

Handlingsplan
for likestilling og integrering
ved Universitetet i Agder (UiA)
2016-2020

12.10.16

Innholdsfortegnelse

1.0. Innledning

2.0. Nasjonale lover og regler

3.0. Likestillings- og integreringsutvalg (LiU) ved UiA

3.1. Sammensetning av LiU

3.2. Mandat

4.0. Likestilling og kjønnsbalanse

4.1. Kjønnslikestilling blant ansatte

a) Kjønnsbalanse

b) Lønn

c) Ledelse

4.2. Kjønnslikestilling blant studentene

a) Student-rekruttering

5.0. Etnisitet

5.1. Ansatte med annet statsborgerskap enn norsk

5.2. Studenter med annet statsborgerskap enn norsk

6.0. Nedsatt funksjonsevne

6.1. Ansatte med nedsatt funksjonsevne

6.2. Studenter med nedsatt funksjonsevne

7.0. Uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering

8.0. Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

1.0. INNLEDNING

Universitetet i Agder (UiA) har hatt egen handlingsplan for likestilling og integrering i to perioder, 2008-2011 og 2012 -2015.

Dette er den tredje handlingsplanen og gjelder for 2016-2020.

Strategiplanen for UiA er overordnet og gjelder også for 2016-2020.

«Handlingsplanen for likestilling og integrering ved UiA for 2016-2020» er vedtatt i styret og representerer en viktig del av UiA sine utviklingsmål. Handlingsplanen er et dokument som beskriver tilstand, mål og konkrete tiltak som skal fremme reell likestilling og integrering ved UiA i perioden 2016 – 2020.

Kunnskapsdepartementet har pålagt UiA og andre høyere utdanningsinstitusjoner, årlig rapportering om igangsatte tiltak og om disse har ført oss nærmere målene.

Alle har et ansvar for at UiA som institusjon skal utvikle seg, at tiltakene som er vedtatt blir gjennomført og at målene om likestilling og integrering blir nådd.

Det er avgjørende at studenter og ansatte gjør seg kjent med innholdet i handlingsplanen.

Begrunnelsen for en egen «Handlingsplan for likestilling og integrering ved UiA for 2016-2020» er sammensatt.

Det handler om å legge forholdene til rette slik at studenter og ansatte blir respektert som enkelt-mennesker, får en likeverdig behandling og at alle får anledning til å bruke og å utvikle sin kompetanse slik at de får tatt sine evner i bruk.

Regionen og nasjonen er tjent med at innbyggerne, menn og kvinner, utvikler og øker kunnskapsgrunnet og bruker kompetansen sin til beste for seg selv, familien, arbeidsplassen og samfunnet.

Historisk sett har kvinner tatt mindre utdanning, jobbet mindre, tjent mindre og prosentvis hatt færre verv i politikken. Etter likestillingsloven fra 1979 har dette endret seg relativt mye, men fortsatt gjenstår det en del holdningsendringer som må til før begge kjønn er reelt likestilt. Dette gjelder også på UiA.

Antallet utenlandsstudenter og hvilke land de kom fra har variert gjennom tidene, både mellom institusjoner og fra år til år. (Dette kommer fram når vi studerer situasjonen tilbake fra tiden med distriktshøyskoler, sykepleiehøyskolene, ingeniørhøyskolene og lærerhøyskolene regionalt i hele Norge. Gjennom reformen innen høyere utdanning i 1994 ble flere av institusjonene fusjonert til høyskoler med en større faglig bredde. Tre av disse, deriblant Høyskolen i Agder, har nå blitt universitet.) Økt migrasjon i Europa, store deler av Asia og Afrika har økt antallet utenlandsstudenter i Norge de siste tiårene. Befolkningen i Norge har på lik linje med de fleste land i Europa, blitt flerkulturell.

Også i Agder og på UiA har vi et mangfold av nasjonaliteter representert bland våre studenter og ansatte. Disse skal integreres og ha like muligheter som etnisk norske.

