

LIKESTILLING, KJØNNSBALANSE OG KJØNNSMANGFOLD

Handlingsplan for UiT Norges arktiske universitet 2020-2022

UiT Norges arktiske universitet arbeider aktivt for å fremme likestilling, kjønnsbalanse og mangfold blant ansatte og studenter og for å skape et inkluderende og trygt arbeidsmiljø. Ingen skal oppleve diskriminering på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering eller kjønnsidentitet.

Det er fellestrekk mellom ulike former for diskriminering. Det er likevel mange forhold som gjør det hensiktsmessig å ha å ha to separate planer:

- **handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og kjønnsmangfold**
- **handlingsplan for mangfold og inkludering**

Likestilling og likeverd handler ikke bare om kjønnsbalanse, men også om maktforhold, like muligheter, fordeling av ressurser og anerkjenning av mangfold og forskjellighet, herunder kjønn- og seksualitetsmangfold. I den daglige driften vil likestillingshensyn fort tape om ikke mål er uttalt, klart forankret og ansvar tydelig plassert.

UiT Norges arktiske universitet skal søke å utvide og utvikle kunnskap om metoder og tiltak som fremmer likestilling, mangfold og inkludering.

Diskriminering og trakassering av studenter og ansatte er uforenlig med godt lærings- og arbeidsmiljø og undergraver universitetets verdigrunnlag. Troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet og engasjement skal prege forholdet mellom ansatte, mellom ansatte og studenter og mellom UiT og samarbeidspartnere.

Denne planen tar opp noen viktige utfordringer vi har ved UiT Norges arktiske universitet og som vi ønsker å gjøre noe med. Alle fakultet og enheter skal ha egne tiltaksplaner innenfor rammene av UiTs handlingsplan.

Viktige målsettinger for arbeidet de neste årene:

- Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- Arbeide aktivt for å nå 40% kvinner i vitenskapelige toppstillinger
- Bedre kjønnsbalansen ved studieprogrammer der representasjonen er særlig skjev
- Styrke arbeidet med kjønnsmangfold ved UiT

OVERORDNET LIKESTILLING- OG MANGFOLDUTVALG	ANSVAR
Skal videreføre ordningen med likestilling- og mangfoldutvalg. Utvalget skal ha brei representasjon og gjenspeile utvalgets arbeidsområder	Universitetsstyret
Handlingsplanen skal konkretiseres i årlige aktivitetsplaner	Universitetsledelsen
UiT skal etablere et forum for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold med representasjon fra alle fakultet/enheter og campus	Universitetsledelsen
Videreføre ordningen med sentrale likestillingsmidler som kan brukes på sentrale og lokale tiltak	Universitetsledelsen
Markere den internasjonale kvinnetdagen ved alle campus	Universitetsledelsen og SKK
Gjennomføre årlige evalueringer av vedtatte tiltak	Universitetsledelsen, fakultet og enheter

LEDEROPPLÆRING, LEDELSE OG LIKESTILLINGSANSVAR	ANSVAR
UiTs opplærings- og utviklingsprogram for ledere på alle nivåer skal inneholde tema om likestilling, kjønn- og mangfoldperspektiv	Universitetsledelsen og SKK ¹
Likestilling- og mangfoldarbeidet ved fakultet og enheter skal inngå som tema i styringsdialog med universitetsledelsen	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
Lage mal til introduksjonssamtale for nytilsatte som inkluderer informasjon om risikosituasjoner, null-toleranse for trakassering og varslingsrutiner	Universitetsledelsen
Iverksette tiltak for å bedre kjønnsbalansen blant forskningsgruppeledere med spesielt fokus på store prosjekter og senter for fremragende forskning	Universitetsledelsen og SKK

REKRUTTERING AV ANSATTE	ANSVAR
Ved rekruttering til lederstillinger skal det etterspørres likestilling- og mangfoldkompetanse	Universitetsledelsen
Stillingsutlysninger skal utformes bredt og på en måte som gjør det attraktivt for kvinner å søke. En vellykket utlysningssprosess med hensyn til likestilling innebærer tilnærmet kjønnsbalanse i søkermassen	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
Før utlysning av faste vitenskapelige stillinger og lederstillinger skal det opprettes letekomité for å finne fram til kvinner som kan oppfordres til å søke stillingen. Letekomiteens arbeid skal dokumenteres i tilsettingssaken	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
For å ivareta kjønnsperspektiv ved nyrekruttering til faste vitenskapelige stillinger skal forslag til utlysningstekst diskuteres i letekomiteer og på lokalt ledernivå	Fakultet og institutt
Bevisstgjøre medlemmer i bedømmelseskomiteer og tilsettingsutvalg om egne holdninger/implisitt bias og vektlegging av likestilling og mangfold	Universitetsledelsen
Minst 1 kvalifisert søker av det underrepresenterte kjønn skal innkalles til intervju	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
Ved rekruttering av kvinner til fakultet/enheter med særlig lav kvinneandel kan det benyttes startpakker som kan bestå av stipendiater, postdoktorer og/eller ekstra driftsmidler.	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
Øke kvinneandelen blant professor II-stillinger blant annet med å benytte kallelse	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
På institusjonsnivå må en viss andel av innstegsstillingene tildeles kvinner	Universitetsledelsen

