

UiT

NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET

Plan for likestilling mellom kjønnene

2015–2020



Plan for likestilling mellom kjønnene ved Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet 2015 – 2020

Universitetsdirektøren, avdeling for personal og organisasjon
Sak S 40/15, arkivreferanse ePhorte 2015/4311

Mål og ambisjoner

- *UiT skal ha et likestilt og inkluderende arbeidsmiljø der den enkelte medarbeider gis god faglig og kollegial oppfølging og støtte*
- *UiT skal ha gode ordninger for kompetanse- og karriereutvikling der undervisnings- og forskningsoppgaver sidestilles*
- *UiT skal ha en kultur for fremragende ledelse og medarbeiderskap, og fremme samarbeid på tvers i organisasjonen (Drivkraft i nord: Strategi for UiT mot 2020)*

Universitetet i Tromsø – Norges Arktiske Universitet (UiT) skal søke å utvide og utvikle kunnskap om metoder og tiltak som fremmer likestilling ved institusjonen, og ta disse i bruk. Likestillingsarbeidet skal være en integrert del av institusjonens strategiske arbeid. UiT ønsker kjønnsbalanse på alle nivå blant ansatte og studenter. Universitetet ser det som spesielt viktig at eventuell skjevfordeling mellom kjønnene ikke forsterkes i løpet av studie- og karriereløp.

	Tiltak	Ansvar
1.	Likestillingsutvalg UiT skal søke å ha god kompetanse i arbeidet for å fremme likestilling mellom kjønnene	
	1. UiT skal videreføre ordningen med likestillingsutvalg. Utvalget skal ha ekstern representasjon.	Universitetsstyret
2.	Lederopplæring Likestilling mellom kjønnene skal være en integrert del av institusjonens lederutvikling	
	1. UiT skal tilby linjeledere og forskningsgruppeledere opplæring i å bruke metoder som ivaretar likestillingsaspekter i enhetens forsknings- og utdanningsarbeid.	POA
	2. UiTs opplærings- og utviklingsprogram for ledere skal inneholde tema om likestilling.	POA/universitetsledelsen
3.	Rekruttering UiT skal ha et likestilt og inkluderende arbeids- og studiemiljø der den enkelte medarbeider og student gis god faglig og kollegial oppfølging og støtte. En vellykket utlysningsprosess med hensyn til likestilling innebærer minimum 40 % kvinnelige søkere.	
	1. Universitetet skal gjennom sin rekrutteringsstrategi bidra til bedre kjønnsbalanse på de enkelte studier.	Ledere på alle nivå
	2. Stillingsutlysninger skal utformes bredt og på en måte som gjør det attraktivt for kvinner å søke.	POA/fakultetene/TMU/UB

	3. Før utlysning av faste vitenskapelige stillinger skal det opprettes letekomité for å finne fram til kvinner som kan oppfordres til å søke stillingen. Letekomiteens arbeid skal dokumenteres i tilsettingssaken.	POA/fakultetene/TMU/UB
	4. Fakultetene skal utarbeide årlige rapporter om tilsetninger i vitenskapelige stillinger fordelt på kjønn (søkere, innstilte, tilsatte).	POA/fakultetene/TMU/UB
	5. Ved fakulteter/enheter med særlig lav kvinneandel kan det benyttes startpakker som kan bestå av stipendiater, postdoktorer og/eller ekstra driftsmidler ved rekruttering av kvinner.	POA/fakultetene/TMU/UB /sentrale likestillingsmidler
	6. Fakultetene har et spesielt ansvar for å prioritere nyansatte kvinner ved fordeling av stipendiatstillinger i fag med særlig lav kvinneandel.	POA/fakultetene/TMU/UB
	7. På institusjonsnivå bør hvert kjønn tildeles minst 40% av innstegstillingene.	Universitetsledelsen
4.	Karriereutvikling UiT skal gjøre bruk av virkemidler som øker kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger og i lederstillinger	
	1. Universitetet skal finne fram til kvinner som er motivert og har potensial til å oppnå personlig opprykk til professor/dosent innen utgangen av 2018 (nytt opprykksprosjekt). a. Universitetet vil finansiere ekstern prøvegjennomgang av vitenskapelige arbeider for deltakerne i opprykksprosjekt. b. Instituttlederne skal gjennomføre individuelle karriereutviklingssamtaler med deltakerne i prosjektet, og legge til rette for at det kan oppnås opprykk innen utgangen av 2018. c. Universitetet vil tilby deltakerne personlig mentor. d. Prosessen skal lede til utforming av søknad om personlig opprykk for den enkelte deltaker. e. Instituttene skal få lederstøtte underveis i prosjektet med hensyn til personalbehandling og bruk av virkemidler.	POA/fakultetene/TMU/UB

