

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
28.11.2019

Sak:

Handlingsplaner for likestilling og mangfold

Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret vedtar handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og kjønnsmangfold ved UiT Norges arktiske universitet for 2020–2022.
2. Universitetsstyret vedtar handlingsplan for mangfold og inkludering ved UiT Norges arktiske universitet for 2020–2022.
3. Universitetsdirektøren gis fullmakt til å ferdigstille handlingsplanene basert på styrebehandlingen.

Bakgrunn og formål:

Universitetsdirektøren legger med dette fram forslag til revidert handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og kjønnsmangfold, og forslag til ny handlingsplan for mangfold og inkludering for UiT Norges arktiske universitet (UiT) for perioden 2020–2022.

Gjeldende handlingsplan for likestilling mellom kjønnene, som ble vedtatt av universitetsstyret i sak 40/15, går ut ved årsskiftet 2019/2020. Stortinget har i 2019 skjerpet kravene til virksomheters aktivitetsplikt til å hindre diskriminering på alle likestillings- og diskrimineringslovens diskrimineringsgrunnlag (med unntak av alder), jf Stortingsproposisjon 63 L (2018-2019).

UiT har på denne bakgrunn fått utvidet sitt ansvar til også å omfatte mangfoldsarbeid, i tråd med diskrimineringslovens definisjon av diskrimineringsgrunnlag. Selv om det er fellestrekk mellom ulike former for diskriminering, har universitetsdirektøren foreslått å lage to separate handlingsplaner med egne tiltak og innsatsområder

Handlingsplan for mangfold og inkludering har ikke vært utarbeidet ved UiT tidligere. Sammenlignet med handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og kjønnsmangfold som er et område UiT har jobbet med i mange år, er handlingsplan for mangfold og inkludering mer generell og overordnet.

Gjeldende handlingsplan for likestilling mellom kjønnene ved UiT 2015-2020

Gjeldende handlingsplan for likestilling har fokus på ansatte i vitenskapelige stillinger generelt, og særlig fokus på opprykk for kvinner til vitenskapelige toppstillinger. Det har vært arbeidet med å følge opp alle tiltakene i handlingsplanen, og universitetsdirektøren vil særlig framheve arbeidet med karriereutvikling, lederopplæring, statistikk, og seksuell trakassering.

Det har vært gjennomført et opprykkprosjekt til vitenskapelige toppstillinger (2016–2018), basert på mål om å øke kvinneandelen i stillingskodene professor og dosent fra 36 % til 39 % innen utgangen av 2019. Opprykkprosjektet har gitt mange kvinner mulighet til å kvalifisere seg. UiT har medio november 2019 en kvinneandel på 38 % i vitenskapelige toppstillinger.

Arbeidet med lederopplæring har i hovedsak vært knyttet til «Prestisjeprosjektet – kjønnsbalanse i forskningsledelse» som ble etablert i 2018 med støtte fra Forskningsrådet. Målet er å få flere kvinner som forskningsgruppeledere for store prosjekter og sentre for fremragende forskning. Det er etablert en styringsgruppe, og har vært avholdt forskningsseminar og en internasjonal konferanse om forskningsledelse. Prosjektet skal også følge UiTs lederutviklingsprogram for å se på hvilken måte kjønns- og mangfoldsperspektiv er implementert.

Universitetsdirektøren har i forbindelse med UiTs årsrapporter lagt frem et likestillingsbarometer som viser utvikling i likestillingsarbeidet ved UiT på mange områder over tid.

Intern høring ved UiT

Forslag til handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og kjønnsmangfold og handlingsplan for mangfold og inkludering ble sendt ut på intern høring ved UiT 14.10.2019. I høringsbrevet, som følger vedlagt (vedlegg 3), ba universitetsdirektøren om tilbakemeldinger på forslag til målsettinger for arbeidet i kommende periode. I tillegg til en ordinær høringsrunde har det vært gjennomført åpne høringsmøter ved campusene i Alta, Harstad, Narvik og Tromsø.

Universitetsdirektøren har mottatt høringssvar fra BFE-fak, Helsefak, HSL-fak (inkludert tre institutter), IVT-fak, Jurfak, NT-fak, UMAK, UB, fagforeningen NTL, og fra Seksjon for rekruttering i Avdeling for organisasjon og økonomi. Studentparlamentet har ikke levert høringssvar, men Arbeidsutvalget i Studentparlamentet har informert om at de vil oversende et sammendrag av deres program for likestilling, mangfold og inkludering.

