

# Handlingsplan

Likestilling, inkludering  
og mangfold

## Innhold

<b>Kjønnsbalanse.....</b>	<b>6</b>
Ansatte.....	6
Studenter.....	12
<b>Mangfold og inkludering .....</b>	<b>14</b>
Kulturelt, språklig og etnisk mangfold .....	15
Personer med nedsatt funksjonsevne .....	16
og hull i CV .....	16
Seksuell orientering, kjønnsidentitet .....	18
og kjønnsuttrykk.....	18
<b>Uønsket seksuell oppmerksomhet .....</b>	<b>20</b>
<b>og seksuell trakassering .....</b>	<b>20</b>
<b>Universitetets Likestillings- .....</b>	<b>26</b>
<b>og inkluderingsutvalg .....</b>	<b>26</b>

## Innledning

UiA har i overkant av 13 000 studenter og 1 600 ansatte, og er blant de største institusjonene på Sørlandet. UiA sin visjon er "samskaping for fremtidens kunnskap." Vi skal skape og tilgjengeliggjøre kunnskap og bidra til nyskaping. I UiA sin strategi fremkommer det også at vår akademiske kultur skal være mangfoldig, og at vårt kunnskapsfellesskap kjennetegnes av likeverd og fellesskap. I tillegg skal vi bidra til å oppnå FN sine bærekraftsmål om blant annet likestilling mellom kjønnene og mindre ulikhet.

Det mangfold som studenter og ansatte ved UiA representerer, er til berikelse både for institusjonen og for landsdelen. For å oppnå god utnyttelse av de menneskelige ressursene og for å nå målene i strategien, er det viktig at studenter og ansatte er trygge, og opplever seg likestilt og inkludert. UiA har nulltoleranse for diskriminering, mobbing, trakassering og rasisme.

I henhold til lovgivningen plikter også universitetet å arbeide systematisk for at den enkelte student og ansatte ikke diskrimineres på bakgrunn av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, kultur, kjønnsidentitet, seksuell orientering eller annet. I tillegg har arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, samt Studentorganisasjonen i Agder føringer om å arbeide for likestilling og å hindre diskriminering.

For å sikre at mangfoldet og den enkelte ansatte og student ivaretas på en god måte, vedtok universitetsstyret den 15. september 2020 sin fjerde handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering.

Handlingsplanen beskriver mål og tiltak som skal styrke likestilling, mangfold og inkludering ved UiA, og gjelder for tidsrommet 2021-2024. Handlingsplanen bygger på arbeidet fra de tidligere planperiodene. Under hvert prioritert område er nåværende tilstand kort beskrevet. Igangsatte og gjennomførte tiltak, samt oppnådde resultater, skal rapporteres til universitetsstyret og departementet årlig.

En forutsetning for å lykkes i dette arbeidet er at ledere, studenter og ansatte bidrar til målrettet arbeid for likestilling, mangfold og inkludering ved UiA hver eneste dag.

## Følgende områder er prioritert i handlingsplanen for likestilling, inkludering og mangfold ved UiA 2021-2024:

### Kjønnsbalanse

Det er gjort store fremskritt på enkelte områder når det gjelder likestilling mellom menn og kvinner i forrige handlingsplanperiode. Blant annet ser vi at andelen kvinnelige professorer har økt fra 22 prosent i 2016 til 28,7 prosent i 2019. Til tross for dette er det fortsatt langt igjen til vi når balanse i professorstillinger. Det samme gjelder for god kjønnsbalanse i våre enheter og på våre studier ved UiA. Det vil derfor være viktig å jobbe videre med dette i denne strategiperioden.

### Mangfold

Mangfold er sammensetningen av forskjeller. Forskjellene omfatter mangfold i, og mellom mennesker som alder, kjønn, funksjonsgrad, etnisitet, livssyn, kulturell bakgrunn, klasse, kjønnsidentitet, seksuell orientering, og forskjeller i utdanning, erfaring, kompetanse, interesser og familiesituasjon.

For å sikre likebehandling og inkludering er det viktig at underrepresenterte grupper blir representert i lederstillinger og at mangfoldet gjenspeiles i pensum og faglig innhold i utdanningene. For å utjevne forskjeller på lengre sikt, bør universitetet tilby rollemodeller som studentene kan identifisere seg med.

Arbeidet med mangfold vil i denne strategiperioden være konsentrert på kultur, språk, etnisitet, personer med redusert funksjonsevne, personer med forskjellig seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Bakgrunnen for denne prioriteringen er UiA sin strategiske satsing på internasjonalisering, regjeringens føringer på inkluderingsdugnaden, samt at UiA er bevilget statlige midler til å opprette en egen kompetanseenhet på kjønn- og seksualitetsmangfold.

- **Kulturelt, språklig og etnisk mangfold**

Økt internasjonalisering og språklig- og etnisk mangfold gir UiA nye muligheter. For å få ut potensialet i slikt mangfold forutsettes det at vi ivaratar nye oppgaver knyttet til språk, kulturforståelse, og forståelse av spillereglene i det norske arbeidslivet. Tiltakene i planen tar sikte på å støtte dette arbeidet.

