



UNIVERSITETET I AGDER

HANDLINGSPLAN FOR
**LIKESTILLING,
INKLUDERING
OG MANGFOLD**

2016-2020

INNHold

1. Innledning	3
2. Nasjonale lover og regler	4
3. Likestillings- og inkluderingsutvalget (LiU) ved UiA	5
4. Likestilling og kjønnsbalanse	6
5. Etnisitet	8
6. Nedsatt funksjonsevne	11
7. Uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering	12
8. Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	15

1.INNLEDNING

UiA vedtok sin første handlingsplan for likestillings- og integrering i 2008. "Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved UiA 2016-2020" er den tredje handlingsplanen for dette saksområdet ved universitetet. Den overordnede strategiplanen gjelder for samme tidsperioden.

Handlingsplanen ble vedtatt i styret 19.10.2016. Planen representerer en viktig del av UiAs utviklingsmål. Den beskriver tilstand, mål og konkrete tiltak som skal fremme likestilling, inkludering og mangfold ved UiA i planperioden. Det skal årlig rapporteres om igangsatte tiltak og oppnådde resultater.

Det er viktig at studenter og ansatte gjør seg kjent med innholdet i handlingsplanen. Alle har et ansvar for at UiA som institusjon skal utvikle seg, at tiltakene som er vedtatt blir gjennomført og at målene om likestilling, inkludering og mangfold blir nådd.

UiA har utformet en egen handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for å kunne legge forholdene planmessig til rette, for at studenter og ansatte skal bli respektert som enkeltmennesker og få likeverdig behandling. Ved UiA skal alle få anledning til å bruke og utvikle sine evner og sin kompetanse.

Regionen og landet er tjent med at alle utvikler sine kunnskaper og bruker sin kompetanse til beste for seg selv og samfunnet. Kvinner har tradisjonelt tatt mindre utdanning, jobbet mindre, tjent mindre og hatt færre lederposisjoner og tillitsverv i arbeidsliv og samfunn. Dette har endret seg relativt mye i løpet av de siste tiårene, men fortsatt er det mange områder der det ikke er oppnådd reell likestilling mellom kjønnene. Dette gjelder også på UiA.

Antallet ansatte og studenter med utenlandsk bakgrunn har økt i Norge og ved UiA de siste tiårene. Et mangfold av nasjonaliteter og statsborgerlig bakgrunn er representert ved universitetet¹. For noen av disse er det behov for tiltak for god inkludering. Alle ansatte og studenter skal behandles likt og ikke utsettes for diskriminering verken på grunn av kjønn, etnisk bakgrunn eller andre forhold.

UiA har også et viktig oppfølgingsansvar for studenter og ansatte med nedsatt funksjonsevne. Det er utarbeidet en Handlingsplan for universell utforming og tilrettelegging 2016-2020, som Tilretteleggingskontoret for studenter med funksjonsnedsettelse (TSF) har oppfølgingsansvar for. For ansatte med behov i forhold til funksjonsevne vil handlingsplanen for likestilling, inkludering og mangfold være hoveddokumentet.

All diskriminering, det å behandle mennesker ulikt på grunn av kjønn, religion, politisk overbevisning, etnisk bakgrunn eller seksuell legning, er uønsket og ikke akseptabelt ved UiA. Både ansatte og studenter ved UiA skal få utviklet sine talenter, utvikle seg selv og bidra til utviklingen av universitetet og samfunnet. Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved UiA 2016-2020 er et viktig dokument for å få dette til.

¹Studenters og ansattes statsborgerskap registreres, slik at det er mulig å se utviklingstrekk i antall og andel "utenlandske" studenter i universitets- og høyskolesektoren. Utenlandsk statsborgerskap innebærer allikevel ikke at studentene alltid har særlige behov for tiltak for inkludering. Mange med utenlandsk statsborgerskap kan være vel integrert i norsk kultur og samfunn.



2.NASJONALE LOVER OG REGLER

I Norge omhandler flere lover likestilling og diskriminering. Størst betydning for denne handlingsplanen har

- FNs Menneskerettighetslov fra 1999,
- Lov om likestilling mellom kjønnene fra 1979 og med siste revisjon i 2013,
- Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn, 2014,
- Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn, 2014,
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. fra 1977, inkludert noen lovrevisjoner,
- Lov om forbud mot diskriminering av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, 2014.

