

MANGFOLD OG INKLUDERING

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

Internasjonalisering og økt kulturelt mangfold er berikende for både forskning, utdanning og arbeidsmiljø. Ved universitetet har vi akademiske migranter, innvandrere, etterkommere av innvandrere, urfolk og nasjonale minoriteter i tillegg til etnisk norske. Dette utfordrer etablerte maktstrukturer og samhandlingsformer.

Mennesker med redusert funksjonsevne har i dag store problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet. Dette gjelder også personer med høyere akademisk utdanning. For å inkludere flere må holdninger og krav til effektivitet og bruk av økonomiske ressurser utfordres.

Universitetet skal legge til rette for inkludering av studenter og ansatte med ulike bakgrunn og ulike behov. For å oppnå likeverd og toleranse må universitetet utvikle kompetanse og rutiner for å håndtere forskjellighet og ulike former for diskriminering. Dette arbeidet må ha uttalte mål og være forankret i ledelsen på alle nivå. Åpenhet og oppmerksomhet retta mot mangfoldarbeid og konkrete tiltak er avgjørende for å nå målene i planen. Hensikten med planen er å gjøre universitetet mer mangfoldig og at mangfoldet i samfunnet reflekteres blant studenter og ansatte.

Diskriminering og trakassering er uforenlig med et 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.

Viktige målsettinger for arbeidet er:

- Synliggjøre mangfoldperspektiver i forskning og undervisning
- Bruke rollemodeller for å styrke mangfoldperspektivene i forskning og undervisning
- Få flere norske søkere med minoritetsbakgrunn til å studere ved og søke stilling ved UiT
- UiT har som mål å ansette flere med redusert funksjonsevne

Arbeid og målsettinger

LEDELSE OG MANGFOLDANSVAR	ANSVAR
Likestilling- og mangfoldutvalget videreføres med brei sammensetning som reflekterer utvalgets mandat	Universitetsstyret
Universitetet skal sette av økonomiske ressurser som kan brukes på sentrale og lokale tiltak	Universitetsstyret
Etablere forum på tvers av fakultet og campus	Universitetsledelsen
Handlingsplanen skal konkretiseres i årlige aktivitetsplaner	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
Styrende organer på alle nivå skal minimum 1 gang i året diskutere likestilling og mangfoldarbeid med utgangspunkt i egne planer og utfordringer	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
Arrangere seminar for å øke ledelseskompetansen om mangfold og inkludering	Universitetsledelsen
Utvikle oversikt over indikatorer som beskriver tilstanden for mangfold- og inkluderingsarbeid	Universitetsledelsen
Gjennomføre årlige evalueringer av vedtatte tiltak	Universitetsledelsen

REKRUTTERING	ANSVAR
Etterspørre likestilling og mangfoldkompetanse ved tilsetting i lederstillinger	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
Bevisstgjøre medlemmer i bedømmelseskomiteer og tilsettingsutvalg om egne holdninger (implisitt bias) til kvalifiseringskrav og mangfold	Universitetsledelsen
Jobbe for å få flere søkere med innvandrerbakgrunn til å studere og søke stilling ved UiT Minst 1 kvalifisert søker med slik bakgrunn skal innkalles til intervju	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
Oppfordre søkere med nedsatt funksjonsevne til å studere og søke stilling ved UiT Minst 1 kvalifisert søker skal innkalles til intervju	Universitetsledelsen
Ha mottaksprogram for utenlandske studenter og ansatte ved alle campus	Universitetsledelsen
Lage mal til introduksjonssamtale med nytilsatte som inkluderer Informasjon om rettigheter og varslingsrutiner	Universitetsledelsen
Tilby norskopplæring til alle nytilsatte med behov og inkludere timer til norskopplæring i arbeidsplaner	Universitetsledelsen
Tilskudd til kallelse av professor II for å synliggjøre rollemodeller og styrke mangfoldperspektiv i forskning og undervisning	Universitetsledelsen
Tilby fadderordning og faglig veiledning til nytilsatte	Fakultet, institutt og enheter

