

# Handlingsplan for likestilling og mangfold 2023-2024

## Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk

Utgangspunkt og forankring

Fakultetets arbeid for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold tar utgangspunkt i NTNUs utviklingsplan for likestilling og mangfold 2023-25 og i vurdering av resultatene fra arbeidet med fakultetets handlingsplan for likestilling og mangfold 2021-2023

Mål og delmål i handlingsplanen er nummererte, men skal betraktes som likt prioriterte.

Denne handlingsplanen er i utgangspunktet rettet mot ansatte ved Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk. For mål 3, Funksjonsvariasjoner, gjelder oppfølging av universell utforming også for studenter.

Handlingsplanen skal gjennomgå en årlig revidering.

## Hovedmål

*Fakultetet skal ha økt mangfold, med særlig vekt på kjønnsbalanse og inkludering.*

Dette innebærer at IE-fakultetet skal ha en kultur som fremmer likestilling og mangfold. Kjønnsbalanse, likestilling og mangfold skal inngå som en naturlig del av fakultetets og instituttenes personaloppfølging og ledelse.

### Mål 1: Kjønnsbalanse blant ansatte og ledere

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

*Fakultetet skal arbeide aktivt for å øke andelen kvinner i andelen toppstillinger (professor og førsteamanuensis) innen 2025. Der et kjønn er underrepresentert skal det iverksettes konkrete tiltak for å forbedre kjønnsbalansen blant ledere og ansatte. Ledergruppene skal også speile et mangfold, spesielt med tanke på internasjonal representasjon.*

*Dette gjør vi fordi: Forskning skal gjenspeile det brede lag av befolkningen. Alles perspektiver skal være ivarettatt. Vi bidrar til forskning av høyeste kvalitet ved å ta vare på de beste forskertalentene. Det sikrer bredde i perspektiv, og gir god forklaringskraft og innovative løsninger. Dette oppnår vi ved å velge fra hele befolkningen. Vi ønsker at ansatte skal kunne identifisere seg med sine ledere og oppleve seg representert.*

#### Derfor skal vi:

1. Rekruttere flere kvinnelige vitenskapelig ansatte gjennom virkemidler tilpasset situasjonen ved den enkelte enheten. Dette kan eksempelvis skje gjennom å
  - Gjøre likestillings- og mangfoldshensyn til en integrert del av strategisk stillings- og bemanningsplanlegging  
Ansvar: Institutt
  - Videreutvikle gode rutiner for rekruttering – se Verktøykassen  
Ansvar: Institutt
  - Ansette uten forutgående kunngjøring  
Ansvar: Institutt
  - Bruke HR som nettverksbyggere på konferanser for å opprette kontakt med kvinnelige kandidater  
Ansvar: HR
  - Gjennomføre sosiale arrangementer for kvinnelige vitenskapelig ansatte i regi av fakultetet og opprette fond med midler for sosiale tilstelninger for midlertidig tilsatte  
Ansvar: Dekan, Fakultet

Ansvar: Institutt, HR, Fakultet, Dekan

2. Satse på kvalifisering til professor og dosent ved å videreføre eksisterende satsinger som stipend og mentorordninger, samt å øke tilrettelegging av kompetanseløp gjennom informasjon, oppfølging og ressurser.  
Ansvaret: Fakultet
  
3. Fokuserer på rekruttering av flere kvinnelige stipendiater gjennom virkemidler tilpasset situasjonen ved den enkelte enhet. Dette kan eksempelvis skje gjennom å
  - Samarbeide med Ada og andre studentorganisasjoner om ulike arrangement sammen med masterstudenter.  
Ansvaret: Fakultet, Institutt
  - Bevisstgjøre fagansatte om hva kvinnelige studenter trenger av støtte for å velge en akademisk karriere og være spesielt oppmerksomme på kvinnelige læringsassistenter ved rekruttering til universitetslektor og ph.d.  
Ansvaret: HR, Institutt
  - Oppmuntre instituttene til å opprette kvinnestipend for masterstudenter  
Ansvaret: Institutt
  - Gjennomføre karrieredager som viser mulighetene for kvinner i academia  
Ansvaret: Fakultet
  
4. Bedre kjønnsbalanse i ledelsen ved å
  - Etterspørre likestillings- og mangfoldskompetanse ved rekruttering til lederstillinger med rekrutteringsansvar  
Ansvaret: Institutt, HR
  - Sikre bevissthet om kjønnsbalanse ved å ha likestilling og mangfold som jevnlig tema i ledergruppemøter, i dekanens dialogmøter med instituttene og i lederutviklingsprogrammet  
Ansvaret: Dekan, HR
  
5. Bidra til en kultur for likestilling og mangfold gjennom å
  - Sikre at likestilling og mangfold skal være tema i nyansattes introduksjon til institutt og fakultetet  
Ansvaret: HR
  - Synliggjøre likestilling og mangfold på fakultetets allmøter, nettsider, og andre arenaer, blant annet gjennom tydelige henvisninger til likestillings- og mangfoldsombud og til ordninger som underbygger og forsterker arbeidet for mangfold og kjønnsbalanse.  
Ansvaret: Dekan, Kommunikasjon

## Mål 2: Internasjonale ansatte

### **Fakultetet skal legge til rette for at ansatte som er rekruttert fra utlandet skal trives, oppleve mestring og utvikle seg**

