

Avdeling for bygg og eiendom
Avdeling for forskning, utdanning og formidling
Avdeling for IT
Avdeling for organisasjon og økonomi
Campusadministrasjonen i Alta
Campusadministrasjonen i Harstad
Det helsevitenskapelige fakultet
Det juridiske fakultet
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning
Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi
Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen
Universitetsbiblioteket

Høringsbrev handlingsplaner 2020 – 2022: Likestilling, kjønnsbalanse og –mangfold, og Mangfold og inkludering

Universitetsstyret skal vedta to nye handlingsplaner; en ny handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og –mangfold og for første gang en handlingsplan for mangfold og inkludering.

Likestilling- og mangfoldutvalget har i samarbeid med fagpersoner fra ulike fagområder, fakultet og campus laget forslag til handlingsplaner som nå sendes ut på høring. Vi ber om tilbakemeldinger og innspill både på forslag til målsettinger og tiltak. Høringsfristen er 08.11.2019.

I tillegg til den ordinære høringsrunden til fakultet, enheter under styret, tjenestemannsorganisasjoner og studentstyret blir det arrangert åpne høringsmøter i Alta, Harstad, Narvik og Tromsø i uke 43.

Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og –mangfold

Denne planen tar opp noen viktige utfordringer vi har og hvor vi ønsker å nå utvalgte mål. Denne handlingsplanen skal suppleres av egne tiltaksplaner for fakultet og enheter. Forslag til målsettinger for arbeidet de neste årene er:

- Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- Kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger skal være på minst 40 %
- Bedre kjønnsbalansen ved studieprogrammer der representasjonen er særlig skjev
- Styrke arbeidet med kjønnsmangfold ved UiT

Noen punkter vi ønsker tilbakemelding på:

- Hvordan nå målsettinga om 40 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger?
- Skal det stilles krav om særskilt vurdering av utlysningstekst til faste vitenskapelige stillinger på ledernivå for å ivareta kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv ved rekruttering?

- Skal det tilbys seminar/forelesninger av interne eller eksterne rollemodeller for det underrepresenterte kjønn på enheter med særlig stor ubalanse i det faste undervisningspersonalet?
- Hvordan styrke arbeidet med fokus på kjønns- og seksualitetsmangfold?
- Hvordan få slutt på seksuell trakassering blant studenter og ansatte?

Handlingsplan for mangfold og inkludering

Det er første gang universitetsstyret skal vedta en slik handlingsplan. UiT har mange utenlandske ansatte, men med noen unntak få norske med etnisk minoritetsbakgrunn og ansetter få eller ingen med redusert funksjonsevne. Vi trenger mer kunnskap og bevissthet om dette feltet og anbefaler derfor at denne planen blir mer generell og overordna. Forslag til målsettinger for arbeidet er:

- Få flere norske søkere med minoritetsbakgrunn til å studere ved og søke stilling ved UiT
- Ansette flere med redusert funksjonsevne
- Bruke rollemodeller for å styrke mangfoldperspektiv i forskning og undervisning

Noen punkter vi ønsker tilbakemelding på:

- Akademia bør gjenspeile samfunnet og gi alle like muligheter. Hvordan sikre likebehandling i rekrutteringsprosesser?
- Hva vil det si å være best kvalifisert? Hvordan og hvorfor vektlegge mangfold?
- Er bruk av rollemodeller for å styrke mangfoldperspektiv i forskning og undervisning et egnet tiltak?
- Hvordan bør UiT jobbe for å få flere søkere med minoritetsbakgrunn og/eller redusert funksjonsevne til å studere og søke stilling? Er enheten enig i at minst en av de kvalifiserte søkerne med slik bakgrunn skal innkalles til intervju?

Høringsfristen er 8.11.2019. Ved spørsmål, ta gjerne kontakt med saksbehandler.

Vennlig hilsen

Odd Arne Paulsen
avdelingsdirektør

Saksbehandler: rådgiver Torill Nustad
torill.nustad@uit.no
telefon 77 64 48 64

Vedlegg:

1. Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og - mangfold 2020 – 2022
2. Handlingsplan mangfold og inkludering 2020 - 2022

Seksjon for personal og organisasjon

Høringssvar fra Det helsevitenskapelige fakultet - Handlingsplaner likestilling og mangfold 2020-2022

Det vises til høringsbrev av 14.10.2019 hvor det bes om tilbakemeldinger og innspill til målsettinger og tiltak på 2 handlingsplaner.

Helsefak skulle gjerne sett en evaluering av forrige handlingsplan for perioden 2015-2020 (15/4311) Hvilke vurderinger som er gjort vedrørende tiltak som er tatt ut, versus nye som er tatt inn. Hvilke måltall ble satt, og hva har UiT oppnådd som helhet i perioden?

Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og - mangfold

Forslag til målsettinger for arbeidet de neste årene er:

- Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- Kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger skal være på minst 40 %
- Bedre kjønnsbalansen ved studieprogrammer der representasjonen er særlig skjev
- Styrke arbeidet med kjønnsmangfold ved UiT

Helsefak har følgende tilbakemelding på de punkter som er skissert i høringsbrevet:

- *Hvordan nå målsettinga om 40 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger?*
- *Skal det stilles krav om særskilt vurdering av utlysningstekst til faste vitenskapelige stillinger på ledernivå for å ivareta kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv ved rekruttering?*

Helsefak støtter de tiltak som er skissert i handlingsplan, og har ingen ytterligere forslag til tiltak. Helsefak har per 28.10.2019 41,9 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger, og er dermed innenfor målsettinga.

De fleste tiltak fra forrige periode/handlingsplan er videreført og supplert med nye tiltak. Mens punkt 4.4 og 4.5 som omhandler *kvinner i administrative stillinger skal tilbys karrierefremmende tiltak og kompetansetiltak for kvalifisering til lederstillinger*, er tatt ut. Tallene fra DBH for 2018 viser en skjevfordeling, da det er overrepresentert andel kvinner i saksbehandling/utredningsstillinger, mens mellomlederstillinger og lederstillinger er overvekt av mannlig ledere. Eks. rådgiver 76 % kvinner, seniorkonsulent 89 % kvinner, seniorrådgiver 68 % kvinner, mot underdirektør 28 % kvinner, seksjonssjefer 48 % kvinner og avdelingsdirektører 38 % kvinner. Hvorfor er tiltakene på dette fra forrige periode tatt ut, om det fortsatt er et stort forbedringspotensiale?

- *Skal det tilbys seminar/forelesninger av interne eller eksterne rollemodeller for det underrepresenterte kjønn på enheter med særlig stor ubalanse i det faste undervisningspersonalet?*

Helsefak mener at gode rollemodeller vil kunne ha en positiv effekt og bidra til styrket kjønnsbalanse.

- *Hvordan styrke arbeidet med fokus på kjønns- og seksualitetsmangfold?*
- *Hvordan få slutt på seksuell trakassering blant studenter og ansatte?*

Som det står innledningsvis i handlingsplanen, er diskriminering og trakassering av studenter og ansatte uforenelig med godt lærings- og arbeidsmiljø, og undergraver UiTs verdigrunnlag. For å jobbe med den første målsettingen, vil det være behov for flere forebyggende tiltak. Tiltaket skissert i handlingsplan som heter: *Skape et godt arbeidsmiljø som er trygt og inkluderende, E-læringskurs retta mot nye studenter og ansatte*. Er et veldig godt tiltak, da spesielt e-læring, og kanskje film er viktige virkemidler. Mange av våre ledere har vært ved andre universiteter hvor de må gjennomføre e-læring på dette tema, før de får begynne å jobbe, og e-læringskurset gjentas hvert 2. år. Kanskje man også kunne lage en kort film som kampanje for å få slutt på seksuell trakassering blant studenter og ansatte? Det er viktig å være konkret og gi eksempler på hva som er seksuell trakassering, fordi mange legger ulikt innhold i slike begreper. Det som for en ansatt kan virke helt uskyldig og «innenfor», kan oppleves som mobbing/trakassering av en annen.

I tillegg kunne man tenke seg å koble dette forebyggende arbeidet tettere sammen med Arbeidsmiljø og arbeidsklima- undersøkelsen (ARK) under utarbeidelse av den enkeltes enhet handlingsplan, for ARK.

Videre kunne man også se for seg enhetsvise workshops hvor UiTs kjerneverdier er hovedfokus. Hvordan utøve UiTs verdier i praksis? Å *arrangere seminar om kjønn – og seksualitetsmangfold* som er et av tiltakene i handlingsplanen, kunne vært erstattet med enhetsvise workshop om kjerneverdier i praksis, med særlig fokus på kjønn – og seksualitetsmangfold for eksempel. På et stort seminar, vil antakelig ikke de som trenger å reflektere mest rundt disse tema, delta?

Det vises også til tiltak under karriereutvikling, hvor følgende tiltak er skissert: *Tilskudd til aleneforsørgere som har behov for å ta med barn på konferanser*. Det er i utgangspunktet et flott tiltak, men hvordan er det tenkt gjennomført i praksis? Vil det kunne føre til opplevd press for å dra på konferanser, og burde det i så fall være dekt reisekostnader for medbragt barnepasser? Kanskje er det ikke riktig å dra ut den ene gruppen aleneforsørgere, da det kan være f.eks. foreldrepar hvor den ene for eksempel er kronisk syk og ikke greier ta seg av barnet alene, mens partneren er på reise. Hva om alle kunne få anledning til å søke om tilskudd, og begynne særskilt i søknaden hvorfor de har behov for tilskuddet.

