

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved NT- fakultetet 2025-2027

Universitetsstyret har vedtatt ny handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2024- 2026 for UiT Norges arktiske universitet.

Denne handlingsplanen viser retningen for et integrert, kontinuerlig og systematisk arbeid for å fremme likestilling, mangfold og inkludering ved UiT Norges arktiske universitet.

Ifølge denne planen skal ledere på alle nivå jobbe aktivt med implementering av likestilling og mangfold i alle organisasjonens aspekt, inkludert rekruttering, ansattoppfølging, arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling. Tiltak for å fremme likestilling og mangfold skal settes inn i enhetenes årsplan, og redegjøres for i årsrapporten. Det er viktig at det utvikles og iverksettes tiltak som er skreddersydde for å møte hver enhets behov.

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved NT-fakultetet er basert på UiTs handlingsplan og skisserer hvordan NT-fak vil arbeide med likestilling, mangfold og inkludering i perioden 2025-2027.

Måltall kjønnsbalanse for perioden 2025- 2027

- 40 % av de ansatte ved NT-fak er kvinner
- 40 % av professorene ved NT-fak er kvinner
- 40 % av førsteamanuensene er kvinner
- 40 % av ansatte i rekrutteringsstillinger er kvinner
- 40% av ansatte i administrative stillinger er menn

1. Tiltak for å sikre kjønnsbalanse ved fakultetet

1.1 Kjønnsbalanse blant ansatte

Begrunnelse 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 ikke er mindre enn 40% av et kjønn.		
Ønsket/forventet effekt Oppnå de fastsatte måltallene for kjønnsbalanse innenfor de ulike stillingskategoriene, hindre utilsiktede lønnsforskjeller mellom kjønnene og sikre lik mulighet for karriereutvikling for begge kjønn.		
Tiltaksbeskrivelse	Ansvarlig	Kommentar
Startpakke for nye ansatte innenfor det underrepresenterte kjønn i faste vitenskapelige stillinger ved fakultetet, Beløpet fastsettes ved budsjettbehandlingen for fakultetet i desember hvert år. - Startpakken tildeles etter søknad og prioriteres på institutt/fagområde med mest ujevn kjønnsbalanse - Søknaden må inneholde hva midlene er planlagt brukt til i henhold til karriereplanen.	Instituttleder er ansvarlig for å fremme søknaden. Fakultetet er ansvarlig for å sette av midler til dette.	Søknadsfrist 1. februar hvert år. Det kan søkes startpakke for ansatte med oppstart i løpet av det foregående året.
Før utlysning av faste vitenskapelige stillinger og lederstillinger skal det opprettes en letekomite for å finne frem til potensielle søkere av det underrepresenterte kjønn som kan oppfordres til å søke stillingen.	Instituttleder	Letekomiteens arbeid skal dokumenteres i tilsettingssaken. Letekomiteens arbeid skal være sluttført før betenkningen ferdigstilles.
Fakultetet skal utvikle retningslinjer for letekomiteens arbeid, samt rapportere årlig til fakultetsstyret om hvordan letekomiteenes arbeid har påvirket søkermassen	Fakultetsdirektør/HR-rådgiver	
Kvalifiseringsstipend for førsteamanuenser og førstelektorer av det underrepresenterte kjønn, Beløpet fastsettes ved budsjettbehandlingen for fakultetet i desember hvert år.	Instituttleder er ansvarlig for å fremme søknaden. Fakultetet er	Søknadsfrist 1. februar hvert år.

