

# LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING

## Handlingsplan for UiT Norges arktiske universitet 2020 - 2022

*Tiltak UiT fremgår av ordinær tekst*

### Handlingsplan for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag 2021-2022

*Tiltak UMAK i uthevet tekst*

STYRING OG LEDELSE	ANSVAR
Videreføre ordningen med likestilling- og mangfoldsutvalg. Utvalget skal ha brei representasjon og gjenspeile utvalgets arbeidsområder	Universitetsstyret
<b>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</b>	<b>UMAKs ledelse</b>
Likestillings- og mangfoldsarbeidet skal inngå som tema i styringsdialog med fakultet og enheter	Universitetsledelsen
<b>UMAK:</b> a) Påse at LMI er tematikk på styringsdialog med universitetsledelsen b) LMI skal inngå som fast tema på utvidede ledermøter en gang i semesteret.	<b>UMAKs ledelse</b> <b>alle nivå</b>
Vedta handlingsplan for likestillings, mangfold og inkludering og synliggjøre arbeidet i UiTs årsrapport	Universitetsstyret
<b>UMAK:</b> a) Vedta tilsvarende lokalt forankret plan i UMAK-styret b) Årlig rapport for LMI-arbeid presenteres for UMAK-styret ved kalenderårets slutt	<b>Styret ved UMAK</b> <b>UMAKs ledelse</b>
<b>UMAK: Integrere tiltak fra sentral og lokal handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering (LMI) i øvrig planverk.</b> a) Lokale ambisjoner i arbeid med LMI skal komme til uttrykk i UMAKs strategiplan b) Lokale tiltak fra LMI-planen implementeres i UMAKs handlingsplan	<b>UMAKs ledelse</b>
Tildele likestillings- og mangfoldsmidler som kan brukes på sentrale og lokale tiltak	Universitetsstyret
<b>UMAK: Søke midler årlig. Sentrale utlysninger bekjentgjøres for alle ansatte, som oppfordres til å søke om støtte</b>	<b>UMAKs ledelse på alle nivåer</b>
Handlingsplanen skal konkretiseres i årlige aktivitetsplaner	Likestillings- og mangfoldsutvalget
UiT skal etablere forum for likestilling, mangfold og inkludering med representasjon fra alle fakultet/enheter og campus	Universitetsledelsen
Gjennomføre årlige drøftinger med tjenestemannsorganisasjonene	ORGØK
<b>UMAK: LMI skal være fast tema på lokale møter mellom ledelse og tillitsvalgte (informasjon, drøfting og forhandling, IDF).</b>	<b>UMAKs ledelse</b>
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	Fakultetene, UMAK og UB

<b>UMAK:</b> a) UMAKs LMI-handlingsplan skal gjenspeile utfordringer ved enheten b) Kartlegge særskilte utfordringer årlig	UMAK-ledelsen og -styret i dialog med lokalt LMI-utvalg
I fag med særlig skjev kjønnsbalanse skal det iverksettes særegne rekrutteringstiltak <b>UMAK: Kartlegge særskilte utfordringer årlig</b>	Fakultetene, UMAK og FUF <b>Lokalt LMI-utvalg</b>
<b>UMAK:</b> Etablere studentenes (inkludert stipendiater) likestillings-, mangfolds- og inkluderingspris (LMI-pris) i løpet av 2021	<b>Lokalt LMI-utvalg i samarbeid med studentutvalget (SU)</b>
Videreføre ordningen med kallelse til professor II-stillinger på enheter med svak kvinneandel eller for å implementere kjønn- og mangfoldsperspektiver i undervisning <b>UMAK: Fagmiljøene oppfordres til å søke om midler for professor II-stillinger</b>	Fakultetene, UMAK og UB <b>UMAKs ledelse på alle nivåer</b>
I fag med særlig skjev kjønnsbalanse blant studentene har fakultetene et spesielt ansvar ved fordeling av og rekruttering til stipendiat- og post.doc-stillinger <b>UMAK: Kartlegge særskilte utfordringer ved UMAK årlig</b>	Fakultetene, UMAK og UB <b>Instituttledere</b>
Gjennomføre medarbeidersamtaler med fokus på etiske retningslinjer, forebygge ekskludering, diskriminering og seksuell trakassering	Fakultetene, UMAK og UB
<b>UMAK: Bevisstgjøre ansatte og studenter om hvordan ekskludering, diskriminering og seksuell trakassering av/blant studenter kan forebygges<sup>1</sup></b>	<b>Instituttledere</b>
<b>LIKESTILLING- OG MANGFOLDSPERSPEKTIV PÅ FORSKNING OG UNDERVISNING</b>	<b>ANSVAR</b>
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 <b>UMAK: Tematisere kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning, museal formidling og kunstnerisk utviklingsarbeid på UMAKs årlige fagdag</b>	Fakultetene, UMAK, UB og FUF <b>UMAKs ledelse i samarbeid med LMI-utvalget</b>
<b>UMAK: Arbeide for å styrke og synliggjøre kjønn- og mangfoldsperspektiver i utdanning, forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, samlingsarbeid og formidling, gjennom å:</b> 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	<b>UMAKs ledelse på alle nivå</b>  <b>Forsknings-gruppeledere</b>
Etablere nettverk for studenter av det underrepresenterte kjønn ved utdanninger med spesielt skjev kjønnsbalanse <b>UMAK: Kartlegge fagspesifikk kjønnsfordeling årlig</b>	Fakultet, enheter og FUF <b>Lokalt LMI-utvalg</b>

