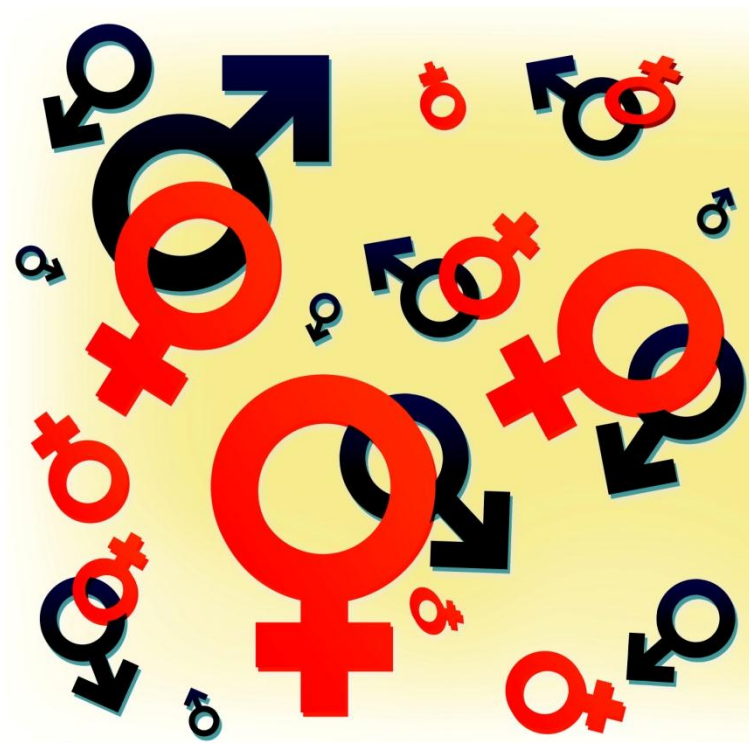


# Handlingsplan for likestilling og integrering ved Universitetet i Agder for 2012 – 2015



## Innholdsfortegnelse

Visjon .....	2
Bakgrunn .....	2
Likestillings- og integreringsutvalget har følgende formål og mandat: .....	3
Delplan 1 Kjønn .....	4
MÅL .....	4
TILSTAND .....	4
Vitenskapelig og teknisk/administrativt ansatte.....	5
Kjønn og lønn.....	6
Midlertidighet/åremål/vikar 2011 .....	6
Heltid-deltid.....	7
Avlagte doktorgrader: .....	7
TILTAK for kjønnslikestilling.....	7
Delplan 2 Etnisitet .....	8
MÅL .....	8
TILSTAND .....	8
TILTAK.....	8
Delplan 3 Funksjonsnedsettelse.....	9
MÅL .....	9
TILSTAND .....	9
TILTAK.....	10

# Visjon

Arbeidet for likestilling<sup>1</sup> er forankret i UiAs strategiske plan (2010 – 2015) hvor det heter under “Verdigrunnlag og organisasjonskultur”:

*“Menneskenes likeverd skal prege den etiske grunnholdningen hos studenter og tilsatte ved Universitetet i Agder. Det skal utvikles en institusjon bygd på den demokratiske og humanistiske kulturarven. Universitetet skal preges av raushet og toleranse, respekt for andre og krav til intellektuell redelighet.*

*Likeverd skal også prege universitets arbeid for likestilling mellom kjønnene. Ved Universitetet i Agder skal det arbeides målbevisst for jevnere og bedre lønnsmessig likhet mellom kjønnene i alle stillingskategorier. Universitetet skal aktivt søke å gjøre fordelingen mellom kjønnene mer lik på alle studier”.*

Universitetet i Agder skal være en pådriver i arbeidet mot alle typer diskriminering. Det betyr at handlingsplanen er rettet mot å oppfylle lovens krav og påbud samt å fremme et lærings- og arbeidsmiljø som er preget av mangfold og integrering. UiA er seg bevisst sitt ansvar som en viktig samfunnsaktør i regionen.

Se: [http://www.uia.no/no/portaler/om\\_universitetet/stoettetenester/personaltjenester/likestilling/](http://www.uia.no/no/portaler/om_universitetet/stoettetenester/personaltjenester/likestilling/)

## Bakgrunn

Januar 2009 blir sett på som et tidsskille i diskrimineringsvernet. Da ble en rekke lover mot diskriminering satt i sammenheng med eksisterende lover i Norge

1. **Likestillingsloven** (fra 1979) forbyr diskriminering på grunn av kjønn, graviditet og foreldrepermisjon.
2. **Diskrimineringsloven** (i kraft 1. jan 2009) forbyr diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.
3. **Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven** (2009) forbyr diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Loven stiller også krav om individuell tilrettelegging på arbeidsplassen.
4. **Arbeidsmiljøloven** (2006) forbyr diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i fagforeninger, seksuell orientering og alder.

