAK, UB og FUF UMAKs ledelse, Instituttledere, studieprogram-ledere	Pr nov 2023 – usikker status TILTAK: Be om innspill fra enhetsledere hva som er mer særskilte utfordringer som skal følges opp: Invitere enhetsledere til innspillsmøte med LMI-utvalget
Ved større konferanser skal UiT tilstrebe kjønnsbalanse blant inviterte foredragsholdere	Universitetsledelsen, fakultet og enheter	
UMAK: a) Kjønnsbalanse og mangfold skal tilstrebes blant alle gjesteforelesere, masterclasser, clinics, sensorer, samarbeidspartnere b) Etablere rutiner for monitorering av kjønnsbalanse og mangfold på dette området	Ledere alle enheter	Pr nov 2023 – usikker status TILTAK: Be om innspill fra enhetsledere hva som er mer særskilte utfordringer som skal følges opp: Invitere enhetsledere til innspillsmøte med LMI-utvalget
KOMPETANSE- OG KARRIEREUTVIKLING	ANSVAR	
UiTs lederutviklingsprogram skal inneholde tema om likestilling, kjønn- og mangfoldsperspektiver	Universitetsledelsen og SKK	
Iverksette tiltak for å bedre kjønnsbalansen blant forskningsgruppeledere med spesielt fokus på store prosjekter og senter for fremragende forskning	Universitetsledelsen og SKK	

² Studenter i planen refererer til studenter på alle nivå, inkludert 3. syklus. Studentutvalget bør ha en viktig rolle i dette arbeidet.

Arrangere seminar og workshop for å øke ledelseskompetansen om mangfold og inkludering	ORGØK	
<p>Kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger skal være minst 40 % innen utgangen 2022. Universitetet skal tilby kvinner i fagmiljøer med lav kvinneandel og kvinner som har potensial til å oppnå personlig opprykk til professor/dosent innen utgangen av 2022 deltagelse i et opprykksprosjekt hvor UiT skal</p> <ul style="list-style-type: none"> • legge til rette for at det kan oppnås opprykk innen fristen. • informere om krav til og utforming av søknad om personlig opprykk. • tilby deltakerne mentor. • arrangere felles samlinger med erfaringsutveksling og nettverksbygging. • arrangere skriveverksted. • finansiere ekstern prøvegjennomgang av vitenskapelige arbeider før søknad sendes. 	Fakultetene, UMAK, UB og ORGØK	Pr nov. 2023: UiTs mentorordning for opprykssøkere har vært brukt ved UMAKs enheter
UiT skal tilby kvinnelige postdoktorer mentor	Fakultetene, UMAK og UB	Pr nov 2023 – usikker status
Tilby kompetansetiltak for kvinner i tekniske og administrative stillinger som kvalifiserer til lederstillinger	ORGØK	
Tilby presentasjons- og medietreningskurs til kvinner i alle stillingskategorier	ORGØK OG FUF	
UiT skal ha en livsfasepolitikk som legger til rette for god balanse mellom karriere og familieforpliktelser	Alle enheter	
REKRUTTERING AV ANSATTE	ANSVAR	<p>Overordnet tiltak: Skaffe til veie oversikt over hva som gjøres i UMAKs enheter på disse punktene, og deretter konkretisering av tiltak med utg.pkt. i status.</p> <p>Spesielt viktig å involvere enhetsledere i dette arbeidet.</p>
<p>Lage mal til introduksjonssamtale for nytilsatte som inkluderer informasjon om risikosituasjoner, null-toleranse for trakassering og varslingsrutiner</p> <p>UMAK: Nedfelle disse i veiledende rutiner for mottak av nyansatte</p>	<p>ORGØK</p> <p>UMAKs ledelse</p>	
Ved rekruttering til lederstillinger skal det etterspørres likestilling- og mangfoldkompetanse	Fakultetene, UMAK og UB	
<p>Stillingsutlysninger bør utformes bredt og skal utformes på en måte som gjør det attraktivt for det underrepresenterte kjønn å søke</p> <p>UMAK: Letekomité skal få muligheter til å kommentere utlysningstekster før publisering</p>	<p>Fakultetene, UMAK, UB og ORGØK</p> <p>UMAKs ledelse</p>	
<p>Før utlysning av faste vitenskapelige stillinger og lederstillinger skal det opprettes letekomité for å finne fram til kandidater som fremmer likestilling og mangfold. Letekomiteens arbeid skal dokumenteres i tilsettingssaken</p> <p>UMAK: Opprette og kurse letekomitéer ved UMAKs institutter. Letekomiteenes sammensetning skal være to faste medlemmer, og et medlem som skiftes ut avhengig av fagområde</p>	<p>Fakultetene, UMAK, UB og ORGØK</p> <p>UMAKs ledelse</p>	
For å ivareta kjønnsperspektiv ved nyrekruttering til faste vitenskapelige stillinger skal forslag til utlysningstekst diskuteres i letekomiteer og på lokalt ledernivå	Fakultet og enheter	
Bevisstgjøre medlemmer i bedømmelseskomiteer og tilsettingsutvalg om egne holdninger/implisitt bias og vektlegging av likestilling og mangfold	ORGØK	
Minst 1 kvalifisert søker av det underrepresenterte kjønn skal innkalles til intervju	Fakultet og enheter	
Ved rekruttering av kvinner til fakultet/enheter med særlig lav kvinneandel kan det benyttes startpakker som kan bestå av stipendiater, postdoktorer og/eller ekstra driftsmidler.	Fakultetene, UMAK og UB	