UiA har også et viktig oppfølgingsansvar for studenter og ansatte med nedsatt funksjonsevne. Når det gjelder studenter med nedsatt funksjonsevne, har disse sin egen «Handlingsplan for universell utforming og tilrettelegging 2016-2020», som «Tilretteleggingskontoret for studenter med funksjonsnedsettelse» (TSF) har oppfølgingsansvar for. Når det gjelder de ansatte, er denne planen hoveddokumentet.

Diskriminering er uønsket, og vil legge hindringer for reell likestilling og integrering ved UiA. Det er viktig at hver og en ved UiA får utviklet sitt talent.

Handlingsplan for likestilling og integrering ved UiA 2016-2020 er et viktig dokument for å få det til.

2.0 Nasjonale lover og regler

I Norge er det flere lover som omhandler likestilling og diskriminering.

Størst betydning for denne handlingsplanen har

1. FN sin Menneskerettighetslov av 1999.
2. Lov om likestilling mellom kjønnene, fra 1979 og med siste revisjon i 2013.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-59>
3. Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn, 2014.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-60>
4. Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, 2014.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-61>
5. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. fra 1977, inkludert noen lovrevisjoner.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
6. Lov om forbud mot diskriminering av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, 2014.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-58>
7. Straffeloven (kap. 26) inneholder mange paragrafer vedr. uønsket seksuell omgang med personer over 16 år som kan være straffbare.

I tillegg til de nevnte lovene, er det mange vedtak, regler og forskrifter som pålegger ulike aktører i det norske samfunnet å arbeide for likestilling.

Dette gjelder UH-institusjonene, offentlige og private, jfr.

Universitets- og høyskoleloven omtaler likestilling i kap. 6 om ansettelse og kap. 9 om sammensetning av styre.

3.0 Likestillings- og integreringsutvalg (LiU) ved UiA

I tillegg til en «Handlingsplan for likestilling og integrering ved UiA for 2016-2020», har UiA et eget Likestillings- og integreringsutvalg (LiU).

3.1 Sammensetning av LiU

LiU har etter styrebehandling 19.10.16 følgende sammensetning:

- *LiU oppnevnes av styret ved UiA etter innstilling fra universitetsdirektøren*
- *LiU ledes av en fra rektoratet*
- *Alle fakultetene er representert i LiU med tale og forslagsrett, totalt 6 personer. Hvert fakultet foreslår to personer, der menn og kvinner er representert og minst en representerer vitenskapelig personell. Det foreslås en representant og en personlig vararepresentant fra hvert fakultet.*
- *Studentene er representert i LiU med 2 personer. STA foreslår 2 personer til LiU og 2 vararepresentanter til LiU. Kvinner og menn må være likt representert og i tillegg må de foreslåtte være fra minst 2 fakulteter.*
- *Kjønnsfordelingen i LiU skal være balansert.*
- *Valgperioden følger styreperioden. Studentrepresentantene velges for ett år.*
- *Likestillingsrådgiver er sekretær for LiU og tiltrer utvalget med talerett.*
- *Det vedtas egen «Handlingsplan for likestilling og integrering ved UiA» hvert 4. år.*
- *LiU skriver årsrapport som forelegges styret og som danner grunnlag for UiA's videre rapportering til KD og evt. andre organer.*

UiA har egen likestillingsrådgiver i 50 % stilling.

3.2 Mandatet

Likestillings- og integreringsutvalget har følgende formål og mandat:

§ 1 Oppnevning, formål

Likestillings- og integreringsutvalget (LiU) oppnevnes av Universitetsstyret. Utvalgets formål er å fremme reell likestilling ved Universitetet i Agder uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, religion, livssyn, alder og seksuell orientering.

