

## **IMV Handlingsplan for likestilling og mangfold 2021–22**

Styret ved Det humanistiske fakultet, Universitetet i Oslo vedtok 25. oktober 2019 Handlingsplan for likestilling og mangfold 2020–2023. Handlingsplanen er et resultat av en prosess som involverte konsultasjon med ansatte på alle nivåer i hele organisasjonen.

HF's handlingsplan er tilgjengelig via følgende lenke:

<https://www.hf.uio.no/om/strategi/handlingsplan-for-likestilling-og-mangfold-20-23/handlingsplan-for-likestilling-og-mangfold-20-23.html>

Planene for en IMV Handlingsplan for likestilling og mangfold 2020–2023 ble iverksatt på et seminar 8. juni 2020 ved Institutt for musikkvitenskap.

IMV's Handlingsplan for likestilling og mangfold 2021–23 er ment som et supplement til HF's handlingsplan, spesifikk for IMV, og adresserer utvalgte områder som skal følges opp i den kommende perioden. Handlingsplanen bør betraktes som et kortfattet, dynamisk dokument og oppdateres årlig. Handlingsplanen foreslår tiltak som kan oppnås innenfor universitetets gjeldende rammeverk.

Instituttets mål er å fremme et akademisk arbeidsmiljø der ansatte av enhver rase, kjønn, etnisitet, nasjonalitet, seksuell legning og religion eller åndelighet, samt ansatte med funksjonshemninger, gis støtte til å trives personlig, kreativt og intellektuelt. De aktuelle tiltakene tar sikte på å rette oppmerksomheten mot mulighetene som oppstår ved å øke mangfold, fremme diskursen om inkludering innenfor samtlige musikkstudiefelt samt bygge videre på mangfoldet vi har ved instituttet, for å igjen skape mer mangfold.

Følgende handlingspunkter er utviklet med mål om å øke inkluderingen og relevansen av IMV's studieprogrammer og forskningsaktiviteter, i tråd med det mangfoldige samfunnet vi lever i. Planen er ment å reflektere over og være kritisk til hvordan «whiteness» opererer innenfor fagområdet vårt og institusjonen vår. Handlingsplanen tar også for seg rekruttering. Det er fastsatt rutiner i universitetsforskrifter for å oppmuntre søkere fra ulike bakgrunner. Likevel er det mye som kan gjøres for å utvikle rutiner for bedre praksis.

### **Studier, forskning og samfunnsengasjement**

- Utarbeide en oversikt og etablere kommunikasjonslinjer og samarbeid med musikk institusjoner, organisasjoner, festivaler og andre eksterne partnere som representerer et bredt samfunnsmessig og kulturelt mangfold; for eksempel når man finner partnere for emner med praksis komponenter (hospitantemne) og for masteroppgaveprosjekter (etablere nye prosjekter i «Vitenskapsbutikken»).



- Ansatte ved IMV er forpliktet til å fremme mangfold og inkludering i alle undervisningsaktiviteter. Det er likevel begrenset materiale tilgjengelig som er utviklet spesielt for studieplanene våre: fortsette å utvikle undervisningsmateriale med mangfolds- og likestillingsspørsmål som orienterende faktorer. Gi støtte til laging av antologier og annet lesestoff der mangfold og likestilling er frontet.
- Revidere emnebeskrivelser og semestersider på IMVs nettsider for å gjenspeile musikkens mangfold og likestilling – og de musikkvitenskapelige tilnærmingene til å studere denne musikken – i læreplanen.
- Ta med spørsmål om mangfold og inkludering i studentspørreundersøkelser for å innhente informasjon som kan brukes i videreutvikling av studieprogrammene.
- Oppfordre til søknader om eksternt finansierte prosjekter som tar opp inkludering og som foreslår samarbeid med partnere/organisasjoner/institusjoner som er representative for det brede mangfoldet i samfunnet. Dette kan også sees i sammenheng med UiOs strategiske mål om å etablere forskning, utdanning, innovasjon og oppsøkende partnerskap i Det globale sør.

### Rekruttering ved fakultetet

- Det bør refereres til fakultets Handlingsplan for likestilling og mangfold 2020–2023 i alle stillingsbeskrivelser.
- Evalueringskomiteene bør inkludere medlemmer som har kunnskap om de feltene de rekrutterer i og som er minoritetsmedlemmer når det er mulig, og uten å be samme individene gjentatte ganger, med den belastningen som dette kan medføre. Vurder å invitere kolleger med minoritetsbakgrunn fra andre institutter til å sitte i evalueringskomiteene.
- Evalueringskomiteene skal eksplisitt diskutere forventninger, evalueringsprosedyrer og mangfoldsmål før oppstart av en rekrutteringsprosess.
- Vurder å lyse ut på nytt stillinger med svært få eller ingen søkere med minoritetsbakgrunn og stillinger der mer enn 60 % av søkerne er menn.
- Vær proaktiv og kontakt potensielle kandidater med minoritetsbakgrunn, oppsøk arenaer og sammenhenger med høye andeler av kvinner / ikke-binære kandidater og kandidater med minoritetsbakgrunn for å skape mangfold i kandidatgrupper.
- Når gjesteforelesere, stipendiater og ekstra undervisningspersonale er invitert til instituttet, må det sørges for at kandidatgruppen er mangfoldig og at kandidater med en bakgrunn som er underrepresentert ved instituttet rekrutteres når det er mulig.