

# TILTAKSPLAN FOR LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLD (LIM) VED DET MATEMATISK-NATURVITENSKAPELIGE FAKULTET, UIB

*[[Her kommer: Innledende avsnitt som beskriver situasjonen nå, og definerer en del begrep, og som viser data fra organisasjonen.]]*

## Visjon og overordnede mål for tiltaksplanen

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet skal ha som mål å forbedre likestilling, inkludering og mangfold blant ansatte og studenter. Fakultetet skal være et sted hvor studenter, ansatte og besøkende kjenner seg velkommen og inkluderes på like vilkår, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder.

### 1. Overordnede mål og tiltak på ledernivå

**Mål 1:** LIM-arbeidet skal være tydelig forankret hos ledelsen på fakultet og institutter, og institutt- og fakultetsledelsen skal ha god kompetanse om LIM-arbeid og relevante tiltak. Fakultetet skal ha et særlig fokus på mangfold i planperioden, samtidig som arbeidet med kjønnsbalanse skal fortsette med uforminskert styrke.

**Delmål 1.1:** *Ansvar for LIM-arbeidet skal eies av faglig og administrativ ledelse på fakultet og institutt.*

#### Tiltak

- 1.1.1 *Kompetanse og erfaring med LIM-arbeid skal etterspørres og vektlegges ved rekruttering av ledere ved fakultetet (ansvarlig: fakultets- og instituttledelse)*
- 1.1.2 *LIM-arbeidet ved instituttene skal tematiseres månedlig på fakultetets ledermøter (ansvarlig: fakultetsledelse)*
- 1.1.3 *LIM-arbeid skal være tema i medarbeidersamtaler med instituttledere og administrasjonssjefer (ansvarlig: dekan og instituttledere).*
- 1.1.4 *Det skal etableres et bredt sammensatt LIM-nettverk ved fakultetet, og nettverket skal gis et klart mandat (ansvarlig: dekan/fakultetsdirektør/fakultetets ledergruppe)*

**Delmål 1.2:** *Ledelsen ved fakultet og institutter skal øke sin kompetanse innen LIM-arbeid, med særlig fokus på mangfold.*

#### Tiltak

- 1.2.1 *Relevant ekspertise skal innhentes, og fakultetets ledergruppe skal tilbys opplæring og kursing gjennom et nytt «Lederprogram for LIM-arbeid» (ansvarlig: fakultets- og instituttledelse)*
- 1.2.2 *Fakultetets ledergruppe skal fortsette å bygge en kultur for kollegial erfarings- og kompetansedeling gjennom de ukentlige ledermøtene i fakultetets ledergruppe, og jevnlig tematiske ledersamlinger for LIM (ansvarlig: fakultets og instituttledelse)*

**Delmål 1.3:** Fakultetet skal fortsette sitt pågående arbeid med kjønnsbalanse og likestilling med uforminsket styrke gjennom planperioden, med særlig fokus på motstand mot balansearbeid.

*Tiltak:*

- 1.3.1 Instituttene skal gjennomføre, evaluere og revidere tiltakene i sine lokale tiltaksplaner for kjønnsbalanse og likestilling i planperioden (ansvarlig: instituttledelse)
- 1.3.2 Fakultetet skal operasjonalisere sitt arbeid med kjønnsbalanse og likestilling i denne planperioden gjennom Balanse-prosjektet GenderAct2 (ansvarlig: fakultets- og instituttledelse)
- 1.3.3 Fakultetet skal videreføre sin bevilgning til likestillingsmidler, og i tråd med sentrale retningslinjer og også benytte disse midlene til tiltak for mangfold og inkludering (ansvarlig: fakultetsledelse)

## 2. Kjønnsbalanse og likestilling

Fakultetet har i forrige planperiode jobbet målrettet for bedret kjønnsbalanse og likestilling gjennom GenderAct-prosjektet. Fakultetet vil i inneværende planperiode fortsette det viktige arbeidet med kulturendring og konkrete tiltak gjennom oppfølgerprosjektet GenderAct 2. Prosjektet er spesielt innrettet mot motstand.

**Mål 2:** Like muligheter for alle uavhengig av kjønn, forbedret kjønnsbalanse og likestilling ved fakultetet blant ansatte og studenter, og en rettferdig og inkluderende praksis for arbeidsfordeling.

