Utviklingsplan for likestilling og mangfold 2023–2025

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Sulalit Bandyopadhyay's team som utviklet Covid-19 testen.
Foto: Geir Mogen

NTNU
Kunnskap for en bedre verden

NTNUs hovedbygning på Gløshaugen i Trondheim.
Foto: Ole Sætermo

Utviklingsplan for likestilling og mangfold 2023–2025

Utviklingsplanen for likestilling og mangfold skal bidra til likeverd og toleranse, utøvelse av samfunnsoppdraget og videreutvikle NTNU som et mangfoldig universitet gjennom å skape inkludering og tilhørighet for alle. Både ansatte og studenter har et ansvar for å skape trivsel og inkludering i sin hverdag ved universitetet.

Utviklingsplan for likestilling og mangfold skal bidra til å realisere verdier og utviklingsmål i henhold til NTNUs strategi «Kunnskap for en bedre verden». Utøvelse av NTNUs samfunnsoppdrag og kjerneoppgaver styrkes gjennom et likestilt, respektfullt og inkluderende miljø som anerkjenner mangfold. NTNUs verdier, *kreativ, kritisk, konstruktiv og respektfull,* er retningsgivende for alle medarbeidere og studenter. Ved å ivareta disse verdiene fremmer vi likestilling og mangfold ved universitetet og hever kvaliteten ved NTNU som studiested og arbeidsplass.

Menneskene i organisasjonen er avgjørende for å realisere NTNUs samfunnsoppdrag innen utdanning, forskning, nyskaping og formidling. I NTNUs strategi er alle innsatsområdene «internasjonalisering», «tverrfaglig samhandling», «karriere og kompetanse», «arbeidsmiljø og studentvelferd», «campusutvikling» og «NTNUs utviklingsevne» relevante for å realisere utviklingsplanen. Spesielt førende for å fremme likestilling og mangfold er strategiens utviklingsmål:

- Forbedre kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger.
- Ha en ambisiøs rekrutteringspolitikk og effektive rutiner som sikrer gode ansettelser.
- Utvikle lederrollen og heve kompetansen hos våre ledere og ansatte.

- Styrke rekrutteringen av fremragende forskere internasjonalt og øke den internasjonale mobiliteten for våre ansatte.

Likestilling og mangfold

Likestilling handler om likeverd, like muligheter og like rettigheter. Det kan ofte være nødvendig med tilrettelegging for å forhindre diskriminering og for å fremme likestilling og inkludering. Ved NTNU har det tradisjonelt vært fokus på likestilling mellom kjønnene. Som følge av internasjonalisering, har inkludering av ansatte og studenter med internasjonal bakgrunn fått større betydning.

Lovregulering av arbeidet med likestilling og mangfold

Likestillings- og diskrimineringsloven, Universitets- og høgskoleloven, samt Arbeidsmiljøloven stiller krav til NTNUs arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Likestillings- og diskrimineringsloven definerer likestilling som likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilrettelegging og tilgjengeliggjøring. Loven krever at NTNU arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, forhindre diskriminering og fremme inkludering. Målene i utviklingsplanen skal bidra til dette, men er ikke uttømmende da ulike enheter opplever ulike utfordringer. Lokale tiltak er nødvendige for å møte lokale utfordringer. Alle enheter på NTNU er forpliktet til å redegjøre for status og arbeide aktivt med kjønnslikestilling og mangfold.

Likestilling og mangfold handler om å respektere og verdsette synlige og usynlige forskjeller mellom folk, som blant annet kjønn, alder, etnisitet, tilhørighet til en gruppe, religion, funksjonsvariasjon, livserfaringer, kulturell bakgrunn, seksuell orientering, ulik innsikt, utdanningsnivå, arbeidserfaringer, kompetanse, interesser, familiesituasjon, erfaring som minoritet eller tilhørighet til en underrepresentert gruppe i et fellesskap. Det er viktig at mangfold tas i bruk som en ressurs i undervisning, forskning og innovasjon.