2

I styresak 08/10 ble det gamle *Likestillingsutvalget* ved UiA erstattet av et nytt *Likestillings- og integreringsutvalg*. Dette var en konsekvens av det utvidede likestillingsbegrepet. Formålet med det nye og utvidede utvalget er å fremme reell likestilling ved Universitetet i Agder uavhengig av kjønn, etnisitet og funksjonsevne – i tråd med disse lovene.

---

<sup>1</sup> Arbeidsgruppa har valgt å holde seg til betegnelsen “likestilling” for å være i takt med ordene “Likestillingsloven”, “Likestillings- og diskrimineringsdepartementet”, “Likestillings- og diskrimineringsutvalget” m.v. Der kildene har brukt ordene “Likeverd” og “likevilkår” er det referert slik i teksten.

## Likestillings- og integreringsutvalget har følgende formål og mandat:

### § 1 Oppnevning, formål

*Likestillings- og integreringsutvalget oppnevnes av Universitetsstyret. Utvalgets formål er å fremme reell likestilling ved Universitetet i Agder uavhengig av kjønn, etnisitet, alder og funksjonsevne.*

### §2 Mandat

- *Likestillings- og integreringsutvalget skal særlig 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.*
- *Utvalget skal foreslå tiltak for å fremme likestilling og ta initiativ til utredninger om slike tiltak. Det skal bistå Universitetsstyret i saker som angår likestilling og som er forelagt universitets ledelse.*
- *Utvalget skal gjennom opplysningsarbeid bidra til å øke forståelsen for likestilling innenfor universitetet.*
- *Likestillings- og integreringsutvalget skal 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.*
- *Utvalget har rett til å gjøre seg kjent med alle dokumenter og kan uttale seg om likestillingsaspektet i tilsettingsaker.*
- *Utvalget kan uttale seg om studieplanendringer og opprettelse av nye fag hvor likestillingsspørsmål kan komme inn.*
- *Utvalget skal bidra til å arrangere 8. mars-markering når dagen faller på en ukedag.*
- *Utvalget skal arrangere en åpen likestillingskonferanse hvert år.*

Den eksisterende handlingsplanen for likestilling ved UiA gjelder for perioden 2008 – 2011 og omfatter likestilling mellom kjønnene. Denne handlingsplanen må nå revideres og vedtas på nytt. Den nye planen må baseres også på alle de nye diskrimineringsgrunnlagene som er formålet med likestillings- og integreringsutvalgets arbeid.

Rent praktisk velger likestillings- og integreringsutvalget å løse denne oppgaven ved å utarbeide delplaner som til sammen utgjør **Handlingsplan for likestilling og integrering 2012 – 2015**.

- Den første delplanen gjelder likestilling mellom kjønnene.
- Den andre delplanen gjelder etnisitet og nasjonal opprinnelse (herunder religion, hudfarge, språk og livssyn)
- Den tredje delplanen gjelder funksjonsevne (herunder alder)

Planen inneholder situasjonsbeskrivelse samt forslag til tiltak.

Alle enheter ved UiA skal utarbeide forpliktende planer for eget likestillings- og integreringsarbeid, tilpasset den enkelte enhets situasjon og utfordringer. Det skal rapporteres årlig om fremdriften av likestillingsarbeidet.

# Delplan 1 Kjønn

## **MÅL**

Universitetet vil at likestilling skal prege organisasjonens struktur, strategi og kultur. UiA har som langsiktig mål å ha en tilnærmet lik fordeling av kvinner og menn innenfor alle enheter, stillingskategorier og verv. Dette omfatter både den faglige, administrative og tekniske siden ved virksomheten, og det omfatter studenter så vel som tilsatte.

Det skal arbeides mot alle former for direkte og indirekte diskriminering på grunnlag av kjønn.

## **TILSTAND**

UiA står foran en stor generasjonsoverføring i staben. I løpet av de nærmeste årene vil mange ansatte gå av med pensjon, og det forventes relativt mange nytilsetninger i den kommende perioden. Disse nytilsettingene gir handlingsrom for å utjevne skjevheter slik at det kan bli tilnærmet lik fordeling av kvinner og menn.

