

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
05.02.2020

Sak:

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2020-2022

Innstilling til vedtak:

Universitetsstyret vedtar handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved UiT Norges arktiske universitet for 2020 – 2022.

Bakgrunn:

Universitetsdirektøren legger med dette fram forslag til handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering for UiT Norges arktiske universitet (UiT) for perioden 2020–2022. Denne erstatter handlingsplan for likestilling mellom kjønnene for perioden 2015 – 2019.

Stortinget vedtok i 2019 en skjerping av kravene til virksomheters aktivitetsplikt til å hindre diskriminering på alle likestillings- og diskrimineringslovens diskrimineringsgrunnlag (med unntak av alder), jf Stortingsproposisjon 63 L (2018-2019). Til universitetsstyrets møte 28.11.19 ble det lagt fram sak med forslag til to separate handlingsplaner. I møtet ble det gitt innspill og vurderinger knyttet til planenes innhold, og styret bad om at det blir utarbeidet en felles handlingsplan for å hindre diskriminering og fremme likestilling ved UiT.

På denne bakgrunn legges nå saken fram på nytt, med forslag til en samlet handlingsplan vedlagt. Vi viser til saksfremlegget til universitetsstyremøte i 28.11.2019 (S 45/19) for nærmere informasjon om bakgrunn for saken og den interne høringen. Oppsummering av endringer som er gjort siden første gangs behandling av saken:

- Handlingsplanen har en tydeligere struktur med klarere ansvarsfordeling
- Konkretisering av hvordan styring- og ledelse skal utøves på ulike områder
- Større fokus på særegne rekrutteringstiltak til fagområder med særlig skjev kjønnsbalanse
- Endret fokus fra inkludering i det norske til internasjonalt mangfold

Tidligere handlingsplaner har handlet om kjønnslikestilling, med fokus på å øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger. De siste årene har også arbeidet mot seksuell trakassering, lederopplæring og statistikk vært prioritert. Opprykksprosjektet som ble avsluttet i 2019 har gitt mange kvinner mulighet til opprykk til professor/dosent og 38,4% av toppstillingene ved UiT er besatt av kvinner. Dette er over gjennomsnittet for sektoren, og UiT opprettholder dermed posisjonen som det breddeuniversitetet med høyeste andel kvinner i vitenskapelige toppstillinger.

Forslaget til handlingsplan gjenspeiler at UiT på noen områder har mye kompetanse og erfaring som gjør at tiltakene i handlingsplanen er konkrete og målrettede. På områder som UiT tidligere ikke har jobbet spesifikt med, er det behov for kunnskapsoppbygging og her er handlingsplanen mer generell. Arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering er et lederansvar og for å lykkes i dette arbeidet må ledere, ansatte og studenter involveres og ansvarliggjøres.

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering – viktige målsettinger:

Handlingsplanen slår fast at UiT Norges arktiske universitet skal arbeide aktivt for å fremme likestilling, mangfold og inkludering av ansatte og studenter og for å skape et inkluderende og trygt arbeidsmiljø uavhengig av etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering eller kjønnsidentitet.

Handlingsplanen beskriver noen utfordringer, prioriterte arbeidsområder og satsinger, angir tiltak som skal iverksettes og hvem som har ansvar for å følge opp arbeidet med å gjennomføre tiltakene slik at målsettingene i planen realiseres. Disse beskrives slik i planen:

«UiT Norges arktiske universitet skal søke å utvide og utvikle kunnskap om metoder og tiltak som fremmer likestilling, mangfold og inkludering. Universitetet er en internasjonal og mangfoldig institusjon som 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 og trakassering. Dette arbeidet må ha uttalte mål og være forankret i ledelsen på alle nivå.»

«Viktige målsettinger for UiT som institusjon de neste årene:

- Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- Arbeide aktivt for å nå 40% kvinner i vitenskapelige toppstillinger
- Iverksette tiltak for bedre kjønnsbalanse ved studieprogram med særlig skjev representasjon
- Synliggjøre kjønn- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning
- Bruke rollemodeller for å styrke mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning
- Styrke arbeidet med kjønns mangfold ved UiT
- UiT har som mål å ansette flere med funksjonshemninger»

«Alle fakultet og enheter skal ha egne tiltaksplaner innenfor rammene av UiTs handlingsplan med utgangspunkt i egne utfordringer. Handlingsplanene skal gjøres kjent for studenter og ansatte.»

Vurdering av tiltakene i handlingsplanen

UiT skal utvikle kunnskap og metoder som fremmer likestilling, mangfold og inkludering. Handlingsplanen setter fokus på viktige utfordringer som UiT vil prioritere. Planen har fokus på likestilling- og mangfold av studenter og ansatte, forskning og undervisning, kompetanse- og karriereutvikling, rekruttering, kjønn- og seksualitetsmangfold og dokumentasjon og analyse.

Tiltakene i denne planen angir hvordan styring og ledelse skal utøves på ulike områder og ulike nivå i organisasjonen. I det følgende gis det kommentarer til sentrale punkter i handlingsplanen.