Det vises forøvrig til tiltak under statistikk og analyser: *Fakultetene skal utarbeide årlige rapporter om tilsetninger i vitenskapelige stillinger fordelt på kjønn (søkere, innstilte, tilsatte)* Med den nye organisasjonsstrukturen UiT har etter ADM2020, foreslås det at SREK/SPOR utarbeider rapportene på vegne av fakultetene.

Handlingsplan for mangfold og inkludering

Forslag til målsettinger for arbeidet er:

- *Få flere norske søkere med minoritetsbakgrunn til å studere ved og søke stilling ved UiT*
- *Ansette flere med redusert funksjonsevne*

- *Bruke rollemodeller for å styrke mangfoldperspektiv i forskning og undervisning*

Helsefak har følgende tilbakemelding på de punkter som er skissert i høringsbrevet:

- *Akademia bør gjenspeile samfunnet og gi alle like muligheter. Hvordan sikre likebehandling i rekrutteringsprosesser?*
- *Hva vil det si å være best kvalifisert? Hvordan og hvorfor vektlegge mangfold?*

Helsefak støtter det faktum at akademien bør gjenspeile samfunnet. Kvalifikasjonsprinsippet har stått sterkt ved UiT og i staten forøvrig, og unntak fra kvalifikasjonsprinsippet krever hjemmel i lov eller forskrift. Med bakgrunn i det samfunnsoppdraget med å gjenspeile samfunnet forøvrig og gi alle like muligheter, er det godt at unntak fra kvalifikasjonsprinsippet ble lovfestet ved Statsansatteloven § 3 i 2017. Det betyr at en søker med funksjonsnedsettelse kan ansettes uavhengig av kvalifikasjonsprinsippet, hvis vedkommende er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren. Samtidig stilles det store krav til ledere i forhold til at mål skal oppfylles, oppgaver gjennomføres og resultater oppnås, og som evner å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere. (Statens personalhåndbok 2019) Videre står det at det skal være økt satsing på kompetanse, særlig innen prioriterte kjerneområder, for å øke kvaliteten på velferdstjenestene. Spørsmålet blir med andre ord, hvordan skal UiT få ledere til å ansette en med funksjonsnedsettelse, som ikke er den beste kvalifiserte søkeren? Kunne man belønne slik satsing overfor samfunnsoppdraget på noen måter? «What's in it for me?» som leder med store krav om måloppnåelse? Kanskje kan Seksjon for rekruttering være gode rådgivere i tilsettingsprosessene. Videre kan man tenke seg at alle ledere trygges i hvilke tilretteleggingsmuligheter som finnes, hvis man tilsetter en person med funksjonsnedsettelse. Helsefak har flere med funksjonsnedsettelse, og de gjør en utmerket jobb. Men det er ikke sikkert de hadde blitt tilsatt, om de ikke var best kvalifisert.

- *Er bruk av rollemodeller for å styrke mangfoldperspektiv i forskning og undervisning et egnet tiltak?*

Helsefak tenker at bruk av rollemodeller *kan* bidra til en styrking av mangfoldsperspektivet i forskning og undervisning. Det kommer kanskje an på innretningen av bruken av rollemodell. Det er verdt et forsøk.

- *Hvordan bør UiT jobbe for å få flere søkere med minoritetsbakgrunn og/eller redusert funksjonsevne til å studere og søke stilling? Er enheten enig i at minst en av de kvalifiserte søkerne med slik bakgrunn skal innkalles til intervju?*

Helsefak er helt enig i at minst en av de kvalifiserte søkerne med minoritetsbakgrunn og/ eller redusert funksjonsevne skal innkalles til intervju. Det er et minimum av tiltak UiT gjør for å bidra til at akademien gjenspeiler samfunnet forøvrig og dermed legge til rette for at alle gis like muligheter. Ville en rekrutteringskampanje fungere? I så fall må det sikres at alle ledere tar denne handlingsplanen på alvor først.

Forøvrig ønsker Helsefak å kommentere siste tiltak, under *Inkludering i norsk samfunn og kultur* i denne handlingsplanen: *17. mai frokost for ansatte ved campus*. Forrige år var det kun de med minoritetsbakgrunn som ble invitert til 17. mai frokost. Helsefak mener at man ville få større effekt av inkluderings tiltaket om alle ansatte ble invitert, da ville de med minoritetsbakgrunn møte norske og sammen få et fellesskap under frokosten. Videre kunne man tenke seg at alle studenter også ble invitert, både med og uten minoritetsbakgrunn, nettopp for å få større inkluderings effekt. De fleste norske ansatte og studenter har egne opplegg/planer på 17. mai, så det ville antakelig ikke bli et stort kapasitetsproblem.

I alle tiltak, også det sistnevnte, er det viktig at UiT hensyntar alle campus.

Vennlig hilsen

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

Gunhild Guttvik
seniorrådgiver

—
gunhild.guttvik@uit.no
77 62 32 85

Torill Nustad

Høringssvar HSL-fakultetet - handlingsplaner likestilling og mangfold 2020-2022

HSL-fakultetet takker for muligheten til å komme med innspill på handlingsplaner for likestilling og mangfold. Handlingsplanene har vært sendt ut til fakultetets institutter/sentre. Tre enheter har gitt innspill, disse følger til sist i dokumentet.

Fakultetet mener planene i hovedsak skisserer gode tiltak som vil ha stor effekt for å øke kjønnsbalanse, likestilling og mangfold ved UiT. Fakultetet hadde imidlertid gjerne sett at det ble gjort en evaluering av hvilke tiltak som tidligere har hatt stor/liten effekt for å begrunne ytterligere hvilke tiltak som skal være med i denne perioden. Fakultetet ønsker derfor at punktet under statistikk og analyse utvides, slik også SKK foreslår i sitt innspill, til å inneholde et punkt om å drive forskning på kjønn og likestilling. Dette kan igjen kanskje utvides til at slik forskning samles, da det vil være ulike miljøer ved UiT som allerede driver relevant forskning. Videre kunne det vært en ide å ta ut noen spesielle områder man ønsker at skal forskes spesielt på. Vi mener også at dette punktet heller bør hete *kunnskapsutvikling og dokumentasjon* enn statistikk og analyser. Videre mener fakultetet at dette vil være et viktig punkt i handlingsplanen for mangfold og inkludering, og ser ingen grunn til at det ikke skal tas inn også der.

Det forutsettes at planene tilgjengeliggjøres på samisk og engelsk når de er ferdigstilt.

Fakultetet vil i det følgende gi noen overordnede betraktninger til noen av spørsmålene som stilles i høringsbrevet, og viser ellers til de konkrete innspillene og forslagene som ligger ved.

Hvordan nå målsettinga om 40 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger?

Skal det stilles krav om særskilt vurdering av utlysningstekst til faste vitenskapelige stillinger på ledernivå for å ivareta kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv ved rekruttering?

Dette er både et institusjonsansvar og et lederansvar. Det er derfor viktig med fortsatt konkrete tiltak som opprykksprogram og mentorordninger, sammen med veiledning og tett oppfølging av ledere. Dette innebærer tidlig fokus på karriereplanlegging- hva skal til/kreves for å nå målene, tett oppfølging med mer.

Fakultetet anser letekomiteer som et av de sterkeste virkemidlene i å sikre kjønnsbalanse i rekrutteringsprosessen. Fakultetet ønsker også å kommentere at det her uheldig at tiltak knyttet til administrative stillinger ikke er med lenger, da tallene viser at det fortsatt er store ujevnheter innenfor de ulike stillingskodene.

Videre ønsker fakultetet å løfte fram innspill fra Institutt for filosofi og førstesemesterstudier når det gjelder arbeidet til bedømmelseskomiteene. Forslag er at bedømmelseskomiteen ikke bør rangere

søkerne på tradisjonell måte, men kategorisere søkerne i kategoriene (eksempelvis) svært godt kvalifisert, godt kvalifisert, kvalifisert og ikke kvalifisert. Begrunnelsen for dette er at det gir intervjukomiteen større handlingsrom til å velge representanter for det underrepresenterte kjønn dersom søkerne er kategorisert på denne måten, fremfor å være rangert. Denne ordningen ligger delvis inne i dagens regelverk, ved at det åpnes for at «tilnærmet like» kandidater kan sidestilles (gis delte plasseringer på rangeringen), samt at termen «tilnærmet likeverdig» skal tolkes i videste forstand. Forslaget som er beskrevet over, vil gjøre regelverket mer entydig og klart, samt at det vil trolig gjøre det lettere å få tilsatt personell fra det underrepresenterte kjønn.

Skal det tilbys seminar/forelesninger av interne eller eksterne rollemodeller for det underrepresenterte kjønn på enheter med særlig stor ubalanse i det faste undervisningspersonalet?

Fakultetet mener interne og eksterne rollemodeller er et godt tiltak, dersom det utøves med både tydelighet og forsiktighet. Stereotypier må unngås, og det er viktig at eventuelle rollemodeller selv blir bærere av ansvaret for å løfte fram det underrepresenterte kjønn. Dette fører ofte både til mer arbeid og ansvar for den enkelte, og ikke minst potensiell fraskrivelse av ansvar hos ledelse og fagmiljø som helhet. Erfaringsdeling mellom enhetene rundt dette tiltaket, og ikke minst eventuell effekt av tiltaket, blir viktig å følge opp.