- **Personer med redusert funksjonsevne og hull i CV-en**

Regjeringen viser til at en for stor del av de som er i arbeidsfør alder er utenfor arbeidslivet. Høy deltakelse i arbeidslivet er viktig for verdiskapingen i samfunnet. I inkluderingsdugnaden har regjeringen satt et mål om at 5 prosent av alle nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. Disse målgruppene vil i tillegg kunne gi oss en merverdi i form av økt innsikt, kunnskap om hvordan samfunnet på en best mulig måte inkluderer gruppene i arbeidslivet.

Universell utforming er viktig for å legge til rette for at så mange som mulig, uavhengig av funksjonsevne, kan benytte seg av studietilbudet og yrkesmulighetene ved UiA. På denne måten kan vi sikre mangfoldet i organisasjonen. Tilretteleggingskontoret for studenter med funksjonsnedsettelse (TSF) utarbeidet høsten 2020 en tiltaksplan som ivaretar studentene. Tiltak rettet mot studenter vil derfor være begrenset i denne handlingsplanen.

- **Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk:**

UiA er bevilget statlige midler for å opprette en egen kompetanseenhet for kjønn- og seksualitetsmangfold. Dette er et viktig arbeid ettersom nasjonale undersøkelser viser at landsdelen har særskilte utfordringer knyttet til disse gruppene. Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk vil derfor være viktige tema i denne planperioden.

### Seksuell trakassering

I de siste årene har vi fått mer konkret kunnskap om seksuell trakassering i academia. Dette har bakgrunn i den forskningen og de kartleggingene som er gjennomført. Kunnskapen har synliggjort at dette fremdeles er et utstrakt problem som vi må ta på alvor. Universitetet i Agder følger dette opp med flere og tydelige tiltak.

#### Målperiode

Alle mål skal være gjennomført innen 2024

# 1. Kjønnsbalanse

## Ansatte

### Kjønnsbalanse

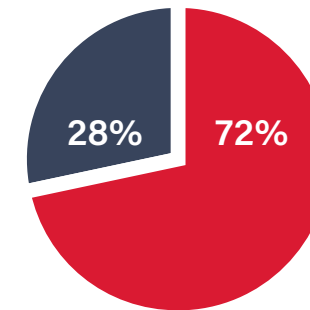
Ved UiA er det ansatt 53,6 prosent kvinner og 46,4 prosent menn. Kjønnssammensetningen varierer mellom fakultetene, og også mellom de ulike instituttene. Blant **vitenskapelig** ansatte er det flere menn enn kvinner. Det er samlet sett kjønnsbalanse i både administrative og vitenskapelige lederstillinger på UiA. I **administrative** stillinger er det en overvekt av kvinner ved UiA. Det er store variasjoner fra avdeling til avdeling.

Per 1. oktober 2019 er det 27,9 prosent kvinner i **akademiske toppstillinger** (professorater/dosentstillinger i årsverk). Dette utgjør en økning fra 22 prosent i 2016. Målsetningen var på 35 prosent. Økningen skyldes blant annet Balanseprosjektet som tok sikte på å øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger. På 10 av 22 institutt er det færre enn 20 prosent av professorårsverkene som er kvinner. Målsettingen innen 2020 var at alle institutt skulle ha minst 30 prosent vitenskapelig ansatte av hvert kjønn. Målet ble oppfylt på 15 av 22 institutt.

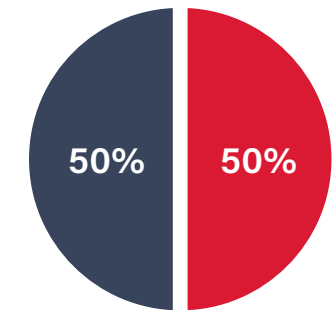
Både kvinner og menn er representert i så godt som alle forskningsgruppene, og det har vært søknader fra både kvinner og menn til så godt som alle vitenskapelige stillinger ved UiA.

## Virksomhetsnivå

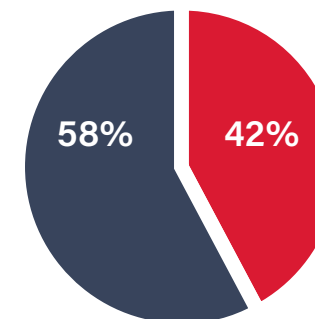
Administrative stillinger



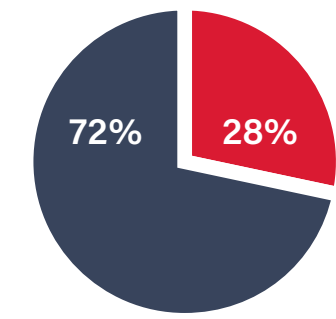
Administrative lederstillinger



Vitenskapelige stillinger



Akademiske toppstillinger



På virksomhetsnivå er tallene for kjønnsfordeling relativt balansert. I kommende periode må det jobbes spesielt på enhetsnivå da det i mange enheter fremdeles er stor kjønnsbalanse.