• Kvalifiseringsstipendiet er ment for ansatte som jobber mot professoropprykk • Stipendiet kan benyttes til frikjøp fra undervisning og administrative oppgaver, innleie av forskningsassistanse, faglige reiser osv. • Søknaden må inneholde hva midlene er planlagt til ihht karriereplanen og kostnaden ved dette.	ansvarlig for å sette av midler til dette.	
Tilby mulighet for mentorordning for ferske førsteamanuenser, postdoktorer og forskere.	Fakultetsdirektør/HR	Fakultetsdirektør/HR lager et forslag til hvordan en slik mentorordning kan fungere som kan legges fram for fakultetsstyret. Dette skal gjøres innen slutten av 2025.
Ansatte forskere på eksterne prosjekt som avvikler foreldrepermisjon får ansettelsesperioden forlenget tilsvarende permisjonen. Jf. vedtak i fakultetsstyret 4/17, ephorte 17/704-1.1 ¹	Instituttet	
Ansatte blant det underrepresenterte kjønn i faste vitenskapelige stillinger kan søke om prøveevaluering. Kostnaden dekkes med kr 15 000 pr søknad. • Ekstern professor utpekes av instituttet til å vurdere kandidatens søknad. Professoren gir en uforpliktende skriftlig tilbakemelding på hva vedkommende mener må til for at kandidaten skal kunne søke om opprykk til professor/dosent, eller om kandidaten allerede vurderes å være klar for søknad om opprykk. • Søknad sendes i henhold til ordinære krav for søknad om opprykk. • Prøveevalueringen skal skje i løpet av én måned etter mottatte dokumenter.	Instituttet	Det aktuelle institutt dekker kostnaden ved prøveevaluering.
Ansatte blant det underrepresenterte kjønn i faste vitenskapelige stillinger som arbeider frem mot opprykk til toppstilling prioriteres, så langt det er mulig, ved tildeling av stipendiater/postdoktorer i den årlige tildelingen.	Instituttet	

¹ 1. NT-fak innfører felles retningslinje om rett til forlengelse i stilling som forsker kode 1108 og 1109 ved avvikling av foreldrepermisjon og ammefri.

2. Instituttet vil få refundert deler av lønnsutgiftene ved lovfestet foreldrepermisjon fra NAV. Differansen mellom full lønnsutbetaling og refusjonsbeløpet fra NAV dekkes 50 % av fakultetet og 50 % av instituttene.

3. I de tilfeller der det av kontraktsmessige forhold er helt nødvendig for prosjektet å ta inn vikar gjelder ikke retten til forlengelse.

4. Prosjektleder undersøker muligheten og event. søker finansieringskilden om forlengelse av prosjektperioden.

Førsteamanuenser og førstelektorer som avvikler foreldrepermisjon i mer enn 6 måneder får undervisningsfri/annen avlastning i minimum to måneder etter at de er tilbake fra permisjonen. Form for avlastning og tidspunkt avtales med instituttleder. Ordningen gjelder fortrinnsvis for førsteamanuenser og førstelektorer, men instituttet står fritt til å benytte denne ordningen også for ansatte i andre undervisningsstillinger.	Instituttet	
---	-------------	--

1.2 Kjønnnsbalanse i utdanning

Studieområde	%-kvinner
Sivilingeniør/Ingeniør	29 %
Disiplin	28 %
Sikkerhet	52 %
Luftfart	8 %
Nautikk	18 %
Lektor	48 %

Institutt	%-kvinner
IFT	37 %
IG	41 %
IFI	18 %
IK	59 %
IMS	31 %
ITS	41 %
NT-fak	34 %

Figur 1 Oversikt over kjønnnsbalanse blant studentene i studieprogrammene på NT-Fak 2024.

Begrunnelse UiT skal ha kjønnsbalanse i våre utdanninger. Det anses som kjønnsbalanse når det ikke er mindre enn 40 % av et kjønn. Fakultetet gjennomfører årlige rettede rekrutteringstiltak for å øke andel kvinner på studieprogram med særlig skjev kjønnsbalanse og er pådriver for etablering av nettverk for kvinnelige studenter på studietilbud med særlig skjev kjønnsbalanse.		
Ønsket/forventet effekt Oppnå kjønnsbalanse i alle studieprogrammene ved fakultetet og bidra til en mer likestilt arbeidsstyrke. Gjøre studieprogrammene i realfag og teknologi attraktive for alle kjønn og at alle kan føle seg trygge i studiehverdagen.		
Tiltaksbeskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist/når
Inspirasjonsdagen/Jenter og teknologi. Arrangement for vg1 studiespesialiserende i Nord-Norge som arrangeres i oktober. Samarbeid mellom Helsefak og ILP med fokus på kjønnsdelte utdanninger. Jentene får innblikk i mulighetene innen realfag og teknologi før de velger videre retninger på videregående.	Rekrutteringsansvarlig/Skolelaboratoriet	Gjennomføres i oktober hvert år
Girl Tech Fest. Arrangement for jenter i 5. klasse for å øke interessen for teknologi og realfag. Arrangeres i samarbeid med Nordnorsk vitensenter og tech-bedrifter i Tromsø	Skolelaboratoriet	Gjennomføres i oktober hvert år
Rollemodeller. Fakultetet deltar på messer/arrangement og andre aktiviteter gjennom året, hvor våre egne studenter deltar og forteller om studentlivet og studietilbudet. Det fokuseres på at begge kjønn er representert som rollemodeller og spesielt på at vi har med kvinnelige studenter i møte med elever.	Rekrutteringsansvarlig/ Skolelaboratoriet	
Vi støtter studentforeningen JeNTe-fak. Foreningen er startet av kvinnelige studenter ved fakultetet som samler kvinnelige og ikke-	Fakultetsdirektør/ Prodekan utdanning	