Gjennomføring av utviklingsplanen

Utviklingsplan for likestilling og mangfold gjelder for hele NTNUs virksomhet, både ansatte og studenter. Planen skal fremme inkludering av individer og grupper, hindre diskriminering og øke likestilling og kjønnsbalanse på alle nivå i organisasjonen. NTNU skal være et sted hvor mennesker utvikler seg og opplever tilhørighet, og planen skal bidra til dette. Ved å integrere utviklingsplanen med kjernevirksomheten vil den bidra til god kvalitet i lærings- og arbeidsmiljø. Utviklingsplanen må sees i sammenheng med NTNUs øvrige strategier, utviklingsplaner og politikker, og spesielt NTNUs personalpolitikk, språkpolitikk og internasjonal utviklingsplan.

Ansvaret for realisering av utviklingsplanen er en viktig lederoppgave, men alle ansatte og studenter har et ansvar for å realisere målsettingene i planen i sin hverdag ved universitetet. Utviklingsplanens mål med tilhørende tiltak, skal utføres gjennom konkrete tiltak i årsplanene til fakultetene, instituttene og fellesadministrasjonen. Enhetene utvikler tiltak på de områdene der de har konkrete utfordringer. Utviklingen vil bli fulgt opp jevnlig i planperioden av ledelsen ved enhetene.

Ansatte ved NTNU i gruppearbeid.
Foto: Thor Nielsen.

Nyttige tips og verktøy gjøres tilgjengelig på egen nettside for enhetene for å støtte arbeidet med relevante tiltak.
https://s.ntnu.no/likestilling-verktoy

NTNUs politikker og planer som dekker områder innenfor likestilling og mangfold: Personalpolitikken, språkpolitikken, internasjonal utviklingsplan og NTNUs tiltaksplan for inkluderende læringsmiljø. Det er noe overlapp mellom disse planene, og i områder hvor det er aktuelt bør en konsultere ulike planer.

NTNUs æresdoktor Patricia Lago og mottaker av NTNUs ærespris Erik Must.
Foto: Thor Nielsen

1. Kjønnsbalanse blant studenter og ansatte

Begrepet kjønnsbalanse referer til en binær kjønnsdefinisjon, dvs. mann/kvinne, fordi det er det som er lagt til grunn i Likestillings- og diskrimineringsloven. Innenfor de andre satsningsområdene i planen vil vi bruke begrepet alle kjønn for å inkludere de som ikke definerer seg innenfor de binære kategoriene.

Et viktig redskap for å oppnå bedre likestilling og mangfold er å bedre kjønnsbalanse. Kjønnsbalanse handler ikke bare om tall, men er et viktig virkemiddel for å 'avkjønne' fag og fagfelt, og for å på sikt bidra til mindre kjønnssegregering samt motvirke kjønnsstereotypisering i forskning og utdanning. Bedre kjønnsbalanse bidrar også til å legge til rette for andre former for mangfold. Kjønnsbalanse blant ansatte og studenter påvirker arbeids- og læringsmiljøet. Kjønnsbalanse og andre former for mangfold påvirker også hvilke erfaringer og perspektiver som bringes inn forskning og studier. Et mangfoldig universitet bidrar til en bedre kunnskapsproduksjon som kommer flere i samfunnet til gode. For at NTNU skal løse samfunnsoppdraget sitt må NTNU derfor rekruttere ledere og ansatte av alle kjønn og bakgrunner.

I dag er det kjønnsubalanse i mange fagfelt og kvinner er fortsatt underrepresentert i vitenskapelige toppstillinger. Det må derfor jobbes målrettet med rekruttering av studenter av alle kjønn og alle bakgrunner, samt med å rekruttere flere kvinner i toppstillinger. Dette skal skje gjennom å øke kvaliteten på ansettelsesprosesser, drive aktiv karriereutvikling og arbeide aktivt for å skape et inkluderende arbeidsmiljø for alle, men særlig for underrepresenterte grupper.

1.1 Kjønnsbalanse blant ansatte og ledere

Det er viktig at NTNU rekrutterer ledere og vitenskapelig ansatte av alle kjønn for å bidra med et mangfold av perspektiver og erfaringer til universitetet og for å være gode rollemodeller.

Mål

NTNU skal fremme kjønnsbalanse og motvirke diskriminering på grunn av kjønn ved rekruttering og ansettelse, lønnsfastsetting og karriereutvikling for ansatte og ledere.

NTNU skal arbeide aktivt for å øke andelen kvinner i vitenskapelige toppstillinger innen 2025. På fakulteter der et kjønn er under-representert, skal det iverksettes konkrete tiltak for å forbedre kjønnsbalansen blant studenter og ansatte.

