

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:	Møtedato:	Sak:
Styret for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	15.06.2021	

---

### Handlingsplan UMAK - Likestilling Inkludering og Mangfold

#### Innstilling til vedtak:

1. Styret slutter seg til vedlagte handlingsplan for arbeid med likestilling, mangfold og inkludering ved UMAK
2. Styret slutter seg til foreslått ambisjon for arbeid med likestilling, mangfold og inkludering som fremgår av saksframlegg
3. Direktør ved UMAK oppretter et lokalt likestillings-, mangfolds- og inkluderings utvalg med sammensetning og mandat som fremgår av saksframlegg

#### Bakgrunn:

UiT arbeider aktivt for å fremme likestilling, kjønnsbalanse og mangfold blant ansatte og studenter og for å skape et inkluderende og trygt arbeidsmiljø. Ingen skal oppleve diskriminering på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering eller kjønnsidentitet. Likestilling og likeverd handler ikke bare om kjønnsbalanse, men også om maktforhold, like muligheter, fordeling av ressurser og anerkjennelse av mangfold og forskjellighet, herunder kjønn- og seksualitetsmangfold. I den daglige driften vil likestillingshensyn fortape om ikke mål er uttalt, klart forankret og ansvar tydelig plassert. Diskriminering og trakassering av studenter og ansatte er uforenlig med godt lærings- og arbeidsmiljø og undergraver universitetets verdigrunnlag. Troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet og engasjement skal prege forholdet mellom ansatte, mellom ansatte og studenter og mellom UiT og samarbeidspartnere.

Universitetsstyret vedtok i februar 2020 handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2020-2023 for UiT Norges arktiske universitet. Følgende målsetninger ble fremhevet i handlingsplanen:

- Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- Arbeide aktivt for å nå 40% kvinner i vitenskapelige toppstillinger
- Iverksette tiltak for bedre kjønnsbalanse ved studieprogram med særlig skjev representasjon
- Synliggjøre kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning
- Bruke rollemodeller for å styrke mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning

- *Styrke arbeidet med kjønnsmangfold ved UiT*
- *UiT har som mål å ansette flere med funksjonshemninger*

UiTs handlingsplan er i 2020 fulgt opp av Likestilling- og mangfoldsutvalget og [Prestisje-prosjektet](#) ved Senter for kvinne- og kjønnsforskning. Prioriterte områder i 2020 har vært arbeid for å stoppe seksuell trakassering, øke andelen kvinner i vitenskapelige toppstillinger og forskningsgruppeledelse, samt bevisstgjøring om rekrutteringsprosesser. Det er videre etablert et nettverk for likestilling- og mangfoldsarbeid hvor alle fakultet og enheter er representert. Nettverket har vært sentral i arbeidet med å forebygge seksuell trakassering ved UiT, og har i den forbindelse utarbeidet en veileder som enhetene kan/skal bruke i arbeidet med å bevisstgjøre og forebygge seksuell trakassering. Det er gjennomført kurs i Tromsø for ledere, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud i håndtering av varslinger. UiTs etiske retningslinjer og nulltoleranse for seksuell trakassering inngår også som tema i møter med nyansatte og tema på obligatorisk kurs for phd-veiledere.

Universitetsstyrets vedtatte handlingsplan inkluderer også alle fakulteter og enheter, som skal følge opp med utarbeidelse av lokale handlingsplaner med tiltak og aktuelle måltall tilpasset enhetenes utfordringer.

### **Oppfølging ved UMAK**

Forslag om å rekruttere frivillige til oppfølgingsarbeidet av UMAKs likestillings-, mangfolds, og inkluderingsplan (LMI) ble gitt tilslutning av tillitsvalgte og ledelsen. Alle ansatte og studenter mottok invitasjon til å delta, noen få dedikerte ansatte og en student meldte seg. Arbeidsgruppa har bestått av

- Silje Gaupseth, førsteamanuensis og daglig leder ved Polarmuseet
- Hilde S. Blix, professor ved Musikkonservatoriet
- Sivert M. Grenersen, studierådgiver FUF<sup>1</sup> og hovedvernombud UMAK
- Phoebe Chan Hui Niang, masterstudent ved Kunstakademiet

Anne Aagaard har ledet arbeidet. Arbeidsgruppa har tatt utgangspunkt i UiTs plan, og i fellesskap valgt ut og prioritert spesifikke innsatsområder og konkrete tiltak. Det vises til vedlegg. UMAKs tiltak fremgår av **uthevet** skrift. Øvrig tekst er fra UiTs plan. Vi gjør oppmerksom om at tiltak som inkluderer studenter berører studenter på alle nivå d.v.s også doktorgradsnivå.

### **UMAKs ambisjon og LMI-utvalg**

Arbeidsgruppa foreslår at følgende ambisjon legges til grunn for arbeidet med likestilling mangfold og inkludering ved UMAK:

*UMAK skal søke å utvide og utvikle kunnskap om metoder og tiltak som fremmer likestilling, mangfold og inkludering i alle deler av virksomheten; fra planarbeid, rekruttering og karrierefremming til forskning, undervisning, museumsvirksomhet og kunstnerisk utviklingsarbeid.*

Utarbeidelse av en handlingsplan med et så gjennomgripende tema trenger fokus og oppfølging. Fastsettelse av innsatsområder krever også ytterligere innsats. Det er derfor arbeidsgruppas anbefaling at det etableres

---

<sup>1</sup> Forskning, utdanning og formidling, seksjon i UMAKs administrasjon

et Likestillings-, mangfold,- og inkluderingsutvalg (LMI-utvalg) som kan jobbe på kontinuerlig basis med tematikken. Forslag til utvalgets mandat hentes fra handlingsplanen:

*LMI-utvalget skal være støttende, rådgivende og pådrivende i saker som vedrører likestilling, mangfold og inkludering.*

Utvalgets funksjonstid følger aktuell strategiperiode. Utvalgets medlemmer oppnevnes av direktør ved UMAK etter forslag fra ansatte. Det foreslås utvalget settes sammen av fem medlemmer med følgende sammensetning:

- tre ansatte som oppnevnes av direktør. Invitasjon til deltagelse sendes alle på UMAK
- studentrepresentant oppnevnt av studentutvalget etter forslag/innsjutt fra studentene
- representant fra ledelse

Utvalget skal så langt det er mulig være kjønns- og mangfoldsbalansert, ha bred faglig representasjon og gjenspeile utvalgets arbeidsområder.

Det blir spennende å følge arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering ved UMAK videre.

Med innsatsen som er lagt ned så langt, har dette fått en suveren start. Det er all grunn å rette en stor takk til medlemmene i arbeidsgruppen som stilte seg til disposisjon og har bidratt med solid kunnskap, genuin interesse og inspirasjon i en ellers travel arbeids- og studiehverdag.

Lena Aarekol  
direktør

Anne Aagaard  
administrativ leder  
—  
anne.aagaard@uit.no  
77 66 05 70

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*