Hvordan styrke arbeidet med fokus på kjønns- og seksualitetsmangfold?

Dog tiltakene på dette punktet i og for seg er ok, registrerer fakultetet at tiltakene snakker kun om kvinner og menn, mens det her vedkjennes det viktige poenget at det eksisterer et kjønnsmangfold utover disse to. Vi stiller spørsmål til hvorfor ikke-binære kjønnsuttrykk ikke er nevnt i de andre punktene.

Hvordan få slutt på seksuell trakassering blant studenter og ansatte?

Her er bevisstheten i organisasjonen allerede økende og det er satt i gang flere tiltak vi ser at over tid vil kunne ha stor effekt, også kulturelt. Det er viktig at det fortsatt opprettholdes et trykk på dette området med både informasjon, seminarer, workshops, lederopplæring med mer. Og at det legges til rette for god erfaringsdeling mellom enheter og nivåer.

Handlingsplan for mangfold og inkludering

Akademia bør gjenspeile samfunnet og gi alle like muligheter. Hvordan sikre likebehandling i rekrutteringsprosesser?

Hva vil det si å være best kvalifisert? Hvordan og hvorfor vektlegge mangfold?

Språkkravet er en spesiell utfordring her. Det må vurderes om det skal gis egne språkopplæringskurs for ansatte slik at språkkravet i noen sammenhenger kan vurderes på kvalifiseringsvilkår, også i administrative stillinger.

Det er imidlertid viktig å ikke utelukkende ha fokus på rekrutteringsprosesser. Universitetet som helhet må også vurdere i hvor stor grad informasjon og kommunikasjon utelukkende skal foregå på norsk og i hvilke sammenhenger det bør være påkrevd at det oversettes til blant annet samisk/engelsk. Dette bør det være sterkere rutiner for fra sentralt hold og universitetet bør også ha tilgang på gode oversettertjenester slik at dette ikke blir en unødvendig hindring.

Er bruk av rollemodeller for å styrke mangfoldperspektiv i forskning og undervisning et egnet tiltak?

Jf kommentar under punktet med likestilling

Hvordan bør UiT jobbe for å få flere søkere med minoritetsbakgrunn og/eller redusert funksjonsevne til å studere og søke stilling?

Også her kan letekomiteer være en god ide. Videre bør det opplyses om tilrettelegging i utlysningsteksten.

Er enheten enig i at minst en av de kvalifiserte søkerne med slik bakgrunn skal innkalles til intervju?

Ja

Vennlig hilsen

Sonni Olsen
dekan

Julia Holte Sempler
ass. fakultetsdirektør

Innspill fra institutt for lærerutdanning og pedagogikk

ILP stiller seg sterkt positivt til målene for begge handlingsplanene, men det observeres at planene flyter inn i hverandre, særlig med tanke på mangfold. Følgelig vil jeg nevne her i starten at det ofte er fellesnevner i strategier for å behandle problematikk rundt forskjellige minoritetsmålgrupper. Således vil jeg unngå gjentakelser i teksten så langt det er mulig. Videre virker planen tynnstrekt, og sier heller lite om mye. Selv om ansatte ved ILP allerede har konkrete idéer for å takle noen av problemstillingene, så er det en forventning om at ledelsen går i spissen, og om at gode intensjoner blir realisert.

Vi foreslår også at handlingsplanene oversettes til i hvert fall Samisk og Engelsk. Det at planene kun er tilgjengelig på bokmål er svært uheldig når formålet er mangfold.

Likestilling, kjønnsbalanse og –mangfold

Hvordan når vi 40% kvinner i vitenskapelige toppstillinger?

For å få oppnådd dette er det stor enighet om fokus på, og bevisstgjøring ovenfor bias. Her må det må stilles høye krav særlig til forskningsledelsen i rekrutteringsarbeid og mtp. søknader. Opprykksprogram med mentorordninger for unge kvinner er et konkret tiltak, dog det stilles også spørsmål fra en ansatt om kjønnsbalansen sees i kontekst med andre ubalanserte situasjoner, f.eks. der hvor kvinner er i overtall. Mer nøyaktige retningslinjer ønskes derfor.

Skal utlysningstekst til faste vitenskapelige stillinger brukes for å ivareta kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv?

ILP stiller seg positivt til dette, men spør om hvorfor utlysning er målet heller enn innstillinger. Videre, hvorfor er fokuset kun på vitenskapelige toppstillinger? Dette kan utvides til å inkludere administrative ledelse. Sist: når kjønn blir en faktor i en tilsetting må ikke forverre lønnsulikheter.

Skal det tilbys seminarer/forelesninger av rollemodeller for minoritetskjønn?

Til dette stiller vi oss positive, dog stereotyper må unngås om dette skal ha en positiv virkning. Viktigere enn rollemodeller anser vi bevissthet om bias rundt minoritetskjønn. En mulig måte å spre denne bevisstheten kan være obligatoriske kurs om hvordan bias skapes og opprettholdes.

Hvordan styrker vi arbeidet med fokus på kjønn- og seksualitetsmangfold?

Først så observerer vi at foreslåtte tiltak snakker kun om kvinner og menn, mens det her vedkjennes det viktige poenget at det eksisterer et kjønnsmangfold utover disse to. Vi stiller spørsmål til hvorfor ikke-binære kjønnsuttrykk ikke er nevnt i de andre punktene. Verdiene som diskuteres i handlingsplanene må vurderes ut ifra hvordan vi lærer de videre, og i dette tilfellet er det første steget å spre informasjon om det mangfoldet som eksisterer. Bevisstgjørelse blir her igjen punktet de fleste ved ILP når enighet om, særlig bevisstgjørelse av ledelsen og fagmiljøet slik ta verdiene «renner nedover» både blant ansatte og til studenter.

Det har også kommet inn kritikk av ordføringen brukt i handlingsplanen. Å «oppfordre» søkere er ord med liten vekt, og vi bekymrer oss for at uten hardere virkemidler og øvrig støtte så vil mangelen på konkrete tiltak være tellende.

Det er inkongruent å forsøke forbedre kjønn- og seksualitetsmangfold når svangerskapspermisjon teller mot stipendiattiden. Det er også ikke nevnt noe konkret om verdien av, og rollen til seksualitetsmangfold.

Hvordan får vi slutt på seksuell trakassering blant studenter og ansatte?

Ansatte er enige om at dette bør forankres hardt hos enhetene, særlig fordi dette går på lokalmiljøet, og nok en gang er det enighet om viktigheten med bevisstgjøring. Det å avkrefte myter om seksualovergrep, f.eks., kan gjøres gjennom ledelsen og/eller ved kursing, det seg være tradisjonelle kurs eller simple opplysningsmetoder i tråd med ITAs datasikkerhetskurs. Det foreslås å gjøre tiltakene uunngåelige og/eller obligatoriske, samt å innføre en nulltoleranse-policy.

Når det kommer til studenter, så nevner flere ansatte at det er mange muligheter for å fjerne arenaer for makt-ubalanse. Det bør være uakseptabelt at fagansatte deltar på studentfester, og kulturen som aksepterer private student-veiledermøter må utfordres. Det bør også være økt vakthold i debutuken, både rent praktisk-preventivt sett, og for å sende en klar beskjed.

Veien fra trakassering til rapportering og behandling må gjøres klarere for ansatte. Alle ansatte bør være sikker på hvem de kan prate med om noe skulle skje, og dette bør aldri kun være én person. Studenter har studentombudet, og vi har blitt gitt eksempel på at denne veien funker. Jeg noterer at på listen over mottakere står ikke noen studentorganisasjoner, og å gi studentene selv en måte å komme med innspill på dette kan gi bedre resultater, da det er fullt mulig deres tilbud syntes utilstrekkelig for deres formål.

Mangfold og inkludering

Responsen til planen for mangfold og inkludering generelt er et håp om ressurser til lokale tiltak. Spørsmålet om ressurser vil komme opp igjen mer konkret i enkelt-svarene her, da vi ser behovet for handling. ILP har som nevnt enkelte områder—særlig småskolen—som er dominert av hvite kvinner. Dette må muligens håndteres på en større arena i samarbeid med Nord Universitetet som del av OECD's mål, enten i tillegg, eller i stedet for lokalt. ILP stiller seg positiv til effekten av mangfold i arbeidslivet.

Hvordan sikrer vi likebehandling i rekruttering?

IPLs innspill her har ingen bred enighet. Det stilles spørsmål om hvorvidt vi må vurdere et påkrevd mangfold. En mykere angrepsvektor vil være å åpne opp prosessen rundt innkallelse for innsyn for å forsikre at beslutningsmakten ikke ligger hos en liten gruppe eller en enkeltperson som er sårbar for fordommer. En av de vanligste fordommene som rekrutteringsansvarlige må være klar over er et for sterkt fokus på språket Norsk. Selv de som er morsmåltalende i Norsk gjør språkfeil, og «unorske» Norsk-feil må ikke diskrimineres mot. Norsk og Norsk kultur må ikke settes opp mot andre tradisjoner i en konfliktstilling.

Mangfold er en berikelse og en fordel. Søken på et representativt mangfold må ikke sees på som, ei heller presenteres som, et arbeid som må utføres under tvang. Mangfold skal være ønskelig, ikke merarbeid og problemer, og løsningene foreslått av planen bør reflektere dette.

Hva vil det si å være «best kvalifisert»? Hvordan og hvorfor vektlegge vi mangfold?