Tiltak

- Fakultetene og instituttene skal analysere egen situasjon og iverksette egne tiltak for å realisere NTNUs strategiske mål for kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger.
- Kompetanse og kunnskap om likestilling og mangfold skal være en del av lederutviklingsprogrammet for instituttledere.
- Enheter med flere enn 20 ansatte og med mindre enn 35 % av ett kjønn, bør i perioden oppnå en forbedring på 2–3 prosentpoeng.
- NTNU skal sikre gode kandidater og et større mangfold blant søkere ved å bruke tiltak som letekomiteer.
- Ledere ved NTNU skal ha en bevisst holdning til likestilling, inkludering og mangfold, og kompetanse på dette vektlegges i rekrutteringen av nye ledere.
- Utdanning, praksis og resultater skal vektlegges likt for kvinner og menn ved nytilsettinger og i lønnsforhandlinger. Prinsippet om lik lønn for likt arbeid skal følges ved ansettelse og i lønns-forhandlinger.
- Enhetene skal jobbe aktivt med å legge til rette slik at det er mulig å kombinere en akademisk karriere og familieliv gjennom medarbeidersamtaler og å ta opp temaet på instituttseminarer.

1.2 Kjønnsbalanse i utdanning

Tradisjonelle valg preger kjønnsbalansen blant studentene og i flere fag er det overrepresentasjon av ett kjønn.

Mål

NTNU skal jobbe for kjønnsbalanse og et inkluderende studiemiljø i alle studieprogram.

Tiltak

- NTNU søker KD om å gi kjønnspoeng for studieprogram som oppfyller kriteriene for ordningen, og der kjønnspoeng forventes å ha en effekt på kjønnsbalansen på studiet.
- For studieprogram med færre enn 25 % andel studenter av det underrepresenterte kjønn, skal NTNUs fakulteter iverksette tiltak for å bedre rekrutteringen.
- Er andelen mindre enn 25 % eller mindre enn fem personer av det underrepresenterte kjønn på et studieprogram, skal NTNUs fakulteter iverksette tiltak for å øke motivasjonen til å fullføre studiene.
- Studentorganisasjonene på NTNU oppfordres til å arbeide for kjønnsbalanse og representasjon i alle grupper og utvalg.
- NTNU skal sikre at alle studenter har et fullt forsvarlig lærings-miljø.

Studenter ved NTNU-skilt.
Foto Geir Mogen

2. Mangfold og inkludering

Ved NTNU er det allerede et stort mangfold blant ansatte og studenter. Dette både beriker og utfordrer NTNUs kultur, ansattes kompetanse, språkbruk og eksisterende systemer for å rekruttere, inkludere og ta i bruk mulighetene som mangfoldet representerer.

For å sikre reell inkludering, likeverdige muligheter og opplevelse av trygghet, vil NTNU arbeide systematisk og strategisk med mangfold og inkludering innen rekruttering og ledelse på alle nivå. Vi vil jobbe for at underrepresenterte grupper blir rekruttert i lederstillinger, representert i ulike fagutdanninger, i pensum og i tillitsverv. Det innebærer at hver enhet vil danne sin egen forståelse av hvilken type mangfold som (ikke) eksisterer og hvilke grupper eller perspektiver som er underrepresentert for den gitte enheten. Deretter må enheten finne ut hvordan den vil rekruttere mangfoldig og hva inkludering innebærer av tiltak for de aktuelle underrepresenterte gruppene. Å integrere et mangfoldsperspektiv i universitetet innebærer at ansatte oppøver bevissthet om mangfoldet i befolkningen. Kunnskap om dette må integreres i utvikling av fagtilbud, for eksempel i bruk av pensumtekster, i valg av case og eksempler, osv. Det innebærer også en bevissthet rundt og forståelse for nødvendigheten av data som gjenspeiler mangfoldet i befolkningen når en skal arbeide med forskning, design og innovasjon.

Mål

NTNU skal være åpen, trygg og inkluderende som arbeidsplass og studiested, der alle ansatte og studenter har en opplevelse av at de hører til, er betydningsfulle personer i felleskapet og har mulighet til medvirkning og hvor et mangfoldsperspektiv integreres i forskning og undervisning.