§2 Mandat

LiU skal:

** 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.*

** foreslå tiltak for å fremme likestilling og ta initiativ til utredninger om slike tiltak. De skal bistå universitets-direktøren i saker som angår likestilling og integrering.*

** gjennom opplysningsarbeid bidra til å øke forståelsen for likestilling innenfor universitetet*

** 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.*

** ha rett til å gjøre seg kjent med alle dokumenter vedr. likestilling og kan uttale seg om likestillingsaspektet i rekrutteringsprosesser i tilsettingsaker*

** etter eget ønske kunne uttale seg om studieplanendringer og opprettelse av nye fag hvor likestillingsspørsmål kan komme inn*

** bidra til å arrangere 8. mars-markering når dagen faller på en virkedag*

** arrangerer en åpen likestillingskonferanse hvert år*

4.0 LIKESTILLING OG KJØNNBALANSE

4.1. Kjønnlikestilling blant ansatte

a) Kjønnsbalanse

Tilstand

Årskiftet 2015/2016 er hhv 50,4 % kvinner og 49,6 % menn ansatt ved UiA.

Fellesadministrasjonen har en overvekt av kvinner, mens blant vitenskapelig tilsatte er bildet et annet. Det er store forskjeller når det gjelder kjønnsfordelingen innenfor gruppen vitenskapelig ansatte på de 6 ulike fakultetene, samt innenfor de 22 ulike instituttene. Ett institutt har f.eks. 11,8 % kvinner og 88,2 % menn. Av 22 institutt på UiA, er det en stor kjønnsmessig skjevfordeling på 10 av instituttene. Det vil si at 9 av disse har under 25 % kvinner ansatt i vitenskapelige stillinger. Ett av instituttene har færre enn 25 % menn. De har 80 % kvinner og 20 % menn.

22 % av professorene ved UiA er kvinner. Det har ikke vært prosentmessig økning i siste handlingsplan-periode.

Mål 1 innen 2020

UiA er en aktiv og kreativ institusjon når det gjelder å ta i bruk nye metoder og verktøy for å bedre kjønnbalansen blant ansatte.

Alle instituttene ved UiA har minst 30 % av hvert kjønn blant vitenskapelige ansatte, og det er minst 35 % kvinnelige professorer ved UiA.

Tiltak

1. Tilsettingsprosedyren må være åpen og grundig. Målsettingen om kjønnsbalanse må være retningsgivende fra utforming av utlysning til tilsetting i alle stillinger. Fakultets- og institutt-ledelsen har et spesielt ansvar.
2. Ved alle tilsetninger må det tilstrebes å få kvinner og menn i søkermassen før innstilling og tilsetting gjennomføres.
3. Det skal brukes lete- og finnekomiteer ved tilsetting av vitenskapelig personell på institutt som har færre enn 20 % kvinner.
4. Det må opprettes kvalifiserende tiltak for stipendiater på institutt der det ene kjønn er sterkt underrepresentert i den vitenskapelige staben.
5. Det skal gis tilbud om vurdering av vitenskapelig kompetanse for alle ansatte kvinner med doktorgrad og 5 års praksis etter disputas.
6. Det lyses ut individuelle kvalifiserings-stipend hvert år, for å legge til rette for professor-opprykk for kvinner når vedkommende har doktorgrad.
7. Alle forskergruppene skal ha begge kjønn representert i gruppen.
8. Øke antall professor II-stillinger og primært bruke disse for å rekruttere kvinner.

b) Lønn

Tilstand

Gjennomsnittlig tjener kvinner 90 % av det menn tjener på UiA.

Lønnsforskjellene minker mellom kjønnene, men er fortsatt en realitet. De er størst innenfor administrative stillinger.

For vitenskapelige stillinger i samme kategori, ansiennitet og fakultet, er lønna tilnærmet lik mellom kjønnene.

Totalt sett for undervisnings- og forskningsstillinger er gjennomsnittslønna for kvinner i 2015 på 94,1 % av menns gjennomsnittslønn.

Mål 2 innen 2020

UiA praktiserer lik lønn for arbeid av lik verdi.