**Delmål 2.1:** Fakultetet skal fortsette sitt arbeid med kultur- og holdningsendring med uforminsket styrke, og skal spesielt fokusere på motstand mot balansearbeid. Spesiell innsats legges i å tilby kompetansehevende tiltak for forskningsledere og forskningsgrupeledere.

*Tiltak:*

- 2.1.1 Fakultetets ledergruppe skal få et reelt kompetanseløft gjennom at motstand mot balansearbeid blir et sentralt tema i Lederprogram for LIM-arbeid (ansvarlig: fakultets- og instituttledelse)
- 2.1.2 Det opprettes et Forskningslederprogram i regi av GenderAct2 som først skal tilbys ved to pilotinstitutter (ansvarlig: fakultets- og instituttledelse).

**Delmål 2.2:** Bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger

*Tiltak:*

- 2.2.1 Spørsmål om kjønnsbalanse skal adresseres i alle steg i rekrutteringsprosesser. Ved oversendelse av innstilling må dette dokumenteres (ansvarlig: instituttledelse, HR-avdeling, fagmiljø)
- 2.2.2 Fagmiljøet må ta aktive initiativ for å identifisere potensielle søkere av det underrepresenterte kjønn – søkekomiteer skal benyttes ved alle utlysninger av faste vitenskapelige stillinger (ansvarlig: instituttledelse, HR-avdeling, fagmiljø)
- 2.2.3 Dersom en utlyst førstestilling ikke har søkere av det underrepresenterte kjønn, skal instituttleder i samarbeid med dekan vurdere om stillingen bør lyses ut på nytt,

*med forsterkede tiltak for å hente inn kvalifiserte søkere (ansvarlig: instituttleder og dekan)*

- *2.2.4 Dersom ingen av det underrepresenterte kjønn er rangert i innstillingen fra instituttleder, skal stillingen normalt lyses ut på nytt. Dekanen skal i samarbeid med instituttleder vurdere om det foreligger tungtveiende grunner for å ikke lyse ut på nytt (ansvarlig: instituttleder og dekan)*
- *2.2.5 Det skal legges stor vekt på å lykkes med å rekruttere interne talenter av det underrepresenterte kjønn. Medarbeidersamtaler med karriereplanlegging og fokus på CV-bygging er nå et obligatorisk tiltak som må brukes særlig godt for kandidater av det underrepresenterte kjønn. I samtalene vil deltakelse i meritterende arbeidsoppgaver være et viktig tema (ansvarlig: instituttledelse, fagmiljø, forskningskoordinator, FU)*
- *2.2.6 Bruk av innstegsstillinger for rekruttering av talenter av det underrepresenterte kjønn er et virkemiddel som skal tas i bruk (ansvarlig: institutt- og fakultetsledelse)*

**Delmål 2.3:** Fakultetet skal ha et økt fokus på karriereutvikling for det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger.

*Tiltak:*

- *2.3.1 Plan for professoropprykk skal være på agendaen i oppstartsamtale og medarbeidersamtaler med førsteamanuenser. Instituttleder skal ha et spesielt fokus på å støtte og tilrettelegge for at førsteamanuenser av det underrepresenterte kjønn får kvalifisert seg til opprykk (ansvarlig: instituttleder)*
- *2.3.2 Universitetsstipendiatstillinger bør brukes aktivt for å prioritere førsteamanuenser av det underrepresenterte kjønn som arbeider med å kvalifisere seg til professoropprykk. Dette gjelder spesielt nytilsatte, og startpakke med stipendiatstilling skal tilbys alle førsteamanuenser av det underrepresenterte kjønn (ansvarlig: institutt- og fakultetsledelse)*
- *2.3.3 Tilgjengelige likestillingsmidler skal i tillegg til mangfoldstiltak prioriteres inn mot førsteamanuensistillinger av det underrepresenterte kjønn for å legge til rette for raskere karriereutvikling, og til rekruttering av II-stillinger av det underrepresenterte kjønn. Prioritering ved tildeling av strategiske forskningsmidler, tildeling av driftsmidler og andre karrierefremmende tiltak bør i tillegg tas i bruk (ansvarlig: institutt- og fakultetsledelse)*