*Tilnærmet lik fordeling av kvinner og menn* er definert som minst 40-60 % fordeling.

Ved Universitetet i Agder (UiA) er det tradisjonelle utfordringer knyttet til kjønnsfordeling i vitenskapelige toppstillinger og i undervisnings- og forskerstillinger innen en del fagområder. I tillegg har vi store utfordringer knyttet til enkelte studier som er kjennetegnet av stor kjønnsmessig skjevhet i studentgruppen. Det er også skjev kjønnsfordeling innenfor administrative stillinger.

Totalt sett er kjønnsbalansen i rekrutteringsgruppene omvendt av kjønnsbalansen i akademiske toppstillinger: Både blant studenter og stipendiater er flertallet kvinner, selv om dette ikke er tilfelle for alle fag. Et hovedfokus må derfor være på rekrutterings- og kvalifiseringsarbeid i de områdene der kjønnsbalansen er skjev.

Handlingsplanen for likestilling mellom kjønn skal bidra til at universitetet over tid oppnår kjønnsmessig balanse for de ulike fagfelt og nivåer. Handlingsplanen for likestilling gjelder faglige, administrative og teknisk ansatte, samt studenter ved UiA og er hoveddokumentet for likestillingsarbeidet ved UiA. Den skal danne utgangspunkt for likestillingsarbeidet ved de enkelte fakulteter og i fellesadministrasjonen.

## Studenter

### Generelt

I de siste årene har det vært overvekt av kvinnelige studenter. Fra 2008 har prosentandelen registrerte kvinnelige studenter ligget på rundt 60 % mens den i 2011 lå på 59 % (kun de egenfinansierte studentene er tatt med i kjønnsstatistikken).

Det er sterk overvekt av kvinner i førskolelærerstudiene, sykepleiestudiene og innen humaniora og pedagogikk. Det er god kjønnsbalanse i økonomi-, ledelses- og administrasjonsfag. Ingeniørstudiene har sterk overvekt av menn, selv om det her har vært en positiv utvikling de senere år. I realfagene fysikk og matematikk er det overvekt av menn, mens biologi har flest kvinnelige studenter. Det er også overvekt av menn innenfor studier i rytmisk musikk.

## Vitenskapelig og teknisk/administrativt ansatte

### 1. Kjønn - Tilstand:

- Kjønnsfordelingen mellom kvinnelige og mannlige ansatte har de siste 4 årene vært tilnærmet 50-50 % hvert år. I 2010 var 50,3 % av de ansatte kvinner, i 2009 var 50,7.
- **På ledelsesnivå** er kjønnsbalansen slik etter nyvalg i 2011:
  - Rektor ved UiA er kvinne. (Som i perioden før)
  - En av to viserektorer er kvinne. (Som før)
  - 1 av 6 dekaner er kvinner inkl. avd. for lærerutdanning (Mot 3-3 i perioden før)
  - 2 av 6 fakultetsdirektører er kvinner. (Inkl. avd. for lærerutdanning, som før)
  - 7 av 13 underdirektører er kvinner. (Inkl. avd. for lærerutdanning, som før)
  - 8 av 20 instituttledere/studieledere er kvinner. (Inkl. avd for lærerutdanning, mot 9 av 20 tidligere)Den store forskjellen fra perioden tidligere er at færre kvinner er dekaner.

### Det er imidlertid store kjønnsforskjeller mellom de ulike stillingskategoriene:

Det er 100 fast ansatte professorer ved UiA (professor II ikke regnet med). Av disse er 22 kvinner. Kvinneandelen utgjør ca . 22 %.

Flere av de fast ansatte mannlige professorene har deltidsstillinger ned til 20 %. Det er derfor rimelig å regne professorene om til heltidsekvivalenter. De 78 mannlige professorene utgjør 74 heltidsekvivalenter, mens de 22 kvinnelige professorene utgjør 21,2 heltidsekvivalenter. Da utgjør kvinneandelen 22,26 %.

