

# HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD FOR STUDENTER OG ANSATTE

## - UIS 2022-2025

### INNLEDNING

**Strategi 2030** for Universitetet i Stavanger løfter frem at universitetets verdier «uavhengig, involverende og skapende» skal bidra til at vi når visjonen og målene våre som universitet. Her slås det fast: «Respekt for at vi alle er ulike og har ulik bakgrunn gir vilkår for sosial og faglig deltagelse. Universell utforming skal prege studiene våre og det fysiske og digitale læringsmiljøet. I læringsmiljøet vårt ser vi på mangfold som en ressurs».

**Handlingsplanen** skal medvirke til at UiS når målene i strategien, sikre at kravene i §1 og Aktivitets- og redegjørelsesplikten § 24 og § 26 i Lov om likestilling og forbud om diskriminering oppfylles og bidra til at UiS møter fremtiden som en institusjon bygget på en mangfoldig akademisk kultur. Planen er i samsvar med **Gender Equality Plan (GEP) i Horizon Europe**, som innebærer at planen skal være offentlig tilgjengelig, og det skal settes av ressurser til likestillingsarbeid. Planen er også i tråd med krav fra Forskningsrådet.

**Universitetet i Stavanger** har om lag 12 000 studenter og 2 000 ansatte, hvorav omtrent 10 prosent har internasjonal bakgrunn. Blant de fast ansatte, er kjønnsfordelingen 45/55, med en liten overvekt av kvinnelige ansatte. På fakultetsnivå er det derimot store variasjoner, både når det gjelder kjønnsbalanse og mangfold. Handlingsplanen etterstreber utjevning av disse forskjellene.

Kunnskapsdepartementet har oppnevnt en egen komité som skal gi anbefalinger om tiltak som kan bidra til integrering av arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold ved universitet og andre forskningsinstitusjoner i Norge; **Komité for kjønnsbalanse og mangfold (Kif)**.

Kjønnsbalanse og etnisk mangfold er særlig prioriterte områder for Kif. I tråd med dette vil UiS arbeide for en bedre kjønnsbalanse blant ansatte ved fakulteter og i studieprogrammer med markant skjev kjønnsfordeling. Kif har også særlig fokus på trakassering, og da spesielt seksuell trakassering, da det via en kartlegging i 2019<sup>[1]</sup> ble avdekket at dette er et område som krever oppmerksomhet. UiS har nulltoleranse for mobbing, trakassering og seksuell trakassering.

Alle ansatte og studenter skal oppleve at UiS er et godt og trygt sted å jobbe og studere. **Norsk Studentorganisasjon (NSO)** er tydelige på at alle som er faglig kvalifisert skal ha lik tilgang til høyere utdanning, uavhengig av etnisitet, språk, religiøsitet, livssyn, kjønn, seksuell orientering, identitet, funksjonsnivå sosial og sosioøkonomisk bakgrunn. UiS skal arbeide for å realisere målsetningene til NSO. Disse er i samsvar med UiS' strategi om å se mangfold som en ressurs – et mangfold som er nødvendig for å ivareta visjonen om å ha en innovativ og

internasjonal profil, samt å være en drivkraft i kunnskapsutvikling og endringsprosesser i samfunnet.

[\[1\] Nasjonal rapport «Mobbing og trakassering i Universitets- og høyskolesektoren, 2019](#)

## MÅLSETNINGER OG TILTAK

Målsetningene for arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold på UiS er å skape et trygt arbeids- og læringsmiljø for alle, hvor vi har nulltoleranse for diskriminering på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering eller kjønnsidentitet. Ingen skal utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet. Alle studenter og ansatte skal kjenne til UiS sine etiske retningslinjer for veiledere/ansatte og tiltaksplan. Ansatte ved UiS skal ha lik lønnplassering uavhengig av hvilken nasjonalitet den ansatte har.

For å realisere disse målsetningene, er det viktig at vi tenker helhetlig, at forebygging og tiltak implementeres i alle ledd av organisasjonen og blir en del av hverdagen vår. Hver og en av oss har et medansvar i det å sørge et godt lærings- og arbeidsmiljø. Konkrete tiltak er skissert opp i tabellen under, sammen med ansvars plassering. Tiltakene er strukturert under følgende punkter:

- Organisasjon og ledelse
- Rekruttering og nyansatte
- Seksuell trakassering
- Kjønnbalanse og mangfold i forskning og utdanning
- Mangfold og inkludering av studenter og ansatte

Organisasjon og ledelse	Ansvar	Gjennomføring	Gjelder
Opprette en rolle som mangfoldsrådgiver i løpet av perioden 2022-2025	Universitetsledelsen	HR-avdelingen	Ansatte/studenter
Opprette utvalg for likestilling, mangfold og inkludering med bred representasjon	Universitetsledelsen	HR-avdelingen, fakultetene	Ansatte
Sørge for at mangfolds- og likestillingstematikk skal inngå i lederforum og i lederopplæring	Universitetsledelsen	HR-avdeling	Ansatte
Sørge for at mangfolds- og likestillingstematikk skal inngå i HMS-opplæringen	HR-direktør	HR-avdeling	Ansatte
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utarbeide rapport for mangfolds- og likestillingsarbeidet</li> <li>• Rapport for likestilling- og mangfold behandles årlig i sentralt hovedavtaleutvalg og Universitetsstyret (etter nasjonale- og EU krav)</li> </ul>	HR-direktør	HR-avdeling	Studenter/ansatte