Straffelovens kap. 26 inneholder bestemmelser om seksuelle overgrep og krenkende seksuell atferd.

I tillegg er det mange vedtak, regler og forskrifter som pålegger ulike aktører i det norske samfunnet å arbeide for likestilling. Dette gjelder selvsagt også for universiteter og høyskoler. Universitets- og høyskoleloven omtaler likestilling i kap. 6 om ansettelser og kap. 9 om sammensetning av styre.

3. LIKESTILLINGS- OG INKLUDERINGSUTVALGET (LIU) VED UiA

Utvalgs sammensetting

UiA har opprettet et Likestillings- og inkluderingsutvalget (LiU) for universitetet. LiU oppnevnes av universitetsstyret etter innstilling fra universitetsdirektøren. Utvalget ledes av rektor eller en av viserektorene.

Alle fakultetene er representert, totalt 6 personer. Hvert fakultet foreslår to personer, en representant og en personlig vararepresentant, der menn og kvinner er representert og minst én er ansatt i vitenskapelig stilling.

Studentene har 2 representanter. STA foreslår 2 representanter og 2 vararepresentanter. Kvinner og menn skal være likt representert. De foreslåtte studentrepresentantene må være fra minst 2 fakulteter.

Kjønnsfordelingen i LiU skal være balansert.

Valgperioden følger styreperioden. Studentrepresentantene velges for ett år. Likestillingsrådgiver er sekretær for LiU og tiltrer utvalget med talerett.

LiU skriver årsrapport som forelegges styret og som danner grunnlag for UiAs videre rapportering til Kunnskapsdepartementet og andre organer. Det skal vedtas egen handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved UiA hvert fjerde år.

UiA har likestillingsrådgiver i 50 % stilling.

Mandetet

Likestillings- og inkluderingsutvalget har følgende formål og mandat:

§ 1 Oppnevning, formål

Likestillings- og inkluderingsutvalget (LiU) oppnevnes av Universitetsstyret. Utvalgets formål er å fremme reell likestilling ved Universitetet i Agder uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, religion, livssyn, alder og seksuell orientering.

§2 Mandat

LiU skal:

- henlede universitetsstyrets og administrasjonens oppmerksomhet på forhold som kan lede til brudd på lovene som regulerer forhold nevnt i § 1. Utvalget kan selv ta initiativ for å forhindre at lovene blir overtrådt i enkeltsaker.
- foreslå tiltak for å fremme likestilling og ta initiativ til utredninger om slike tiltak. Utvalget skal bistå universitetsdirektøren i saker som angår likestilling og inkludering.
- gjennom opplysningsarbeid bidra til å øke forståelsen for likestilling innenfor universitetet.
- holde seg orientert om praksis innenfor universitetene og særlig ved Universitetet i Agder vedrørende iverksettelse av tiltak for å fremme likestilling. Det skal bistå universitetsadministrasjonen med å utarbeide planer for likestilling og kan motta henvendelser fra og gi råd til personer, grupper eller instanser innenfor universitetet i likestillingsspørsmål.
- ha rett til å gjøre seg kjent med alle dokumenter vedr. likestilling og kan uttale seg om likestillingsaspektet i rekrutteringsprosesser i tilsettingssaker.
- etter eget ønske kunne uttale seg om studieplanendringer og opprettelse av nye fag hvor likestillingsspørsmål kan komme inn.
- bidra til å arrangere 8. mars-markering når dagen faller på en virkedag.
- arrangerer en åpen likestillingskonferanse hvert år.



4.LIKESTILLING OG KJØNNSBALANSE

KJØNNSLIKESTILLING BLANT ANSATTE

A) KJØNNSBALANSE

Tilstand

Ved årsskiftet 2015/2016 var 50,4 % av de ansatte ved UiA kvinner, 49,6 % menn. Fellesadministrasjonen har en overvekt av kvinner. De vitenskapelig tilsatte har en overvekt av menn. Det er store forskjeller mellom fakultetene og mellom instituttene. 22 % av professorene ved UiA er kvinner. Det har ikke vært prosentmessig økning i siste handlingsplanperiode. Det vises til vedlagte oversikt over kjønnsfordelingen ved fakultetene, instituttene og i stillinger i fellesadministrasjonen.

