

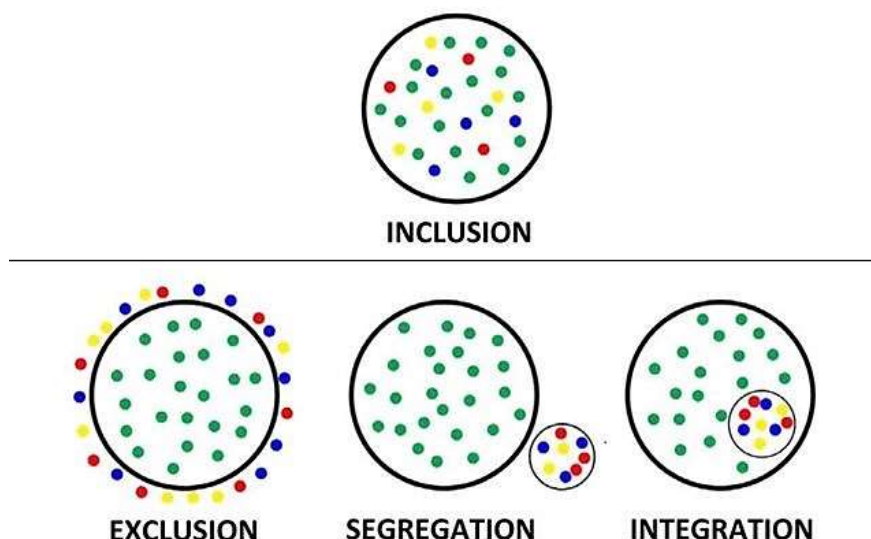
Politisk dokument for mangfold og likestilling

Politisk dokument for mangfold og likestilling tar for seg Studentorganisasjonen i Agders (STA) politikk på mangfold og likestilling. Prinsippet om lik rett til utdanning står fast, derimot er ikke tilgangen alltid lik og på den måten svekkes også retten til utdanning for alle. Universitetet har et samfunnsansvar som premissleverandør i samfunnsutviklingen og gjennom utdanningen av studenter. STA mener derfor at kultur som bygges i strukturene til utdanningsinstitusjonene må gjenspeile det rike mangfoldet akademia har – blant ansatte, ledere og studenter.

Mangfold er definert som: «sammensetning av forskjeller». Likestilling- og diskrimineringsloven skisserer 9 diskrimineringsgrunnlag. Disse er: kjønn, religion/livssyn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet, alder, kjønnsuttrykk/kjønnsidentitet/seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap/politisk syn, omsorgsoppgaver og graviditet/foreldrepermisjon - men mangfold går også ut over disse kategoriene. Ingen skal oppleve diskriminering.

STA anerkjenner at det er flere enn to kjønn. I dette politiske dokument refereres likestilling til likestilling mellom menn og kvinner, men utelukker ikke at det også betyr et mangfold av kjønn og kjønnsuttrykk. Det endelige målet er likestilling mellom alle mennesker, også utover kjønn.

STA mener at mangfold og likestilling bidrar til økt kvalitet og til et bedre arbeids- og læringsmiljø for alle.



1

¹ Dette bildet viser til en forståelse av hva inkludering er. «Inclusion» (no.: inkludering) er vårt mål med dette dokumentet, som igjen sier noe om STA og UiAs praksis.

Innhold

1. Universitetets samfunnsmandat	3
1.1 Mangfold og kulturbygging.....	3
2. Kommunikasjon	3
2.1 Bildebruk.....	3
2.2 Formidling av individer.....	4
2.3 Kulturforståelse	4
3. Et inkluderende universitet	4
3.1 Universell utforming	4
3.2 Tilrettelegging	5
3.3 Campusutvikling	5
4. Frihet til å uttrykke seg	5
4.1 LHBTIQ+ i akademia.....	6
4.2 Tro og livssyn i akademia.....	6
5. Rekruttering	6
5.1 Ansettelser og opprykk.....	6
5.2 Tiltak ved ubalanse.....	7
6. Representasjon	7
6.1 Ledelse.....	7
6.2 Ansettelsesprosesser	7
6.3 Råd, styrer og utvalg.....	7

1. Universitetets samfunnsmandat

Universitetet i Agder (UiA) som akademisk institusjon er en viktig aktør i utviklingen av samfunnet. I dette ligger det et omfattende samfunnsmandat knyttet til forskning, utdanning og formidling, og som bidragsyter i regionen. UiA har også et ansvar for å ta et tydelig standpunkt i styringen av akademia, og skal være nasjonalt anerkjent for tydelig mangfoldsledelse og praktisering av likestilling.