Tiltak

1. Utdanning og praksis skal vektlegges likt for begge kjønn i lønnsforhandlinger.
2. Kvinner og menn skal ha samme lønsmessige vurderinger.
3. Det skal legges vekt på lik lønn ved nytilsetninger.

c) Ledelse

Tilstand

Universitetsledelsen ved UiA består av 3 kvinner og 2 menn.

Av 7 dekaner, er 3 kvinner og av 7 av direktører er 2 kvinner.

På institutt-ledernivå er fordelingen 11 kvinner og 11 menn.

Ser vi nærmere på ledergruppene innenfor hvert av de 6 fakultetene, finner vi 2 ledergrupper som består av hhv 4 menn og en kvinne og 5 menn og en kvinne.

Av administrative ledere i fellesadministrasjonen er det i dag 10 personer, 6 menn og 4 kvinner.

Mål 3 innen 2020

UiA har minst 40 % av hvert kjønn i alle ledelsesgruppene på fakultets- og institutt-nivå.

Halvparten av gruppene ledes av kvinner. Det er minst 40 % av hvert kjønn når det gjelder antall avdelingsledere i fellesadministrasjonen.

Tiltak

1. Før tilsetting i lederstillinger skal det være kvinner og menn i søkermassen.
2. Kvinnelige instituttledere skal oppfordres aktivt til å søke dekanskolen.
3. Kvinner, internt ved UiA og utenfor institusjonen, skal aktivt oppfordres til å søke lederstillinger.

4.2 Kjønnsligestilling blant studentene

a) Student-rekruttering

Tilstand

Flere av studiene rekrutterer fortsatt meget tradisjonelt når det gjelder kjønn. Dette har stor holdningsmessig betydning for rekrutteringen av lærere og forskere på lang sikt. Lærerutdanningene og helseutdanningene ved UiA domineres av kvinnelige studenter, men også av kvinnelige lærere. Når det gjelder tekniske utdanninger, er situasjonen motsatt. Enkelte ingeniørfag har de siste årene økt antall kvinnelige studenter. Det finnes undersøkelser som viser at kvaliteten på arbeidet blir bedre dersom begge kjønn er representert på arbeidsplassen.

Mål 4 for 2020

Alle studier har minst 30 % studenter av hvert kjønn.

Tiltak

1. All informasjon om «Studier på Sørlandet» skal konkret inneholde positiv omtale av rekruttering for en bedre kjønnsfordeling.
2. Studieveilederne skal være oppmerksomme på kjønnsproblematikken og ha som oppgave å motivere til utradisjonelle valg.
3. Studier med en kjønnsfordeling av studenter med færre enn 25 % av hvert kjønn, skal gjennomføre ekstraordinære tiltak for student-rekruttering.
Det åpnes for bruk av ekstra opptakspoeng til det underrepresenterte kjønn.
4. Instituttene skal spesielt følge opp studenter av det underrepresenterte kjønn.

5.0. Etnisitet

5.1. Ansatte med annet statsborgerskap enn norsk

Tilstand

Det er pr. august 2016, 83 ansatte ved UiA som har et annet statsborgerskap enn norsk.

Av disse er 54 fra europeiske land, 21 fra Asia, 4 fra Afrika, 1 fra Australia og 4 amerikanere.

Fakultet for teknologi og realfag har 52, eller 31 % av de ansatte, med utenlands bakgrunn. 26 har europeisk bakgrunn, 18 asiatisk, 2 amerikansk og 4 afrikanske.

Fakultet for kunstfag har kun 2 utlendinger ansatt, eller 1,7 %, og begge er danske.

Fakultet for helse- og idrettsvitenskap, Fakultet for samfunnsvitenskap, Fakultet for humaniora og pedagogikk og Handelshøyskolen har hhv 1, 10, 9 og 6 ansatte med utenlands bakgrunn. Fellesadministrasjonen har 4. Alle uten 4 er europeiske.

UiA har en mao en sammensatt internasjonal arbeids-stokk, men utfordringene er meget forskjellige innenfor de ulike fakultetsmiljøene. Ulik nasjonalitet har betydning for arbeidsmiljøet og tilretteleggingen.