Ansatte problematiserer konseptene med kvalifikasjoner og kompetanse. Universitetet skal gjenspeile samfunnet, og samfunnet er ikke hvitt. Vi gjentar her at fokuset på norskkompetanse er for stort. Flere

har poengtert at dette ikke må overdrives som kvalifiseringskrav. Dette gjelder både utenlandske og nasjonale borgere: assimilasjon og fornorsking har harmet utdannelsesnivået til samer og kvener.

Kvensk og samisk kompetanse må heves, og vi kan se til f.eks. Canada's «Elders in Residence»-program for et eksempel på både hvordan og hvorfor. Her verdsettes tradisjonell kompetanse over formell utdannelsesgrad. Høye utdannelseskrav kveler muligheten for å ha morsmåltalende lærere i f.eks. kvensk, og dette er et perfekt mikroeksempel på en situasjon hvor ønsket om kompetanse ikke nødvendigvis har et en-til-en forhold med formelle krav. Særlig tilpasning bør derfor vurderes.

Er rollemodellbruk et egnet tiltak?

Her er svaret en utvidelse av spørsmålet om minoritetskjønnsrollemodeller. Vi er fortsatt overveldende positivt innstilt, og føler dette vil tvinge viktig bevissthet inn i hverdagen. Når det kommer til likestilling og mangfold spesifikt, så kan vi støtte oss på andre aktører som har implementert lignende ordninger. NAV, UNN, RVTS Nord og Flyktningetjenesten m.m. har f.eks. tatt i bruk samiske rollemodeller.

Hvordan bør vi jobbe for få flere med minoritetsbakgrunn og/eller redusert funksjonsevne inn som studenter/ansatte? Er vi enige at vi bør kalle inn minst en kvalifisert søker med slik bakgrunn til intervju?

ILP har bred enighet at om søknadstekst kan nyttiggjøres til dette formålet. En søknadstekst kan være ekskluderende, og det motsatte er da også mulig: en tekst som informerer om tilretteleggingsmuligheter vil tenkelig være oppmuntrende for mulige søkere. Noe så simpelt som å nevne at alle søkere er velkomne uavhengig av bakgrunn eller funksjonsevne kan ha en markert effekt.

Det stilles imidlertid spørsmål om hvorfor disse to gruppene er sammenslått, da en person med redusert funksjonsevne kan bli en utfordring i stillinger med arbeidspress, og vi i slike tilfeller håper på samarbeid med f.eks. NAV for en løsning. Ledelsen ber om incentiver i denne sammenheng. Å kalle inn flere søkere pr. intervju ville skapt flere muligheter her.

Søknadstall er ikke alt. Vi må ha en plan for hvordan vi skal ivareta behovene til søkere som har spesielle behov, og dette gjelder både studenter og ansatte. Særlig etterspør ledelsen støtte til tilrettelegging for minoritetsspråklige og personer med redusert funksjonsevne ved eksamen.

Innspill fra Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKK)

SKK ser med stor glede på en de tiltaksrettete planene som nå legges fram. Planene skisserer interessante tiltak som vil ha stor effekt for å øke kjønnsbalanse, likestilling og mangfold ved UiT Norges arktiske universitet om tiltakene blir satt ut i livet. Vi mener at planene er et viktig grunnlag også for å unngå stagnasjon og sikre videreutvikling.

Vi vil her foreslå noen tiltak som særlig vil styrke kunnskapssiden som angår handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og - mangfold.

Kommentar til «Viktige målsettinger for arbeidet de neste årene»

Disse er formulert i 4 pkt. Vi foreslår i tillegg:

- Styrke kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger ved enheter der den er spesielt skjev
- Systematisere likestillingsarbeidet ved UiT
- Identifisere og rangere de viktigste problemområder for likestillingsarbeidet

Vi foreslår i tillegg at det føres inn et avsnitt eller en liste allerede identifiserte problemområder i ingress: ulike vilkår for kvinner og menn, sporadisk kunnskap om kjønn og likestilling ved enhetene, behov for kontinuitet og systematisering av likestillingsarbeidet ved UiT og ekskluderende kulturer.

Kommentarer til de enkelte deler av planen

Lederopplæring, ledelse og likestillingsansvar

Her vil vi foreslå følgende i tillegg til de tre punktene som er nevnt:

- Forskningsbasert evaluering av strategier for å sikre kjønnsbalanse i prestisjestillinger ved UiT

Ansvar: Universitetsledelsen og SKK

Rekruttering

Her er det foreslått en rekke tiltak som på sikt kan ha god effekt på nyrekruttering. Her vil vi foreslå følgende i tillegg til de 10 punktene som er nevnt:

- Styrke kunnskapen om hvordan kjønn spilles ut, markeres og sanksjoneres - og hvordan balansen kan endres i positiv retning - i de naturfaglige, realfaglige og tekniske miljøene

Ansvar: Universitetsledelsen og SKK

Likestilling og kjønnsperspektiv på undervisning og pensum

Dersom en vil ha et klarere fokus på kjønn i undervisning og pensum, er det viktig med tiltak som kan styrke kjønnsforskningen. Derfor foreslår vi følgende:

- Igangsette et kartleggings og forskningsprosjekt på inkludering av og holdninger til kvinne- og kjønnsperspektiver i utvalgte studieprogrammer

Ansvar: Samarbeid mellom Universitetsledelsen, fakultetene og SKK

- Etablere et nettverk for studenter av det underrepresenterte kjønn ved spesielt ubalanserte utdanninger.

Ansvar: Universitetsledelsen og fakultetene

- Tilby seminar / forelesninger av interne eller eksterne rollemodeller for det underrepresenterte kjønn ved enheter med særlig stor ubalanse i det faste undervisningspersonalet (fra høringsbrev)

Statistikk og analyser

Vi foreslår at denne overskriften endres til: Kunnskapsutvikling og dokumentasjon

Her foreslår vi at følgende punkt legges til:

- Drive forskning på kjønn og likestilling

Ansvar: SKK

Innspill fra Institutt for filosofi og førstesemesterstudier (IFF)

IFF støtter handlingsplanene slik de foreligger. IFF ønsker imidlertid å forsterke punktet under rekruttering i handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold (rad 5 evt 6). Forslag er at bedømmelseskomiteen ikke bør rangere søkerne på tradisjonell måte, men kategorisere søkerne i kategoriene (eksempelvis) svært godt kvalifisert, godt kvalifisert, kvalifisert og ikke kvalifisert. Begrunnelsen for dette er at det gir intervjukomiteen større handlingsrom til å velge representanter for det underrepresenterte kjønn dersom søkerne er kategorisert på denne måten, fremfor å være rangert. Denne ordningen ligger delvis inne i dagens regelverk, ved at det åpnes for at «tilnærmet like» kandidater kan sidestilles (gis delte plasseringer på rangeringen), samt at termen «tilnærmet likeverdig» skal tolkes i videste forstand. Forslaget som er beskrevet over, vil gjøre regelverket mer entydig og klart, samt at det vil trolig gjøre det lettere å få tilsatt personell fra det underrepresenterte kjønn.

Seksjon for personal og organisasjon

Høringssvar fra Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi-handlingsplaner for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold samt mangfold og inkludering

BFE har mottatt to handlingsplaner hvor vi inviteres til å komme med innspill på noen spørsmål som reises.

Generelt ønsker vi å kommentere at dersom man ønsker endring så må de tiltak som iverksettes gjennomføres og følges tett opp. Endring tar tid og bevisstgjøring av en ønsket dreining må det jobbes med kontinuerlig.

Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og –mangfold

BFE mener det viktig at man etterstreber å bruke kjønnsnøytrale betegnelser da dette ikke er tiltak som bare er rettet mot kvinner, men tiltak som skal sikre en god balanse mellom kjønn.

Hvordan nå målsettinga om 40 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger?

BFE er av den oppfatning at man må starte arbeidet tidlig og jobbe med talentene allerede mens de holder på med doktorgraden. Flere faste tilsetninger vil være et mulig tiltak etter at man er ferdig med postdoktorperioden (ala innstegsstillinger/tenure track). Ha et tidlig fokus på karriereplanlegging- hva skal til/kreves for å nå målene, og god oppfølging. Viktig å ha fokus på sammensetning av komiteer. Det er forskjellige behov hos de ansatte så det er vanskelig å lage en mal som vil passe alle. Moderat kjønnskvoltering i fagområder hvor man ligger langt unna %-andelen kan også være en mulighet.

Skal det stilles krav om særskilt vurdering av utlysningstekst til faste vitenskapelige stillinger på ledernivå for å ivareta kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv ved rekruttering?

Ledelsen skal vurdere stillinger før de lyses ut for å sikre at de er «kjønnsnøytrale». Det vil i så fall kreve en guide for hva man skal se etter.

Viktigere med letekomiteer og forventninger om søkere av begge kjønn.

Skal det tilbys seminar/forelesninger av interne eller eksterne rollemodeller for det underrepresenterte kjønn på enheter med særlig stor ubalanse i det faste undervisningspersonalet?

Dette kan være gode tiltak, men i en hektisk arbeidshverdag så anser vi det som et tiltak som kan komme til å bli valgt bort blant mange andre oppgaver. Dersom dette er et tiltak som er en obligatorisk del av en meritteringsprosess eller noe lignende, vil suksessraten kunne bli høyere. Nærmeste leder bør aktivt oppfordre sine ansatte til å delta på slike arrangementer.

Hvordan styrke arbeidet med fokus på kjønns- og seksualitetsmangfold?