<ul style="list-style-type: none"> <li>Kartlegge dagens praksis for rekruttering og sammensetning av styrer, råd og utvalg for å sikre mangfold i representasjonen</li> <li>Oppdatere mandater der dette er nødvendig</li> </ul>	HR-direktør	HR-avdeling	Studenter/ ansatte
Inkludere spørsmål knyttet til mangfold, inkludering og likestilling i medarbeiderundersøkelsene minst annet hvert år	HR-direktør	HR-avdelingen	Ansatte
Revidere mal for medarbeidersamtaler for å inkludere temaene mangfold, inkludering og likestilling	HR-direktør	HR-avdelingen	Ansatte

Rekruttering og internasjonalisering	Ansvar	Gjennomføring	Gjelder
Etterspørre mangfolds- og likestillingskompetanse ved rekruttering til lederstillinger	HR-direktør	HR-avdeling	Ansatte
Fortsette praksisen med stillingsutlysninger der mangfold blir særskilt omtalt	HR-direktør	HR-avdeling	Ansatte
Sørge for lett tilgjengelig informasjon om UiS sine inkluderings og mangfoldsmål slik at dette blir ivaretatt av innstillings- og ansettelsesmyndighet	HR-direktør	HR-avdeling	Ansatte
Ordningen med likestillingsrepresentanter i ansettelsesråd videreføres	HR-direktør	HR-avdeling	Ansatte
Det forventes at alle faste ansatte lærer seg norsk på minimum B2-nivå innen tre år etter ansettelse. Tid til gratis språkkurs må inngå i arbeidsplanene	HR-direktør	Nærmeste leder	Ansatte
Integrere kulturforståelse i opplæring av nyansatte og ledere	HR-direktør	HR-avdeling	Ansatte
<ul style="list-style-type: none"> <li>Utvikle et eget UiS-program for internasjonale ansatte og deres familiemedlemmer</li> <li>Videreføresamarbeidet med Næringsforeningens "Relocation program" inntil eget program er operativt</li> </ul>	HR-direktør	HR-avdeling, EMC,	Ansatte
Sørge for individuell tilrettelegging for ansatte der universell utforming (fysisk og digital) ikke er tilstrekkelig. Målet er at hele campus skal være tilgjengelig for alle	Nærmeste leder	Bedriftshelsetjenesten	Ansatte
Inngå i statens traineeprogram og samarbeid med NAV om inkludering av personer med redusert funksjonsevne eller som i en periode har vært utenfor arbeidslivet	HR-direktør	HR-avdeling	Ansatte
Sentral/viktiginformasjon skal være tilgjengelig på både norsk og engelsk	Alle ledere	AKS, alle fakultet og seksjoner	Studenter/ ansatte

Trakassering	Ansvar	Gjennomføring	Gjelder
Synliggjøre varslingskanalene for ansatte og studenter ved UiS og opplyse om deres rettigheter og plikter	HR-direktør og Utdanningsdirektør	AKS, Utdanningsavdeling, institutt, nærmeste leder	Studenter/ ansatte
Ha dialog med StOr for å forebygge seksuell trakassering under Fadderuka og andre studentarrangement	Utdanningsdirektør	Utdanningsavdeling, StOr	Studenter
Sørge for god opplæring av ledere, verneombud og tillitsvalgte om seksuell trakassering og håndtering av situasjoner og varsler, for eksempel i HMS-opplæringen	HR-direktør	HR-avdeling	Ansatte

Likestilling og mangfold i forskning og utdanning	Ansvar	Gjennomføring	Gjelder
Videreføre «Kvinner til topps» (og synliggjøre som likestillingstiltak i budsjettet)	Universitetsledelsen	HR-avdeling	Ansatte
Inkludere etiske retningslinjer, samt refleksjon om maktrelasjoner og makt-asymmetri i veiledningsforholdet i opplæring av undervisning og veiledningspersonell	HR-direktør og Utdanningsdirektør	Nærmeste leder, Forskningsavdeling	Ansatte
Tilrettelegge for leder- og karriereutvikling av underrepresenterte kjønn og/eller grupper	HR-direktør	Nærmeste leder	Ansatte
Videreføre og styrket livsfasepolitikk som legger til rette for god balanse mellom jobb og familie	HR-direktør	Alle avdelinger	Ansatte
Etterstrebe mer kjønnsbalanse i studieprogrammene som er kjønnsdominert. (For eksempel Lærerutdanningene, Helseutdanningene, STEM-fagene)	Dekaner	Fakultetene, Utdanningsavdeling	Studenter
Styrke og synliggjøre kjønn- og mangfoldsperspektiver i forskning og særlig i forhold til undervisning	Dekaner	Fakultetene	Studenter/ansatte
Tilstrebe mangfold, variasjon og kjønnsbalanse i alle ledergrupper	HR-direktør	Alle ledere	Ansatte
Tilstrebe kjønnsbalanse og mangfold blant foredragsholdere ved størrekonferanser	Dekaner	Alle ledere	Ansatte
Synliggjøre UiS sitt likestilling- og mangfoldsarbeid både på intranett og UiS.no	HR-direktør	Mangfoldsrådgiver	Ansatte og studenter