Mål 1 innen 2020

UiA skal være en aktiv og kreativ institusjon når det gjelder å ta i bruk nye fag, metoder og verktøy for å bedre kjønnsbalansen blant ansatte. Innen 2020 skal alle instituttene ved UiA skal ha minst 30 % av hvert kjønn blant vitenskapelige ansatte. Minst 35 % av professorene ved UiA skal være kvinner.

Tiltak

1. Tilsettingsprosedyren må være åpen og grundig. Målsettingen om kjønnsbalanse må være retningsgivende fra utforming av utlysning til tilsetting i alle stillinger. Fakultets- og instituttledelsen har et spesielt ansvar.
2. Ved alle tilsetninger må det tilstrebes å få kvinner og menn i søkermassen før innstilling og tilsetting gjennomføres.

3. Det skal brukes lete- og finnekomiteer ved tilsetting av vitenskapelig personell på institutt som har mindre enn 20 % kvinner i slike stillinger.
4. Det må opprettes kvalifiserende tiltak for stipendiater på institutt der det ene kjønn er sterkt underrepresentert i den vitenskapelige staben.
5. Det skal gis tilbud om vurdering av vitenskapelig kompetanse for alle kvinnelig ansatte med doktorgrad og 5 års praksis etter disputas.
6. Det lyses ut individuelle kvalifiseringsstipend hvert år, for å legge til rette for professoropptrykk for kvinner med doktorgrad.
7. Alle forskningsgruppene skal ha deltakelse fra begge kjønn.
8. Antall professor II-stillinger skal økes. Disse skal primært brukes for å rekruttere kvinner.

B) LØNN

Tilstand

I gjennomsnitt tjener kvinner 90 % av hva menn tjener på UiA. Lønnsforskjellene har minket over tid, men er fortsatt en realitet. Forskjellen er størst innenfor administrative stillinger. I vitenskapelige stillinger i samme kategori, ansiennitet og fakultet, er lønnen tilnærmet lik mellom kjønnene. Samlet for undervisnings- og forskningsstillinger var gjennomsnittslønn for kvinner i 2015 94,1 % av menns gjennomsnittslønn.

Mål 2 innen 2020

UiA skal praktisere lik lønn for arbeid av lik verdi.

Tiltak

Utdanning og praksis skal vektlegges likt for begge kjønn i lønnsforhandlinger. Kvinner og menn skal ha samme lønsmessige vurderinger. Det skal legges vekt på lik lønn ved nytilsettinger.

C) LEDELSE

Tilstand

Universitetsledelsen (rektor, viserektorer, universitetsdirektør, assisterende universitetsdirektør) ved UiA består av 3 kvinner og 2 menn. 3 av 7 dekaner er kvinner. 2 av 7 fakultetsdirektører er kvinner. 11 av 22 instituttledere er kvinner.

Ved to av fakultetene består ledergruppene av henholdsvis 4 menn og 1 kvinne, og 5 menn og 1 kvinne.

Det er fra 2016 10 administrative ledere (avdelingsdirektører o.l.) i fellesadministrasjonen. 4 av disse er kvinner.

Mål 3 innen 2020

UiA skal innen 2020 ha minst 40 % av hvert kjønn i alle ledergruppene på fakultets- og instituttnivå. Halvparten av fakultetene og instituttene skal ledes av kvinner. Begge kjønn skal utgjøre minst 40 % av de administrative lederne i fellesadministrasjonen.

Tiltak

1. Før tilsetting i lederstillinger skal det være kvinner og menn i søkermassen.
1. Kvinnelige instituttledere skal oppfordres aktiv til å søke dekansolen.
1. Kvinner, både egne ansatte og eksterne, skal aktivt oppfordres til å søke lederstillinger.

KJØNNSLIKESTILLING BLANT STUDENTENE

Tilstand

Flere av studiene rekrutterer fortsatt tradisjonelt når det gjelder kjønn. Lærerutdanningene og helseutdanningene ved UiA domineres av kvinnelige studenter, men også av kvinner i undervisnings- og forskerstillinger. For utdanninger i teknologi er situasjonen motsatt. Mange av ingeniørfagene har de siste årene økt antall kvinnelige studenter betraktelig.

Mål 4 for 2020

Alle studier skal innen 2020 ha minst 30 % studenter av hvert kjønn.

