



UiT Norges arktiske universitet

Likestilling, mangfold og inkludering

Handlingsplan for UiT Norges arktiske universitet 2024-2026



Innhold

1	Innledning	1
1.1	Inkluderende arbeids- og læringsmiljø.....	2
1.2	Likestilling, mangfold og inkludering.....	2
2	Gjeldende lover, forskrifter og krav	2
2.1	Nasjonale føringer for likestilling	2
2.2	EUs krav til handlingsplan for kjønnslikestilling.....	3
3	UiTs inngang til likestilling, mangfold og inkludering	4
3.1	Oppfølging av handlingsplanen	4
3.2	Revisjon av handlingsplan	5
4	Tiltak for å sikre kjønnsbalanse ved UiT.....	5
4.1	Kjønnsbalanse blant ansatte	5
4.2	Kjønnsbalanse i utdanning	6
5	Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiT	6
5.1	Organisasjonsutvikling og lederskap	6
5.2	Rekruttering av ansatte, karriereutvikling og kompetanseheving.....	7
5.3	Rekruttering av studenter	7
5.4	Integrering av ansatte og studenter med ulike bakgrunner	7
5.5	Mangfold i forskning og utdanning.....	8
5.6	Trygge og inkluderende arbeids- og læringsmiljø	8
5.7	Åpenhet og samfunnsengasjement.....	9

1 Innledning

UiT Norges arktiske universitets (UiT) engasjement for likestilling og mangfold gjenspeiles i "Eallju – Drivkraft i nord: UiTs strategi mot 2030"¹ der talentutvikling og mangfold er en av tre hovedpilarer:

«Studenter og ansatte er våre viktigste ressurser. En forutsetning for at vi skal lykkes med samfunnsoppdraget vårt er derfor at alle får utvikle potensialet sitt. Våre studenter og ansatte kommer fra ulike land og steder, de har ulik bakgrunn og historie, og bringer med seg erfaringer og perspektiver som beriker og utfordrer. Dette mangfoldet skal UiT bruke som et fortrinn i kreativt og samskapende arbeid, og som grunnlag for å bygge ledende fagmiljøer.»

For å nå denne ambisjonen, er det viktig at UiT aktivt fremmer likestilling, mangfold og inkludering blant både ansatte og studenter. Fokus på likestilling, mangfold og inkludering bidrar til å skape et rettferdig og inkluderende universitetsmiljø.

Likestilling, mangfold og inkludering er integrert ved UiT, noe som kommer til uttrykk i Eallju - Drivkraft i nord: UiTs strategi mot 2030:

- **Utvikle, tiltrekke og beholde talenter:** Vi skal etablere virkemidler for å legge til rette for utvikling av ansatte og fagmiljø sin kapasitet og kompetanse. Vi skal bryte ned karrierebarrierer, ha en helhetlig rekrutteringspolitikk og utvikle leder- og medarbeiderskap systematisk.
- **Rekruttere og utruste studenter som lærer hele livet.** Vi skal legge til rette for mobilitet, styrke samhandling med arbeidslivet og bidra til at flere unge tiltrekkes og blir i landsdelen. Vi skal fremme nysgjerrighet, delaktighet og fremtidsansvar.
- **Prioritere kunnskapsutvikling og innovativ formidling som fremmer mangfold.** Vi skal styrke studenter og ansattes deltakelse i dialog og samfunnsdebatt, og verne om akademisk ytringsfrihet. Vi skal ha mangfold i kompetanse, representasjon og perspektiv.
- **Videreutvikle UiT sine arbeids-, lærings- og studiemiljøer.** Vi skal ha stimulerende og tilrettelagte fysiske, sosiale og digitale miljøer. Vi skal utvikle oss som ett universitet med campuser og studiesteder som har egenart.

¹ [UiTs strategi 2022–2030 | UiT](#)

1.1 Inkluderende arbeids- og læringsmiljø

UiT skal utvikle studenter og ansattes kompetanse og talent, med mangfold som drivkraft og ressurs.