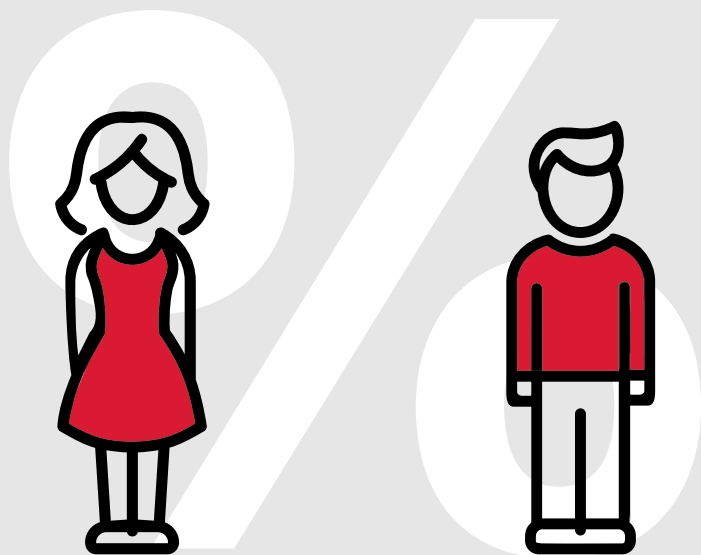
**Mål 1**

Fakultetene, insittuttene og alle administrative enheter har en balansert kjønnsfordeling (40/60).

Enheter med færre enn 20 prosent av enten kvinner eller menn, setter selv måltall for perioden.

Det er minst 40 prosent av både menn og kvinner blant professorer/dosenter ved UiA.

Forskergruppene skal tilstrebe kjønnsbalanse.

**Tiltak**

1. Ved enheter med stor kjønnsubalanse skal det utarbeides en kunnskapsbasert plan for hvordan de skal få rekruttert inn det underrepresenterte kjønn. Utgangspunkt for planen er enhetens nå-situasjon og forventet målsetning i handlingsplanen.  
**Ansvar:** Fakultetsdirektør, avdelingsdirektør, med bistand fra personal- og organisasjonsavdelingen og Senter for likestilling.
2. I utlysningstekster skal det bevisst brukes språk, bilder og beskrivelser som appellerer til det underrepresenterte kjønn for å få opp søkermassen og øke sannsynligheten for å få flere kjønn i søkermassen.  
**Ansvar:** Ansvarlig leder, personalrådgiver, fakultetsstyret, ansettelsesråd og ansettelsesutvalg.
3. UiA skal i løpet av handlingsplanperioden bli likestillingssertifisert.  
**Ansvar:** Personal- og organisasjonsavdelingen i samarbeid med fylkeskommunen.
4. Det skal utarbeides informasjon om UiA sine retningslinjer om likestilling og mangfold til bruk i rekrutteringsarbeidet. Retningslinjene skal benyttes av bedømmelseskomiteer og ansettelsesutvalg.  
**Ansvar:** Personal- og organisasjonsavdelingen.

**For vitenskapelige stillinger**

5. Ansatte med doktorgrad og påfølgende fem års praksis, skal tilbys forhåndsvurdering av sin vitenskapelige kompetanse med tanke på professoropprykk.  
**Ansvar:** Instituttleder, fakultetsdirektør og personal- og organisasjonsavdelingen.
6. Årlig lyses det ut individuelle frikjøpsstipend for kvinner for å legge til rette for opprykk for førsteamanuensiser og førstelektorer til professor/dosent.  
**Ansvar:** Personal- og organisasjonsavdelingen, Forskningsadministrativ avdeling, fakultet.
7. Det skal tilbys kompetanseutviklings- og kvalifiseringstiltak for å kvalifisere ansatte til førstestillinger. Det underrepresenterte kjønn skal oppfordres til å benytte seg av disse og vil prioriteres ved stor etterspørsel.  
**Ansvar:** Personal- og organisasjonsavdelingen, instituttleder og dekan.
8. Ved institutter med stor kjønnsubalanse skal det bevisst foretas talentspeiding av studenter av det underrepresenterte kjønn på master, for rekruttering til ph.d.-programmene.  
**Ansvar:** Instituttleder, dekan, fakultetsdirektør,
9. Det kan brukes lete- og finnekomite ved ansettelser i vitenskapelige stillinger når det underrepresenterte kjønn utgjør under 20 prosent av ansatte ved instituttet.  
**Ansvar:** Instituttleder.

## Lønn

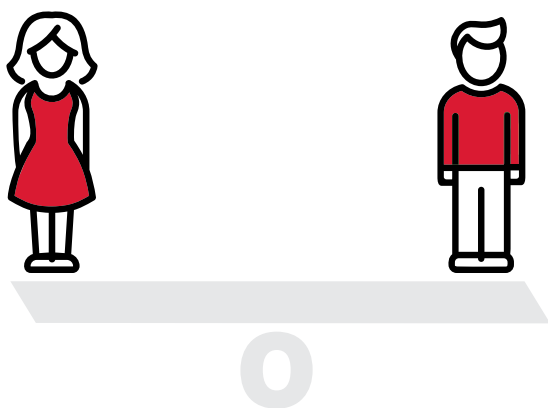
Pr 1. oktober 2019 tjente kvinnelige ansatte ved UiA i gjennomsnitt 92,5 prosent av det menn tjener. Forskjellen har blitt mindre det siste året. I administrative stillinger tjente kvinner 94,2 prosent av det menn tjener. Det er en svak forbedring fra året før. I vitenskapelige stillinger tjener kvinner 93,8 prosent av det menn tjener. Differansen har økt noe fra året før. Årsakene til disse forskjellene er sammensatte, og ulikhetene er ikke nødvendigvis grunnet i kjønn. Det vil for eksempel kunne være forskjeller i stillingskategorier, grad av ansvar i stillingene, samt i hvilken grad stillingene er konkurranseutsatte.