Tiltak

1. All informasjon om «Studier på Sørlandet» skal ha positiv omtale av rekruttering for en bedre kjønnsfordeling.
2. Studieveilederne skal være oppmerksom på kjønnsproblematikken og motivere til utradisjonelle valg.
3. Studier med en kjønnsfordeling der ett kjønn utgjør mindre enn 25 % av studentene skal gjennomføre særlige tiltak for studentrekruttering. Det åpnes for bruk av ekstra opptakspoeng til det underrepresenterte kjønn.
4. Instituttene skal spesielt følge opp studenter av det underrepresenterte kjønn.

Fakultet/ institutt	årsverk totalt	% kvinner totalt	årsverk TAP	% kvinner TAP	årsverk UFF	% kvinner UFF
Handelshøyskolen	82,5	40,8	16,2	71,0	66,3	33,5
fakultetsadministrasjonen	10,7	79,4	10,7	79,4	-	-
arbeidsliv og innovasjon	17,6	17,1	0,5	0,0	17,1	17,6
rettsvitenskap	10,9	52,3	1,0	100,0	9,9	47,5
strategi og ledelse	21,0	36,2	3,0	33,3	18,0	36,7
økonomi	22,4	39,7	1,0	100,0	21,4	36,9
Fakultet for helse- og idrettsvitenskap	136,7	69,3	20,9	71,3	115,8	69,0
fakultetsadministrasjonen	16,9	70,4	16,9	70,4	-	-
folkehelse, idrett og ernæring	42,7	58,2	1,0	0,0	41,7	59,6
helse- og sykepleievitenskap	57,5	83,1	1,0	100,0	56,5	82,8
psykososial helse	15,7	46,3	1,0	100,0	14,7	42,7
omsorgsforskning Sør	4,0	75,0	1,0	100,0	3,0	66,7
Fakultet for humaniora og pedagogikk	169,5	57,1	21,4	76,6	148,1	54,3
fakultetsadministrasjonen	17,4	88,5	17,4	88,5	-	-
fremmedspråk og oversetting	29,0	61,4	1,0	0,0	28,0	63,6
nordisk og mediefag	33,8	54,7	1,0	0,0	32,8	56,4
pedagogikk	51,6	68,0	1,0	100,0	50,6	67,4
religion, filosofi og historie	37,8	26,5	1,0	0,0	36,8	27,2
Fakultet for kunsthøgskolen	80,8	41,7	22,5	53,7	58,4	37,1
fakultetsadministrasjonen	19,7	53,2	18,5	59,9	1,2	0,0
klassisk musikk og musikkpedagogikk	18,2	33,0	1,0	100,0	17,2	29,2
rytmisk musikk	25,2	15,9	2,0	0,0	23,2	17,2
visuelle og sceniske fag	17,8	71,3	1,0	0,0	16,8	75,5
Fakultet for samfunnsvitenskap	92,4	55,1	23,3	79,2	69,1	47,2
fakultetsadministrasjonen	18,8	78,7	18,8	78,7	-	-
global utvikling og samfunnsplanlegging	12,1	41,3	1,0	100,0	11,1	36,0
informasjonssystemer	20,9	24,9	1,0	0,0	19,9	26,1
sosiologi og sosialt arbeid	21,6	82,9	1,5	100,0	20,1	81,6
statsvitenskap og ledelsesfag	19,0	42,1	1,0	100,0	18,0	38,9
Fakultet for teknologi og realfag	231,6	30,4	56,5	55,0	175,2	23,6
fakultetsadministrasjonen	29,5	57,7	28,2	60,3	1,3	0,0
informasjons- og kommunikasjonsteknologi	54,8	17,9	8,3	51,8	46,5	11,8
ingeniørvitenskap	75,8	14,8	12,0	25,0	63,8	12,9
matematiske fag	41,1	45,8	2,0	100,0	39,1	43,0
naturvitenskap	30,6	44,2	6,0	46,2	24,6	43,7
Avdeling for lærerutdanning	22,3	64,1	22,3	64,1	-	-
Fellesadministrasjonen	269,8	55,9	256,6	55,2	13,2	45,5
Samlet UiA	1 085,7	50,2	439,6	59,4	646,1	44,0

TAP: Tekniske og administrative stillinger. UFF: Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger. Dekan og instituttleder defineres som administrativ stilling.