Mangfold og inkludering av studenter og ansatte	Ansvar	Gjennomføring	Gjelder
Sørge for at lærerutdanningen, sosialfaglige utdanninger, lederutdanninger, helseutdanninger og andre utdanninger av relevans, tilfører studentene kunnskap og forståelse for LHBTIQ personers- og andre minoriteters rettigheter	Dekaner og Utdanningsdirektør	Fakultetene	Ansatte og studenter
Sørge for et mer kjønnsnøytralt språk i tekster og dokumenter	HR-direktør, Kommunikasjonsdirektør, Utdanningsdirektør, dekaner	Sentralkommunikasjon og fakultetene	Ansatte og studenter
Fokus på og synliggjøring av mental helse tematikk blant studenter/ansatte. Markere verdensdagen for psykisk helse den 10. oktober	Direktør for organisasjon og infrastruktur	Studentombud, SiS StOr, Studentprest	Studenter/ansatte
Kartlegge behov for ny handlingsplan med konkrete tiltak for universell utforming. Jf. Krav om handlingsplan fra dep	Direktør for organisasjon og infrastruktur		Studenter/ansatte
Invitere innkommende utvekslingsstudenter til informasjonsmøter på fakultetene og biblioteket	Fakultetsdirektørene og biblioteks direktøren	Fakultetet, biblioteket	Studenter
Videreføre tilbud om norskkurs for alle internasjonale studenter	EVU og UH	EVU og UH	Studenter
Markering av og flagging under Pride, deltagelse i paraden, seminar på campus med relevant tematikk	HR-direktør	StOr, AKS, mangfoldsrådgiver	Studenter/ansatte
Markere 17. mai, samenes nasjonaldag 6. februar og Kvenfolkets dag 16.mars	HR-direktør	StOr, mangfoldsrådgiver, Utdanningsavdeling, AKS	Studenter/ansatte
Videreføre og utvide markering av kvinnetdagen 8.mars	HR-direktør	StOr, mangfoldsrådgiver, Utdanningsavdeling, AKS	Studenter/ansatte
Innføre årlig Mangfoldsmåned, jfr IT sikkerhetsmåned	HR-direktør	HR-avdeling/ mangfoldsrådgiver/ AKS	Studenter/ansatte

---

## LOKALE RETNINGSLINJER OG PROSEDYRER

- [Etiske retningslinjer for veiledere/ansatte ved UiS](#)
- [Fakultet for utøvende kunstfag har vedtatt egne etiske retningslinjer for undervisning og veiledning.](#)
- [Tiltaksplan for uønsket seksuell oppmerksomhet](#)
- [HMS prosedyre for uønsket seksuell oppmerksomhet](#)
- [Prosedyre for behandling av varsel om saker gjennom «si fra»](#)
- [Mobbing og trakassering - ansatte](#)

---

## AKTUELLE NASJONALE LOVER OG RETNINGSLINJER

- Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)
- Aktivitets- og redegjørelsesplikten (Likestillings-og diskrimineringsloven)- utvidet aktivitetsplikt fra 1.januar 2020.
- Tildelingsbrev fra KD til UH-institusjonene
- <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/etiske-retningslinjer-for-statstjenesten/id88164/?ch=1>
- Lov om likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- Lov om universiteter og høyskoler (UH-loven)

---

## INTERNASJONALE FØRINGER

- [Charter of Fundamental Rights of the European Union, 2010/C 83/02 Article 20-23,](#)
- [Gender Equality Strategy \(EU\)](#)
- [UiS er «Charter and Code-sertifisert».](#) Det betyr at institusjonen tilfredsstiller kriteriene for å bruke EU-kommisjonens HR Excellence in Research-logo. Sertifiseringen forplikter UiS til å legge til rette og fremme internasjonal mobilitet til og fra UiS, samt å sette arbeidet for økt kjønnsbalanse, inkludering og mangfold på agendaen.
- [Erasmus Charter for Higher Education \(ECHE\)](#) er et kvalitetsrammeverk for aktivitetene innenfor Erasmus+-programmet. Charteret inneholder en rekke prinsipper som UiS forplikter seg til å overholde og en rekke spesifikke forpliktelser vi har ovenfor deltakere før, under og etter et mobilitetsopphold, samt deltakelse i samarbeidsprosjekter.

Handlingsplan for likestilling og mangfold for studenter og ansatte ved UiS 2022-2024  
er drøftet og godkjent av:

*Styret ved universitetet i Stavanger*  
*Sentralt Hovedavtaleutvalg*  
*Arbeidsmiljøutvalget*  
*Rektor Klaus Mohn*

Ullandhaug, desember 2021