*Dette gjør vi fordi: Vi skal være en attraktiv arbeidsplass for fagpersoner fra hele verden. Mangfold av perspektiver og kulturer er berikende for oss. Integrasjon i fag- og arbeidsmiljø er viktig for trivsel og mulighetene til å lykkes i forsknings- og undervisningsaktivitet. Styrking av mottak, språkopplæring og integreringsarbeid er en prioritet og et ledelsesansvar.*

#### Derfor skal vi:

1. Utarbeide rutiner for praktisering av parallellspråklighet og følge dem opp  
Ansvar: Fakultet, Institutt, Fagenheter
2. Bedre oppfølgingen av språkopplæringen og språkkompetansen til internasjonale ansatte.  
Ansvar: Institutt
3. Utvikle mentorordning for internasjonale ansatte for å styrke integrering i fag- og arbeidsmiljø  
Ansvar: Fakultet, Institutt
4. Prøve ut prosjekt med kurs for mentorer ved to pilotinstitutter  
Ansvar: Fakultet
5. Kartlegge språklæringsbehov og egnede språklæringsaktiviteter på fagenhetene  
Ansvar: Fakultet, Institutt, Fagenheter

### Mål 3: Funksjonsvariasjoner

**Fakultetet skal være en åpen, mangfoldig arbeidsplass med en inkluderende kultur. Ansatte med ulike funksjonsevne skal oppleve at de er ønsket og blir verdsatt for sitt arbeid og sin faglige kompetanse.**

*Dette gjør vi fordi: Fakultetet ønsker å motvirke utenforskap. Alle trenger å bli sett og anerkjent. En god arbeidsplass er viktig for alle. Vi gir rom for forskjellighet gjennom å vise respekt for andres behov.*

#### Derfor skal vi:

1. Følge opp NTNUs helhetlige plan for universell utforming som inkluderer digitale verktøy.  
Ansvaret: Fakultet
2. Heve kompetansen til ledere på tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne og sikre gode tilretteleggingsrutiner  
Ansvaret: HR
3. Avklare eventuelle tilretteleggingsbehov i løpet av nyansattes introduksjon til arbeidsplassen  
Ansvaret: HR
4. Integre spørsmål i medarbeidersamtaler om den enkeltes tilretteleggingsbehov  
Ansvaret: Dekan, Fakultet, Institutt, Fagenheter
5. Til enhver tid ha fem personer i arbeidspraksis på administrativt/teknisk arbeidsområde (tiltaks plasser fra NAV).  
Ansvaret: Institutt, HR koordinerer

#### Mål 4: Kjønnssidentitet, seksualitet og kjønnsuttrykk

**Fakultetet skal være en åpen og inkluderende arbeidsplass, hvor ingen skal utsettes for diskriminering eller trakassering på bakgrunn av sin kjønnssidentitet, seksualitet eller kjønnsuttrykk.**

*Dette gjør vi fordi: Vi ønsker å motvirke intoleranse og diskriminering gjennom bevisstgjøring. Alle ansatte ved fakultetet forventes å vise respekt for sine kolleger uavhengig av kjønnssidentitet, seksualitet og kjønnsuttrykk.*

#### Derfor skal vi:

1. Bruke språk og symboler som inkluderer alle i vår kommunikasjon, formidling og merking av lokaler.  
Ansvaret: Fakultet, Kommunikasjon
2. Vise aksept for forskjeller i kjønnssidentitet, seksualitet og kjønnsuttrykk og støtte opp under viktige dager gjennom arrangement  
Ansvaret: Alle, Kommunikasjon

## Mål 5. Diskriminering, trakassering og seksuell trakassering

### **Fakultetet skal praktisere nulltoleranse for mobbing, rasisme, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet**

*Dette gjør vi fordi: Alle ansatte skal føle seg trygge og verdsatte på arbeidsplassen. Dette er nedfelt i lovverket og tydeliggjort gjennom kampanjer. Fakultetet skal jobbe kontinuerlig med å utvikle en kultur som motvirker trakassering. Den utsatte part skal ikke føle på skyld og skam. Leder har en aktivitetsplikt når hen blir gjort oppmerksom på uakseptabel adferd. Derfor er det viktig å plassere håndheving av nulltoleranse som et ledelsesansvar, og det er også et ledelsesansvar å kommunisere dette klart og tydelig til alle ansatte. Leder har også ansvar for at ansatte vet hvor de finner informasjon og kan søke bistand ved behov.*

#### Derfor skal vi:

1. Informere alle om våre etiske retningslinjer. Vi har nulltoleranse for mobbing, rasisme, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet ved vårt fakultet. Vi informerer gjennom årlige påminnelser ved f.eks. instituttenes allmøter eller kommunikasjon via Innsida.  
Ansvar: Dekan, Institutt, HR, Kommunikasjon
2. Gjøre kjent for alle hvordan de skal varsle dersom de opplever krenkende adferd. Dette er også en del av nyansattes introduksjonsprogram til fakultetet.  
Ansvar: Fakultet
3. Sørge for at alle ansatte deltar på fakultetets kurs i forebygging av seksuell trakassering. Kurs sendes ut årlig eller legges ut på ombudets nettside.  
Ansvar: Fakultet, HR

## Gjennomføring og evaluering av handlingsplan

Handlingsplanen er knyttet mot arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Handlingsplanen skal evalueres og revideres i henhold til og i sammenheng med det øvrige planverket for fakultetet.