Revidert handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og kjønnsmangfold – hovedtemaer

Målsettingen om minst 40 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger innen utgangen av 2022

Det er tilslutning til forslaget i handlingsplanen om minst 40 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger, og til å etablere et nytt opprykkprosjekt for å nå denne målsettinga. Et flertall av fakultetene understreker betydningen som opprykkprosjektene har hatt for deltakerne. Det har gitt mange kvinner mulighet til å kvalifisere seg, og har vært viktig og inspirerende for fagmiljøene. Flere enheter understreker viktigheten av mentorordningen i arbeidet med opprykk. Det fremheves også at det er en større suksessrate med internt opprykk til professor og dosent, enn det er ved rekruttering av nye kvinnelige professorer og dosenter ved utlysning av stillinger.

Bevisstgjøring om holdninger og vurdering av kvalifikasjoner ved rekruttering

UiT har de siste årene brukt letekomiteer ved tilsettinger. Flere fakulteter understreker viktigheten av å bruke letekomiteer, og ha større fokus på sammensetning av komiteene. Det er enighet om at letekomiteer er et godt virkemiddel i arbeidet med å sikre bedre kjønnsbalanse i rekrutteringsprosessen. Det er pekt på at det også finnes fagområder hvor menn er sterkt underrepresentert. Handlingsplanen bør derfor ikke bare ha tiltak rettet mot kvinner, men mer generelt mot å bedre kjønnsbalansen i fagmiljøer med særlig skjev kjønnsbalanse.

I handlingsplanen er det foreslått å etterspørre likestilling- og mangfoldskompetanse ved tilsetning til lederstillinger. Flere av høringsinstansene er usikre på hva det innebærer og hvordan dette skal gjøres. Det foreslås som en mulighet å lage en mal for intervjuer. Det etterlyses flere tiltak for kvinner i administrative stillinger. Det vises til at selv om det er flertall av kvinner i mange administrative stillinger, så gjelder ikke det for mellomleder- og øvrige lederstillinger ved UiT.

Bedre kjønnsbalansen ved studieprogram med særlig skjev representasjon

Et nytt satsingsområde i handlingsplanen er å sette fokus på kjønns- og mangfoldsperspektiv i pensum og undervisning. Hvordan presenteres ulike kjønnsperspektiver i pensum og forelesninger og hvem sine stemmer blir presentert? Handlingsplanen foreslår å bruke både interne og eksterne rollemodeller for det underrepresenterte kjønn i undervisning. Særlig bruk av rollemodeller får bred støtte fra høringsinstansene.

Fokus på arbeidet mot seksuell trakassering

Undersøkelsen i universitets- og høyskolesektoren som blant annet kartla omfanget av seksuell trakassering har tydeliggjort at dette er aktuelt problem. Undersøkelsen viser at det er gruppen midlertidig ansatte og stipendiater som er mest utsatt. Alle høringsinstanser mener at dette er et viktig område som må prioriteres med informasjon, opplæring av ledere og workshops både sentralt og lokalt ved fakultet, enheter og campuser. Dette arbeidet må bli et tema på møter hvor HMS og arbeidsmiljø diskuteres. UiTs nettside *Si ifra* får gode tilbakemeldinger, og må oversettes til engelsk.

Et trygt lærings- og arbeidsmiljø uansett seksualitet og kjønnsidentitet

Høringssvarene viser at det er enighet om at UiT trenger informasjon og bevisstgjøringskampanjer for å heve kompetansen om seksualitet- og kjønnsmangfold. Det fremmes forslag om å arrangere seminarer og møter for å synliggjøre og bevisstgjøre studenter og ansatte om hva kjønns- og seksualitetsmangfold er, og hva som skal til for å skape et trygt og godt lærings- og arbeidsmiljø for alle.

Handlingsplan for mangfold og inkludering - hovedtemaer

Bevisstgjøring om holdninger og vurdering av kvalifikasjoner ved tilsetninger

Det er enighet om at akademia bør gjenspeile samfunnet og gi alle like muligheter, og at mangfold beriker både forskning og undervisning. Flere høringsinstanser problematiserer hva det vil si å være best kvalifisert, og stiller spørsmål ved krav til norskkompetanse, og om det kan kompenseres med opplæring.

Det er enighet om at universitetet i liten grad har lykket med å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne. Det er ulike syn på om det skyldes mangel på ressurser og hvordan dette kan løses. Noen sier at det er lettere hvis enheten får økonomisk støtte fra NAV, og andre peker på at i perioder med nedbemanning stilles det store krav til effektivitet. Andre igjen mener det bør begrunnes særskilt hvis UiT ikke ansetter en kvalifisert søker med redusert funksjonsevne.