**Delmål 2.4:** Bedre kjønnsbalansen i andre stillingskategorier

*Tiltak:*

- *2.4.1 I forbindelse med rekruttering til tekniske og administrative stillinger skal fakultetet nedsette en arbeidsgruppe med mandat å særskilt identifisere tiltak for å bedre kjønnsbalansen i slike stillinger. Tiltakene skal innarbeides i fakultetets tiltaksplan for LIM fra 2025. (ansvarlig: fakultetsdirektør).*

**Delmål 2.5:** Bedre kjønnsbalansen blant studentene

*Tiltak:*

- *2.5.1 Institutter som har kjønnsbalanseutfordringer på sine studieprogram skal jobbe med målrettede rekrutteringstiltak for å tiltrekke flere søkere av det underrepresenterte kjønn. Det skal også vurderes særskilte tiltak for å ivareta studenter av det underrepresenterte kjønn på studiet, for å sikre god gjennomføring*

og forebygge frafall (ansvarlig: utdanningsledere, visedekan for utdanning, studieadministrasjon, kommunikasjon)

- 2.5.2 *Forskningsbaserte tiltak skal identifiseres og iverksettes for å sikre at kjønnete ulikheter/bias minimeres i utdanningene, og for å bevisstgjøre undervisere på kjønns- og mangfoldsperspektiv for rettferdig og universell utforming av våre utdanningstilbud (ansvarlig: SERC)*

**Delmål 2.6:** Fakultetet skal være en rettferdig og inkluderende arbeidsgiver for alle, der alle har like muligheter, uavhengig av kjønn. Det skal legges spesiell vekt på kjønn både ved arbeidsfordeling av ikke-meritterende oppgaver («academic housework») og representasjon i lederposisjoner.

*Tiltak:*

- 2.5.1 *Instituttene skal legge vekt på kjønn ved både fordeling av både meritterende og ikke-meritterende ansvar og oppgaver.*
- 2.5.2 *Det skal tilrettelegges for at vitenskapelige ansatte av det underrepresenterte kjønn får skjermet tid til å arbeide med meritterende oppgaver, og der det er mulig skjermes mot ikke-meritterende arbeid. Dette er spesielt viktig for førsteamanuenser før oppnådd professoropprykk.*
- 2.5.3 *Instituttene skal arbeide aktivt for å oppnå en klar forbedring av kjønnsbalansen i forskningsledelse. Det skal arbeides målrettet for å oppnå en markant økning av prosjektledere av det underrepresenterte kjønn i søknader (SFF, TMS mv).*

**Delmål 2.7:** Fakultetet skal ha nulltoleranse for uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering.

*Tiltak:*

- 2.7.1 *Alle ansatte og studenter skal gjøres kjent med UiBs rutiner og retningslinjer for seksuell trakassering, og varslingsskanaler og -rutiner for personer som opplever eller observerer seksuell trakassering (ansvarlig: fakultets- og instituttledelse, studieadministrasjon).*
- 2.7.2 *Flere institutt har tunge felt- og toktaktiviteter, og forskning viser at dette er arenaer som er spesielt utsatt for seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. Fakultetet skal derfor nedsette en arbeidsgruppe som gis mandat å utarbeide en code of conduct og opplærings/briefing-rutiner for felt- og toktaktiviteter (ansvarlig: HR-avdeling, fakultets- og instituttledelse).*

### 3. Mangfold og inkludering

**Mål 3:** Ansatte og studenter ved det matematisk-naturvitenskapelige fakultet skal oppleve tilhørighet, kjenne seg inkludert, og ha like muligheter ut fra sine forutsetninger, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder.

**Delmål 3.1:** *Fakultetet skal være en åpen, mangfoldig arbeidsplass der alle har en opplevelse av at de hører til, er en verdsatt del av i felleskapet, og har mulighet til medvirkning på arbeidsplassen.*

*Tiltak:*

- 3.1.1 Lokale tiltak for mangfold og inkludering skal utarbeides og skrives inn i lokale handlingsplaner, tilpasset lokale utfordringer ved instituttene (ansvarlig: instituttledelse)
- 3.1.2 Mangfolds- og inkluderingsarbeid ved instituttene skal forankres bredt, i relevante utvalg og råd, og blant gruppeledere, tillitsvalgte, verneombud, HMS-koordinator og studenter (ansvarlig: instituttledelse).
- 3.1.3 Informasjon om viktige tema skal kommuniseres og være tilgjengelig både på norsk og engelsk (ansvarlig: fakultets- og instituttledelse).
- 3.1.4 Det forventes at alle faste ansatte lærer seg norsk innen tre år etter ansettelse. Faste ansatte med annet morsmål enn norsk, svensk eller dansk, skal tilbys norskopplæring (ansvarlig: ansatte og HR-avdelingen).