	2. UiT skal tilby alle nyansatte i fast vitenskapelig stilling en faglig mentor. med ansvar for undervisnings- og forskningsmessig karriereutvikling.	Fakultetene/TMU/UB
	3. UiT skal tilby et mentorprogram for kvinnelige PhD stipendiater og for kvinnelige postdoktorer.	Kvinnforsk
	4. Kvinner i administrative og tekniske stillinger skal tilbys karrierefremmende tiltak i tråd med mål som settes i tiltaksplan etter medarbeidersamtale.	POA/fakultetene/TMU/UB
	5. UiT skal tilby kompetansetiltak for kvalifisering til lederstilling til kvinner i administrative og tekniske stillinger.	POA/fakultetene/TMU/UB
5.	Fakultetsvise likestillingsplaner Likestillingsarbeid skal være en prioritert oppgave på alle nivå ved UiT	
	1. Fakultetene skal med utgangspunkt i UiTs plan for likestilling utarbeide plan for likestilling som en integrert del av fakultetenes årsplaner.	POA/fakultetene/TMU/UB
	2. Fakultetene skal utarbeide egne måltall som er tilpasset de særlige utfordringer som finnes på enkelte enheter når det gjelder kjønnsbalanse.	POA/fakultetene/TMU/UB
	3. Universitet skal sette av sentrale likestillingsmidler som fordeles mellom sentrale og lokale tiltak	Universitetsstyret
	4. Likestillingsarbeidet ved fakulteter/ enheter skal inngå som tema i styringsdialog med universitetsledelsen	Universitetsledelsen
6.	Miljøstimulering UiT skal tilstrebe å skaffe gode rollemodeller av begge kjønn for ansatte og studenter	
	1. Ordningen med kallelse av kvinner til 1) professor II-stillinger på enheter med svak kvinneandel, og til 2) professor II-stillinger for å implementere kjønns- og likestillingsaspekter i forskning og undervisning videreføres	AFU/universitetsledelsen
	2. I møter og konferanser støttet eller arrangert av UiT skal program og programarbeidet reflektere universitets ambisjoner på likestillingsområdet med hensyn til kjønnsbalanse	POA/fakultetene/TMU/UB
	3. På enheter med særlig stor ubalanse i det faste undervisningspersonalet skal det tilbys seminar/forelesninger av interne eller eksterne rollemodeller for det underrepresenterte kjønn.	POA/fakultetene/TMU/UB

7.	Seksuell trakassering UiT skal praktisere null-toleranse for seksuell trakassering	
	1. Brosjyre om seksuell trakassering skal distribueres til studenter og ansatte. Informasjon om varslingsrutiner skal inngå i brosjyren.	POA
	2. UiT skal lage et mikrokurs knyttet til temaet seksuell trakassering	POA
8.	Statistikk og analyser UiT skal ha oversikt over indikatorer som beskriver tilstanden for likestilling ved institusjonen	
	1. UiT skal sette opp måltall for utviklingen av likestillingstilstanden. Tallmaterialet skal gjennomgås årlig med sikte på å avdekke og motvirke eventuell kjønnsdiskriminering.	POA