

LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING

Ved NMBU

HANDLINGSPLAN 2022 – 2025

Vedtatt av Rektor
17.12.2021

Versjonshistorikk

Versjon	Revideringsdato	Beskrivelse av endring
1.0	Desember 2021	Første versjon

HANDLINGPLAN 2022-2025

Innledning

NMBU skal være et inkluderende og mangfoldig universitet der alle verdsettes og har like muligheter. NMBU skal derfor videreutvikle en kultur preget av åpenhet, fellesskap, likestilling og mangfold.

Arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering er en del av NMBUs strategiske arbeid. Universitetet ønsker å oppnå kjønnsbalanse på alle nivåer i organisasjonen: studenter, alle grupper ansatte, råd, utvalg og styringsorgan.

NMBU skal etterleve kravene fra norske myndigheter og EU når det gjelder likestilling, mangfold og inkludering. I tillegg ønsker NMBU å bidra til å oppnå FN sine bærekraftsmål om blant annet likestilling mellom kjønnene og mindre ulikhet.

Handlingsplanen definerer mål og handlinger, viser til ansvar og lister opp nødvendige ressurser for å forbedre likestillingen ved NMBU.

Tiltakene og målsetningene er formulert og utarbeidet bredt, for å sikre at det i løpet av perioden vil være mulig å legge til ytterligere tiltak og aktiviteter basert på analyser og undersøkelser. Planen er delt inn i satsningsområder anbefalt av EU, og dekker også nasjonale forventninger og krav på feltet.

Organisasjonskultur og balanse mellom jobb og privatliv	
MÅL	Bevisstgjøring av organisasjonen
	Reduksjon av midlertidighet
	Større fleksibilitet i arbeidshverdagen med mål om å gjøre det overkommelig å kombinere familieliv og karriere
	NMBU ønsker å forstå og etterleve en kultur preget av likestilling, mangfold og inkludering, med mål om å skape et miljø der alle kjønn kan oppnå en tilfredsstillende karriere i forskningssektoren.

TILTAK	**ANSVAR**
Oppfordre ansatte til å gi tilbakemelding på NMBU som arbeidsplass ved bruk av Equalitycheck.it	POA
Gjennomgå, identifisere og iverksette tiltak basert på medarbeiderundersøkelse	POA
Utføre undersøkelse for å identifisere ufrivillig deltid	POA
Utarbeide retningslinjer for avtale om fjernarbeid/hjemmearbeid	POA

Kjønnsbalanse og mangfold i ledelse og beslutningstakning	
MÅL	Bevisstgjøring av beslutningstakere og interessenter
	Øke andel kvinnelige professorer

TILTAK	**ANSVAR**
Jobbe aktivt for at alle kjønn er representert i søkermassen ved ansettelse av ledere og mellomledere	Leder for stillingen
Legge til rette for reell kompetanseheving om mangfoldsledelse	Komite for Likestilling og mangfold
Enheter der et kjønn er underrepresentert (under 40%), oppfordres kvalifiserte kandidater av det underrepresenterte kjønn til å søke lederstillinger	Leder for stillingen, AU
Tilrettelegge tiltak for å øke andel kvinnelige professorer	POA

Kjønnsbalanse og mangfold i rekruttering og karriereutvikling		
MÅL	Lik lønn for likt arbeid	
	Bevisstgjøring og kompetansebygging knyttet til likestilling, mangfold og bevisste/ubevisste kjønnspreferanser for ansatte og beslutningstakere	
	NMBU skal være en åpen, mangfoldig arbeidsplass der ansatte med ulik opprinnelse, bakgrunn eller funksjonsevne har en opplevelse av at de hører til, er en betydningsfull person i felleskapet og har mulighet til medvirkning på arbeidsplassen.	
	5% av nyansettelser skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en	
TILTAK		**ANSVAR**
Overvåke og rapportere for å sikre at NMBUs lønnspolitikk tar hensyn til kjønn og mangfold, og gjenspeiler at NMBU har lik lønn for likt arbeid		POA
Innhente tilgjengelige selvrapporterte data om kjønn, innvandrerbakgrunn, funksjonsnedsettelse og hull i CV på søkere		POA
Utføre undersøkelse om ufrivillig deltid		POA
Tilby kurs i interkulturell samhandling		POA
Tilrettelagt onboarding ved ansettelse		Leder for stillingen/Personal
Knytte seg til traineeprogrammet i staten og inngå en samarbeidsavtale med NAV om inkludering av personer med hull i CV eller redusert funksjonsevne		POA/Fakultetene/Enhetene
Identifisere og iverksette de tiltak som er nødvendig for å innfri NMBUs språkpolitikk, herunder tilby norskkurs		POA/Fakultetene/Enhetene
Øke antall faglige og sosiale arrangementer der deler av opplegget er på engelsk.		Fakultetene/Enhetene
Identifisere og iverksette tiltak basert på undersøkelser og analyser		POA
Delegere målsettingen om at 5 prosent av nyansettelser skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en ut på enhetene med klar forventing om resultat		POA/Fakultetene/Enhetene

Kjønns- og mangfoldsperspektiver i forsknings- og undervisningsinnhold	
MÅL	Forbedre tilstedeværelsen av kjønns- og mangfoldsperspektiver i forsknings- og undervisningsinnhold

TILTAK	**ANSVAR**
Organisere webinar/kurs for bevisstgjøring knyttet til relevansen av kjønns- og mangfoldsperspektiver i læreplaner og forskningsprosjekter	Fakultetene
Gjøre tilgjengelig gode og anerkjente retningslinjer for forbedring og inkludering av kjønns- og mangfolds perspektiver i læreplaner og forskningsprosjekter, på tvers av fagområder	Fakultetene

Tiltak mot vold og trakassering	
MÅL	Bevisstgjøring (forpliktelser/forventinger) knyttet vold og alle typer trakassering
	Ansatte og studenter kjenner til NMBUs nulltoleranse for mobbing og trakassering

TILTAK	**ANSVAR**
Gjennomføre risikoanalyse for å evaluere risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling	POA
Vurdere å utvikle et nytt institusjonelt system med en uformell klageprosedyre, for å utfylle den formelle som allerede eksisterer	POA
Definere retningslinjer for oversikt av antall og alvorlighetsgrad av klager, formelle og uformelle	POA
Kommunikasjonskampanjer om trakassering	POA
Identifisere og iverksette tiltak basert på undersøkelser og analyser	Fakultetene/Enhetene/Studenttinget

Institusjonelle strukturer		
MÅL	Øke kapasiteten for likestilling, mangfolds og inkluderingsarbeid	
	Etterkomme aktivitet og redegjørelsesplikten	
TILTAK		**ANSVAR**
Årsrapport for Likestilling og mangfold, som inkluderer oppdaterte indikatorer.		POA
Revidere handlingsplan hvert 4 år, eller ved behov		POA/Komité for likestilling og mangfold
Likestillings- og mangsfoldskontakter på hvert fakultet		Fakultetene
Fire årlige møter i Likestillings- og mangfoldskomiteen		POA
Øke dedikerte fagressurser i POA		POA
Identifisere og iverksette ytterligere tiltak i løpet av perioden		Komite for Likestilling og mangfold
Universell utforming av arbeidsplassene		EIA