Ved å sette ting i system og at alle ved UiT er bevisst at dette er noe vi virkelig jobber med. Dersom de tiltak som iverksette ikke gjennomføres kan det være en ide at det har noen konsekvenser. Dette må følges opp også fra nivå 1.

Hvordan få slutt på seksuell trakassering blant studenter og ansatte?

Etiske regler herunder også trakassering ved UiT bør tydeliggjøres. Vi har etiske regler, men det er ikke alle som er like godt kjent med dem. Dette bør være en sak som nærmeste leder tar opp med alle sine ansatte i alle fall ved oppstart, men kan gjerne nevnes som en del av medarbeidersamtalen årlig. Dette bør være tema også på alle oppstartsmøter for studentene og flere tiltak kan utformes i samarbeid med aktuelle studentorganisasjoner. Det er også krevende med anonyme varsler fordi dette ikke kan følges opp på samme måte som andre varslinger hvor den som varsler ikke ber om å få være anonym.

Handlingsplan for mangfold og inkludering

Hva er det vi gjør annerledes nå som gjør at aktuelle kandidater tenker at her er det en stillings som jeg ønsker å søke på? At dette er en stilling hvor jeg både er ønsket og hvor jeg har en reell mulighet til å få jobb.

Akademia bør gjenspeile samfunnet og gi alle like muligheter. Hvordan sikre likebehandling i rekrutteringsprosesser?

Inntil ny praksis er etablert må man nok fortsatt kreve at det skal inviteres søkere til intervju som angir å ha minoritetsbakgrunn og/eller en funksjonsnedsettelse. Dersom det finnes søkere som er kvalifisert kan kravet til begrunnelse for hvorfor man ikke ansetter personen være sterkere enn ellers. Det kan være slik at UiT i en periode pålegger hvert fakultet å tilsette x % for å nå målsettingene staten har satt.

Hva vil det si å være best kvalifisert? Hvordan og hvorfor vektlegge mangfold?

Universitetet må også gjenspeile samfunnet for øvrig. Når det gjelder ansatte med minoritetsbakgrunn finner vi nok flere i vitenskapelig stillinger enn i teknisk/administrative stillinger. Dette er gjerne fordi språkkravet til de teknisk/administrative stillinger er norsk og da i betydningen flytende. Det kan vurderes å gi fakultetene økonomisk tilskudd i en periode dersom man ansetter noen som fortsatt trenger språkopplæring. Samtidig bør universitetet opprette eget språkopplæringsopplegg for våre ansatte. Det kan være at de trenger hjelp innenfor spesifikke områder slik som å formulere brev/saksfremlegg ol. Her må man kunne jobbe konkret med problemstillinger som oppstår i den aktuelle stillingen. Det må settes et minimumskrav til språkkunnskaper før tilsetting.

Er bruk av rollemodeller for å styrke mangfoldperspektiv i forskning og undervisning et egnet tiltak?

For dette gjelder det samme som vi kommenterte under punktet med likestilling osv

Hvordan bør UiT jobbe for å få flere søkere med minoritetsbakgrunn og/eller redusert funksjonsevne til å studere og søke stilling?

Dette med språkkrav og opplæring må det opplyses om i utlysningsteksten. For personer med nedsatt funksjonsevne kan man skrive at det vil bli lagt til rette for arbeidstakere som trenger tilrettelegging. I tillegg er det mange som ikke kan jobbe i 100% stilling og da bør vi lyse ut reduserte stillinger eller anføre at det er mulighet til å arbeide i en mindre stillingsandel. Kan vi få til et tettere samarbeid med NAV eller andre aktører for å se hvilke muligheter som finnes?

Er enheten enig i at minst en av de kvalifiserte søkerne med slik bakgrunn skal innkalles til intervju?

Ja

Vennlig hilsen

Kathrine Tveiterås
dekan

Anne Høydal
Seniorrådgiver

Avdeling for organisasjon og økonomi

Høringssvar fra Fakultet for naturvitenskap og teknologi

Fakultet for naturvitenskap og teknologi har følgende innspill til de to handlingsplanene vi har mottatt på høring:

Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og -mangfold

Hvordan nå målsettingen med 40 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger?

Fakultet for naturvitenskap har de siste årene hatt en jevn, men svak økning til 19,45 % kvinner i professorstillinger. Dette tilsier at vi må fortsette med tiltak både på universitets- og på fakultetsnivå for å sikre bedre kjønnsbalanse. Det er spesielt i forarbeidet til tilsetninger at vi kan øke sjansen for flere kvinnelige søkere til våre vitenskapelige stillinger. En evaluering av de erfaringene UiT hittil har hatt med letekomiteer bør gjennomføres, slik at vi kan videreutvikle dette rekrutteringsarbeidet. Som en forlengelse av dette er det viktig å bevisstgjøre bedømmelseskomiteene og tilsettingsutvalgene, dette er et tiltak som ikke koster noe og som fakultetet vil arbeide med fremover, gjerne med hjelp fra Likestillingsutvalget.

Fakultetet ser også at det er større suksessrate med at våre kvinnelige ansatte førsteamanuenser søker opprykk til professorstillinger enn at vi klarer å rekruttere nye kvinnelige professorer. Igangsettelse av et nytt opprykksprosjekt støttes fra fakultetet, kanskje med lengre tidshorisonnt enn 2022.

Det er også viktig med økonomiske incentiver fra tiltredelsen. NT-fak har bla. hatt startpakke for nyansatte kvinner i vitenskapelige stillinger i perioden 2015-2018 og de tilbakemeldinger vi får på dette er meget positive.

Skal det stilles krav om særskilt vurdering av utlysningstekst til fast vitenskapelige stillinger på ledernivå for å ivareta kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv ved rekruttering?

Fakultetet imøteser et fokus på kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv i utlysningstekstene.

Det er imidlertid vanskelig for fakultetet å være enig i at en «vellykket utlysningsprosess med hensyn til likestilling innebærer kjønnsbalanse i søkermassen og minimum 40 % kvinnelige søkere». Et slikt mål vil definere de fleste tilsettingsprosesser på NT-fak som mislykte i så henseende, noe som vil være uheldig. For 2017 hadde vi f.eks kun 22% kvinnelige søkere til våre utlyste stillinger som stipendiat og 21 % på stillinger som postdoktor.

Skal det tilbys seminar/forelesning av interne eller eksterne rollemodeller for det underrepresenterte kjønn på enheter med særlig stor ubalanse i det faste undervisningspersonalet?

Dette er et forslag fakultetet støtter, i tillegg ønsker vi også et årlig seminar for ledere med fokus på hvordan vi kan bedre kjønnsbalansen/likestilling. Seminaret må ha utgangspunkt i forskningsbasert kunnskap.

Hvordan styrke arbeidet med fokus på kjønns- og seksualitetsmangfold?

Informasjons og holdningsarbeid er viktig for å styrke fokus.

Hvordan få slutt på seksuell trakassering blant studenter og ansatte?

UiTs holdning til dette må være kjent for at vi skal kunne gripe fatt i de tilfeller som oppstår. Det må informeres om brosjyren og annet informasjonsmaterieell (video) ved alle introduksjoner hvor ansatte og studenter møtes. Dette kan kanskje også være tema for HMS-møter med ansatte, eller andre møter hvor arbeidsmiljøet er på agendaen.

Handlingsplan for mangfold og inkludering

Fakultetet støtter tiltakene i planen og har tre innspill til de foreslåtte tiltakene.

Mottaksprogram

- Fakultetet imøteser et felles mottaksprogram for nyansatte. Sammen med rettigheter og varslingsrutiner ber vi om at våre forventinger til ansatte uavhengig av nasjonal og kulturell bakgrunn er et tema. Dette for å gjøre ansatte trygge på rollen sin.

Jobbe for å få flere søkere med minoritetsbakgrunn

- I dag er dette informasjon vi ikke har tilgang til. Dersom vi skal definere søkere på dette må det tilrettelegges for at er mulig å hente ut slike data på en enkel digital måte.

Tilby norskkurs til alle nyansatte med behov

- For at ansatte skal kunne følge norskopplæringen er det viktig at det fra arbeidsgivers side følges opp med tilbud og tilrettelegging i arbeidshverdagen
- Fakultetet har hatt to intensivkurs i norsk for egne ansatte, med gode tilbakemeldinger. Kurset som UiT arrangerer som går over hele semesteret får vi tilbakemeldinger om at blir vanskelig å følge pga, reisevirksomhet og andre forpliktelser. Vi ber om at dere vurderer et intensivt opplegg for hele UiT. Videre er det ønskelig at et norskkurs, intensivt eller det ordinære opplegget også kan gis til den ansattes partner, dette som et ledd i arbeidet med dual careers.

Vennlig hilsen

Liv-Ragna Garden
seniorrådgiver personal

—

Seksjon for personal og organisasjon

Høringssvar fra IVT-fakultetet – Handlingsplaner for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, samt mangfold og inkludering

Kommentarer til «Handlingsplan for likestilling og mangfold»

Vi stiller spørsmål ved behovet for to planer. Kunne de ha vært sammenfattet til én handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse, mangfold og inkludering? Det vil være lettere å forholde seg til ett dokument.

Vi synes lay-out på handlingsplanene er bra, det er lett for fakultetet å se hvilke områder universitetet ønsker at fakultetet skal lage tiltaksplaner for.

Overskriften «Likestilling og kjønnsperspektiv på undervisning og pensum» skulle kanskje hatt grå bakgrunn?