5.ETNISITET

Tilstand

Handlingsplanen for likestilling, inkludering og mangfold skal bidra til likestilling og likebehandling av alle ansatte og studenter, uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, religion og livssyn og seksuell legning. Diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er forbudt. Diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk regnes også som diskriminering på grunn av etnisitet².

Inkludering innebærer ikke bare at “utlendinger” skal tilpasse seg norsk språk og kultur. Et universitet må knyttes til den globale kunnskapsutviklingen og være åpen overfor og selv påvirkes av den globale akademiske kulturen.

“Etnisitet” er problematisk som betegnelse for en egenskap ved mennesker, og “etnisitet” registreres selvstendig ikke verken hos ansatte eller studenter ved UiA. Statsborgerskap registreres. Men det er ingen entydig forbindelse mellom etnisitet og statsborgerskap. Norske statsborgere kan ha “utenlandsk etnisitet”, utenlandske statsborgere kan være “etnisk norske”.

En kan allikevel si at det er blitt et større etnisk mangfold både i befolkningen i Norge og blant ansatte og studenter ved UiA de siste tiårene. For UiA er dette en sterkt ønsket utvikling.

Noen fagmiljøer har en betydelig andel ansatte og studenter av utenlandsk opprinnelse og med ikke-skandinavisk språkbakgrunn. Rundt 7 % av de ansatte (ca. 80 av 1.100 årsverk) og 7 % av studentene (ca. 1.500 av 13.000 studenter) hadde utenlandsk statsborgerskap i 2016. UiA har en internasjonal arbeidsstokk. I noen fagmiljøer innebærer det ikke minst språklige utfordringer. UiA stiller krav om at vitenskapelig ansatte skal kunne kommunisere på norsk (eller et annet skandinavisk språk) etter to års ansettelse.

Strategiplanen legger til grunn økt internasjonalisering ved UiA.

Studentmassen representerer et stort språklig og kulturelt

mangfold. Noe av undervisningen foregår på engelsk, men det er mange utfordringer rundt tilrettelegging av undervisningen. Tospråklige studenter har høyere strykeprosent og større frafall enn gjennomsnittet. Det er bl.a. registrert at en del studenter stryker i praksis.

UiA har høsten 2015 og våren 2016 gjennomført et prosjekt der tospråklige sykepleie- og barnehagelærerstuderenter har fått tilbud om en mentor. Mentorene har vært rekruttert blant studentene i samme utdanning, og fungerer som veiledere i forhold til skriftlige oppgaver og eksamener, samtalepartnere i forhold til praksis og annen oppfølging når det gjelder generell informasjon, pensum og timeplan. Omfanget har vært på 20 timer veiledning for hver student og 5 timers opplæring av mentor. Prosjektet har vært organisert fra Ressurssenteret og sykepleie- og lærerutdanningen. Det foreligger informative evalueringsrapporter fra utprøvingen.

UiA har en omfattende fadderordning for alle nye studenter, og i tillegg tilbyr Erasmus Student Network (ESN) en buddy-ordning med ulike sosiale arrangementer gjennom hele året.

Mål 5 innen 2020

UiA skal preges av globalt mindset. Institusjonen skal ha et internasjonalt og mangfoldig arbeids- og studentmiljø. Alle ansatte ved UiA, uavhengig av opprinnelse eller bakgrunn, skal ha samme arbeidsforhold og like utviklingsmuligheter på arbeidsplassen. Det skal være kultur for en systematisk og god inkludering ved UiA.

Mål 6 innen 2020

Alle studenter med utenlandsk bakgrunn skal ha fullverdig utbytte av undervisningen og samme mulighet for å gjennomføre utdanningsløpet som norske studenter. Enkelte studietilbud skal være spesielt tilrettelagt for fremmedspråklige. Alle som ønsker det skal gis tilbud om faglig mentor.