Felles mottaksprogram og tilbud om norskopplæring til utenlandske ansatte

Det er stor støtte for forslaget om at UiT skal ha et felles mottaksprogram for utenlandske ansatte, og at dette bør gjennomføres ved alle campuser. Her bør det informeres om UiTs verdigrunnlag

samt styring- og ledelsesstruktur. Det er viktig at studenter og ansatte er informert om rettigheter og plikter og hvilke varslingsrutiner som finnes. Det fremheves også at det er viktig å informere om samarbeidet mellom ledelse og fagforeninger, siden noen utenlandske ansatte kommer fra land hvor det kan være risikofylt å være fagorganisert.

Det framheves at tilbud om norskopplæring må gis til ansatte med behov. Det er pekt på at dagens norsktilbud til ansatte som går over et helt semester, er vanskelig å følge for mange. Det er kommet forslag om at UiT bør tilby norskkurs til den ansattes partner som et ledd i arbeidet med «dual careers».

Bruke rollemodeller i undervisning på enheter med lite mangfold i undervisningspersonalet

Mange enheter er positive til å bruke interne og eksterne rollemodeller i undervisning. Større mangfold i undervisningspersonalet er både gode rollemodeller for studentene og vil kunne gi nye perspektiver til studentene.

Synliggjøring av det kulturelle og sosiale mangfoldet ved universitetet

I det utsendte høringsforslaget var det et punkt som het «inkludering i norsk samfunn og kultur». Dette er blitt kritisert for å være for snevert. Det er enighet om at det er viktig å inkludere utenlandske studenter og ansatte i norsk kultur og tradisjoner, men UiT bør også synliggjøre det kulturelle og sosiale mangfoldet som utenlandske studenter og ansatte representerer. Det er fremmet forslag om at UiT skal markere samefolkets dag 6. februar ved alle campuser. Det er også foreslått at UiT bør sørge for «stille rom» for bønn og ettertanke ved alle campuser.

Universitetsdirektørens vurderinger

Et utgangspunkt for universitetsdirektøren er at handlingsplaner skal være innrettet mot viktige utfordringer ved UiT, inneholde målrettede tiltak, og være det beste virkemiddelet for å nå de mål som er satt. Handlingsplaner på institusjonsnivå vil utgjøre styringsdokumenter som skal fastsettes av universitetsstyret.

Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og kjønns mangfold

Universitetsdirektøren vil peke på at bredere rekruttering til studier med særlig skjev kjønnsbalanse er et prioritert område for UiT. Her foreligger det planer og arbeid ut over det som framkommer av denne saken. Innenfor rammene av saken, vil universitetsdirektøren særlig løfte fram følgende momenter:

Nytt opprykkprosjekt og målsetting om minst 40 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger

Tilbakemeldinger fra deltagerne i opprykkprosjektene og deres fagmiljøer har vært svært positive til det arbeidet som er gjort så langt. UiT har økt sin kvinneandel i vitenskapelige toppstillinger betydelig. Universitetsdirektøren deler disse vurderingene, og foreslår at UiT skal gjennomføre et nytt opprykkprosjekt med mål om minst 40 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger innen utgangen av 2022.

Bevisstgjøring om holdninger og rekrutteringsarbeid

Universitetsdirektøren mener at aktiv rekruttering og letekomiteer fortsatt skal være viktig i rekrutteringsprosesser, og at komiteenes erfaringer bør brukes aktivt. Det er viktig å øke kunnskapen hos medlemmer i bedømmelseskomiteer og ansettelsesutvalg om betydningen av holdninger (f.eks. *implisitt bias*) slik at søkerens kvalifikasjoner blir vurdert på best mulig måte.

Universitetsdirektøren foreslår at UiT skal etterspørres likestilling- og mangfoldkompetanse i utlysningstekster til lederstillinger. Dette betyr å etterspørre kandidaters holdninger og evne til å håndtere diskriminering og trakassering. For å konkretisere hva dette innebærer og hvordan det skal gjøres, vil UiT ta kontakt med virksomheter som har erfaring med å stille slike krav og utvikle nærmere retningslinjer.

Flere enheter og fagforeningen NTL har etterspurt flere tiltak rettet inn mot kvinner i tekniske og administrative stillinger. Det er tatt inn et punkt i forslaget til handlingsplan om støtte til karrierefremmende og kompetansegivende tiltak for kvalifisering til lederstillinger for disse gruppene.

Arbeidet mot seksuell trakassering

Universitetsledelsen har vært tydelige på at UiT ønsker et trygt lærings- og arbeidsmiljø for alle. Seksuell trakassering skal ikke tolereres, og UiT har gjort mye på dette området de siste årene. Arbeidet med å bevisstgjøre ansatte og studenter på hva seksuell trakassering er, gjøre det tydelig at det er et ledelsesansvar å ha gode rutiner for å forebygge trakassering og håndtere varsler om trakassering, må fortsette. Det er viktig å samarbeide med studentenes tillitsvalgte i dette arbeidet. I tråd med dette foreslås det kurs for stipendiater og andre grupper midlertidig ansatte både på norsk og engelsk, og kartlegging av risikosituasjoner.