Universitetet har ansatte fra ulike land og steder, og med ulik bakgrunn og historie. Dette mangfoldet skal være en drivkraft og ressurs. UiT skal aktivt fremme likestilling og hindre diskriminering. UiT skal skape og opprettholde et inkluderende og trygt arbeids- og læringsmiljø der ingen opplever diskriminering. UiT skal ha et likestilt og inkluderende arbeids- og læringsmiljø der den enkelte ansatte og student gis god faglig og kollegial oppfølging og støtte.

1.2 Likestilling, mangfold og inkludering

Likestilling innebærer å anerkjenne og fremme likeverd, like muligheter og lik rett til deltakelse for alle mennesker, uansett deres unike og individuelle egenskaper. Mangfold handler om den variasjonen det er mellom mennesker, det være seg kjønn, alder, etnisitet, tilhørighet til en gruppe, religion, funksjonsvariasjon, utdanningsnivå, livserfaringer, kulturell bakgrunn, arbeidserfaringer, kompetanse, interesser, familiesituasjon, erfaring som minoritet, urfolk, nasjonale minoriteter eller tilhørighet i en underrepresentert gruppe i et fellesskap. Inkludering handler om å la alle få delta på like vilkår, og få ha en reell innflytelse.

Ved å anerkjenne og verdsette mangfoldet blant våre ansatte og studenter, arbeider vi sammen mot et mer inkluderende og likestilt samfunn der alle har friheten til å bidra fullt ut og nå sitt fulle potensial. Når UiT verdsetter mangfold blir disse forskjellene berikende elementer, og når vi inkluderer sørger vi for at alle har mulighet til full deltakelse og personlig og faglig utvikling.

2 Gjeldende lover, forskrifter og krav

2.1 Nasjonale føringer for likestilling

I henhold til Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (Likestillings- og diskrimineringsloven)² er UiT pålagt å forhindre diskriminering innad i organisasjonen og sikre

² [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering](#)

at alle ansatte og studenter har like muligheter på en rekke grunnlag³. Aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven § 24 og § 26 pålegger alle offentlige arbeidsgivere å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling, og kjønnsbalanse skal etterstrebes, spesielt i lederstillinger, og virksomheten skal hvert år gjøre rede for sin innsats for likestilling og mangfold som arbeidsgiver. Liknende krav stilles i Universitets- og høyskoleloven (UH-loven)⁴, § 6-2. Universitetet skal jobbe aktivt og systematisk for å fremme likestilling og forhindre diskriminering i alle sine funksjoner, fra rekruttering og opptak, til utdanning, administrasjon og ledelse.

Likestillings- og diskrimineringsloven stiller også krav til universell utforming som en forutsetning for likeverdig tilgang til samfunnet, samt tilrettelegging for like muligheter og deltakelse. UiT har en egen handlingsplan for universell utforming og individuell tilrettelegging for studenter.

2.2 EUs krav til handlingsplan for kjønnslikestilling

Fra 2022 har både Forskningsrådet og EU, gjennom Horisont Europa, stilt krav om at alle søkere fra forskningsorganisasjoner og offentlig sektor må ha en handlingsplan for kjønnslikestilling for å få finansiering. Det er definert fire obligatoriske krav som skal inngå i en slik handlingsplan. I tillegg er det definert fem anbefalte innsatsområder som bør inngå.

De fire obligatoriske kravene er:

1. Handlingsplanen skal være vedtatt av ledelsen og offentlig tilgjengelig på institusjonens hjemmeside
2. Handlingsplanen skal vise til øremerkede ressurser for arbeidet med likestilling
3. Handlingsplanen skal inneholde kjønnsdelte data for alle stillingskategorier og vise hvordan man skal gjennomføre årlig rapportering og oppfølging

³ Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, foreldrepermisjon, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

⁴ [Universitets- og høyskoleloven](#)

4. Handlingsplanen skal vise hvordan arbeidet støttes med opplæring og kompetansebygging.

De anbefalte innsatsområdene er:

1. Organisasjonskultur og balanse mellom jobb og privatliv
2. Kjønnsbalanse i ledelse og beslutningstaking
3. Kjønnsbalanse i rekruttering og karriereutvikling
4. Integrering av et kjønnsperspektiv i forskning og undervisningsinnhold
5. Tiltak mot kjønnsbasert vold og seksuell trakassering

Momentene i EUs krav til kjønnslikestilling er inkludert i denne handlingsplanen.

