

LIKESTILLING, 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 både ulikheter og fellestrekk mellom ulike former for diskriminering. Denne handlingsplanen har fokus både på tiltak for likestilling og kjønnsmangfold og tiltak 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. En viktig utfordring er mangel på kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger og i ledelse av store forskningsprosjekter. Opprykksprosjektene har ført til økt andel kvinnelige professorer, men her har UiT fortsatt utfordringer. Det er viktig med fokus på kjønn- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning og det er behov for å bedre kjønnsbalansen ved studieprogram med særlig skjev representasjon.

Diskriminering og trakassering av studenter og ansatte er uforenlig med godt lærings- og arbeidsmiljø. Seksuell trakassering har vært og er et problem i academia. Dette er en form for maktmisbruk som ikke skal tolereres og som undergraver universitetets verdigrunnlag. Troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet og engasjement skal prege forholdet mellom ansatte, mellom ansatte og studenter og mellom UiT og samarbeidspartnere.

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 funksjonshemminger 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.

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 med utgangspunkt i egne utfordringer. Handlingsplanene skal gjøres kjent for studenter og ansatte.

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
- Iverksette tiltak for bedre kjønnsbalanse ved studieprogram med særlig skjev representasjon
- Synliggjøre kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning
- Bruke rollemodeller for å styrke mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning
- Styrke arbeidet med kjønnsmangfold ved UiT
- UiT har som mål å ansette flere med funksjonshemminger

STYRING OG LEDELSE	ANSVAR
Videreføre ordningen med likestilling- og mangfoldsutvalg. Utvalget skal ha brei representasjon og gjenspeile utvalgets arbeidsområder	Universitetsstyret
Likestillings- og mangfoldsarbeidet skal inngå som tema i styringsdialog med fakultet og enheter	Universitetsledelsen
Vedta handlingsplan for likestillings, mangfold og inkludering og synliggjøre arbeidete i UiTs årsrapport	Universitetsstyret
Tildele likestillings- og mangfoldsmidler som kan brukes på sentrale og lokale tiltak	Universitetsstryret
Handlingsplanen skal konkretiseres i årlige aktivitetsplaner	Likestillings- og mangfoldsutvalget
UiT skal etablere forum for likestilling, mangfold og inkludering med representasjon fra alle fakultet/ enheter og campus	Universitetsledelsen
Gjennomføre årlige drøftinger med tjenestemannsorganisasjonene	ORGØK

FAKULTETSVISE LIKESTILLING- OG MANGFOLDSPLANER	ANSVAR
Fakultetene skal utarbeide planer for likestilling og mangfold med egne måltall som er tilpasset de særlige utfordringer som finnes på den enkelte enhet	Fakultetene, UMAK og UB
I fag med særlig skjev kjønnsbalanse skal det iverksettes særegne rekrutteringstiltak	Fakultetene, UMAK og FUF
Videreføre ordningen med kallelse til professor II-stillinger på enheter med svak kvinneandel eller for å implementere kjønn- og mangfoldsperspektiver i undervisning	Fakultetene, UMAK og UB
I fag med særlig skjev kjønnsbalanse blant studentene har fakultetene et spesielt ansvar ved fordeling av og rekruttering til stipendiat- og post.doc-stillinger	Fakultetene, UMAK og UB
Gjennomføre medarbeidersamtaler med fokus på etiske retningslinjer, forebygge ekskludering, diskriminering og seksuell trakassering	Fakultetene, UMAK og UB
LIKESTILLING- OG MANGFOLDSPERSPEKTIV PÅ FORSKNING OG UNDERVISNING	ANSVAR
Universitetet skal jobbe for bedre kjønn- og mangfoldsbalanse på studiene	Fakultetene, UMAK og UB
Arbeide for å styrke og synliggjøre kjønn- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning	Fakultetene, UMAK, UB og FUF
Etablere nettverk for studenter av det underrepresenterte kjønn ved utdanninger med spesielt skjev kjønnsbalanse	Fakultet, enheter og FUF
På enheter med særlig skjev kjønnsbalanse i det faste undervisningspersonalet skal det gis seminar/ forelesninger av interne eller eksterne rollemodeller	Fakultetene, UMAK og UB
Ha fokus på pensum og pensumlister for å vurdere om ulike kjønnsperspektiver og/eller kvinnelige rollemodeller i fagets vitenskapelige utvikling er inkludert	Fakultetene, UMAK, UB og FUF
Ved større konferanser skal UiT tilstrebe kjønnsbalanse blant inviterte foredragsholdere	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
KOMPETANSE- OG KARRIEREUTVIKLING	ANSVAR
UiTs lederutviklingsprogram skal inneholde tema om likestilling, kjønn- og mangfoldsperspektiver	Universitetsledelsen og SKK
Iverksette tiltak for å bedre kjønnsbalansen blant forskningsgruppeledere med spesielt fokus på store prosjekter og senter for fremragende forskning	Universitetsledelsen og SKK
Arrangere seminar og workshop for å øke ledesekompetansen om mangfold og inkludering	ORGØK
Kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger skal være minst 40 % innen utgangen 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	Fakultetene, UMAK, UB og ORGØK
<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 prøvegjennomgang av vitenskapelige arbeider før søknad sendes.	
UiT skal tilby kvinnelige postdoktorer mentor	Fakultetene, UMAK og UB
Tilby kompetansetiltak for kvinner i tekniske og administrative stillinger som kvalifiserer til lederstillinger	ORGØK
Tilby presentasjons- og medietreningskurs til kvinner i alle stillingskategorier	ORGØK OG FUF
UiT skal ha en livsfasepolitikk som legger til rette for god balanse mellom karriere og familieforpliktelser	Alle enheter
REKRUTTERING AV ANSATTE	ANSVAR
Lage mal til introduksjonssamtale for nytilsatte som inkluderer informasjon om risikosituasjoner, null-toleranse for trakassering og varslingsrutiner	ORGØK
Ved rekruttering til lederstillinger skal det etterspørres likestilling- og mangfoldkompetanse	Fakultetene, UMAK og UB
Stillingsutlysninger bør utformes bredt og skal utformes på en måte som gjør det attraktivt for det underrepresenterte kjønn å søke	Fakultetene, UMAK, UB og ORGØK
Før utlysning av faste vitenskapelige stillinger og lederstillinger skal det opprettes letekomité for å finne fram til kandidater som fremmer likestilling og mangfold. Letekomiteens arbeid skal dokumenteres i tilsettingssaken	Fakultetene, UMAK, UB og ORGØK
For å ivareta kjønnsperspektiv ved nyrekruttering til faste vitenskapelige stillinger skal forslag til utlysningstekst diskuteres i letekomiteer og på lokalt ledernivå	Fakultet og enheter
Bevisstgjøre medlemmer i bedømmelseskomiteer og tilsettingsutvalg om egne holdninger/implisitt bias og vektlegging av likestilling og mangfold	ORGØK
Minst 1 kvalifisert søker av det underrepresenterte kjønn skal innkalles til intervju	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.	Fakultetene, UMAK og UB

