

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. Blant studenter og ansatte på UiT er det mennesker med ulik etnisk opprinnelse, og med bakgrunn i befolkningsgrupper som bl.a. omfatter urfolk, nasjonale minoriteter, innvandrere og majoritetsbefolkning. Dette fordrer god ledelse og samhandlingsformer som gir oss nye muligheter til å utvikle universitetet.

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
Handlingsplan for 2020-2022