**I 2007 var andelen kvinnelige professorer ved UiA på 14 %, professor II ikke medregnet. Uansett hvordan en har regnet kvinnelige professorer i 2007, er det en betydelig framgang i prosentandel kvinnelige professorer på 5 år, fra 14 % til 22 %.**

- Blant professor II er det 14 % kvinner, 4 av 28 totalt \*

- Det er overvekt av kvinner i lavere faglige og administrative stillinger. Dess høyere en kommer opp i stillingshierarkiet, dess flere menn er det.
- Samtlige renholdere ved UiA er kvinner.

\*Da "Handlingsplan for likestilling for 2008-2011" var oppe til styrebehandling 19.12.07, inneholdt den forslag om at kallelser fortrinnsvis skulle brukes til å øke kvinneandelen. Dette punktet ble tatt ut da planen ble vedtatt. Av de kallelser som har vært gjort etter den tid, har en gått til en kvinne.

## Kjønn og lønn

Kvinner tjener i snitt mindre enn menn ved UiA.

Innenfor hver stillingskategori, er imidlertid lønnsforskjellene mellom kvinner og menn ikke store.

Blant de vitenskapelige ansatte har kvinnene høyere lønn enn menn i kategoriene høgskolelærere/øvingslærere, universitetslektor, amanuensis, førsteamanuensis og stipendiat.

De kvinnelige professorene har mindre enn ett lønnstrinn lavere enn menn har, til tross for at kvinnene i snitt er blitt professorer på et senere tidspunkt i sin karriere.

Blant de administrativt ansatte er forskjellene også små, mindre enn ett lønnstrinn i snitt. Men det er langt flere kvinner i de lavere stillingskategoriene enn det er menn, og dette slår ut på statistikken.

Renholderne, som alle er kvinner, har lønninger under lønnstrinn 33. Dette er hovedgrunnen til de store gjennomsnittlige lønnsforskjellene ved UiA.

Dersom renholderne tas med i gjennomsnittsberegningen, tjener kvinner ved UiA i snitt ca 85 % av hva menn tjener.

## Midlertidighet/åremål/vikar 2011

UiA kan rose seg av å ha den laveste andel midlertidige tilsatte av alle landets universiteter: 9,2 % mot et landsgjennomsnitt på 22,4 %. Dette er resultatet av et langsiktig arbeid.

Åremålstilsatte:	10 kvinner	10 menn
Vikarer:	8 kvinner	1 mann
Midlertidig tilsatte:	98 kvinner	101 menn
Stipendiater	50 kvinner	45 menn (som er blant de midlertidige)

Åremålstilsatte omfatter valgte ledere, dekaner, studieledere, rektor osv.

Midlertidig tilsatte omfatter alle stipendiatene og postdoktorer, lærlinger og øvingslærere.

## Heltid-deltid

Flere kvinner enn menn jobber deltid ved UiA. UiA har i flere år hatt fokus på at medarbeidere i delstillinger skal prioriteres ved nytilsetninger slik at disse får fulle stillinger dersom de ønsker det. Dette har ført til at det er færre deltidsansatte nå enn for få år tilbake.

Av 521 kvinner var det i 2010 133 kvinner som jobber deltid, dvs. 25,5 % (mot 30,7 % i 2009)

Disse jobbet fra 10 % til 90 %.

Av 533 menn ved UiA er det 114 menn som jobber deltid, dvs. 21,4 % (mot 21,3 i 2009).

Disse jobbet fra 5 % til 90 %,

*Av de mennene som jobber deltid, er det 21 midlertidig avvikende tilsatte. Det betyr i klartekst professor II. De fleste av disse har 20 % stilling som professor II ved UiA. Dette kommer gjerne i tillegg til full jobb ved en annen institusjon. Disse personene har altså opp til 120 % stilling og kan ikke regnes som deltidsansatte. Bare en kvinne er professor II ved UiA.*

Noen medarbeidere har deltid fordi de samtidig jobber et annet sted.

Mye av det resterende deltidsarbeidet skyldes nedtrapping mot pensjonsalder (AFP).

## Avlagte doktorgrader:

UiA er så nytt som universitet at det til nå er avlagt relativt få doktorgrader ved egen institusjon.

I 2010 ble det avlagt 7 doktorgrader, av dem 3 kvinner. I 2011 ble det avlagt 11, derav 2 kvinner.

