

Tittel:	Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved Nord universitet 2021 - 2024
Forvalter:	Direktør for økonomi og HR
Fastsatt av:	Styret ved Nord universitet
Dato styremøte:	28.10.21, sak 91/21
Virkningsdato:	28.10.21
Arkivreferanse:	21/05184 - 1

Nord universitets arbeids- og læringsmiljø skal speile mangfoldet i samfunnet. Dette er nedfelt i *Strategi 2030 Nord i verden* hvor det heter at: «*Studenter og ansatte er våre viktigste ressurser og studie- og arbeidsmiljøet på Nord skal preges av medbestemmelse og oppleves som respektfullt og inkluderende. Nord skal videreutvikles i tråd med prinsippene for akademisk frihet, likestilling og mangfold, høye etiske standarder og institusjonell autonomi, gjennom god ledelse, medarbeiderskap og sosialt ansvar på alle nivåer i organisasjonen. Dette oppsummeres i Nords verdier som er: Respekt, åpenhet, nærhet og kreativitet.*»

Nord universitet skal ha en personalpolitikk som får frem det beste i medarbeiderne og som sikrer alle ansatte like muligheter gjennom systematisk arbeid med å fremme likestilling og mangfold. Dette arbeidet følges opp blant annet gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten iht. Likestillings- og diskrimineringsloven § 24.

Nord skal rekruttere studenter og ansatte fra hele bredden av mangfoldet i samfunnet. Forskjellsbehandling eller trakassering på grunn av for eksempel kjønn, alder, funksjonsevne, etnisitet, religion eller seksuell orientering aksepteres ikke.

Universitetets bygninger skal utformes slik at så mange som mulig, uavhengig av funksjonsevne, skal kunne benytte seg av studietilbud og yrkesmuligheter ved Nord.

I samsvar med de krav som stilles i lover og regler¹ skal Nord arbeide for å integrere likestillingsperspektiver og verdier knyttet til likeverdighet på alle nivå i virksomheten. Målsettingene knyttet til likestilling, inkludering og mangfold skal reflekteres i handlingsplaner og andre plandokumenter.

Handlingsplanens overordnede mål

Nord skal arbeide aktivt for likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter, og hindre diskriminering. Nord skal arbeide for å fjerne funksjonshemmende og diskriminerende barrierer og forhindre at nye skapes.

Tiltak for å nå målene

For å nå målene i handlingsplanen prioriteres en rekke tiltak i perioden 2021- 2024. Tiltakene er organisert i bolkene: Virksomhetsnivå, Fakultet, Studenter og utdanning, Rekruttering og kvalifisering.

¹ Som Arbeidsmiljøloven: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62> og Likestillings og diskrimineringsloven: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Virksomhetsnivå

Tiltak	Ansvarlig	Tidsangivelse
Nord skal ha et utvalg for likestilling, integrering og mangfold med representasjon fra alle fakultet, studenter og sentral ledelse som møtes jevnlig	Rektor	Årlig rapport til rektor
Likestilling, mangfold og inkludering skal være et tema i universitetets lederutviklingsprogram	HR	Kontinuerlig
Likestilling og mangfold i organisasjonen skal overvåkes innenfor alle stillingskategorier, studier og lønnsnivå og skal rapporteres til ledelsen	HR	Årlig
Nord skal i dialog med tjenestemannsorganisasjonene etterstrebe å utvikle felles strategier for å sikre rettferdig lønnplassering ved ansettelser og i øvrig lønnsfastsettelse	HR	Kontinuerlig
Det skal være rom for å diskutere tiltak som kan bidra til å fremme likestilling og inkludering, samt motvirke diskriminering i medarbeidersamtaler	Ledere på alle nivå	Årlig
Nord skal legge til rette for kompetansebyggende tiltak som ivaretar kjønnsbalanse og mangfold i ledende stillinger	HR	Kontinuerlig
Det skal legges til rette for et felles møtepunkt mellom fakultet/ enheter for erfaringsdeling om pågående aktivitet tilknyttet likestilling, mangfold og inkludering	LMI- utvalget	Årlig
Avdekte bygningstekniske avvik fra <i>Universell utforming i offentlige bygninger</i> skal utbedres omgående	Driftsavdelingen	Kontinuerlig
Nord skal delta i traineeprogrammet i staten for personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV	HR	Kontinuerlig
LIMU skal systematisk innhente informasjon og kartlegge ulike problemstillinger innen likestilling, mangfold og inkludering ved Nord. Dette konkretiseres gjennom en årlig handlingsplan	LMI- utvalget	Årlig

Fakultet

Nord universitet er per 2021 i slutfasen i et BALANSE-prosjekt der det er utarbeidet fakultetsvise handlingsplaner for kjønnsbalansetiltak for faglige stillinger. For å støtte opp under dette arbeidet forlenges flere av tiltakene i denne handlingsplanen.

Tiltak	Ansvarlig	Tidsangivelse
Fakultetene skal ha egne handlingsplaner for kjønnsbalansetiltak og skal rapportere status til LMI-utvalget	Dekan	Årlig
Fakultetene skal vurdere kallelse til professor II-stillinger som virkemiddel i fagmiljø med særlig skjev kjønnsbalanse	Dekan	Kontinuerlig
Fakultetene skal tilby systematisk karriereveiledning til postdoktorer av det underrepresenterte kjønn i fagmiljøet	Dekan	Kontinuerlig

Studenter & utdanning

Tiltak	Ansvarlig	Tidsangivelse
For studier med manglende kjønnsbalanse skal markedsføring og profilering særlig rettes mot det underrepresenterte kjønn	Dekan/Kommunikasjonsavd.	Kontinuerlig
Nord universitet skal tilby norskopplæring for studenter og ansatte som ikke behersker norsk	Dekan/ HR	Årlig
Nord skal utvikle en veileder for hvordan kjønns- og mangfoldsperspektiv ivaretas i undervisningsmateriell	Studieavdelingen	2022
Undervisning og undervisningsmateriell skal så langt det er mulig og ved behov være universelt uformet	Emneansvarlig, KOLT	Kontinuerlig

Rekruttering & kvalifisering

Tiltak	Ansvarlig	Tidsangivelse
Ved utlysning av stillinger hvor kjønnsbalansen er utenfor 40/60 skal moderat kjønnskvoltering praktiseres	HR, Fakultetene	Kontinuerlig
Sakkyndige komiteer for vurdering av søkere til undervisnings- og forskerstillinger skal gjøres oppmerksom på Nords verdier knyttet til mangold og likestilling	HR, Fakultetene	Kontinuerlig
Det skal utvikles mentorordning og program for utvalgte førsteamanuenser av det underrepresenterte kjønn med mål om å sikre hurtig personlig opprykk til professor	HR, SLG	Kontinuerlig
Bruke mangfoldet blant ansatte og studenter aktivt i universitetets kommunikasjonsarbeid og profilering	Kommunikasjonsavd.	Kontinuerlig
Nord skal utvikle en fadderordning for nyansatte som et inkluderingsiltak	Nærmeste leder	Kontinuerlig