Tiltak

1. UiA skal legge til rette for mangfold i rekrutteringsarbeidet bl.a. gjennom utlysningstekstene.
2. Informasjon om hjelpe- og støttetiltak må være godt synlig og tilgjengelig for alle ansatte på både norsk og engelsk.
3. Instituttlederne har ansvar for egne ansatte. De er oppmerksomme på og kjenner til alle som ikke har norsk bakgrunn. Hver enkelt utenlandsk ansatt tilbys informasjon som trengs for å fungere godt i arbeidshverdagen.
4. Ansatte med annet morsmål enn norsk, svensk eller dansk skal tilbys gratis språkkurs.
5. Fakultetene har ansvar for at det legges til rette for inkludering av ansatte som er nye i Norge og ved UiA.
6. Strategiplan og handlingsplaner må være tilgjengelige på engelsk.
7. Informasjon om hjelpe- og støttetiltak for studenter må være godt synlig og tilgjengelig for alle på både norsk og engelsk.
8. Instituttledere og studiekoordinatorer skal kjenne til studentene som har annen etnisitet enn norsk. Utenlandske studenter skal tilbys informasjon som trengs i arbeidshverdagen.
9. Instituttledelsen har ansvar for at alle studenter av annen opprinnelse enn norsk registreres systematisk og at deres evt. spesielle behov kommer fram og blir tatt tak i.
10. Utenlandske studenter skal tilbys en faglig studentmentor på inntil 20 timer i løpet av første studieår. Ordningen trappes gradvis opp i løpet av handlingsplanperioden. Studenter fra land utenfor Norden skal få tilbud om språkkurs. Disse tiltakene gjelder ikke utvekslingsstudenter.

²Diskrimineringsloven om etnisitet (LOV-2013-06-21-60).



6. NEDSATT FUNKSJONSEVNE

ANSATTE

Tilstand

UiA er en stor arbeidsplass med vel 1.300 ansatte. Aldersspredningen er stor. Det finnes ingen systematisk registrering av ansatte med nedsatt funksjonsevne. Noen har synlige fysiske utfordringer. Men størstedelen av de ansatte som har nedsatt funksjonsevne har funksjonshemminger knyttet til psykiske problemer, hørselsproblemer, dysleksi eller i noen tilfeller utfordringer p.g.a. alder. De nye campusene i Kristiansand og Grimstad har universell utforming og er godt tilrettelagt for ulike fysiske utfordringer. De mer usynlige utfordringene for enkelte av arbeidstakerne ved UiA er vanskeligere å møte, og må vurderes individuelt. Arbeidsgiver har ansvar for oppfølging og tilrettelegging i henhold til lovverket.

Mål 7 innen 2020

UiA skal legge til rette arbeidsmiljøet og arbeidsplassen slik at alle tilsatte med nedsatt funksjonsevne har tilgang til opplæring og kompetanseutvikling slik at de har mulighet til framgang i arbeid på lik linje med andre i virksomheten.

Tiltak

1. Nærmeste leder skal passe på at hver enkel arbeidstaker følges opp med tilrettelegging, slik at jobben kan utføres tilfredsstillende for begge parter.
2. Det gjennomføres systematisk undersøkelser av arbeidsmiljøet, bl.a. m.h.t. ansatte med nedsatt funksjonsevne.

STUDENTER

Tilstand

UiA har ikke statistikk når det gjelder studenter med nedsatt funksjonsevne. Studentene kan ha ulike, og i mange tilfeller lite synlige funksjonshemminger. Som med ansatte vil det kunne være nedsatt hørsel, psykisk problemer eller f.eks. dysleksi. Studenter med lese- og skrivevansker utgjør en vesentlig gruppe ved UiA.

UiAs campuser i Kristiansand og Grimstad er begge relativt nye og meget bra tilrettelagt for personer med fysiske utfordringer. Alle nye studentboliger har universell utforming.

Ressurssenter for tilrettelegging, helse og mestring har kontor ved begge campuser. Senteret består av et Tilretteleggingskontor for mennesker med funksjonsnedsettelse (TSF), som er organisert og finansiert av UiA, studentprest, kontor for studier med støtte fra NAV (ofte studenter med psykiske problemer), og SiA Helse med egen leder som er sykepleier og gestaltterapeut. Studentene har også tilgang til psykolog og psykiatrisk sykepleier. Det er stort press på ressurscenteret generelt og på TSF spesielt.

Mål 8 innen 2020

UiA skal være en pådriver for tilrettelegging for studenter med særskilte behov, slik at personer med nedsatt funksjonsevne sikres muligheter og rettigheter på lik linje med andre studenter.

UiA skal ha god utforming av lokaler, tilrettelagt undervisning og godt undervisningsmateriell som alle studentene kan benytte seg av uten større behov for tilpasning.