3 UiTs inngang til likestilling, mangfold og inkludering

Handlingsplanen viser retningen for et integrert, kontinuerlig og systematisk arbeid for å fremme likestilling, mangfold og inkludering ved UiT, jf. aktivitets- og redegjørelsesplikten i Likestillings- og diskrimineringsloven, og krav som stilles til handlingsplan for kjønnslikestilling for forskningsfinansiering fra Horisont Europa og Forskningsrådet

3.1 Oppfølging av handlingsplanen

Handlingsplanen er forankret i virksomhetsstyringen ved UiT. Ledelsen på alle nivå har ansvar for å iverksette og sikre etterlevelsen av handlingsplanen. Det innebærer at handlingsplanen skal stå sentralt på agendaen for enhets- og ledermøter, så vel som i den løpende dialogen med ansatte. Det skal gjennomføres årlige drøftinger med tjenestemannsorganisasjonene om handlingsplanen og redegjørelsesrapporten for likestilling, mangfold og inkludering.

Arbeidet med likestilling og mangfold skal være en del av fakultetene/ enhetenes tildelingsbrev. Ledere på alle nivå skal jobbe aktivt med likestilling og mangfoldstiltak, inkludert rekruttering, ansattoppfølging, arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling. Tiltak for å fremme likestilling og mangfold skal settes inn i enhetenes årsplan. Det er viktig at det utvikles og iverksettes tiltak som er skreddersydde for å møte den enkelte enhets behov. Utviklingen følges opp jevnlig gjennom eksisterende møtestrukturer, jf. UiTs virksomhetsstyring⁵. Enhetens tiltak og utvikling

⁵ [Virksomhetsstyring v/ UiT](#)

vil også være tema i den årlige redegjørelsesrapporten som skal publiseres samtidig med UiTs årsrapport.

3.2 Revisjon av handlingsplan

Handlingsplanen skal revideres innen utgangen av 2026. UiT har i dag en egen handlingsplan for universell utforming og individuell tilrettelegging for studenter⁶. Disse områdene er tett knyttet til mangfolds- og inkluderingsarbeidet, og det planlegges for innlemming i handlingsplanen for mangfold, likestilling og inkludering.

4 Tiltak for å sikre kjønnsbalanse ved UiT

4.1 Kjønnsbalanse blant ansatte

Mål

UiT skal fremme kjønnsbalanse og hindre diskriminering på grunnlag av kjønn ved rekruttering og ansettelse, lønnsfastsetting og karriereutvikling for ansatte og ledere. Det anses som kjønnsbalanse når det er minst 40% av et kjønn. I 2024 er det 45,9 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger, men det er stor variasjon mellom fagområder. For fakulteter/ enheter hvor et kjønn er i mindretall, skal det lages strategier for å bedre kjønnsbalansen. På institusjonsnivå skal det være kjønnsbalanse ved bruk av innstegsstillinger. På alle nivå skal universitetet innlemme likestilling og mangfold i rekrutteringsstrategiene sine.

Tiltak

- Evaluere krav til letekomiteer i utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk som bidrar til kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger.
- Iverksette rekrutteringstiltak i fagmiljøer med særlig skjev kjønnsbalanse blant vitenskapelige ansatte.
- Benytte startpakker som kan bestå av stipendiater, postdoktorer og/eller ekstra driftsmidler ved rekruttering til fakulteter/ enheter der ett kjønn er særlig underrepresentert.
- Innføre mentorordning for nyansatte kvinnelige førsteamanuenser, postdoktorer og forskere på enheter/ fagområder med få kvinner i toppstillinger. Her kan Kikut-prosjektet ved BFE-fakultetet være en inspirasjon.

⁶ [Handlingsplan for universell utforming og individuell tilrettelegging for studenter ved UiT](#)

4.2 Kjønnsbalanse i utdanning

Mål

UiT skal ha kjønnsbalanse i utdanningene. Det anses som kjønnsbalanse når det er minst 40 % av et kjønn. På fakultet og i studieprogrammer der et kjønn er underrepresentert, bør det iverksettes konkrete tiltak for å forbedre kjønnsbalansen. Universitetet ønsker jevn kjønnsrepresentasjon i Studentparlament og øvrige studentgrupper og -utvalg. Studentparlamentet oppfordres til å følge opp dette.