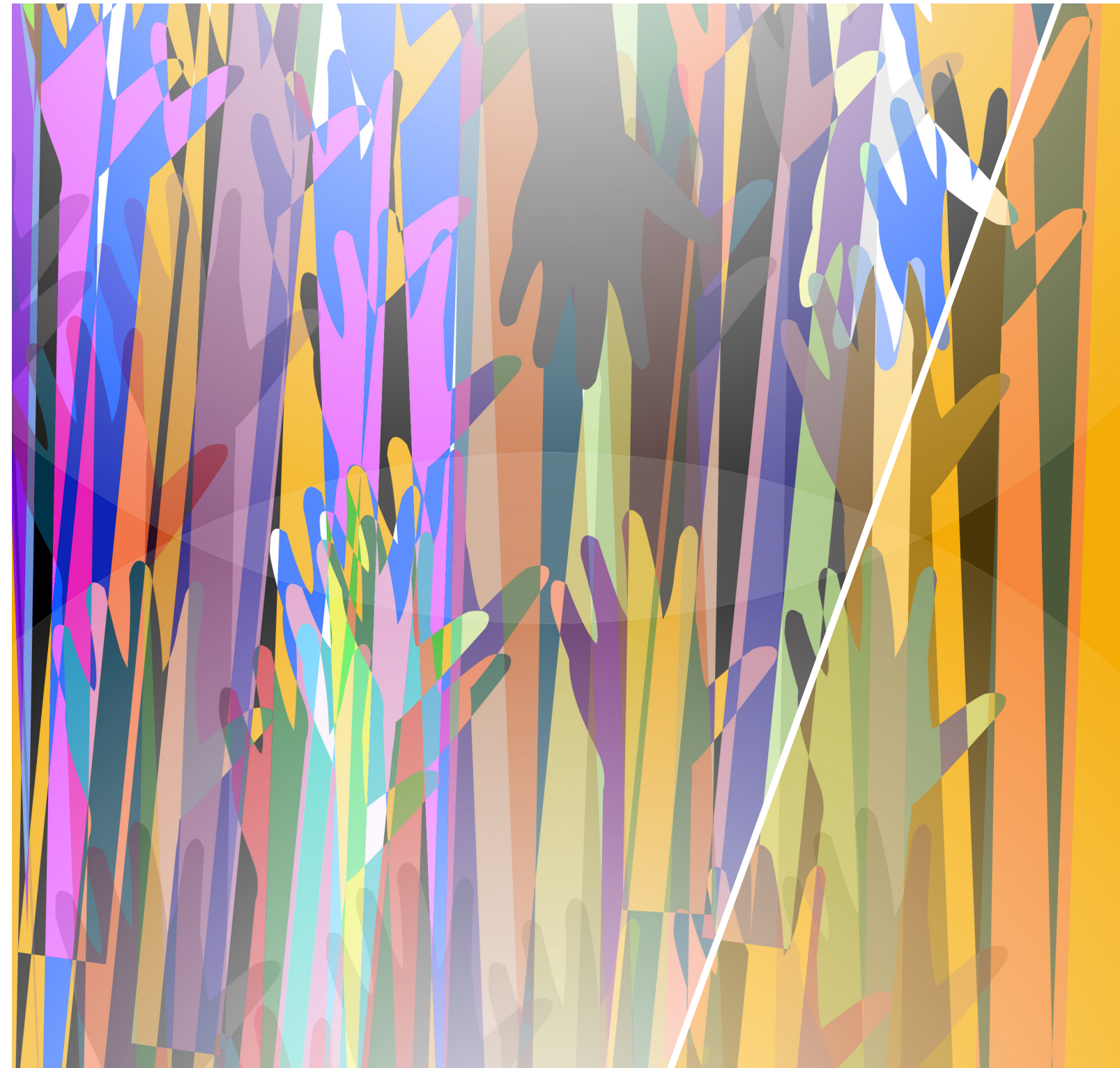
KARRIEREUTVIKLING	ANSVAR
Kartlegge erfaringer til ansatte som tilhører ulike minoriteter ved universitetet	Universitetsledelsen
Etablere nettverk for studenter og ansatte med redusert funksjonsevne	Universitetsledelsen
Medarbeidersamtaler skal inkludere et fokus på etiske retningslinjer og arbeid for å forebygge ekskludering og diskriminering	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
Stipendordning for å dekke merkostnader som en følge av forsørgeransvar for ansatte som blir invitert til å holde innlegg på kurs og konferanser	Universitetsledelsen
Universell utforming i tråd med vedtatte retningslinjer med spesielt fokus på IKT-systemer	Universitetsledelsen
Ha dialog med TODOS, interesseorganisasjon for Ph.D og Post.doc	Universitetsledelsen

MANGFOLD OG INKLUDERING AV STUDENTER OG ANSATTE	ANSVAR
Arrangere internasjonal dag/uke for å synliggjøre mangfoldet blant studenter og ansatte	Fakultet, enheter og campus
Arrangere sosiale sammenkomster for å vise fram norsk kultur og tradisjoner	Universitetsledelsen
Markere samefolkets dag 6. februar ved alle campus	Universitets- og campusledelse
Støtte opp om markering av kvenfolkets dag 16. mars	Universitetsledelsen



## MANGFOLD OG INKLUDERING

Handlingsplan for 2020-2022



**UiT Norges arktiske universitet**

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

Likestilling- og mangfoldutvalget  
likestilling.mangfoldutvalget@uit.no