Tiltak

Det vises til UiAs Handlingsplan for universell utforming og tilrettelegging 2016-2020. Handlingsplanen ligger som vedlegg.

7. UØNSKET SEKSUELL OPPMERKSOMHET OG TRAKASSERING

Tilstand

UiA tolererer ikke at studenter eller ansatte blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet eller trakassering.

UiA har ingen oversikt når det gjelder om og eventuelt hvordan studenter eller ansatte blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering. Det finnes heller ikke særlige oversikter over voldtekstanmeldelser der studenter eller ansatte er involvert. Taushetsplikten er viktig for alle som profesjonelt involveres i slike hendinger. Slik må det være. UiA må allikevel forsøke å få fram informasjon om uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering ved universitetet og i studentmiljøet.

UiA har lagt ut egen link på Innaskjærs om hvordan ansatte kan varsle om uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering, se www.uia.no/om-uia/si-ifra.

Mål 9 innen 2020

Alle studenter og ansatte på UiA som blir utsatt for uønsket seksuell eller trakassering sier ifra umiddelbart til en i ledelsen eller til SiA Helse/bedriftshelsetjenesten.

Tiltak

1. Informasjon om varslingsrutinene skal være lett tilgjengelig og kjent for og ansatte. Se www.uia.no/om-uia/si-ifra.
2. Det skal lages en brosjyre, slik at ansatte og studenter har god informasjon om rettigheter og plikter når man blir gjort oppmerksom på uønskede hendelser.
3. Ansatte som blir gjort oppmerksom på uønskede hendelser av eller som vedrører studenter og/eller ansatte, skal raskt melde fra til ledelsen ved UiA, SiA Helse eller bedriftshelsetjenesten.
4. Dersom en ansatt og en student innleder et forhold skal det gis beskjed til den ansattes nærmeste leder.
5. Ledelsen ved UiA skal hvert år, i samarbeid med SiA Helse og bedriftshelsetjenesten, utarbeide oversikt for alle meldte uønskede hendelser.
6. UiA skal ha klare prosedyrer for hvordan en melding om uønsket seksuell og/eller trakassering skal saksbehandles.





8. SEKSUELL ORIENTERING, KJØNNSIDENTITET OG KJØNNSUTTRYKK

Tilstand

Tema om ulik seksuell orientering har fått økt fokus ettersom flere står fram som lesbiske, homofile, bifile eller transpersoner (LHBT). Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk ble vedtatt i 2013. Loven gjelder på alle offentlige områder i samfunnet.

UiAs Likestillingskonferanse 2012 var viet LHBT-tema. Det ble gitt gode tilbakemeldinger på temaene og måten de ble belyst. Se forøvrig UiAs nettsider om likestillingskonferansen³.

Det er ikke registrert eller meldt om diskriminering av enkeltpersoner p.g.a. seksuell orientering i denne planperioden på UiA.

Mål 10 innen 2020

Ingen studenter eller ansatte på UiA skal diskrimineres p.g.a. seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Alle ansatte og studenter skal kjenne til rettighetene de har knyttet til dette området, varslingsmulighetene og varslingsrutinene.

Tiltak

1. Seksuell orientering skal jevnlig være tema på likestillingskonferansen ved UiA.
2. Det skal ligge god informasjon om diskrimineringsloven på nettet.
3. UiAs ledelse skal i løpet av denne styreperioden ha samtaler med og bli orientert av SiA Helse om problemstillinger rundt diskriminering p.g.a. seksuell legning, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.
4. Universitetet skal ved arrangementer bidra til synliggjøring av problemstillinger knyttet til seksuell legning, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.
5. Ledelsen ved UiA skal sammen med SiA Helse og bedriftshelsetjenesten se til at det framskaffes bedre oversikt over meldte tilfeller av uønsket seksuell oppmerksomhet eller trakassering, og tilfeller av diskriminering p.g.a. seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk ved UiA.

³<http://www.uia.no/om-ua/ua-og-likestilling/tidligere-konferanser>

HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING,
INKLUDERING OG MANGFOLD
VED UIA 2016-2020

UNIVERSITETET I AGDER

GIMLEMOEN 25A SERVICEBOKS 422 NO-4604 KRISTIANSAND
TELEFON +47 38 14 10 00 post@uia.no www.uia.no