Tiltak

- Iverksette tiltak for å bedre rekrutteringen til studieprogram med færre enn 25 % andel studenter av det underrepresenterte kjønn. Dette kan for eksempel skje i form av markedsføringskampanjer rettet mot underrepresenterte grupper eller aktiv og bevisst bruk av relevante rollemodeller i rekrutterings- og motiveringsarbeid.
- Etablere nettverk for studenter av det underrepresenterte kjønn ved utdanninger med skjev kjønnsbalanse. Det er underrepresentasjon når det er mindre enn 40 % av et kjønn.
- Oppfordre studentparlamentet til å arbeide for kjønnsbalanse og representasjon i alle grupper og utvalg.

5 Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiT

5.1 Organisasjonsutvikling og lederskap

Mål

UiTs arbeid med likestilling og mangfold skal være kontinuerlig og systematisk. For å lykkes med likestilling og mangfold kreves planmessig og målrettet arbeid over tid. Alle i organisasjonen skal ha kjennskap til, og et bevisst forhold til likestilling, mangfold og inkludering. Ledere skal ha god kjennskap til likestilling, mangfold og inkludering.

Tiltak

- Kartlegge risiko og hindre for likestilling og mangfold blant studenter og ansatte.
- Kartlegge erfaringer som ansatte og studenter har ved UiT.
- Innføre tema om likestilling, mangfold og inkludering i lederopplæring og -utvikling.
- Innføre opplæring i mangfoldsrekruttering

- Innføre opplæring i forebygging av diskriminering, trakassering og seksuell trakassering

5.2 Rekruttering av ansatte, karriereutvikling og kompetanseheving

Mål

UiT skal bryte ned karrierebarrierer, ha en helhetlig rekrutteringspolitikk og utvikle leder- og medarbeiderskap systematisk. UiT skal tilstrebe kjønns- og mangfoldsbalanse på alle nivåer i organisasjonen, og vi skal jobbe for å øke mangfoldet i lederposisjoner og faste vitenskapelige førstestillinger. Det skal legges til rette for karriereutvikling og kompetanseheving for alle. UiT skal fremme arbeidsforhold som støtter en balanse mellom akademisk karriere og familieliv, og ta hensyn til ulike livsfaser.

Tiltak

- Etterspørre likestillings- og mangfoldskompetanse ved rekruttering av ledere.
- Opplæring av bedømmelseskomiteer og ansettelsesutvalg om ubevisste skjevheter og vektlegging av mangfold i rekruttering av vitenskapelige ansatte.
- Inngå avtaler med NAV om inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en.
- Gjennomføre kompetansehevingstiltak om tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne.

5.3 Rekruttering av studenter

Mål

Rekruttere et mangfold av studenter.

Tiltak

- Gjennomføre markedsføringskampanjer rettet mot underrepresenterte grupper i studentrekruttering
- Utarbeide informasjonsmateriell som reflekterer mangfoldet ved UiT
- Aktivt bruk av ulike rollemodeller i rekrutterings- og motiveringsarbeid

5.4 Integrering av ansatte og studenter med ulike bakgrunner

Mål

UiT skal legge til rette for at studenter og ansatte inkluderes i arbeids- og læringsmiljø, uavhengig av deres bakgrunn, det være seg nasjonalitet, etnisitet, hudfarge, eller deres sosiale

eller kulturelle bakgrunn. UiT skal sørge for at alle har like muligheter for medvirkning og deltakelse.