binære studenter til sosiale og faglige aktiviteter. Tiltaket er viktig for å hindre kvinner fra å falle fra studiet og skape et fellesskap når det er få kvinner ved et studieprogram/kull.		
--	--	--

2. Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved fakultetet

2.1 Rekruttering av ansatte, karriereutvikling og kompetanseheving

Begrunnelse UiT skal bryte ned karrierebarrierer, ha en helhetlig rekrutteringspolitikk og utvikle leder- og medarbeiderskap systematisk. Det skal være 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, samt hensynta ulike livsfase		
Ønsket/forventet effekt NT-Fak skal jobbe aktivt med bevisstgjøring om likestilling og mangfold. Det er ønskelig å oppnå kjønnsbalanse og større mangfold i rekruttering og økt kompetanse blant ledere og ansatte omkring temaene.		
Tiltaksbeskrivelse	Ansvarlig	Kommentarer
Kontakte NAV eller andre inkluderingsbedrifter om rekruttering av mulige kandidater med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en	HR rådgiver	Ved relevante behov kontakter vi NAV
Fakultetet skal (sørge for)legge til rette for at alle nyansatte med behov skal få mulighet til å delta på norskopplæring.	Instituttleder og dekan	Språkopplæring inkluderes i den enkeltes arbeidsplaner i samarbeid med nærmeste leder
Etterspørre likestillings- og mangfoldskompetanse ved rekruttering av ledere	Fakultetsdirektør og dekan	

2.2 Trygge og inkluderende arbeids- og læringsmiljø

Begrunnelse UiT forplikter seg til å skape en atmosfære preget av åpenhet, trygghet og inkludering – både som arbeids- og studieplass. Her skal hver ansatt og student oppleve tilhørighet og ha muligheter for aktiv deltakelse og medvirkning, og universitetet skal ha nulltoleranse mot mobbing, diskriminering, trakassering – inkludert, men ikke begrenset til, rasisme og seksuell trakassering. UiT skal legge til rette for at så mange som mulig kan delta, uavhengig av funksjonsevne.		
Ønsket/forventet effekt		
Tiltaksbeskrivelse	Ansvarlig	Kommentarer
Seminar for ansatte og ledere ifm kompetanseheving i mangfold, likestilling og inkludering på arbeidsplassen.	Fakultetsdirektør HR rådgiver	En gang i året. Det må settes av midler til dette.
Innføre tema om varsling, diskriminering, trakassering i nyansatte seminar	HR rådgiver/HMS rådgiver	Nyansatte seminar gjennomføres 2-4 ganger i året
Fakultetet skal lage en «code of conduct» som beskriver grunnleggende prinsipper for hvordan vi skal behandle hverandre. Denne skal sendes til nye ansatte.	Fakultetsdirektør HR rådgiver	
Kontinuerlig arbeide for å gjør universitetets lokaler mer universelt utformet	Fakultetsdirektør/HMS rådgiver	
Fakultetet skal ivareta og tilrettelegge, og, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at ansatte skal kunne beholde eller få et passende arbeid, hvis en ansatt har fått redusert arbeidsevne som følge av helsemessige årsaker.	Fakultetsdirektør og instituttledere	