Vi er ikke uenige i målene som er formulert for de neste årene, men stiller spørsmål ved hvordan vi kan vurdere måloppnåelsen ved bruk av formuleringer som «økt innsats» og «styrke arbeidet».

Likestillings- og mangfoldutvalg / Forum for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold:

I høringsmøte ble det sagt at utvelgelse av medlemmer til likestillings- og mangfoldutvalget skal baseres på faglig tyngde innenfor feltet, og ikke på campustilhørighet. Vi håper utvalget vil være bevisst på sin rolle som «formilder» og at de bidrar til å få satt likestilling og mangfold på dagsorden ved UiTs ulike campus. En naturlig samarbeidspart vil være forumet som skal etableres med representasjon fra alle fakultet / enheter og campus. Det er ikke enkelt å motivere ansatte til å delta i aktiviteter som anses å være på siden av hovedfokusområdene undervisning, forskning og formideling.

Markering av den internasjonale kvinnetdagen:

Vi forutsetter at UiT også planlegger markeringer ved campusene utenfor Tromsø, det har hittil manglet.

Rekruttering:

Her bør det i overskriften presiseres at det gjelder rekruttering av ansatte. Planen problematiserer i liten grad at det vel er en overvekt av kvinner i administrative stillinger. En vellykket utlysningssprosess med hensyn til likestilling innebærer kjønnsbalanse i søkermassen og minimum 40 % av det underrepresenterte kjønn, det er ikke nødvendigvis kvinner.

Ved utlysning av faste vitenskapelige stillinger og lederstillinger legges det opp til å opprette letekomitéer for å finne fram til kvinner som kan oppfordres til å søke stillingen. Vi antar at UiT har fagområder hvor det er en overvekt av kvinner, vi stiller derfor spørsmål ved om ikke dette bør gjelde for det kjønn som måtte være underrepresentert.

Seksualitetsmangfold og uttrykk:

Her heter det at UiT skal delta i Pride-parader. Universitetsledelsen er ansvarlig, og vi forutsetter at dette vil gjelde arrangement ved alle campus.

Språklige kommentarer:

Forkortelser, så som SFF og SKK, må forklares.

Begreper som en ikke kan anta er allment kjent, bør unngås, eller forklares (eksempel: implisitt bias).

Punkt dere ber om tilbakemelding på i høringsbrevet:

- 40% kvinner i vitenskapelige toppstillinger.
Dette vil være et urealistisk mål innenfor enkelte fagområder. Her bør den enkelte enhet sette egne realistiske mål for perioden. Ved IVT-fakultetet er utfordringen å rekruttere inn kvinner og lage egne karriereløp.

Kommentarer til «Handlingsplan for mangfold og inkludering»

Vi er ikke uenige i målene som er formulert for de neste årene, men stiller spørsmål ved hvordan vi kan vurdere måloppnåelsen ved bruk av formuleringer som «styrke mangfoldperspektivene».

Ledelse

Universitetsledelsen har ansvar for at det skal være et mottaksprogram for studenter og ansatte ved alle campus. Vi forutsetter at fellestjenesten ivaretar dette på alle campus.

Rekruttering

Her bør det i overskriften presiseres at det gjelder rekruttering av ansatte.

Det oppgis at UiT har en målsetting om å ansette flere med redusert funksjonsevne. Ved IVT-fakultetet får vi få søkere som oppgir å ha nedsatt funksjonsevne, men vi får en del henvendelser fra NAV om personer som de ønsker å få utplassert, evt. inn i ordninger med varig lønnstilskudd. Slike ordninger harmonerer ikke alltid med det statlige kravet om at alle ledige stillinger skal lysenes ut. Vi ber universitetet lage retningslinjer for hvordan de tenker å nå målsetningen om å ansette flere med redusert funksjonsevne og hvor forholdet til NAV blir problematisert.

Norskopplæring

I Tromsø tilbys norskopplæring til nytilsatte med behov. Det er ingen automatikk i at dette blir tilbudt ved andre campus. Ved IVT-fakultetet har vi tidligere finansiert dette selv. Det bør avklares hvilket nivå norskopplæringen skal være på. UiT bør ha like ordninger ved alle campus.

Inkludering i norsk samfunn og kultur

Engelskspråklig informasjon

Et av de viktigste tiltakene mangler i planen, det gjelder engelskspråklig informasjon på web, intranett og i HR-portalen.

17. mai frokost

Dette bør være et tiltak ved alle campus.

Stille rom

Det bør være et «Stille rom» ved alle campus. Ved UiT i Narvik har vi ikke et slikt rom. Vi håper det vil være mulig å etablere dette så snart ombyggingen på campus er ferdigstilt.

Vennlig hilsen

Lise Bang Ericsson
faggruppeleder personal og organisasjon

—
lise.b.ericsson@uit.no

76 96 65 03

Anne Gjerløw
seniorrådgiver

—
anne.gjerlow@uit.no

76 96 62 24

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Seksjon for personal og organisasjon

Høringssvar fra Det juridiske fakultet - handlingsplaner for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, og mangfold og inkludering

Vi viser til brev av 14.10. med høring i forbindelse med utarbeidelse av handlingsplaner for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, og mangfold og inkludering.

Det juridiske fakultet takker for det gode arbeidet som er lagt ned i utarbeidelsen av disse handlingsplanene og for muligheten til å gi våre tilbakemeldinger. Innholdsmessig tiltrer vi i stor grad punktene som er tatt inn i handlingsplanene. Vi tenker imidlertid at de kunne blitt enda bedre med litt mer enhetlig utforming språklig sett, og har derfor tatt oss den frihet å markere enkelte forslag til språklige endringer i planene. Se vedlegg. Dette kan dere selvfølgelig se helt bort fra om dere ønsker.

Innspill fra Det juridiske fakultet om overordnede forhold

- Ville det vært hensiktsmessig med en tydeliggjøring av hvilke tiltak som er felles for statlige etater og gitt av sentrale føringer (som f.eks. Statens personalhåndbok, Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen) og hvilke tiltak som er særskilte for UiT?
- Begrepene som omhandles er vide og omfattende: Burde handlingsplanene vært mer direkte knyttet til UiTs virksomhet?
- Hva er forholdet til Handlingsplan for tilrettelegging og tilgjengelighet 2017-2020 (for studenter)? Studentene er i liten grad omtalt, og det er få konkrete tiltak rettet mot disse, selv om planene omfatter studentene, jf. innledningen i de enkelte planene
- Er det tatt høyde for hvilke administrative konsekvenser tiltakene får mtp. ressursbruk lokalt?

Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og –mangfold

Hvordan nå målsettinga om 40 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger?

- Etter Det juridiske fakultets mening kan det være mye å hente i opprykksprosjektene som har vært gjennomført ved UiT flere ganger tidligere. Vår erfaring er at disse har hatt god effekt for våre ansatte som har deltatt. Vi har i lys av det igangsatt et eget opprykksprosjekt for ansatte i førstestillinger, med mål om å skape større bevissthet og bedre samhold innad i gruppen, for derved å fremme arbeid mot opprykk. Gjennom tildelte likestillingsmidler har vi ansatt en egen professor II som arbeider med dette. Erfaringene fra de første samlingene som er gjennomført er meget gode.

Skal det stilles krav om særskilt vurdering av utlysningstekst til faste vitenskapelige stillinger på ledernivå for å ivareta kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv ved rekruttering?

- Kanskje bør det før en slik vurdering pålegges, stilles klare krav til enhetene om at kjønnsbalansen ved enheten skal gjennomgås. Ved skjevheter eller manglende oppfylling av kravet om minst 40 % kvinneandel, så kan det f.eks. settes krav om at dette spesielt adresseres i utlysningene.

Skal det tilbys seminar/forelesninger av interne eller eksterne rollemodeller for det underrepresenterte kjønn på enheter med særlig stor ubalanse i det faste undervisningspersonalet?

- Dette kan sikkert være et godt egnet tiltak i noen tilfeller. Gode rollemodeller kan være viktig, men kanskje må det mer konkret arbeid opp mot de aktuelle personene, enn bare en forelesning? Samtidig er det vel også slik at det innenfor enkelte områder kan være rekrutteringssituasjonen som forårsaker en kjønnsubalanse, og da er det vel tvil om hvor mye slike rollemodeller likevel kan bidra til.

Hvordan styrke arbeidet med fokus på kjønns- og seksualitetsmangfold?

- Her tror vi at UiT har mye å gå på hva gjelder informasjon og fokus. Utarbeidelse av god informasjon, spredning av dette og opplæringstiltak for alle grupper kan her være viktig. Det samme gjelder økt fokus på området, kanskje også i form av generelle arrangementer/seminarer/konferanser.

Hvordan få slutt på seksuell trakassering blant studenter og ansatte?

- Dette er et meget stort, sammensatt og vanskelig tema. Også her tror vi at informasjon er viktig; lett tilgjengelig, tydelig og klar. Det er fint om det blir fokus på dette i oppstartsamtaler og medarbeidersamtaler. Likeså på oppstartmøter med studenter, i informasjon til nye og gamle studenter, gjennom oppslag på infotavler, osv. Kanskje kan en årlig felles dag for bekjempelse av seksuell trakassering innføres, med forelesninger, debatter og andre aktiviteter? De tre juridiske fakultetene har utarbeidet egne etiske retningslinjer i samråd med de store aktørene Advokatforeningen og Juristforbundet. Dette kan være viktig for å spre informasjon, sette dagsorden og trygge studentene våre bedre i de mange møter de har med arbeidslivet. Kanskje kan dette være en ide for andre fagområder også?