KARRIEREUTVIKLING	ANSVAR
Kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger skal være minst 40 % i løpet av 2022. Universitetet skal tilby kvinner i fagmiljøer med lav kvinneandel og kvinner som har potensial til å oppnå personlig opprykk til professor/dosent innen utgangen av 2022 deltagelse i et opprykksprosjekt hvor UiT skal <ul style="list-style-type: none">• legge til rette for at det kan oppnås opprykk innen fristen.• informere om krav til og utforming av av søknad om personlig opprykk.• tilby deltakerne mentor.• arrangere felles samlinger med erfaringsutveksling og nettverksbygging.• arrangere skriveverksted.• finansiere ekstern prøvejennomgang av vitenskapelige arbeider før søknad sendes.	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
UiT skal tilby kvinnelige postdoktorer mentor	Fakultet og enheter
Tilby kompetansetiltak for kvinner i tekniske og administrative stillinger som kvalifiserer til lederstillinger	Universitetsledelsen
Presentasjons- og medietreningskurs for kvinner	Universitetsledelsen
UiT skal ha en livsfasepolitikk som legger til rette for god balanse mellom karriere og familieforpliktelser	Universitetsledelsen
Stipendordning for å dekke merkostnader som en følge av forsørgeransvar for ansatte som blir invitert til å holde innlegg på kurs og konferanser	Universitetsledelsen, fakultet og enheter

FAKULTETSVISE LIKESTILLINGSPLANER	ANSVAR
Fakultetene skal utarbeide egne planer for likestilling og mangfold med egne måltall som er tilpasset de særlige utfordringer som finnes på den enkelte enhet	Fakultet og enheter
Videreføre ordningen med kallelse til professor II-stillinger på enheter med svak kvinneandel eller for å implementere kjønn- og mangfoldperspektiver i undervisning videreføres	Universitetsstyret, fakultet og institutt
I fag med særlig skjev kjønnsbalanse har fakultetene et spesielt ansvar ved fordeling av og rekruttering til stipendiatstillinger	Fakultet og enheter
Ved større konferanser skal UiT tilstrebe kjønnsbalanse blant inviterte foredragsholdere	Universitetsstyret, fakultet og institutt
Handlingsplanen skal gjøres kjent for ansatte og studenter ved enheten	Fakultet og enheter

LIKESTILLING OG KJØNNSPERSPEKTIV PÅ FORSKNING OG UNDERVISNING	ANSVAR
Universitetet skal jobbe for bedre kjønns- og mangfoldbalanse på studiene	Fakultet og enheter
Arbeide for å styrke og synliggjøre kjønn- og mangfoldperspektiver i forskning og undervisning	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
Etablere nettverk for studenter av det underrepresenterte kjønn ved spesielt ubalanserte utdanninger	Fakultet og enheter
På enheter med særlig stor ubalanse i det faste undervisningspersonalet skal det gis seminar/ forelesninger av interne eller eksterne rollemodeller	Fakultet og enheter
Ha fokus på pensum og pensumlister for å vurdere om ulike kjønnsperspektiver og/eller kvinnelige rollemodeller i fagets vitenskapelige utvikling er inkludert	Universitetsledelsen, fakultet og enheter

1 Senter for kvinne- og kjønnsforskning

KJØNN- OG SEKSUALITETSMANGFOLD	ANSVAR
Styrke arbeidet med fokus på kjønns- og seksualitetsmangfold	Universitetsledelsen
Skape et godt arbeidsmiljø for studenter og ansatte som er trygt og inkluderende uansett kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
Arrangere seminar/workshop om kjønn- og seksualitetsmangfold	Universitetsledelsen og SKK
Utarbeide informasjon om hvordan støtte personer som er i en prosess for å endre kjønnsidentitet	Universitetsledelsen
Delta i Pride-parader	Universitetsledelsen

SEKSUELL TRAKASSERING	ANSVAR
Distribuere informasjon om seksuell trakassering til studenter og ansatte	Universitetsledelsen
Kartlegge risikosituasjoner og foreta risikovurdering	Universitetsledelsen
Gjennomføre kvalitative undersøkelser med utgangspunkt i risikovurderingen	Universitetsledelsen
Ha dialog med studentstyret med fokus på semesterstart og debut-uka	Universitetsledelsen
Sørge for god opplæring av ledere, verneombud og tillitsvalgte om seksuell trakassering og håndtering av situasjoner og varsler	Universitetsledelsen
Arrangere årlige informasjonsmøter for stipendiater og andre midlertidig ansatte	Universitetsledelsen
Utarbeide veileder for håndtering av saker	Universitetsledelsen
Medarbeidersamtaler skal inkludere et fokus på etiske retningslinjer og arbeid for å forebygge seksuell trakassering	Fakultet og enheter

KUNNSKAPSUTVIKLING OG DOKUMENTASJON	ANSVAR
Legge fram årlige likestillingsbarometer som viser utviklingen av arbeidet med likestilling og mangfold ved universitetet	Universitetsledelsen
Iverksette tiltak for å motvirke kjønnsdiskriminering som avdekkes i statistikk og analyser	Universitetsledelsen
Fakultetene skal utarbeide årlige rapporter om tilsettinger i vitenskapelige stillinger fordelt på kjønn (søkere, innstilte, tilsatte)	Fakultet og enheter
Kartlegge lønnsutvikling i og mellom sammenlignbare stillingskategorier med fokus på likelønn	Universitetsledelsen
Utarbeide kjønnsbasert statistikk over uttak av foreldrepermisjoner	Universitetsledelsen



UiT Norges arktiske universitet
Postboks 6050 Langnes
9037 Tromsø
postmottak@uit.no
Sentralbord: 77 64 40 00

Likestilling og mangfoldutvalget
likestilling.mangfoldutvalget@uit.no



UiT Norges arktiske universitet

LIKESTILLING, KJØNNSBALANSE OG KJØNNSMANGFOLD

Handlingsplan for 2020-2022

