

# Handlingsplan GenderAct

## Matematisk institutt

### 2022-2023

Bevarings-/Utviklingsområde	Tiltak	Beskriv tiltak	Mål	Ansvarlig	Frist (evt. gjennomført)
Nettverk	PhD dag	(Nasjonal ?) PhD dag med foredrag av PhD studenter	Bygge nettverk. Trening på å presentere vitenskapelig arbeid i en mer uformelt ramme.	Forskerutanningsleder PhD representant	Én gang i år eller annen hvert år.
Nettverk	Støtte til utenlandsreiser	Informasjon til alle PhD studenter	Stimulere PhD studenter til å dra til utland og bygge internasjonal nettverk	Instituttleder Admin.sjef Forskerutanningsleder Veileder	Onboarding Midveisevaluering Medarbeidersamtale
Nettverk	Felles lunsj for kvinnelige vitenskapelige ansatte og studenter	Uformell lunsj for kvinnelige ansatte. Etablere en uformell arena der man kan snakke åpen om utfordringer og muligheter.	Bedre arbeidsmiljø	Instituttleder Admin.sjef En lokal koordinator	Én gang i semesteret
Ansettelse	Kvalitetssikring av utlysningstekst	Kjønnsnøytrale formulering av alle utlysningstekster	Oppnå bedre kjønnsbalanse	Instituttleder Faggruppe (for faste vitenskapelige stilling) Prosjektleder (for phd og postdoc)	Ved utlysning av stilling
Ansettelse	Etablering av søkekomite	Søkekomite har som oppgave om å lete etter kvalifiserte kvinnelige søkere og invitere til å søke stillingen	Oppnå bedre kjønnsbalanse	Instituttleder	Ved utlysning av faste vitenskapelige stillinger

Bevarings-/Utviklingsområde	Tiltak	Beskriv tiltak	Mål	Ansvarlig	Frist (evt. gjennomført)
Ansettelse	Formulering av behov og beslutning om ny stilling	Lage en langsiktig strategisk plan. Vurder muligheter om TMS, innsteg eller lignende.	Bedre muligheter til å nå mål om en mangfoldig stab med god faglig og menneskelig diversitet	Faggruppen Instituttledelse	Flere år før pensjonering
Opprykk	Legge til rette for opprykk til professor	Diskutere karriereplan og tilrettelegging med CV bygging og meritterende oppgaver	Bedre arbeidsmiljø, bygge inkluderende felleskap	Instituttleder	Medarbeidersamtale
Bedømmelsekomiteer Sakkyndig komite	Unngå kvinne som intern komite-leder eller vurdere å søke om unntak.	Bedømmelsekomiteer bør ha en kvinnelig medlem. Søk gjerne om eksterne kvinnelige medlemmer (de får i hvertfall betalt). Hvis ikke mulig, undersøk om det der mulig å vurdere unntak.	Unngå overbelastning av kvinnelige ansatte på ikke meritterende oppgaver	Instituttleder Veileder (for ph.d.)	I forbindelse med alle bedømmelsekomiteer
Bedømmelsekomiteer Sakkyndig komite	Opplæring om implisitt bias	Komite opplæring om implisitt bias og hvordan være oppmerksom på det	Mangfoldig stam med god faglig og menneskelig diversitet	Instituttleder HR	I forbindelse med alle bedømmelsekomiteer  Prøveundervisning og intervju
Kultur	Bidra til databasen av profiler av kvinnelige matematiker	Invitere til å publisere intervju på <a href="http://WiMN.no">WiMN.no</a> (Women in Mathematics in Norway)	Synliggjøre muligheter for akademisk karriere	Instituttleder Lokal WiMN koordinator	Fortløpende
Kultur	Arrangement 12. mai (internasjonal dag for kvinner i matematikk)	Samarbeide med WiMN nettverk for å organisere et arrangement 12. mai	Bedre arbeidsmiljø, bygge inkluderende felleskap	Lokal WiMN koordinator	12. mai

Bevarings-/ Utviklingsområde	Tiltak	Beskriv tiltak	Mål	Ansvarlig	Frist (evt. gjennomført)
Kultur	Fast innlegg/ gruppearbeid i forbindelse med HMS møte	Foredrag eller/og gruppearbeid om kjønnsbalanse-relaterte temaer	Bedre arbeidsmiljø, bygge inkluderende felleskap	Ledergruppen	Instituttets HMS møte (om høsten?)
Rekruttering	Karrieredag	To stipendiater (av ulikt kjønn) støtter studieveileder under karrieredagen. Presentasjon av ulike PhD profiler	Motivere bachelor studenter til å vurdere karriere i matematikk	Instituttledelse Studieveileder Rekrutteringsutvalget	
Kommunikasjon	Sjekke at innholdet publisert på web og andre kanaler er balansert	Begge kjønn skal være representert i bilder av ansatte og studenter, samt nyhetssaker.	Balansert rekruttering.	Instituttleder Web-ansvarlige Innholdsprodusenter	Fortløpende
Prosjektsøknader	Tilstrebe for å ha med kvinnelige prosjektleder/ arbeidspakkeleder der MI er leder eller har en betydelig deltagelse	Prosjekter der MI er host eller har et betydelig bidrag må sørge for å ha god kjønnsbalanse i ledelse for prosjekt/work packages	minimere de akkumulerte ulempene / øke meritterende oppgaver Mangfoldig stam med god faglig og menneskelig diversitet	Prosjektleder / forskningsgruppetleder Adm.sjef Instituttlededer	
Vitenskapelige konferanser	Tilstrebe for en kjønnsbalanse blant foredragsholdere	På vitenskapelige konferanse arrangert eller med betydelig representasjon av arrangørene fra MI det skal streves for å ha en bedre kjønnsbalanse blant hovedforedragsholdere	minimere de akkumulerte ulempene / øke meritterende oppgaver	Prosjektleder / forskningsgruppetleder Adm.sjef Instituttlededer	

Bevarings-/ Utviklingsområde	Tiltak	Beskriv tiltak	Mål	Ansvarlig	Frist (evt. gjennomført)
Vitenskapelige konferanser	Den vitenskapelig komiteen bør ha kvinnelige medlemmer			Prosjektleder / forskningsgruppeleder Adm.sjef Instituttlededer	
Inkludering	Oversettelse av Gender-Act-handlingsplan til engelsk		Inkluderende arbeidsmiljø, kommunikasjon	Instituttleder Ledergruppen	