### Mål 2

UiA skal praktisere lik lønn for likt arbeid.

### Tiltak

1. Overvåke og rapportere for å sikre at UiAs lønnspolitikk tar hensyn til kjønn og mangfold, og gjenspeiler at UiA har lik lønn for likt arbeid.  
**Ansvar:** Universitetsstyret, personal- og organisasjonsavdelingen og tillitsvalgte.
2. Utdanning og praksis skal vektlegges likt for kvinner og menn i lønnsforhandlinger. Kvinner og menn skal ha samme lønnsmessig vurdering og det skal legges vekt på lik lønn ved nytilsetninger.  
**Ansvar:** Fakultetsdirektør, avdelingsdirektør, tillitsvalgte, personal- og organisasjonsavdelingen.



## Ledelse

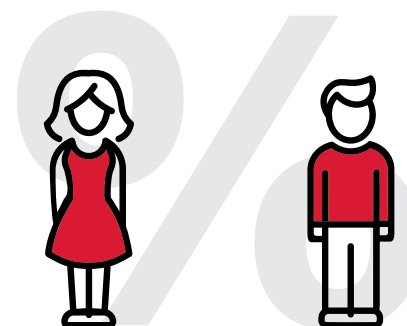
UiA har god kjønnsbalanse blant lederne på virksomhetsnivå. Det er også god balanse i dekangruppen og instituttlederne på virksomhetsnivå. Administrativ ledergruppe har per 15. september 2020 6 kvinnelige og 5 mannlige avdelingsledere. I fakultetstyrene er kvinner og menn likt representert, i universitetsstyret er kvinner overrepresentert. I fakultetenes ledergrupper er det fremdeles skjevheter i kjønnsbalansen på enkelte fakulteter.

### Mål 3

UiA har minst 40 prosent av både menn og kvinner i alle ledergrupper, inkludert fakultetsnivå.

### Tiltak

1. Det skal jobbes aktivt for at både kvinner og menn er representert i søkermassen ved ansettelse av ledere og mellomledere.  
**Ansvar:** Personal- og organisasjonsavdelingen, fakultetsdirektør, avdelingsdirektør, personalrådgivere, ansettelsesutvalg/ansettelsesråd.
2. Enheter der et kjønn er underrepresentert, oppfordrer kvalifiserte kandidater av det underrepresenterte kjønn til å søke lederstillinger.  
**Ansvar:** Enhetsleder.
3. Ved rekruttering til lederstillinger skal det legges vekt på likestillings- og mangfoldskompetanse.  
**Ansvar:** Fakultetsdirektør og personal- og organisasjonsavdelingen.

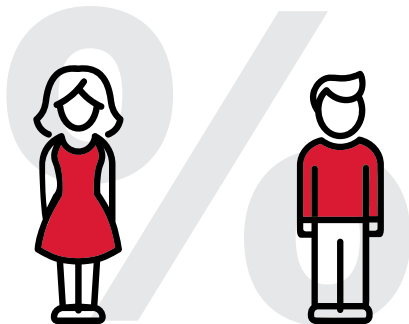


## Studenter

Til tross for fokus på kjønnsfordelingen i studieprogrammene i forrige handlingsplanperiode er det fortsatt mange studieprogram som er preget av tradisjonelle kjønnsvalg. Helsefagene er for eksempel fortsatt dominert av kvinnelige studenter, og ingeniørfagene av mannlige studenter.

Det er satt i gang tiltak når det gjelder rekrutteringen til studieprogram med skjev kjønnsfordeling. Ved opptaket i 2019 ble det innført tilleggspoeng for menn som søkte sykepleiestudiet. Antall mannlige studenter på sykepleiestudiet økte med 3 prosent fra 152 studenter i 2018 til 174 studenter i 2019.

Fortsatt har 18 studieprogram færre enn 25 prosent kvinner, og 40 studieprogram har færre enn 25 prosent menn.



### Mål 4

Alle studieprogram har minst 30 prosent kvinnelige og mannlige studenter. Både kvinner og menn er representert i styrer, råd og utvalg.

### Tiltak

1. Gradsgivende studieprogram, og årsstudier med færre enn 25 prosent av det underrepresenterte kjønn skal prioriteres og iverksette ekstraordinære rekrutteringstiltak. Tiltakene skal innrapporteres i kvalitetssystemet.

#### Mulige ekstraordinære tiltak:

- Ekstra markedsføringskampanjer rettet mot det underrepresenterte kjønn, bevisst bruk av rollemodeller i intervjuer, representasjoner og kampanjer.
- Benytte videoer og bilder fra databasen "inkluderende og mangfoldige bilder".
- Revidere studiebeskrivelser (tittel på studiet, studietekster, markedsføringstekster).
- Gjennomgå nasjonale og internasjonale samarbeidsprosjekter om rekruttering for å spille på andre i sektoren som jobber med tilsvarende prosjekter.