Handlingsplan for mangfold og inkludering

Akademia bør gjenspeile samfunnet og gi alle like muligheter. Hvordan sikre likebehandling i rekrutteringsprosesser?

- Dette er et vanskelig spørsmål, og i tillegg fokuserer vi igjen bare på ansattssituasjonen. Hvordan skal vi gi studenter med eksempelvis funksjonsnedsettelser like muligheter? Hvilket ansvar har vi her, både økonomisk og praktisk, og hvordan er det forenelig med den administrative ressursituasjonen på enhetene all den tid tilrettelegging i undervisningssituasjonen er enhetenes ansvar? Bør dette være et sentralt og overordnet ansvar ved nivå 1?

Hva vil det si å være best kvalifisert? Hvordan og hvorfor vektlegge mangfold?

- Mangfold er en verdi i seg selv, og det å sikre mangfold er en del av forpliktelsene i et demokratisk samfunn. Hvordan det skal sikres er et langt vanskeligere spørsmål. I en situasjon med stadig strengere krav til levering fra alle typer ansatte, og med strenge bemanningsplaner og ressurser, er det lett for at vi fokuserer for mye på å få mest mulig ut av den enkelte arbeidstaker. Det kan klart ramme verdien av og forpliktelsene knyttet til mangfold. Vi må arbeide for å skape større rom for å ha et mangfold av studenter og ansatte. Hvordan gjøre det ressursmessig har vi dessverre ikke noe svar på.

Er bruk av rollemodeller for å styrke mangfoldperspektiv i forskning og undervisning et egnet tiltak?

- Vi ser ikke helt hvordan dette skal fungere. Her vil vel rekrutteringsmulighetene sette store grenser for mulighetsrommet, og dermed vil kanskje rollemodeller ha mindre effekt?

Hvordan bør UiT jobbe for å få flere søkere med minoritetsbakgrunn og/eller redusert funksjonsevne til å studere og søke stilling? Er enheten enig i at minst en av de kvalifiserte søkerne med slik bakgrunn skal innkalles til intervju?

- Det siste kan være et godt tiltak, forutsatt forbeholdet om kvalifisert søker. Imidlertid hjelper det lite om dette ikke leder til flere ansettelse av de som innkalles. Kanskje må det økonomiske initiativer til? Støtte til språkkurs, støtte til tilrettelegging, mulighet for å ha enkelte ansatte «på topp» altså utenfor våre bemanningsplaner og budsjett i en periode?

Vennlig hilsen

Lena Bendiksen
dekan

—

Øyvind Edvardsen
fakultetsdirektør

—

oyvind.edvardsen@uit.no
77 66 02 64

Seksjon for personal og organisasjon

Høringssvar fra UMAK - handlingsplaner for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, og mangfold og inkludering

UMAK vil takke for det grundige arbeidet som er gjort med utarbeidelsen av handlingsplanene. Vi synes planene i stor grad er dekkende for å arbeide videre med likestilling, kjønnsbalanse, mangfold og inkludering ved UiT.

Tilbakemeldinger:

Hvordan nå målsettinga om 40 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger?

I tillegg til opprykksprogrammer, er det viktig å gi kvinner tid til å forske. Det er en tendens til at kvinner tar/får mange ikke-meritterende oppgaver.

Mentorordninga er et viktig tiltak i opprykksprosesser.

UMAK mener også at tiltaket med likestillingsmidler for professor II-stillinger bør videreføres. UMAK har tidligere hatt god nytte av dette.

Skal det tilbys seminar/forelesninger av interne eller eksterne rollemodeller for det underrepresenterte kjønn på enheter med særlig stor ubalanse i det faste undervisningspersonalet?

Ja, dette er en god ide. Det er også viktig å ha en fokus på kjønnsbalanse ved valg av sensorer, gjesteforelesere osv i miljø med kjønnsubalanse.

Hvordan få slutt på seksuell trakassering blant studenter og ansatte?

Styrke informasjonsarbeidet og synliggjøre problematikken. Det er viktig at det opplyses om varslingsmåter og at alle varsler tas på alvor og håndteres profesjonelt.

Akademia bør gjenspeile samfunnet og gi alle like muligheter. Hvordan sikre likebehandling i rekrutteringsprosesser?

Bedømmelseskomiteer bør få god informasjon om dette. Det bør også vurderes om det bør finnes insentiver til tilrettelegging for nedsatt funksjonsevne.

Hvordan bør UiT jobbe for å få flere søkere med minoritetsbakgrunn og/eller redusert funksjonsevne til å studere og søke stilling? Er enheten enig i at minst en av de kvalifiserte søkerne med slik bakgrunn skal innkalles til intervju?

Ved ansettelsesprosesser praktiseres det allerede i dag at minst en søker som enten oppgir innvandrerbakgrunn eller nedsatt funksjonsevne kalles inn til intervju, såfremt vedkommende er like godt kvalifisert som andre søkere. Dette bør videreføres.

Generelt:

- Hva menes med likestillings- og mangfoldskompetanse i lederstillinger? Hvordan bedømmer man dette?
- Kjønnsperspektiver i forskning bør være i fokus ved UiT
- Kulturendring ift likestilling, kjønnsbalanse, mangfold og inkludering bør være et eget punkt i målsettingene

Vennlig hilsen

Lena Aarekol
direktør

—

Inger Kaisa Bækø
adm.leder

—

Torill Nustad

Høringsbrev handlingsplaner likestilling og mangfold 2020-2022 - Tilbakemelding fra Universitetsbiblioteket

Likestilling, kjønnsbalanse og –mangfold

Generell kommentar: Man bør benytte kjønnsnøytrale betegnelser i et slikt dokument. Slik det framstår nå virker det rettet mot å få i gang tiltak for kvinner, mens det i stedet burde vært fokus på kjønnsbalanse generelt. Det finnes enheter ved UiT, der det er et mål å få inn flere menn. Dersom det skal settes inn tiltak ved enheter med lav kvinneandel, bør det samme gjøres på enheter med lav mannsandel.

Hvordan nå målsettinga om 40 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger?

Innspill:

- Gode mentorordninger
- Være nøye med sammensetninga av komiteer
- Følge opp begrunnelser for hvorfor kvinner ikke innstilles først

Ettersom kvinneandelen blant studentmassen øker, bør man forvente at denne problematikken bli mindre aktuell med tiden.

Skal det stilles krav om særskilt vurdering av utlysningstekst til faste vitenskapelige stillinger på ledernivå for å ivareta kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv ved rekruttering?

Innspill:

Nei, burde ikke være nødvendig.

Skal det tilbys seminar/forelesninger av interne eller eksterne rollemodeller for det underrepresenterte kjønn på enheter med særlig stor ubalanse i det faste undervisningspersonalet?

Innspill:

Ja, dette er en god ide. Enda viktigere er det arbeidet som gjøres med rekruttering av studenter til disse enhetene. Her bør man tenke helt ned til ungdomsskole.

Hvordan styrke arbeidet med fokus på kjønns- og seksualitetsmangfold?

Innspill:

Dette burde være unødvendig i 2019. Er det et faktisk problem bør man jobbe med holdningskampanjer, men det er i grunnen litt sent å gjøre noe når studentene kommer til oss. Dette bør starte i barnehagen!

Hvordan få slutt på seksuell trakassering blant studenter og ansatte?

Styrke informasjonsarbeidet og synliggjøre problematikken. Det er forståelig at man ikke kan varsle anonymt, fordi slike varsler ikke kan følges opp. Men – det burde være en mulighet til anonym varsling likevel, ettersom det kan si noe mer om omfang, samt at hvis det dukker opp gjentatte varsler mot samme person kan det være grunnlag til ekstra oppfølging.

Innspill til enkeltpunkter:

Det skal etterspørres likestilling- og mangfoldkompetanse til lederstillinger.

Det står ikke helt klart hva mangfoldskompetanse er, og hvordan man skal avgjøre hvem som innehar slik kompetanse.

Tilskudd til aleneforsørgere som har behov for å ta med barn på konferanser.

Vi er usikre på grunnlaget for dette handlingspunktet, og dermed også viktigheten av det. Her kan det også være forskjeller med hensyn til fag. Det bør kanskje erstattes med et punkt om at fakultetene skal legge til rette for konferansedeltakelse, og den beste løsningen er kanskje ikke at barn blir «konferansedeltakere»-

Mangfold og inkludering

Generell kommentar: Bra at man ønsker å ansette flere med redusert funksjonsevne, men dette kan være ressurskrevende for enhetene, og vil ikke ha noen praktisk betydning med mindre det settes inn insentiver av økonomisk eller annen art.

Har UiT forholdsmessig få søkere med minoritetsbakgrunn, sett ut fra den nordnorske befolkningen for øvrig? Er det et mål at vi skal ha flere med minoritetsbakgrunn enn det finnes ellers i befolkninga?

Hvordan bør UiT jobbe for å få flere søkere med minoritetsbakgrunn og/eller redusert funksjonsevne til å studere og søke stilling? Er enheten enig i at minst en av de kvalifiserte søkerne med slik bakgrunn skal innkalles til intervju?

Innspill:

Språk er og blir en barriere når det gjelder rekruttering fra kandidater uten norsk som morsmål. Se også kommentar over om insentiver.