UiA har krav om at vitenskapelig ansatte skal kunne kommunisere på norsk etter to år ved UiA.

Strategiplanen legger til grunn økt internasjonalisering.

Mål 5 innen 2020

UiA preges av globalt mindset. Institusjonen har et internasjonalt og mangfoldig arbeidsmiljø. Alle utenlandske ansatte ved UiA har samme arbeidsforhold og like utviklings-muligheter på arbeidsplassen, som norske ansatte. Det er kultur for en systematisk og god integrering ved UiA.

Tiltak

1. UiA skal legge til rette for mangfold i rekrutteringsarbeidet bl.a. gjennom utlysningstekstene.
2. Informasjon om hjelpe- og støttetiltak må være godt synlig og tilgjengelig for alle ansatte på både norsk og engelsk.
3. Instituttleder har ansvar for egne ansatte. De er oppmerksomme på og kjenner til alle som ikke har norsk bakgrunn. Hver enkel utenlandsk ansatt tilbys informasjon som trengs for å fungere optimalt i arbeids-hverdagen.
4. Ansatte med annet morsmål enn norsk, skal tilbys gratis språk-kurs
5. Fakultetet har ansvar for at det opprettes felles arena, spesielt med henblikk på å integrere ansatte som er nye i Norge og ved UiA.
6. Strategiplan og handlingsplaner må være tilgjengelige på engelsk.

5.2. Studenter med annet statsborgerskap enn norsk

Tilstand

Høste 2015 har UiA 11 537 studenter. 699 studenter er registrert som utenlandske. I dette tallet er ikke de 206 utvekslingsstudentene tatt med.

Utvekslingsstudentene studerer ved UiA gjennomsnittlig rundt 6 mnd., mens de ordinære utenlandske studentene, som regel tar sikte på å ta en grad. De forskjellige studentgruppene registreres derfor i to kategorier.

De 699 utenlandske studentene representerte 4 verdensdeler og 91 ulike land.

112 studenter av 366 fra Europa, kommer fra Norden.

117 studenter er fra Afrika og 186 fra Asia.

Fordeler vi studentene fra høsten 2015 på de ulike fakulteten/instituttene, ser vi at Fakultet for teknologi og realfag har 210 utenlandske studenter, Handelshøyskolen 135, Fakultet for samfunnsvitenskap 101 og Fakultet for kunstfag 38. Fakultet for helse- og idrettsvitenskap har 78 utenlandske studenter og Fakultet for humaniora og pedagogikk 72.

Studentmassen representerer et stort mangfold. Noe av undervisningen foregår på engelsk, men på grunn av svært ulik bakgrunn og ulike språkutfordringer, er det mange utfordringer rundt tilrettelegging av undervisningen. Tospråklige studenter har høyere strykprosent og større frafall enn gjennomsnittet. Det er bl.a. registrert at en del studenter stryker i praksis.

UiA har høsten 2015 og våren 2016 gjennomført et prosjekt der tospråklige sykepleie- og barnehagelærerstudenter har fått tilbud om en mentor. Mentorene har vært rekruttert blant studentene i samme utdanning, og fungerer som veiledere i forhold til skriftlige oppgaver og eksamener, samtalepartnere i forhold til praksis og annen oppfølging når det gjelder generell informasjon, pensum og timeplan. Omfanget har vært på 20 timer veiledning for hver student og 5 timers opplæring av mentor. Prosjektet har vært organisert av repr. fra Ressurssenteret, sykepleie- og lærerutdanningen og det foreligger informative evalueringsrapporter fra utprøvingen.

UiA har en omfattende fadderordning for alle nye studenter, og i tillegg tilbyr ESN en buddy-ordning med ulike sosiale arrangementer gjennom hele året.

Mål 6 innen 2020

Alle studenter med et annet statsborgerskap enn norsk, har fullverdig utbytte av undervisningen og samme mulighet for å gjennomføre utdanningsløpet som norske studenter.

