



# LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING

Ved NMBU

## HANDLINGSPLAN 2022 – 2025

Vedtatt av Rektor  
02.06.2023

## Versjonshistorikk

Versjon	Revideringsdato	Beskrivelse av endring
1.0	Desember 2021	Første versjon
2.0	Mai 2023	Andre versjon

# HANDLINGPLAN FOR LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING 2022-2025

## Innledning

NMBU skal være et inkluderende og mangfoldig universitet der alle verdsettes og har like muligheter. NMBU skal derfor være et universitet med et trygt arbeids- og læringsmiljø hvor det er rom for alle uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, sosio-økonomisk bakgrunn, alder, religion og livssyn.

Arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering er et lederansvar, og en del av NMBUs strategiske arbeid, både på et overordnet og lokalt nivå. Universitetet ønsker å oppnå kjønnsbalanse på alle nivåer i organisasjonen: studenter, alle grupper ansatte, råd, utvalg, avdelinger 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 likestilling mellom kjønnene og mindre ulikhet. Derfor skal NMBU jobbe kontinuerlig for bevisstgjøring rundt hvorfor vi skal jobbe med likestilling, mangfold og inkludering, og skal hele tiden ha en levende diskusjon rundt disse temaene.

Handlingsplanen definerer mål og tiltak, viser til ansvar og lister opp nødvendige ressurser (se «Institusjonelle strukturer») for å oppnå disse målene 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	Tiltak	Ansvar	Frist
<i>Større fleksibilitet i arbeids- og studiehverdagen med mål om å gjøre det overkommelig å kombinere familieliv og karriere</i>	Enhetene skal jobbe aktivt med å legge til rette slik at det er mulig å kombinere karriere og familieliv	Fakulteter, avdelinger	
	Gjennomgå, identifisere og iverksette tiltak basert på medarbeiderundersøkelser	Personal- og Organisasjonsavdelingen (POA)	
<i>NMBU skal streve etter å legge til rette for ansatte gjennom hele yrkeskarrieren</i>	Utarbeide retningslinjer for hvordan man kan bruke medarbeider- og årsplansamtaler aktivt	POA og Tillitsvalgte	
	Invitere til diskusjoner om hvordan arbeids- og studiemiljøet på universitetet oppleves	Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og Studieavdelingen (SA)	
<i>Reduksjon av midlertidighet</i>	Følg påbud fra myndighetene for hvordan man kan redusere midlertidige stillinger	Ledelsen	

## Kjønnsbalanse og mangfold i ledelse og beslutningstaking

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist
<i>Arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering har forankring i ledelsen</i>	Likestilling og mangfold skal jevnlig være tema i lederfora	Ledelsen	
	Vektlegge kompetanse om likestilling og mangfold ved ansettelse av nye ledere	Leder for stillingen	
<i>Kompetanseheving og bevisstgjøring om likestilling og mangfold hos NMBUs ledere</i>	Integrering av likestillings- og mangfoldsperspektiver inn i lederopplæring	POA	

## Kjønnsbalanse og mangfold i rekruttering og karriereutvikling

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist
<i>Øke andelen kvinnelige professorer</i>	Opprykksprosjektet	POA	
<i>Lik lønn for likt arbeid</i>	Overvåke, kartlegge 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 og Tillitsvalgte	
<i>NMBU skal være en åpen, mangfoldig arbeidsplass der ansatte og studenter, uansett bakgrunn, har en opplevelse av at de hører til, er en betydningsfull person i felleskapet og har mulighet til medvirkning på arbeidsplassen</i>	Tilby kurs i interkulturell samhandling	POA	
	Tilrettelagt onboarding ved ansettelse	POA, leder for stillingen	
	Innfri kravene til NMBUs språkpolitikk, herunder tilby norskkurs	POA	
	Arrangere faglige og sosiale arrangementer der (deler av) opplegget er på engelsk	Fakultetene, avdelingene	
<i>Kompetanseheving om mangfoldsrekruttering og ubevisste preferanser for ansettelsesråd- og utvalg</i>	Gjøre tilgjengelig kunnskap om mangfoldsrekruttering og ubevisste preferanser	POA, avdelingene, fakultetene	

## Kjønns- og mangfoldsperspektiver i forsknings- og undervisningsinnhold

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist
<i>Forbedre tilstedeværelsen av kjønns- og mangfoldsperspektiver i forsknings- og undervisningsinnhold</i>	Kompetanseheving og bevisstgjøring knyttet til relevansen av kjønns- og mangfoldsperspektiver i læreplaner og forskningsprosjekter	Fakultetene, Forskningsavdelingen og Studieavdelingen	
	Gjøre tilgjengelig gode og anerkjente retningslinjer og informasjonsmateriell for inkludering av kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskningsprosjekter, på tvers av fagområder	POA og Forskningsavdelingen	

## Tiltak mot vold og trakassering

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist
<i>Bevisstgjøring og kompetanseheving blant ansatte, ledere og studenter når det gjelder diskriminering og alle typer trakassering. Alle ansatte og studenter kjenner til NMBUs varslingssystem.</i>	Kommunikasjonskampanjer om trakassering, hvordan varslingssystemene fungerer, og at det finnes muligheter for å varsle anonymt	POA	
	Få en oversikt over antall og alvorlighetsgrad av klager, formelle og uformelle	POA	

## Institusjonelle strukturer

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist
<i>Etterkomme Aktivitets- og redegjørelsesplikten, og innfri kravene til EU og Norges Forskningsråd om arbeid med kjønnsbalanse og mangfold</i>	Nedsette arbeidsgruppe for å velge ut årlige prioriteringer og følge opp handlingsplanen, som koordineres av POA	Rektor/POA	
	Årsrapport for Likestilling og mangfold, som inkluderer oppdaterte indikatorer, deriblant lønnskartlegging og kartlegging av ufrivillig deltid minimum annethvert år	POA	
	Revidere handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering hvert 4. år, eller ved behov	POA	
	Universell utforming av arbeidsplassene (fysiske og digitale)	EIA, KOM, SA, DOK	
<i>Koordinere likestillings-, mangfolds- og inkluderingsarbeidet</i>	Opprettholde ordningen med likestillings- og mangfoldskontakter på hvert fakultet	Fakultetene	
	To årlige møter i komité for likestilling og mangfold	POA	
	Øke dedikerte fagressurser i POA	Ledelsen, POA	