**Ansvar:** Fakultetsdirektører, avdelingsdirektør ved Avdeling for lærerutdanning studieadministrative medarbeidere ved fakultetene, kommunikasjonsavdelingen.

2. I samarbeid med eksterne aktører utvikle et opplæringsopplegg i faget «Utdanningsvalg» som kan leveres til ungdomsskoler i regionen. Målet for opplæringen er å kunne drøfte kjønnsutradisjonelle fag- og yrkesvalg.

**Ansvar:** Fakultetsdirektører, avdelingsdirektør ved Avdeling for lærerutdanning, kommunikasjonsavdelingen

3. Studenter på studieprogram der det er under fem studenter av det underrepresenterte kjønn, skal følges opp for å motivere til å fullføre studieløpet, og innhente informasjon som kan benyttes til videre rekruttering av underrepresenterte kjønn.

**Ansvar:** Instituttleder og studieleder.

4. Studenter av begge kjønn skal velges til ulike styrer og råd slik at representasjonen blir mangfoldig.

**Ansvar:** Ansvarlige for respektive styrer og råd, Studentparlamentet, Studentorganisasjonen i Agder.



## 2. Mangfold og inkludering

Som nevnt i innledningen vil arbeidet med mangfold i denne strategiperioden konsentrere seg spesielt om kultur, språk, etnisitet, personer med redusert funksjonsevne, personer med annen seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Mål og tiltak skal sikre at vi får utnyttet potensialet i det mangfoldet vi består av.

### Ansatte

#### Mål 5

UiA skal være en åpen, mangfoldig arbeidsplass der ansatte med ulik opprinnelse, bakgrunn eller funksjonsevne har en opplevelse av at de hører til, er en betydningsfull person i felleskapet og har mulighet til medvirkning på arbeidsplassen.

#### Tiltak

1. Utvalgte ledere ved UiA skal gjennomgå en reell kompetanseheving om mangfoldsledelse.  
**Ansvar:** Senter for likestilling, personal- og organisasjonsavdelingen, utvalgte ledere.
2. Dersom enheten har ansatte som ikke behersker norsk, skal viktig informasjon være tilgjengelig på både norsk og engelsk.  
**Ansvar:** Enhetsleder.
3. Dialog og møteplasser skal gjennomføres på en slik måte at det fremmer inkludering, samhold og trivsel.  
**Ansvar:** Ansvarlig leder og ansatte.
4. Alle ansatte ved UiA skal tilbys en buddy/fadder i løpet av første arbeidsuke.  
**Ansvar:** Avdelingsdirektør, fakultetsdirektør, instituttleder og personal- og organisasjonsavdelingen.
5. UiA skal sikre at mangfold blir ivaretatt i sin interne og eksterne kommunikasjon. Bilder fra databasen "inkluderende og mangfoldige bilder" skal aktivt brukes slik at mangfoldet gjenspeiles i våre bilder.  
**Ansvar:** Kommunikasjonsavdelingen, fakultetsdirektør.

#### Kulturelt, språklig og etnisk mangfold

I forrige strategiperiode var Global mindset et sentralt satsingsområde. Som resultat av dette er det etniske og kulturelle mangfoldet ved UiA styrket ved at både antall studenter og ansatte med bakgrunn fra andre land enn Norge har økt de fire siste årene.

	2016	2020*
<b>Ansatte totalt</b>	1192	1636
<b>Ikke-norske</b>	9% (106)	18% (294)
<b>Nasjonaliteter</b>	40	61







6. Det forventes at alle faste ansatte lærer seg norsk innen tre år etter ansettelse. Faste ansatte med annet morsmål enn norsk, svensk eller dansk, skal tilbys norskopplæring i form av digitale/analoge kurs.  
**Ansvar:** UiA PULS ansatte.
7. Alle ansatte med annet morsmål enn norsk skal ha en progresjon i sin norskopplæring og det skal settes inn tiltak dersom progresjon ikke er tilstrekkelig.  
**Ansvar:** Enhetsleder.
8. UiA skal tilby kurs i kulturforståelse til alle ansatte og ledere. Fokus skal være å jobbe i et flerkulturelle miljø.  
**Ansvar:** Personal- og organisasjonsavdelingen.
9. Begge campus skal ha en aktiv "Global Lounge" som samlingspunkt i internasjonaliseringsarbeidet for både studenter, ansatte og gjester.  
**Ansvar:** Personal- og organisasjonsavdelingen, internasjonalt kontor, forskningsadministrativ avdeling og STA.
10. UiA skal tilby kurs for å gi internasjonalt ansatte innføring i hovedprinsippene for medvirkning i norsk arbeidsliv.  
**Ansvar:** Personal- og organisasjonsavdelingen.
11. For å styrke mottak og inkludering av internasjonale ansatte og deres familiemedlemmer skal UiA samarbeide med Business Region Kristiansand.  
**Ansvar:** Universitetsdirektør og personal- og organisasjonsavdelingen.
12. UiA skal kartlegge praksis og organisering når det gjelder fordeling, tilrettelegging og inkludering av personer til styrer, råd og utvalg ved UiA for å sikre mangfold i utvelgelsen.  
**Ansvar:** Personal- og organisasjonsavdelingen.