Tiltak

- NTNU skal synliggjøre og inkludere mangfold i kommunikasjon og informasjon gjennom bevisst bruk av språk og symboler. NTNU skal delta i og gjennomføre arrangementer som bidrar til inkludering og bevisstgjøring, synliggjøre utfordringer og hvilke ressurser mangfoldet representerer.
- NTNU skal arbeide aktivt for å ta i bruk et mangfoldsperspektiv i forskning og undervisning.
- NTNU skal arbeide aktivt for at innovasjon og design bygger på data som gjenspeiler mangfoldet i befolkningen.
- NTNUs rekrutteringsprosesser skal være inkluderende for et mangfold av søkere.
- Fakultetene, instituttene og avdelingene i fellesadministrasjonen skal kartlegge egne utfordringer og iverksette tiltak for å fremme mangfold og inkludering.
- NTNU skal aktivt motarbeide rasisme.

3. Internasjonalt ansatte og studenter

Internasjonalt ansatte og studenter betyr her ansatte og studenter som er rekruttert fra utlandet.

NTNU skal være et attraktivt universitet for ansatte og studenter fra hele verden. Mangfold av perspektiver og kulturer er berikende for universitetet. Integrasjon i fag- og studiemiljø er viktig for trivsel og mulighetene til å lykkes i studier, forsknings- og undervisningsaktivitet. Styrking av mottak og integreringsarbeid er en prioritet.

Mål

NTNU skal legge til rette for at ansatte og studenter som er rekruttert fra utlandet skal trives og oppleve mestring.

Tiltak

- NTNU skal øke kapasiteten og fleksibiliteten i tilbudene av norskkurs for internasjonalt ansatte og studenter der det er relevant.
- Instituttene skal utnevne mentor for internasjonale ansatte det første året.
- Ivaretakelse og tilrettelegging for denne gruppen vektlegges i lederopplæringen ved NTNU.
- Fakultetene bør gjennomføre introduksjonsprogram for alle internasjonale ansatte.
- NTNU skal arbeide for inkludering av alle internasjonale studenter.
- NTNU skal arbeide for å opprette tilbud og tiltak som bidrar til å inkludere flyktninger i NTNUs akademiske kultur.

NTNU-arrangement.
Foto: Åge Hojem

4. Funksjonsvariasjoner

Personer med nedsatt funksjonsevne møter hindringer i hverdagen som ofte ikke er merkbare for majoritetsbefolkningen i samfunnet. Det kan påvirke deres muligheter til å studere og arbeide. NTNU trenger deres faglige kompetanse og erfaringer. Tilrettelegging og inkludering for å skape tilhørighet er derfor viktig for å sikre og fremme inkludering i studier og arbeidsliv.

Mål

NTNU skal legge til rette for ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne for å bidra til deres trivsel og mestring.

Tiltak

- NTNU skal utarbeide en helhetlig plan for universell utforming som inkluderer digitale verktøy.
- NTNU skal sikre universell utforming av forelesninger, arrangementer og informasjonsutveksling.
- NTNU skal følge opp NTNUs tiltaksplan for inkluderende læringsmiljø for studenter med funksjonsnedsettelse, inkludert tilreisende og utreisende studenter.
- NTNU skal heve kompetansen til ledere på tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne og sikre gode tilretteleggingsrutiner.

Fra NTNUs deltakelse i Pridemarkeringen i 2022 i Trondheim.
Foto: Espen Skagen

5. Kjønnsidentitet, seksualitet og kjønnsuttrykk

LHBT+ brukes her til å referere til personer og grupper som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Dette inkluderer, men er ikke begrenset til, lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og interkjønnpersoner.

Personer med annen kjønnsidentitet, seksualitet og kjønnsuttrykk enn majoritetsbefolkningen er en lite synlig gruppe. Mange velger å ikke leve ut den de er i frykt for negative reaksjoner fra kollegaer og medstudenter. NTNU skal være en organisasjon som viser respekt for alle mennesker uavhengig av kjønnsidentitet, seksualitet og kjønns-uttrykk. Gjennom bevisstgjøring kan vi motvirke intoleranse og diskriminering.

Mål

NTNU skal være en åpen og inkluderende organisasjon, hvor ingen skal utsettes for diskriminering eller trakassering på bakgrunn av deres kjønnsidentitet, seksualitet eller kjønnsuttrykk.