Enkelte studietilbud er tilrettelagt for fremmedspråklige.

Alle som ønsker det har tilbud om faglig mentor.

Tiltak

1. Informasjon om hjelpe- og støttetiltak må være godt synlig og tilgjengelig for alle studentene på både norsk og engelsk.
2. Instituttleder og studiekoordinator skal kjenne til studentene som har annen etnisitet enn norsk.
Hver enkel utenlandsk student tilbys informasjon som trengs i arbeids-hverdagen.
3. Institutt-ledelsen har ansvar for at alle studenter av annen opprinnelse enn norsk, registreres systematisk og at deres evt. spesielle behov kommer fram og blir tatt tak i.
4. Utenlands-studenter tilbys en faglig student-mentor på inntil 20 timer i løpet av første studieår.
Ordningen trappes gradvis opp i løpet av handlingsplanperioden.
Dette tiltaket gjelder ikke utvekslings-studenter.
5. Studenter fra land utenfor Norden får tilbud om språk-kurs.

6.0. Nedsatt funksjonsevne

6.1. Ansatte med nedsatt funksjonsevner

Tilstand

UiA er en stor arbeidsplass med over 1000 ansatte. Aldersspredningen er stor. Det finnes noen ansatte med nedsatt funksjonsevne, men disse er ikke systematisk registrert.

Noen har synlige og fysiske utfordringer, mens størstedelen av de ansatte med nedsatt funksjonsevne har psykiske problemer, hørselsproblemer, dysleksi eller i noen tilfeller utfordringer pga alder.

De nye campusene i Kristiansand og Grimstad har universell utforming og er godt tilrettelagt for ulike fysiske utfordringer.

De mer usynlige utfordringene for enkelte av arbeidstakerne ved UiA, er vanskeligere og må vurderes individuelt av ulike fagpersoner.

Arbeidsgiver har ansvar for oppfølging og tilrettelegging, jfr. lovverket.

Mål 7 innen 2020

UiA legger til rette arbeidsmiljøet og arbeidsplassen slik at alle tilsatte med nedsatt funksjonsevne har tilgang til opplæring og kompetanseutvikling slik at de har mulighet til framgang i arbeid på lik linje med andre i virksomheten.

Tiltak

1. Nærmeste leder skal passe på at hver enkelt-arbeidstaker følges opp med tilrettelegging, slik at jobben kan utføres tilfredsstillende for begge parter.
2. Det gjennomføres systematiske undersøkelser av arbeidsmiljøet, bl.a. mht ansatte med nedsatt funksjonsevne.

6.2. Studenter med nedsatt funksjonsevne

Tilstand

UiA har lite statistikk når det gjelder studenter med nedsatt funksjonsevne. Studentene er forskjellige i sin funksjonshemming og de fleste av disse studentene er lite synlige. Det gjelder personer med nedsatt hørsel, med psykiske problemer eller studenter med f.eks. dysleksi. Disse studentene utgjør den største gruppen på UiA.

UiA har campus både i Kristiansand og Grimstad. Begge er relativt nye og meget bra tilrettelagt for personer med fysiske utfordringer. Alle nye studentboliger har universell utforming.

Begge campusene har et «Ressursenter for tilrettelegging, helse og mestring». Senteret består av et «Tilretteleggingskontor for mennesker med funksjonsnedsettelse», TSF, som er organisert og finansiert av UiA, en studentprest, et kontor for studier med støtte fra NAV, ofte studenter med psykiske problemer, og «SiA Helse» med egen leder som er sykepleier og gestalt-terapeut. Studentene har tilgang på psykolog og psykiatrisk sykepleier. Det er stort press på ressursenteret generelt og på TSF spesielt.

MÅL 8 innen 2020

UiA er en pådriver når det gjelder tilrettelegging for studenter med særskilte behov, slik at personer med nedsatt funksjonsevne sikres muligheter og rettigheter på lik linje med andre studenter.