## **TILTAK for kjønnslikestilling**

- Det bør være lik lønn for like kvalifikasjoner/lik arbeid. Høy utdanning bør resultere i lønnsmessig uttelling. UiAs lønnspolitikk skal reflektere dette målet. UiAs lønnspolitikk skal reflektere dette målet.
- Ved utlysinger og tilsetninger er det sterke føringer for likestilling. Ved rekruttering til nye stillinger skal det legges vekt på at stillingsannonsene appellerer til det underrepresenterte kjønn. Det underrepresenterte kjønn skal oppfordres til å søke. Begge kjønn skal være representert i vurderingskommisjonene, og begge kjønn bør være representert i intervju-panel.
- UiA har i 2008, 2009 og 2010 hatt stipendordninger for kvinner som ønsker å kvalifisere seg til professorer eller førstestillinger. Hvert av disse årene ble det på budsjettet satt av kr 500 000 til dette. Av ulike grunner ble stipendiemidlene omdisponert i 2011 slik at ingen fikk slike stipendier. Til nå har 16 kvinner fått slike stipend. Av disse er 5 kvinner blitt professorer til nå. Dette er en effektiv og rimelig måte å øke kvinneandelen blant professorene på. Vi anbefaler derfor at stipendieordningen gjeninnføres på budsjettet for de nærmeste årene inntil prosentandelen kvinnelige professorer er 40 %.



- Styret i UiA må være særlig oppmerksom på kjønnsaspektet ved kallelser til professor II-stillinger. Kallelser skal fortrinnsvis brukes til å øke kvinneandelen.
- UiA må arbeide for å få en jevnere fordeling av kjønn i valg av studier: “Menn i barnehagen” og “Jenter og teknologi” er eksempler på tiltak som bør videreføres.
- UiA har en tiltaksplan mot seksuell trakassering. Denne skal jevnlig gjennomgås og diskuteres i fakultetene, på Avdeling for lærerutdanning og i fellesadministrasjonen. Personalmøter/seminarer vil kunne være en egnet arena der denne tas opp. Det skal også undervises om denne problemstillingen på likestillingsstudiet.
- *Tiltaksplan mot uønsket seksuell oppmerksomhet* gjøres kjent for de tillitsvalgte studentene.

## Delplan 2 Etnisitet

### MÅL

UiA vil ha en smidig integrering av studenter og ansatte med annen etnisk og kulturell bakgrunn enn norsk. Organisasjonskulturen skal være preget av respekt og verdsetting av mangfold når det gjelder etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Det skal arbeides mot alle former for direkte og indirekte diskriminering på grunnlag av etnisitet.

### TILSTAND

Mange med annen etnisk bakgrunn enn norsk er tilsatt ved UiA, også i ledende stillinger. Tallene her er upålitelige, fordi de fleste av disse er norske statsborgere og skiller seg ikke ut i statistikker. Etter en gjennomgang av navn, og ut fra kjennskap innen organisasjonen, finner vi at ca 14 % av de ansatte har ikke-norsk etnisk bakgrunn. Den største innvandrers-andelen har vi blant stipendiatene, professorene og renholderne.

### TILTAK

- UiA må legge til rette for mangfold i rekrutteringsarbeidet, bl.a. ved hjelp av mangfoldighetserklæring i utlysningstekstene.
- Likestillings- og integreringsutvalget skal arbeide aktivt for å fremme integrering blant studenter og ansatte.

- UiA skal fortsatt dekke utgiftene til norskkurs for vitenskapelig ansatte med utenlandsk bakgrunn, i Kristiansand og i Grimstad. Dette gjelder også stipendiatene. Det forventes at de innen to år etter ankomst til UiA skal kunne kommunisere på norsk.
- Sentrale dokumenter som *Handlingsplanen for likestilling og integrering* samt *Tiltaksplan mot seksuell oppmerksomhet ved UiA* bør gjøres tilgjengelig på engelsk.

## Delplan 3 Funksjonsnedsettelse

### MÅL

UiA vil sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse uavhengig av funksjonsevne. Det skal legges til rette for at mennesker med funksjonsnedsettelse skal kunne studere og arbeide ved UiA. UiA skal hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. UiA skal bidra til nedbygging av samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer og hindre at nye skapes.

UiA skal ha en bevisst og aktiv seniorpolitikk. Alder er ikke (nødvendigvis) knyttet til funksjonsevne ved et universitet, eller et tegn for funksjonsnedsettelse. I fysisk arbeid innen f. eks. landbruk og industri er det vesentlig annerledes. Ved et universitet skal vesentlige *kvalifikasjoner* verdsettes. Dette er en kunnskapsbedrift. Selv om en del tekniske kunnskaper går ut på dato, må erfaring og livslang læring telle positivt ved en slik bedrift. UiA bør i likhet med Staten oppmuntre til at folk går av med pensjon så sent som mulig.