Tiltak

- NTNU skal i sin kommunikasjon, formidling og merking av lokaler bruke språk og symboler som inkluderer alle.
- Kjønnsidentitet, seksualitet og kjønnsuttrykk løftes frem i relevante arrangement, forskning og utdanning.

Illustrasjonsbilde.
Foto: Christine Sætre

6. Diskriminering, trakassering og seksuell trakassering

NTNU har nulltoleranse for seksuell trakassering, trakassering, seksuelle overgrep, rasisme og annen maktmisbruk. Det skal være trygt å jobbe og studere ved NTNU. NTNU skal jobbe kontinuerlig med å utvikle en kultur som motvirker trakassering. Det er viktig at medstudenter og kollegaer viser hverandre respekt og at de vet hvor de skal finne informasjon og søke bistand ved behov. Leder har en aktivitetsplikt når denne blir gjort oppmerksom på uakseptabel atferd.

Mål

Diskriminering, trakassering, rasisme og seksuell trakassering av ansatte og studenter skal ikke forekomme ved NTNU.

Tiltak

- NTNU skal utvikle bevisstgjørende kurs på temaene for ansatte og studenter for å forebygge diskriminering, seksuell trakassering, rasisme og trakassering.
- NTNUs nulltoleranse for trakassering og maktmisbruk skal integreres i introduksjonsprogrammet for ph.d.-kandidater og internasjonalt ansatte.
- Alle med lederansvar skal sette tydelige grenser og signalisere klare forventninger om gjensidig respekt og god kollegial oppførsel og samarbeid.
- Alle ansatte og studenter skal kjenne til varslingskanalen slik at de kan varsle dersom de selv eller andre blir utsatt for seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet.

7. Ressurser i arbeidet

Målet med utviklingsplanen er å styrke og systematisere en helhetlig innsats for å fremme og videreutvikle likestilling og mangfold gjennom økt kompetanse og bevisstgjøring av ledere, ansatte og studenter, utviklingstiltak på enhetene, fysisk tilrettelegging og inkluderende kommunikasjon. Våre viktigste ressurser i dette arbeidet er våre ansatte og studenter og deres bidrag i hverdagen for å inkludere, skape tilhørighet og videreutvikle mangfold ved universitetet. I dette har alle et ansvar.

Nyttige tips og verktøy i arbeidet gjøres tilgjengelig på nettsiden: Likestilling og mangfold – verktøy for ledere. https://s.ntnu.no/likestilling-verktoy

Lederutvikling og lederstøtte

Likestilling og mangfold er et lederansvar. Det gjennomføres spesifikke tiltak i strategiperioden for å støtte opp under NTNUs ledere i arbeidet med realisering av målsettingene:

- Likestilling og mangfold skal jevnlig være tema i lederfora (for eksempel rektors møte med instituttledere og dialogmøter med fakultetene)
- Det gjennomføres kompetansehevende tiltak for ledere og administrativt støtteapparat. Linjeledelsen og HR tar initiativ til tiltakene og følger dem opp.

Universell utforming

Det er behov for en helhetlig plan for universell utforming og å gjøre ressursene lettere tilgjengelige. Viktige ressurser i dette arbeidet er:

- fysisk tilrettelegging (NTNU Eiendom)
- tilrettelegging av arbeidsplassen (Bedriftshelsetjenesten, HMS og HR)
- tilrettelegging av studiehverdag (NTNU Tilrettelegging)
- døvetolk (NAV)
- engelsk simultantolking (innkjøp av tjenester ved behov)

Internasjonalisering

Internasjonalisering er et satsningsområde og informasjon utbedres kontinuerlig. Internasjonale studenter ivaretas av Internasjonal seksjon. Internasjonale forskere ivaretas i sin enhet/institutt med støtte fra HR- og HMS-avdelingen.

Utvalget for likestilling og mangfold

Utvalget skal gi råd og være pådriver slik at lovens krav til likestilling og mangfold blir gjennomført ved NTNU.

Utvalget skal gi rektor råd som bidrar til:
- at NTNU speiler mangfoldet i befolkningen når det gjelder kjønn, alder, funksjonsevne, etnisk bakgrunn og seksuell orientering,
- økt kunnskap om og styrket utvikling av likestilling og mangfold ved NTNU,
- planlegging og implementering av tiltak for å øke likestilling og mangfold ved NTNU, og
- hensiktsmessig bruk og disponering av NTNUs likestillings- og mangfoldsmidler.