Tiltak

- Videreutvikle mottaksrutiner for ansatte og studenter fra utlandet, og arrangere internasjonal dag/uke for å synliggjøre UiT som et internasjonalt universitet.
- Tilby ansatte opplæring i flerkulturelle arbeidsplasser – hvordan man leder flerkulturelle arbeidsfellesskap med en ikkediskriminerende praksis.
- Tilby utenlandske ansatte innføring i hovedprinsippene for medvirkning i norsk arbeidsliv.
- Tilby norskopplæring til nyansatte med behov og mulighet til å inkludere timer til norskopplæring i arbeidsplanene.
- Øke kunnskap og bevissthet om kjønns- og seksualitetsmangfold blant studenter og ansatte, for eksempel gjennom kurs, workshops eller undervisning. Øke andelen kjønnsnøytrale toalett med mål om at hvert bygg skal ha kjønnsnøytrale toalett.

5.5 Mangfold i forskning og utdanning

Mål

Likestilling og mangfold skal være en integrert del av forskning og utdanning ved UiT.

Tiltak

- Ivareta kjønns- og mangfoldsperspektiv i gjennomføring av forsknings- og utdanningsaktiviteter.
- Ivareta mangfold i representasjon av perspektiver blant inviterte foredragsholdere ved større arrangementer.

5.6 Trygge og inkluderende arbeids- og læringsmiljø

Mål

UiTs arbeids- og læringsmiljø skal være preget av åpenhet, trygghet og inkludering – både som arbeids- og studieplass. Ansatte og studenter skal oppleve tilhørighet og ha muligheter for aktiv deltakelse og medvirkning, og universitetet skal ha nulltoleranse mot mobbing, diskriminering og trakassering. I tråd med Handlingsplan for universell utforming og tilrettelegging for

studenter⁷, skal UiT også legge til rette for at så mange som mulig, uavhengig av funksjonsevne, kan benytte seg av studie- og jobbmulighetene ved universitetet. Ansatte og studenter har i tillegg et selvstendig ansvar for å integreres i arbeids- og læringsmiljøet.

Tiltak

- Innføre tema i oppstartsamtaler med nyansatte om forebygging av diskriminering, mobbing, trakassering og seksuell trakassering.
- Innføre gjennomgang av de etiske retningslinjene for veiledere og undervisere i opplæring av undervisnings- og veiledningspersonell (pedagogisk basiskompetanse, forskningsveiledning).
- Innføre tema om forebygging av ekskludering, diskriminering og seksuell trakassering i medarbeider- / utviklingssamtaler.
- Etablere tilretteleggingsrutiner for ansatte og studenter med funksjonsvariasjoner.
- Utarbeide lett tilgjengelig informasjonsmateriell knyttet til forebygging av trakassering og seksuell trakassering – både digitalt og fysisk, på norsk og engelsk.
- Videreutvikle varslingsrutiner og kanaler, på norsk og engelsk, og jobbe for at alle ansatte og studenter skal kjenne til kanalene.
- Gjennomføre opplæring for ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og verneombud i forebygging av diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Gjennomføre opplæring i forebygging av seksuell trakassering for studenter.

5.7 Åpenhet og samfunnsengasjement

Mål

UiT forplikter seg til å aktivt fremme en kultur der både studenter og ansatte er engasjerte deltakere i samfunnsdialoger og debatter, samtidig som universitetet opprettholder og beskytter den kritiske verdien av akademisk ytringsfrihet. Med et åpent og synlig engasjement for mangfold, har UiT som mål å være en drivkraft for inkludering og forståelse i samfunnet. Dette inkluderer prioriterte tiltak for å utvikle kunnskap og innovativ formidling som anerkjenner mangfoldet blant individer og grupper⁸.

⁷ [Handlingsplan for universell utforming og individuell tilrettelegging for studenter ved UiT](#)

⁸ Se også UiTs kommunikasjonsplattform: <https://uit.no/om/kommunikasjonsplattform>

Tiltak

- Innføre en bevisst bruk av språk og symboler for å oppnå et inkluderende mangfold i kommunikasjon og informasjon.
- Styrke mangfoldet i ulike interne og eksterne arrangement, og i formidlingsarbeid.
- Markere merkedager som Samenes nasjonaldag, Den internasjonale kvinnedagen, Kvenfolkets dag, FN-dagen mot diskriminering, Verdensdagen for psykisk helse, FNs internasjonale dag for personer med nedsatt funksjonsevne og delta i og arrangere PRIDE-arrangement ved alle UiTs studiesteder.