<sup>1</sup> Studenter i planen refererer til studenter på alle nivå, inkludert 3. syklus. Studentutvalget bør ha en viktig rolle i dette arbeidet.

På enheter med særlig skjev kjønnsbalanse i det faste undervisningspersonalet skal det gis seminar/forelesninger av interne eller eksterne rollemodeller	Fakultetene, UMAK og UB
Ha fokus på pensum og pensumlister for å vurdere om ulike kjønnsperspektiver og/eller kvinnelige rollemodeller i fagets vitenskapelige utvikling er inkludert	Fakultetene, UMAK, UB og FUF
<b>UMAK: Sørge for god kjønnsbalanse, også i pensum forstått som kunstneriske uttrykk</b>	<b>UMAKs ledelse, Instituttledere, studieprogramledere</b>
Ved større konferanser skal UiT tilstrebe kjønnsbalanse blant inviterte foredragsholdere	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
<b>UMAK:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Kjønnsbalanse og mangfold skal tilstrebes blant alle gjesteforelesere, masterclasser, clinics, sensorer, samarbeidspartnere</b></li> <li><b>Etablere rutiner for monitorering av kjønnsbalanse og mangfold på dette området</b></li> </ol>	<b>Ledere alle enheter</b>
<b>KOMPETANSE- OG KARRIEREUTVIKLING</b>	<b>ANSVAR</b>
UiTs lederutviklingsprogram skal inneholde tema om likestilling, kjønn- og mangfoldsperspektiver	Universitetsledelsen og SKK
Iverksette tiltak for å bedre kjønnsbalansen blant forskningsgruppelidere med spesielt fokus på store prosjekter og senter for fremragende forskning	Universitetsledelsen og SKK
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"> <li>• legge til rette for at det kan oppnås opprykk innen fristen.</li> <li>• informere om krav til og utforming av søknad om personlig opprykk.</li> <li>• tilby deltakerne mentor.</li> <li>• arrangere felles samlinger med erfaringsutveksling og nettverksbygging.</li> <li>• arrangere skriveverksted.</li> <li>• finansiere ekstern prøvegjennomgang av vitenskapelige arbeider før søknad sendes.</li> </ul>	Fakultetene, UMAK, UB og ORGØK
UiT skal tilby kvinnelige postdoktorer mentor	Fakultetene, UMAK og UB
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
<b>REKRUTTERING AV ANSATTE</b>	<b>ANSVAR</b>
Lage mal til introduksjonssamtale for nytilsatte som inkluderer informasjon om risikosituasjoner, null-toleranse for trakassering og varslingsrutiner	ORGØK <b>UMAKs ledelse</b>

<b>UMAK: Nedfelle disse i veiledende rutiner for mottak av nyansatte</b>	
Ved rekruttering til lederstillinger skal det etterspørres likestilling- og mangfoldkompetanse	Fakultetene, UMAK og UB
Stillingsutlysninger bør utformes bredt og skal utformes på en måte som gjør det attraktivt for det underrepresenterte kjønn å søke	Fakultetene, UMAK, UB og ORGØK
<b>UMAK: Letekomité skal få muligheter til å kommentere utlysningstekster før publisering</b>	<b>UMAKs ledelse</b>
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	Fakultetene, UMAK, UB og ORGØK
<b>UMAK: Opprette og kurse letekomitéer ved UMAKs institutter. Letekomiteenes sammensetning skal være to faste medlemmer, og et medlem som skiftes ut avhengig av fagområde</b>	<b>UMAKs ledelse</b>
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