1.1 Mangfold og kulturbygging

UiA skal være et mangfoldig universitet som skaper rom for alle mennesker. Det akademiske fellesskapet skal fremme ulike perspektiver og et mangfold av aktører som bidrar til faglig kvalitet, et godt arbeids- og læringsmiljø, og til utvikling av forskning og utdanning.

UiA skal være en rollemodell for offentlige og private aktører innen mangfoldsledelse og mangfoldig kulturbygging.

Levekårsutfordringer i regionen henger tett sammen med et lite mangfoldsbevisst og likestilt Agder. Derfor skal UiA bistå regionen med forskning, kunnskap og konkrete kurstilbud i utviklingen av et mer mangfoldig og likestilt Agder.

UiA må prioritere arbeidet med Senter for Likestilling og sørge for at forskningsinstitusjoner universitetet eier eller samarbeider med leverer relevant forskning som kan bidra til bedring av levekårsutfordringene på Agder.

2. Kommunikasjon

Det er viktig at både kommende og nåværende studenter og ansatte har en tilhørighet og er inkludert på UiA. Derfor er det viktig at kommunikasjonen samsvarer med visjonen om et mangfoldig universitet. For å nå visjonen om et mangfoldig UiA er det nødvendig med en felles forståelse av forskjeller, samt viktigheten av dette. En slik bevisstgjøring og forståelse vil også kunne redusere minoritetsstress.

2.1 Bildebruk

UiAs bildebruk skal representere mangfold, hvor man inkluderer uten å markere. Dette handler om å fremme mangfoldet uten å påpeke forskjeller. Derfor skal ikke UiA reprodusere og fremheve stereotypiske bilder av mennesker. UiA skal ikke blokkere eller endre menneskers uttrykk, men heller gi studenter og ansatte større handlingsfrihet til å forme sine liv og uttrykk uten å tvinges inn i forutinntatte kategorier og stereotyper.

2.2 Formidling av individer

UiA skal ikke misbruke menneskers funksjonshemming, minoritet, legning eller kjønn for å promotere mangfold på UiA. Individer og grupper som er særlig sårbare for diskriminering skal behandles og fremstilles på samme grunnlag som andre studenter i promoteringsmateriale.

2.3 Kulturforståelse

Studenter og ansatte som reiser ut fra universitetet, både innen- og utenlands, er det nødvendig å tilegne seg kunnskap om områdene man reiser til. Universitetet må tilrettelegge for kurs til sine studenter og ansatte som sikrer nødvendig kompetanse og kulturforståelse før avreise.

Det skal tilbys kurs for internasjonale ansatte og studenter; som gir forståelse for norsk kultur, samt som formidler hvilke verdier og holdninger universitetet står for.

Det skal gis kurs til utgående norske studenter om kulturforståelse, spesielt når det kommer til fremstilling av lokalbefolkningen på bilder, og spesielt i sosiale medier.

3. Et inkluderende universitet

Menneskerettighetene slår fast at alle mennesker i verden har lik rett til utdanning, derimot sikres ikke alltid lik tilgang til utdanning. UiA skal være en stemme, nasjonalt og internasjonalt, for at tilgangen til utdanning er like viktig som retten til utdanning, og at utdanning tilbys alle uavhengig av bakgrunn og sosioøkonomiske forhold. Lik tilgang til utdanning er en forutsetning for et mangfoldig universitet.

En inkluderende campus skapes gjennom møter og dialog på tvers av forskjeller. Dette skjer i inkluderende rom som åpner for interaksjon, og som er tilgjengelig for alle.

3.1 Universell utforming

UiA skal være tilrettelagt for alle, og lovens bestemmelser om universell utforming skal være et minimum.