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

Opprykksprosjektene ved UiT har økt andelen kvinner i vitenskapelige toppstillinger. Det er stor variasjon i kvinneandelen fordelt på fakultet og fagområder. Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning toppe i dag statistikken med en kvinneandel på 50%. Men det er store variasjoner mellom fagområdene. Det samme gjelder ved det helsevitenskapelige fakultet. Tre av fakultetene har en kvinneandel på under 30 %. Det er derfor viktig at fakultetene lager handlingsplaner med egne måltall basert på instituttens utfordringer.

Andelen kvinner i postdoktor-stilling ved UiT har gått ned fra 50% til 44% fra 2018 til 2019. Det kan se ut som at bare ni av 24 nye postdoktor-stillinger gikk til kvinner i samme periode. Det er derfor viktig med målrettet arbeid slik at UiT når målsettinga om minst 40% kvinner i vitenskapelige toppstillinger innen utgangen av 2022. For å oppnå målsettinga blir det her foreslått å gjennomføre et nytt opprykksprosjekt.

Kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning

Fortsatt er det en utfordring innafor ulike fagområder at ikke kvinners rolle og innsats i utviklingen av fag blir synliggjort i pensum og undervisning. Helse- og lærerutdanninger er eksempler på fagområder hvor det stilles spørsmål om forskning og undervisning gjenspeiler samfunnets likestillingsutfordringer og reflekterer mangfoldet i det norske samfunnet. I hvilken grad er undervisning om kjønns- og mangfoldsproblematikk obligatorisk, hva undervises det i og av hvem, er spørsmål vi trenger mer kunnskap om. Handlingsplanen peker her på bruk av rollemodeller.

Kompetanse- og karriereutvikling

UiTs lederutviklingsprogram skal inneholde tema om likestillings-, kjønns- og mangfoldsperspektiver. Det er iverksatt tiltak for å bedre kjønnsbalansen blant forskningsgruppeledere med fokus på sentre for fremragende forskning. Det skal gjennomføres workshop for å øke ledelseskompetansen om betydning av mangfold, og hvordan inkludere nyansatte slik at de blir en del av og får mulighet til å være med og utvikle UiTs organisasjonskultur.

Rekruttering og mottak av studenter og ansatte

Fakultet og enheter har hovedansvaret for å iverksette tiltak for å bedre kjønns sammensetning i fag med spesielt skjev kjønnsbalanse. Her gjøres det allerede mye bra arbeid. Det er etablert mottaksprogram for nye studenter og ansatte med fokus på de som kommer fra andre land.

Det skal iverksettes tiltak for å bevisstgjøre medlemmer i bedømmelseskomiteer og tilsettingsutvalg om egne holdninger/implisitt bias og hvordan kvalifikasjonsprinsipper vurderes og vektlegges. UiT har en klar målsetting om å ansette flere med funksjonshemninger og skal følge opp regjeringens inkluderingsdugnad.

Kunnskap om og forebygging av seksuell trakassering

Seksuell trakassering tolereres ikke og universitetsdirektøren forventer at ledere på alle nivåer har et fokus på dette. Ledere, verneombud og tillitsvalgte må få kunnskap om hva seksuell trakassering er og hvordan håndtere uønskede situasjoner. Studentveiledere må få opplæring og medarbeidersamtaler skal ha fokus på etiske retningslinjer, diskriminering og seksuell trakassering. Det skal spres informasjon til studenter og ansatte ved semesterstart. I tillegg skal det gjennomføres årlige informasjonsmøter om seksuell trakassering både på norsk og engelsk med fokus på særlig utsatte grupper.

Kjønns- og seksualitetsmangfold

Dette er et nytt arbeidsfelt ved UiT hvor det er behov for å øke kunnskapen blant studenter og ansatte. UiT skal arrangere seminar/workshop om seksualitetsmangfold, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Dette vil gi oss kunnskap som kan resultere i flere målretta tiltak. Handlingsplanen slår også fast at UiT skal markere den internasjonale kvinnedagen og delta i Pride-parader.

Samlet vurdering fra universitetsdirektøren

Det er gjort et godt arbeid med forslag til handlingsplan, med bred involvering fra UiTs likestillingsutvalg, enheter, studenter og ansatte. Universitetsdirektøren mener denne handlingsplanen er et godt verktøy til å videreutvikle UiT som institusjon og handlingsplanen vil være et viktig styringsdokument for UiT, som må innarbeides i institusjonens arbeid med årsplaner og budsjett.

Det skal lages årlige aktivitetsplaner som likestillings- og mangfoldsutvalget skal rapportere på. Arbeidet må også følges opp av ledere, nettverk av fagpersoner, og være tema i den interne styringsdialogen. Universitetsdirektøren ser behov for gjøre bruk av fagkompetanse som UiT besitter, som Senter for kvinne- og kjønnsforskning. I tillegg etableres det et nettverk/forum for å samordne likestillings- og mangfoldsarbeidet hvor alle fakultetet, UMAK og UB er representert.

Virkningsperioden for handlingsplanen er foreslått til tre år, og gjelder for UiT som institusjon.

Jørgen Fossland
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Torill Nustad

Vedlegg

- 1 Forslag til handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2020-2022