På institusjonsnivå skal det være kjønnsbalanse ved bruk av innstegsstillinger	Universitetsledelsen
Oppfordre søkere med funksjonshemninger til å søke stilling ved UiT. Minst 1 kvalifisert søker skal innkalles til intervju	ORGØK
Tilby norskopplæring til alle nytilsatte med behov og inkludere timer til norskopplæring i arbeidsplaner	Fakultetene, UMAK og UB
MANGFOLD OG INKLUDERING AV STUDENTER OG ANSATTE	ANSVAR
Bruke mangfoldet blant ansatte og studenter aktivt i universitetets kommunikasjonsarbeid	FUF
Etablere nettverk for studenter og ansatte med funksjonshemninger	ORGØK
Universell utforming i tråd med vedtatte retningslinjer med spesielt fokus på IKT-systemer	BEA og ITA
Ha mottaksprogram for utenlandske studenter og ansatte ved alle campus	FUF
Stipendordning for å dekke merkostnader som en følge av forsørgeransvar for ansatte som blir invitert til å holde innlegg på kurs og konferanser	Fakultetene, UMAK og UB
Arrangere internasjonal dag/uke for å synliggjøre UiT som et internasjonalt universitet	FUF
Markere den internasjonale kvinnedagen 8. mars ved alle campus	ORGØK og SKK
Markere samenes nasjonaldag 6. februar, kvenfolkets dag 16.mars og 17.mai ved alle campus	Universitetsledelsen
KJØNN- OG SEKSUALITETSMANGFOLD	ANSVAR
Øke kunnskapen om kjønn- og seksualitetsmangfold blant studenter og ansatte	ORGØK og FUF
Skape et godt arbeidsmiljø for studenter og ansatte som er trygt og inkluderende uansett kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	Fakultet og enheter
Arrangere seminar/workshop om kjønn- og seksualitetsmangfold	ORGØK og SKK
Ha informasjon om hvordan støtte personer som er i en prosess for å endre kjønnsidentitet	ORGØK og FUF
Delta i Pride-parader	Universitetsledelsen, fakultet og enheter
SEKSUELL TRAKASSERING	ANSVAR
Distribuere informasjon om seksuell trakassering til studenter og ansatte	Fakultet og enheter
Kartlegge risikosituasjoner og foreta risikovurdering	ORGØK
Gjennomføre kvalitative undersøkelser med utgangspunkt i risikovurderingen	ORGØK
Ha dialog med studentstyret for å forebygge seksuell trakassering i forbindelse med debutuka	ORGØK og FUF
Sørge for god opplæring av ledere, verneombud og tillitsvalgte om seksuell trakassering og håndtering av situasjoner og varsler	ORGØK
Arrangere årlige workshops for stipendiater og andre midlertidig ansatte	ORGØK og FUF
DOKUMENTASJON OG ANALYSE	ANSVAR
Utvikle oversikt over indikatorer som beskriver tilstanden for mangfold- og inkluderingsarbeid	ORGØK
Legge fram årlige likestillingsbarometer som viser utviklingen av arbeidet med likestilling og mangfold ved universitetet	ORGØK
Det skal utarbeides årlige rapporter om tilsetninger i vitenskapelige stillinger fordelt på kjønn (søkere, innstilte, tilsatte)	ORGØK
Kartlegge lønnsutvikling i og mellom sammenlignbare stillingskategorier med fokus på likelønn	ORGØK
Utarbeide kjønnsbasert statistikk over uttak av foreldrepermisjoner	ORGØK
Etablere prosjekt for å kartlegge erfaringer til studenter og ansatte som tilhører ulike minoriteter ved UiT	ORGØK
Ha en årlig gjennomgang av vedtatte tiltak	ORGØK



LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING
Utkast til handlingsplan for 2020-2022