### TILSTAND

Det fins ingen god statistikk over mennesker med funksjonsnedsettelse ved UiA. De store gruppene er lite synlige, som folk med nedsatt hørsel, psykiske problemer eller dysleksi.

UiA har et eget Tilretteleggingskontor for studenter med funksjonsnedsettelse, TSF. Dette er mest beregnet for studenter, men det kan også oppsøkes av ansatte.

SiA helse, UIA, Den norske kirke og Studier med støtte (SMS) er en del av senteret. Det er også et senter i Grimstad, men i mindre målestokk.

UiA flyttet inn i nye bygg på Gimlemoen i 2003, og i Grimstad i 2010. Tilgjengelighet har vært et viktig tema i alle byggeprosessene. Det er derfor heiser med talebeskjeder, lave dørterskler, striper i gulvene for synshemmede, teleslynger, toaletter for funksjonshemmede osv. i alle de nye bygningene.

De nye studentboligene som bygges på Gimlemoen, har universell utforming.

Dysleksi er en utbredt funksjonsnedsettelse i alle deler av befolkningen, også blant universitetsansatte og studenter. På grunn av negative erfaringer fra egen skolegang og manglende

oppfølging i barndommen, er det imidlertid mange dyslektikere som ikke blir akademikere og som også faller ut av skolekarrieren.

Studentsamskipnaden i Agder (SIA) har ansatt en psykoterapeut og en psykiatrisk sykepleier for å hjelpe studenter. Det er totalt pr. november 2011 ca 10 700 studenter som kan kontakte dette tilbudet. Da UIA er den største undervisningsinstitusjonen, og også har et tett samarbeid med SIA, kommer mesteparten av henvendelsene fra studenter knyttet til UIA. Tilbudet skal være et supplement til den offentlige helsetjenesten og skal primært støtte studenter som sliter akutt, eller som på grunn av uforholdsmessig lang ventetid for behandling, trenger støtte. Det er ikke slik at det offentlige skal kunne henvise til SiA helse, selv om det ofte skjer. SiA har også andre tilbud for å støtte studenter, som for eksempel helsekasse og juridisk bistand ved leieforhold. SiA helse bistår også ansatte på universitet når studenter trenger spesiell oppfølging. Det er totalt 1,75 stilling i SiA helse.

“Studier med støtte” (SMS) er et samarbeid mellom UIA, NAV og to ulike tiltaksbedrifter. Det er Avigo i Aust Agder og A3 ressurs i Vest Agder. Målet for SMS er å støtte studenter som har middels til alvorlige psykiske lidelser til å mestre sine studier. Det er mellom 12 og 16 studenter som er knyttet opp mot SMS. De fleste av studentene har en behandler utenfor UIA. Det er 1 stilling knyttet til SMS i Vest Agder og 1,5 stilling i Aust Agder.

Det er i dag for lite informasjon om pensjonsordningene. Med en så stor andel eldre arbeidstakere, rår det stor usikkerhet om hva slags pensjon den enkelte får dersom han/hun går av med ulike prosentandeler på ulike alderstrinn. Den enkeltes valg kan derfor bli tatt på sviktende grunnlag. I denne perioden da hele den norske pensjonsordningen er under endring, ville det være på sin plass at UiA spanderte skikkelige pensjonskurs på campus. Dersom den enkelte visste nøyaktig hvilke økonomiske konsekvenser de ulike valgene får, kan en gjøre mer kvalifiserte valg.

## **TILTAK**

- TSF har i samarbeid med en spesialpedagog laget et opplegg for å fange opp studenter med dysleksi. TSF ønsker å videreføre og satse sterkere på denne typen opplegg.
- Ordningen med psykolog og psykiatrisk sykepleier og studier med støtte må videreføres.
- Det må legges til rette for at eldre arbeidstakere kan stå i jobben så lenge det er tjenlig og ønskelig for arbeidstaker og arbeidsgiver.
- Det bør holdes årlige pensjonskurs. Her må reglene for ulike pensjonsordninger bli gjort så tydelige at enhver kan vurdere hva som er gunstig for egen del: AFP, hvor mye en får utbetalt i pensjon, også i kombinasjon med arbeid i ulike prosentandeler, og arbeid ut over oppnådd pensjonsalder.