**Delmål 3.2:** Studenter ved fakultetet, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder, skal ha gode og like faglige utviklingsmuligheter gjennom studiene. Det skal være en kultur for systematisk og godt mottak av nye studenter ved instituttene og på fakultetet.

Tiltak:

- 3.2.1 Studieadministrasjon og undervisningsledelse ved instituttene skal tilby opplæring/kursing knyttet til mangfolds- og inkluderingstematikk (ansvarlig: studiesjef, visedekan for utdanning).
- 3.2.2 Fakultetet skal opprette et opplæringstilbud innen mangfold og inkludering for studenttillitsvalgte (ansvarlig: studiesjef, visedekan for utdanning)
- 3.2.3 Mangfoldet i studentmassen skal gjenspeiles i fakultetets rekrutteringskampanjer, bildebruk og kommunikasjon utad (ansvarlig: fakultetsledelse, kommunikasjonsmedarbeidere)
- 3.2.4 Instituttene skal ha et spesielt fokus på inkluderende mottak av studenter fra utenfor EU/EØS, og alle slike studenter skal få en buddy/fadder første uke (ansvarlig: studieadministrasjon, fagutvalg).
- 3.2.5 Det skal være en kultur for inkludering av internasjonale studenter og innvekslingsstudenter, og en skal jobbe for at det ved instituttene avholdes faglige og sosiale arrangementer der deler av opplegget er på engelsk. Dette gjelder særlig ved studiestart (ansvarlig: studieadministrasjon, fagutvalg, i dialog med linjeforeninger).

Fakultetet skal ha et spesielt fokus på to tema i mangfoldsarbeidet i inneværende planperiode, hvorav Delmål 3.3 og 3.4 og tilhørende tiltak følger:

**Delmål 3.3:** Fakultetet skal i planperioden ha spesielt fokus på kompetanseheving og tiltak knyttet til gruppen som utgjøres av personer med innvandrerbakgrunn/flerkulturell bakgrunn.

Tiltak:

- 3.3.1 Tema knyttet til innvandrerbakgrunn/flerkulturell bakgrunn tematiseres i en egen modul innenfor fakultetets lederprogram for LIM-arbeid (ansvarlig: fakultetsledelsen).
- 3.3.2 Fakultetet skal tilby opplæring av ansatte i studie- og HR-administrasjonen, som et ledd i kompetanseheving og ivaretagelse av denne ansattgruppen i deres rolle som førstelinjekontakt (ansvarlig: studiesjef, HR-sjef)
- 3.3.3 Fakultetet skal utarbeide og tilby en årlig workshop om språk og inkludering, som et tiltak for ansatte som ikke har norsk som førstespråk, basert på eksisterende opplegg ved GEO (ansvarlig: LIM-nettverk, fakultet- og instituttledelse).
- 3.3.4 Fakultetet skal skape møteplasser som fremmer inkludering, samhold og trivsel, som Internasjonal dag og Språkkafé (ansvarlig: LIM-nettverk, fakultet- og instituttledelse).

**Delmål 3.4:** Fakultetet skal i planperioden ha spesielt fokus på kompetanseheving og tiltak innenfor temaet seksuell legning, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (ansvarlig: dekan/fakultetsdirektør).

Tiltak:

- 3.4.1 Fakultetets ledergruppe får en reell kompetanseheving ved at seksuell legning, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk tematiseres i en egen modul innenfor fakultetets lederprogram for LIM-arbeid (ansvarlig: fakultetsledelse)
- 3.4.2 Fakultetet skal tilby opplæring av ansatte i studie- og HR-administrasjonen, som et ledd i kompetanseheving og ivaretagelse av denne ansattgruppen i deres rolle som førstelinjekontakt (ansvarlig: studiesjef, HR-sjef)
- 3.4.3 Fakultetet skal være synlig inkluderende mot LHBTIQ-personer, for eksempel ved bruk av symboler som regnbuevimpler, regnbuebannere og arrangementer i tilknytning til pride (ansvarlig: fakultets- og instituttledelse).