UiA har god utforming av student-lokalitetene, tilrettelagt undervisning og godt undervisningsmaterieil, som alle studentene kan benytte seg av uten større behov for tilpasning.

Tiltak

Viser til UiA's

«Handlingsplan for universell utforming og tilrettelegging 2016-2020»

7.0. Uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering

Ansatte og studenter

Tilstand

UiA tolererer ikke at studenter og ansatte blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet eller trakassering. Plagsom seksuell oppmerksomhet kan gi alvorlige problemer.

UiA har ingen oversikt når det gjelder om og evt. hvordan, studenter og ansatte blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering. Evt. voldtekts-anmeldelser av ansatte eller studenter ved UiA, vet vi heller ikke noe om rent statistisk. Uønskede hendelser kan skje mellom to ansatte, to studenter eller mellom student og ansatt.

Taushetsplikten er viktig mellom ulike aktører innenfor universitetet, hos politiet, studentpresten, helsepersonell og de personene som evt. er rammet. Og slik må det være. Taushetsplikten er et grunnleggende prinsipp, men noen tall burde det være mulig å få fram.

UiA har lagt ut egen link på «Innaskjærs» om hvordan ansatte kan varsle om uønsket seksuell oppmerksomhet og evt. trakassering.

Se www.uia.no/om-uia/si-ifra

Mål 9 innen 2020

Alle studenter og ansatte på UiA som blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet eller trakassering sier ifra umiddelbart til en i ledelsen eller til SiA Helse/bedriftshelsetjenesten.

Tiltak

1. Informasjon om varslingsrutinene skal være lett tilgjengelig og kjent for studenter og ansatte. Se www.uia.no/om-uia/si-ifra
2. Det skal lages en brosjyre, slik at ansatte og studenter har god informasjon om rettigheter og plikter dersom man blir gjort oppmerksom på hendelser.
3. Ansatte som blir gjort oppmerksom på hendelser av eller vedr. studenter og/eller ansatte, skal melde ifra så fort som mulig til ledelsen ved UiA, SiA Helse eller bedriftslegen.
4. Dersom en ansatt og en student innleder et forhold, skal det gis beskjed til den ansattes nærmeste leder.
5. Ledelsen ved UiA utarbeider tallgrunnlag for alle meldte hendelser i samarbeid med SiA Helse/bedriftshelsetjeneste hvert år.
6. UiA har klare prosedyrer for hvordan en melding om uønsket oppmerksomhet og/eller trakassering, skal saksbehandles.

8.0 Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Ansatte og studenter

Tilstand

Tema om ulik seksuell orientering har fått økt fokus ettersom flere står fram som lesbiske, homofile, bifile eller trans-personer.

«Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk» ble vedtatt i 2013.

Loven gjelder på alle offentlige områder i samfunnet.

UiA sin Likestillingskonferanse 2012 var viet LHBT-tema i sin helhet. Vi fikk meget gode tilbakemeldinger på temaene og måten de ble belyst.

I tillegg til eksterne krefter, brukte vi våre egne professorer på feltet;

Espen Ester Benestad og Elsa Almaas. Se gjerne www.uia.no/likestilling

Det er ikke registrert eller meldt om diskriminering av enkeltpersoner pga seksuell orientering i denne planperioden på UiA. Vi vet lite om problematikken internt på UiA.

Mål 10 innen 2020

Ingen studenter eller ansatte på UiA diskrimineres pga seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

Alle kjenner til de likeverdige rettighetene de har, varslings-mulighetene og varslings-rutinene.

Tiltak

1. Tema seksuell orientering skal jevnlig være tema på likestillingskonferansen
2. Det skal ligge god informasjon om diskrimineringsloven på nettet.
3. Ledergruppa samtaler med SiA Helse om tema i perioden.
4. Universitetet skal bidra til å synliggjøre arrangement med tema vedr. ulik seksuell orientering.
5. Ledelsen ved UiA, SiA Helse og bedriftshelsetjenesten lager rutiner for statistikk-oversikt over meldte hendelser.