Vi praktiserer allerede i dag at minst en søker med slik bakgrunn kalles inn til intervju, såfremt de er like godt kvalifiserte som andre søkere. Vi ser imidlertid at dette i noen tilfeller fører til «kunstige» intervjuer, særlig ved stillinger der vi har mange kvalifiserte søkere.

Innspill til enkeltpunkter:

Jobbe for å få flere søkere med minoritetsbakgrunn til å studere og søke stilling ved UiT

Minst 1 kvalifisert søker med slik bakgrunn skal innkalles til intervju

Se over. Som sagt er sistnevnte setning noe som allerede gjøres. Men det fordrer at søkere faktisk oppgir innvandrerbakgrunn. Dette gjør noen, men ikke alle. Noen oppgir dette også etter å ha bodd i Norge i 10 år, hvilket mer eller mindre er et misbruk av ordningen.

I tillegg må det defineres hva minoritetsbakgrunn er. Det snakkes om å bruke erfaringer fra rekruttering av den samiske befolkningen. Skal disse også regnes som søkere med minoritetsbakgrunn. Er det ikke poeng å skille klarere mellom innvandrerbakgrunn og minoritetsbakgrunn?

Tilby fadderordning og faglig veiledning til nytilsatte

Skal dette gjelde alle, eller bare de med minoritetsbakgrunn?

Tilskudd til aleneforsørgere og ansatte med spesielle behov for å ta med barn eller ledsager for å delta på konferanser.

Se over. Her fremstår det litt underlig å plassere aleneforsørgere og ansatte med spesielle behov/funksjonsnedsettelse i samme kategori. Det finnes jo også NAV-baserte ordninger som ansatte med funksjonsnedsettelse, som har behov for ledsager, kan søke om. Dette er noe Universitetsbiblioteket normalt ikke er involvert i for våre ansatte, men som håndteres av den ansatte selv i dialog med NAV.

Sosiale arrangement for integrering og inkludering Fakultet, enheter og campus

17. maifrokost for ansatte ved campus

Skal disse tiltakene gjelde alle, eller bare de med minoritetsbakgrunn? Skal integreringstiltak virke bør de jo ikke begrense seg til bare de som trenger integrering. Den største jobben er vel å jobbe med holdningene til oss som allerede er 'integrert'!

Vennlig hilsen

Johanne Raade

Mariann Løkse
seksjonssjef

Seksjon for personal og organisasjon

Høringssvar fra Seksjon for rekruttering - handlingsplaner for Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, og Mangfold og inkludering

Seksjon for rekruttering er ikke formell høringsinstans for disse planene, vi mener likevel det viktig å komme med tilbakemelding for punkter i handlingsplanene som angår rekruttering. Overordnet mener vi det er mye bra i planene, men at det gjenstår en del arbeid, blant annet må planene samkjøres der handlingspunktet er tilnærmet likt for planene og språket må gjennomgå slik at det fremstår mer kjønnsnøytralt.

Likestilling på alle områder er kun mulig ved langsiktig og systematisk arbeid.

Generelt

Vi er fornøyd med at det likestillings- og mangfoldskompetanse skal etterspørres ved rekruttering til lederstillinger, men mener det bør spesifiseres at det er både administrative og faglige lederstillinger

Handlingsplan for Mangfold og inkludering:

Rekruttering

Som statlig arbeidsgiver er UiT omfattet av Regjeringens **inkluderingsdugnad**. Denne er rettet mot personer med funksjonshemming som krever tilrettelegging på arbeidsplassen og personer med «hull i CVen». Selv om dugnaden favner bredere enn handlingsplanen mener vi den bør komme inn som eget punkt. Det må presiseres hvem som er eier av dette feltet.

Punktene 2 og 3 mener vi kan strykes. Disse er enten hjemlet i lov (forskrift til statsansatteloven § 6) eller Personalmelding. Vi mener det i stedet bør erstattes med et punkt om heving av mangfoldskompetanse i rekruttering av ansatte. Det er utarbeidet en veileder for mangfoldsrekruttering i staten: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Mangfoldsrekruttering/id2340422/>)

Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse- og mangfold

Rekruttering

Punkt 4 mener vi bør strykes. Vi antar at lokalt ledernivå er involvert i diskusjoner om nyrekruttering i flere omganger, men at verdien av at lokalt ledernivå diskuterer utlysningen men henblikk på kjønnsbalanse antagelig er relativ lav.

Vi mener det bør inn et punkt om at rekrutteringsprosessen skal designes på en slik måte at likestilling ivaretas. Punktet er overordnet og det er mulig å utarbeide flere tiltak til dette, også spesielle tiltak som involverer lokalt ledernivå. Det gir enhetene mulighet til i samarbeid med Rekrutteringstjenesten og ha særskilt fokus på kjønnsbalanse der det er nødvendig. Ved etableringen av fellestjeneste for rekruttering er det gitt et større handlingsrom for at dette kan ivaretas på institusjonsnivå.

Vi er fornøyd med at punktet om implisitt bias er kommet med i handlingsplanene og ser frem til at det utvikles tiltak knyttet til dette.

Vi er usikre hva som menes med punktet om innstegstillinger. UiT har mulighet til å lyse ut 25 stillinger innenfor denne kategorien. Disse konkurranseutsettes på vanlig måte og tilsetting følger normale prosedyrer i henhold til Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Vi mener bruken av innstegstillingene må sees i et større rekrutteringstrategisk bilde både på institusjons- og fakultetsnivå der også likestillingsperspektivet blir i varetatt.

Vennlig hilsen

Anne Fismen
seksjonsleder

—

Hege Skogvang
rådgiver

—

hege.skogvang@uit.no
77 62 32 31

Vedr. høring handlingsplaner likestilling og mangfoldarbeid – ref.nr 2019/4884

Viser til utsendt høringsbrev og utkast til handlingsplaner. NTL ved UiT vil med dette komme med noen kommentarer til forslagene:

Kommentarer som omhandler begge planene

Sammensetningen av Likestillings- og mangfoldsutvalget bør gjenspeile de grupper man har spesiell fokus på å inkludere.

Planene bør også ha fokus på karrieremuligheter for teknisk/administrative stillinger. F.eks. økt innsats for at alle kjønn kan vurdere å bli ledere. Dette bør omtales.

Angående tilskudd til aleneforsørgere: Dette bør ikke bare gjelde konferanser, men også kompetansehevende kurs/etterutdanning. Det bør også være muligheter for å få tilskudd til barnepass for å delta. Det bør etableres et system/en søknadsordning slik man f.eks. har i organisasjonslivet (NTL).

Likestilling, kjønnsbalanse og –mangfold

Språket bør etter NTLs syn gjennomgås og bli mer konsekvent. Man bør vurdere å bruke begreper som «det underrepresenterte kjønn» og «alle kjønn». Utfordringer knyttet til kjønnsfordeling varierer fra fag til fag. Det er stadig flere som står fram med en kjønnsidentitet som utfordrer våre tradisjonelle oppfatninger av mann/kvinne, det bør komme tydeligere fram enn kun som et underpunkt om «seksualitetsmangfold og uttrykk».

Når det gjelder forebygging av mobbing, trakassering og seksuell trakassering: Her bør man se hen til skolens rutiner ved mobbesaker. Om det varsles om mobbing/trakassering må det lages en plan med tiltak på enkeltnivå. Altså en aktiv håndtering av situasjoner. På den måten vil ansatte oppleve at de blir tatt på alvor og ivare tatt uten at det tar for lang tid eller havner i en skuff/statistikk. UiT bør gjennomføre årlige undersøkelser av omfanget slik at det er mulig å følge utviklingen og eventuelt sette i verk nye tiltak.

UiT bør ha en årlig likestillingskonferanse der ulike aktuelle problemstillinger tas opp. Her bør ledere delta.

Mangfold og inkludering

Målsettingen må være *både* å ansette flere med redusert funksjonsevne *og* å ha fokus på gode tiltak for å ivareta/tilrettelegge for ansatte som blir syke/får redusert funksjonsevne mens de er ansatt.



På mottaksprogram for studenter/ansatte bør det også gis informasjon om det norske arbeidslivet, rettigheter, trepartssamarbeid og at det er positivt å organisere seg i Norge/ved UiT. Å være organisert bidrar til inkludering. Mottaksprogrammet bør også utformes på samisk. Samisk språk og kulturkompetanse må være tilstede i administrative ressurser som skal ivareta dette.

Ved rekruttering av nyansatte må UiT ha fokus på holdninger i intervju/bedømmelseskomiteen. Man vil helst ansette folk man kjenner/forstår, og det kan gjøre det vanskelig for søkere med en annen bakgrunn å få innpass.

UiT bør fokusere på økt bruk av samisk språk/informasjon på samisk og kvensk. Slik språkkompetanse bør ønskes/etterspørres i alle utlysninger og telle positivt ved ansettelse. Man bør kartlegge samisk og kvensk språkkompetanse i administrasjonen og benytte disse aktivt. Senter for samiske studier som skal tilby samisk oversettelser bør få tilført økte ressurser.

UiT har et spesielt samfunnsansvar. Vi må markere samefolkets dag (6. februar) på alle campus og tilby markering av kvenfolkets dag (16. mars). Dette institusjonsansvaret må tydeliggjøres, det må ikke bli opp til hvert enkelt campus eller overlatt til tilfeldigheter/ildsjeler. Alle må inviteres, studenter, gjester osv.

Vennlig hilsen



Marit Martinsen Dahle
Hovedtillitsvalgt NTL UiT