#### **Personer med nedsatt funksjonsevne og hull i CV**

UiA har en god del studenter med nedsatt funksjonsevne og hull i sin CV. Vi har ingen registrering av antall ansatte med funksjonsnedsettelse. Følgende tiltak iverksettes for å øke rekrutteringen av antall personer fra disse gruppene:

13. UiA skal knytte seg til traineeprogrammet i staten og inngå en samarbeidsavtale med NAV om inkludering av personer med hull i CV eller redusert funksjonsevne.  
**Ansvar:** Personal- og organisasjonsavdelingen.
14. UiA skal i samarbeid med NAV kartlegge hvor i organisasjonen det er størst mulighet for å oppnå inkludering og hva som må gjøres for å få til dette, herunder praksisplasser.  
**Ansvar:** Personal- og organisasjonsavdelingen, enhetsledere.

Se forøvrig «Tilretteleggingskontorets tiltaksplan for tilrettelegging og universell utforming ved UiA 2021-2024»

**Ansvar:** Studieveilingen ved tilretteleggingskontoret for studenter med nedsatt funksjonsevne.

## Studenter

### Mål 6

Studenter ved UiA, uavhengig av opprinnelse, bakgrunn og funksjonsevne, har gode og like faglige utviklingsmuligheter i studiene sine. Det er kultur for systematisk og godt mottak av nye studenter ved UiA.

### Tiltak

1. Studenter som er tatt opp på studieprogram ved UiA som er fra land utenfor Norden, eller som har norsk som andrespråk, skal få tilbud om norskkurs.  
**Ansvar:** Studieavdelingen, pedagogisk utviklings- og læringscenter.
2. For å sikre mangfold i utvelgelse, skal UiA kartlegge praksis og organisering av fordeling, tilrettelegging og inkludering av studenter til styrer, råd og utvalg ved UiA.  
**Ansvar:** Studieavdelingen, Studentorganisasjonen i Agder.
3. Ved semesterstart tar UiA ansvar for mottak av innvekslingsstudenter (utenlandske studenter til norske UH-institusjoner) slik at de blir en integrert del av studentmassen.  
**Ansvar:** Studieavdelingen i samarbeid med Erasmus Student Network og Studentorganisasjonen i Agder..
4. UiA skal øke antall faglige og sosiale arrangementer der deler av opplegget er på engelsk. Dette gjelder særlig ved studiestart.  
**Ansvar:** Studieavdelingen, fakultetene, Erasmus Student Network og Studentorganisasjonen i Agder.

Se for øvrig tiltaksplan for tilrettelegging og universell utforming ved UiA 2021-2024, som er utarbeidet av tilretteleggingskontoret for studenter med nedsatt funksjonsevne.

### Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

I 2019 fikk UiA bevilget statlige midler til å opprette en egen kompetanseenhet på kjønn- og seksualitetsmangfold. Nasjonale undersøkelser viser at holdninger til lesbiske, homofile, bifile, transpersoner, intersexpersoner og skeive/queer (LHBTIQ personer) på Sørlandet slår dårligere ut enn resten av landet. Det er vanskelig å kartlegge samlede utfordringer og muligheter for LHBTIQ-personer fordi gruppen er like mangfoldig som befolkningen for øvrig. Levekårsstudie for «skeive» i Agder viser at en del av denne gruppen lever svært utsatte liv med dårlig psykisk helse og selvmordsfare, mens andre opplever livene sine som gode, med positive fremtidsutsikter. Vi har lite kunnskap om hvordan situasjonen er internt ved UiA.

I forhenværende periode har UiA satt temaet på dagsorden ved blant annet:

- Deltakelse på Skeive Sørlandsdager
- Mangfoldsuke og mangfoldsmarkeringer hvert år på begge campuser.
- Regnbueflagg og -vimpler som viktig symbol på åpenhet og inkludering i og utenfor egen organisasjon.
- Årlige, faglige arrangementer som setter tematikken på dagsordenen regionalt.
- Tematikken om LHBTIQ koblet til hatefulle ytringer og diskriminering blir løftet i UiA-arrangementer.

UiA skal bidra til utvikling og formidling av kunnskap, både internt og eksternt. Tydelige mål og tiltak for å bedre forholdene og mangfoldet er derfor viktig.

### Mål 7

UiA skal være et åpent og mangfoldig universitet, der studenter og ansatte med ulik seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk kjenner seg velkomne. Åpenhet, kunnskap og inkludering av LHBTIQ-personer kjennetegner UiA.

### Tiltak

1. Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk skal jevnlig være tema i universitetets aktiviteter og i formidling internt og eksternt.  
**Ansvar:** Personal- og organisasjonsavdelingen, likestillings- og inkluderingsutvalget og fagmiljøene innenfor aktuelle fakultet.
2. Sørge for at relevante utdanninger (f.eks. lærerutdanningen, folkehelseutdanningene og studieprogrammer som utdanner ledere) tilfører studentene tilstrekkelig kunnskap og forståelse for LHBTIQ-personers levekår og rettigheter.  
**Ansvar:** Senter for likestilling i samarbeid med relevante fagmiljøer, Studentsamskipnaden i Agder .
3. Være synlig med symboler som for eksempel regnbuevimpler og regnbuebannere.  
**Ansvar:** Senter for likestilling, kompetanseenhet for kjønns- og seksualitetsmangfold, personal og organisasjonsavdelingen, driftsavdelingen
4. Kartlegge situasjonen til LHBTIQ-personer internt ved UiA.  
**Ansvar:** Personal- og organisasjonsavdelingen, Senter for likestilling.