Et trygt studie- og arbeidsmiljø uansett seksualitet- og kjønnsidentitet

UiTs strategi slår fast at UiT skal jobbe for et trygt og inkluderende lærings- og arbeidsmiljø for alle. Det inkluderer også kjønns- og seksualitetsmangfold. Det foreslås at UiT skal arrangere seminarer og åpne møter for å synliggjøre og bevisstgjøre ansatte og studenter om disse temaene.

Handlingsplan for mangfold og inkludering

Systematisk arbeid med mangfold og inkludering er ikke et nytt tema for UiT, men det har ikke tidligere vært fastsatt en handlingsplan for institusjonen. Universitetsdirektøren mener det er viktig å bruke denne planen til å få mer konkret kunnskap om situasjonen ved UiT og hva som er utfordringene. Etablering av nettverk på tvers av enheter og campuser og involvering av ansatte og studenter med egne erfaringer anses som avgjørende for å lykkes med dette arbeidet.

Bevisstgjøring om holdninger og vurdering av kvalifikasjoner ved tilsetninger

Universitetsdirektøren er enig i at det er behov for å styrke mangfoldkompetansen hos ledere og medlemmer i letekomiteer, bedømmelseskomiteer og tilsettingsutvalg. Det er en utfordring for UiT å ansette kvalifiserte søkere med redusert funksjonsevne, også tatt i betraktning at redusert funksjonsevne ikke alltid blir oppgitt i søknader til stillinger. UiT må tydeliggjøre kravet om at minst en kvalifisert søker med redusert funksjonsevne skal innkalles til intervju.

Felles mottaksprogram og tilbud om norskopplæring til utenlandske ansatte

Universitetsdirektøren foreslår at det utvikles og gjennomføres felles mottaksprogram for utenlandske ansatte slik det blir gjort for utenlandske studenter, og at dette gjennomføres ved alle campuser.

Universitetsdirektøren foreslår gjøre en nærmere vurdering av om timer til norskopplæring bør legges inn i arbeidsplaner, og at ansatte med behov oppfordres til å delta. Forslag om å tilby ulike typer norskkurs og sikre at tilbudet gis ved alle campuser tas med i det videre arbeidet. Det gjelder også forslaget om å tilby norskkurs til ansattes partner.

Bruke rollemodeller i undervisning på enheter med lite mangfold i undervisningspersonalet

Universitetsdirektøren foreslår både bruk av rollemodeller i forskning og undervisning, og økonomisk støtte til kallelse til professor II-stillinger på fagområder hvor det er behov for større mangfold i staben.

Synliggjøring av det kulturelle og sosiale mangfoldet ved universitetet

UiT har studenter og ansatte fra mer enn 70 nasjonaliteter. Universitetsdirektøren vil understreke viktigheten av å lære av hverandre og respektere hverandres kultur. Dette punktet er endret til synliggjøring av mangfoldet ved universitetet, i tråd med innspill fra enhetene.

Samlet vurdering fra universitetsdirektøren

Universitetsdirektøren ser at det er gjort et godt arbeid med de to forslagene til handlingsplaner, med bred involvering fra UiTs likestillingsutvalg, enheter, studenter og ansatte. Handlingsplaner som styret fastsetter vil utgjøre styringsdokumenter for UiT, som må innarbeides i institusjonens arbeid med årsplaner og budsjett. Arbeidet må også følges opp av ledere, nettverk av fagpersoner, og være tema i den interne styringsdialogen. Universitetsdirektøren ser også behov for gjøre bruk av fagkompetanse som UiT besitter, som Senter for kvinne- og kjønnsforskning. Virkningsperioden for de to handlingsplanene er foreslått til tre år, og gjelder for UiT som institusjon.

Universitetsdirektøren ser at det er rom for å gjøre forbedringer med hensyn til språk og overlappende formuleringer i handlingsplanene, og at det kan vurderes å slå disse sammen til én handlingsplan nå, eller ved senere revisjoner. Handlingsplanene legges likevel fram som forslag for universitetsstyret, og universitetsdirektøren imøteser styrets vurderinger og tilbakemeldinger. På bakgrunn av dette vil det blir utarbeidet endelige handlingsplaner i etterkant av universitetsstyrets møte.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Torill Nustad

Vedlegg:

1. Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og - mangfold 2020 – 2022
2. Handlingsplan for mangfold og inkludering 2020 – 2022
3. Intern høring ved UiT Norges arktiske universitet