### 3. Uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering

#### Ansatte

Universitets- og høskolerådet opprettet en arbeidsgruppe (UHRMOT) som skulle se nærmere på mobbing og trakassering i sektoren. Arbeidsgruppen, som ble ledet av daværende rektor ved UiA, la fram sin rapport høsten 2019. I rapporten anbefales det lederkurs, institusjonelle etiske retningslinjer, opplæring av ansatte, tydelig varslingssystem og saksbehandling, åpenhet og seminarvirksomhet som tiltak mot seksuell trakassering.

Våren 2019 ble det gjennomført en undersøkelse om mobbing og trakassering blant ansatte i sektoren.

Ved UiA var det følgende funn:

- 24 personer oppgir å ha opplevd seksuell trakassering det siste året.
- 2 personer oppgir at de har vært utsatt for seksuelle overgrep.
- 3 personer oppgir at de har vært utsatt for seksuell trakassering, men er usikre på om det de har opplevd skal karakteriseres som seksuelle overgrep.
- Ph.d-kandidater er mer utsatte for trakassering enn andre ansattegrupper.
- 75 prosent oppgir at de kjenner til varslingssystemet «Si ifra», mot 40 prosent i resten av sektoren. Blant ph.d.-kandidater er dette tallet lavere.

#### Mål 8

Alle ansatte og ledere ved UiA er bevisste på effekten av sin makt og hvilket ansvar som ligger i denne.

Alle ansatte utviser seksuell folkeskikk og kjenner til UiAs nulltoleranse for mobbing og trakassering.

Alle ansatte varsler dersom de blir gjort oppmerksom på seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet.

#### Tiltak

1. Det skal gjennomføres lederopplæring, samt kurs for ansatte om seksuell trakassering i akademia med særlig vekt på maktrelasjoner.  
**Ansvar:** Personal- og organisasjonsavdelingen, enhetsledere, Senter for likestilling.
2. Etiske retningslinjer, samt refleksjoner om maktrelasjoner og maktasymmetri i veiledningsforholdet skal inn i opplæring av undervisnings- og veiledningspersonell.  
**Ansvar:** Pedagogisk utviklings- og læringssenter forskningsadministrativ avdeling, personal- og organisasjonsavdelingen,, studieavdelingen, fakultetsdirektør.
3. Eventuelle risikosituasjoner og risikogrupper for enheten skal identifiseres, og tiltak skal iverksettes ved behov.  
**Ansvar:** HMS-leder med evt. bistand fra personal- og organisasjonsavdelingen og Senter for likestilling.
4. For å unngå maktmisbruk, og for å vurdere habilitetsdilemmaer og andre utfordringer, skal ansatte umiddelbart gi beskjed til sin leder dersom de går inn i et forhold til en annen ansatt eller en student.  
**Ansvar:** Alle ansatte, enhetsledere, personal- og organisasjonsavdelingen.
5. Nyansatte skal informeres om UiA sin nulltoleranse for mobbing og trakassering, inkludert seksuell uønsket oppmerksomhet. Det skal arbeides spesielt med å få denne informasjonen ut til ph.d.-kandidater og internasjonale arbeidstakere.  
**Ansvar:** Personal- og organisasjonsavdelingen, enhetsledere.
6. Etiske retningslinjer inngår som en del av avtalen mellom veileder og ph.d.-kandidat og skal informeres om til både veileder og ph.d.-kandidat.  
**Ansvar:** Forskningsadministrativ avdeling, ph.d-programleder.
7. Temaet «Seksuell uønsket oppmerksomhet og trakassering» skal innlemmes i praksisveilederseminar ved obligatorisk praksis for studenter.  
**Ansvar:** Studiekoordinator, Senter for Likestilling, fakultetsdirektører, direktør ved Avdeling for lærerutdanning.

## Studenter

I professor Ingrid Lund sin forskning fra 2016-2018 oppga 1 prosent av studentene at de var seksuelt trakasserte av ansatte, og 8 prosent prosent av sine medstudenter. Det tilsvarer hhv. 3000 og 24 000 studenter på landsbasis. I studentenes helse- og trivselsundersøkelse i 2018 (SHoT) ble seksuell trakassering blant studentene kartlagt for første gang. Følgende resultater fremkom:

- 31 prosent kvinner og 8 prosent menn oppgir at de er seksuelt trakassert.
- Flertallet opplyser at de er seksuelt trakassert av personer utenfor institusjonen.
- Nær 5 prosent av kvinnene og 0,4 prosent av mennene sier de har vært utsatt for voldtekt. (De har ikke oppgitt om det er i studietiden eller i tilknytning til undervisningsinstitusjonen).
- Studenter fra utlandet er ifølge undersøkelsen mer utsatt enn norske studenter.
- På landsbasis oppga 32 prosent at de kjente til gjeldende varslingssystem. Ved UiA oppga 50 prosent at de kjente til varslingssystemet «Si ifra»

### Mål 9

Studenter skal utvise seksuell folkeskikk og vite at UiA har nulltoleranse for uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering.

## Tiltak

1. Det skal arrangeres egen kampanje om seksuell folkeskikk og seksuell uønsket oppmerksomhet og trakassering rettet mot faddere og studenter ved UiA.  
**Ansvar:** Studieavdelingen, Senter for likestilling En valgt komite med ansatte og studenter planlegger kampanjen.
2. Informasjon til nye studenter skal inneholde opplysninger om UiA sine etiske retningslinjer, og informasjon om uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering.  
**Ansvar:** Studieavdelingen og kommunikasjonsavdelingen i samarbeid med Studentorganisasjonen i Agder, tilretteleggingskontoret for studenter med funksjonsnedsettelse og SiA Helse, EVU-koordinator.
3. Studenttillitsvalgte skal gjøres kjent med UiAs saksbehandlingsrutiner i varslingssaker  
**Ansvar:** Studieavdelingen, studentombud.
4. Det skal jobbes systematisk med "tillit til systemet" gjennom opplæring av tillitsvalgte.  
**Ansvar:** Studieavdelingen, avdeling for lærerutdanning, studentombud, Studentorganisasjonen i Agder..
5. Eventuelle risikosituasjoner og risikogrupper ved fakultetet skal identifiseres og tiltak skal iverksettes ved behov.  
**Ansvar:** Fakultetsdirektør med bistand fra personal- og organisasjonsavdelingen og Senter for likestilling.
6. Etiske retningslinjer inngår som en del av avtalen mellom veileder og student, og skal informeres om til både veileder og student.  
**Ansvar:** Institutt leder, forskningsadministrativ avdeling, studieavdelingen.





Si ifra

### Mål 10

Alle ansatte og studenter kjenner til sine varslingsmuligheter ved UiA og hvor de kan finne informasjon om sine rettigheter og plikter.

### Tiltak

1. Informasjon om varslingsrutinene skal gjøres kjent for alle nye studenter og ansatte. Det skal være et særskilt fokus på å informere utenlandske studenter og ansatte, herunder ph.d.-kandidater.  
**Ansvar:** Studieavdelingen, personal- og organisasjonsavdelingen og kommunikasjonsavdelingen i samarbeid med Studentorganisasjonen i Agder tilretteleggingskontoret for studenter med funksjonsnedsettelse og SiA Helse.
2. På varslingsssidene «Si ifra» skal det være enkel, tilgjengelig informasjon om rettigheter knyttet til alle diskrimineringsgrunnlagene.  
**Ansvar:** Personal- og organisasjonsavdelingen, fakultetsdirektør

## Universitetets likestillings- og inkluderingsutvalg

UiA har opprettet et likestillings- og inkluderingsutvalg (LiU). LiU oppnevnes av universitetsstyret etter innstilling fra universitetsdirektøren. Utvalget ledes av rektor eller en av viserektorene.

Alle fakultetene er representert, totalt seks personer. I tillegg har studentene to representanter. Hvert fakultet foreslår to personer, en representant og en personlig varerepresentant. Menn og kvinner skal være likt representert. De foreslåtte studentrepresentantene må være fra minst to fakulteter.

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

### LiUs mandat

LiU skal være pådriver og inspirator i arbeidet med likestilling og mangfold for ansatte og studenter ved UiA. I tillegg skal de bidra til å fremme et inkluderende universitet med reell likestilling for alle, uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, livssyn, politisk syn, seksuell orientering, funksjonsevne og andre forhold.

LiU skal, sammen med likestillingsrådgiver, jobbe med følgende:

### Rådgi:

- Være høringsinstans i saker som angår likestilling, mangfold og inkludering.
- Gi råd til universitetets ledelse på alle nivå om hvilke tiltak som kan bidra til bedre inkludering, kjønnsbalanse og mangfold.
- Sammen med Senter for likestilling bidra til å spre kunnskapsbasert informasjon om feltet.

### Utøve:

- Ha ansvaret for at implementering og oppfølging av likestillings- og mangfoldsarbeidet ved UiA blir fulgt opp i linjen.
- Bidra til å initiere og gjennomføre aktiviteter som setter likestilling, mangfold og inkludering på agendaen.

### Etterse:

- Årlig rapportere på tall, statistikk og status knyttet til likestilling, mangfold og inkluderingsarbeid ved UiA som danner grunnlag for UiAs videre rapportering til Kunnskapsdepartementet og andre organer.
- Der det oppdages avvik eller utfordringsområder i virksomheten, foreslå tiltak og initiere aktivitet.
- Være et bindeledd mellom studenter, ansatte og ledelsen og fange opp signaler fra miljøene.

### Aktuelle lover:

- Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)
- Lov om straff (straffeloven)
- Lov om likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- Lov om universiteter og høyskoler (UH-loven)
- Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK)



### UiA er «Charter and Code-sertifisert».

Det betyr at institusjonen tilfredsstiller kriteriene for å bruke EU-kommisjonens HR Excellence in Research-logo. Sertifiseringen forplikter UiA til å legge til rette og fremme internasjonal mobilitet til og fra UiA, samt å sette arbeidet for økt kjønnsbalanse, inkludering og mangfold på agendaen.