Toaletter på UiA skal være tilrettelagt alle og derfor være felles og universelle.

For studenter og ansatte med små barn, må UiA skaffe og synliggjøre fasiliteter som er tilrettelagt for amming og stell av barn.

UiA skal kunne tilby rom med lavt støynivå som innbyr til avkobling. Dette er viktig for studenter som har behov for et lavere støynivå for å gjennomføre studiehverdagen. Slike rom skal være åpen for alle og synliggjort.

3.2 Tilrettelegging

Der universell utforming ikke er utført eller tilstrekkelig utført skal UiA tilby tilpasset og variert tilrettelegging.

Informasjon om muligheter og rettigheter for tilrettelegging skal være lett tilgjengelig for enhver student ved UiA. Ansatte ved universitetet skal være kjent med Ressurssenteret og kunne henvise studenter dit ved spørsmål og behov.

Universitetet må utarbeide systemer som fritar studenter fra koordinering og videreformidling internt på institusjonen om den tilretteleggingen som er innvilget.

For at tilretteleggingen som allerede eksisterer skal være til nytte er det viktig at brukere av verktøyene, både ansatte og studenter, innehar nødvendig kunnskap for å kunne bruke dem.

Ressursrom med verktøy for studering og som gir arbeidsro kan være avgjørende for å gjennomføre en dag med studier, derfor er det viktig at UiA tilbyr dette.

Flere studenter vil oppleve en midlertidig nedsettelse av funksjon på grunn av ulykke, sykdom, operasjoner eller andre faktorer. UiA må derfor jobbe for lett tilgjengelig tilrettelegging, med korte og effektive prosesser der UiA dekker kostnader knyttet til tilretteleggingen i undervisningssituasjon og mobilitet til/fra og på campus for studenten.

UiA skal legge til rette for arbeidet Studier med støtte (SMS) gjør og videreutvikle tilbudet som i dag gir ekstra støtte og veiledning til studenter som trenger det. SMS skal ikke overta en vitenskapelig ansattrolle i å tilrettelegge for studenter, men skal være et supplement for studenter som trenger mer støtte enn det som i dag ligger i en ansatts arbeidsportefølje.

3.3 Inkluderende campusutvikling

I campusutvikling og utforming av nye bygg skal brukergrupper eksplisitt inviteres inn og sikres medvirkningsmuligheter.

I universitetets campusplaner hvor universell utforming presenteres skal tiltakene utover minimumskravet tydeliggjøres.

I utformingen av nye bygg skal det tas i bruk kunst og kulturuttrykk som stimulerer flere sanser.

4. Frihet til å uttrykke seg

Ytringsfriheten er en menneskerettighet og gjelder for alle ved UiA. I tillegg til ytringsfrihet skal studenter og ansatte ha rett til å uttrykke seg som individer, også på universitetet. Dette handler om å få lov til å være den man er. Det skal være trygt å uttrykke seg, derfor må UiA jobbe for å sikre denne tryggheten på hele institusjonen.

4.1 LHBTIQ+ i akademia

UiA skal aktivt bidra til at samtlige kjønn, kjønnsidentiteter og seksuelle legninger opplever tilhørighet og trygghet i akademia.

UiA skal legge til rette for samtlige kjønn, også de i dag som ikke er anerkjent med lov. Ved undersøkelser og påmeldinger ved universitet må det sikres mulighet for å registrere seg som annet enn heteronormativt kjønn.

UiA skal være en del av LHBTIQ+-bevegelsen og markere dette på campus, samt delta på Skeive Sørlandsdager for å vise støtte til de av oss med LHBTIQ+-bakgrunn. Universitetet skal vise sin støtte ved å flagge med regnbueflagget på markeringer knyttet til LHBTIQ+.

4.2 Tro og livssyn i akademia

UiA skal være et livssynsnøytralt universitet som anerkjenner ulike tros- og livssynsretninger.

UiA skal ha en livssynsnøytral samtaleterapeut med sjelesørgerkompetanse. I de tilfeller hvor det er nødvendig inviteres religiøse ledere inn til samlinger og sammenkomster for studenter og ansatte.

UiA skal legge til rette for at studenter og ansatte har et rom avholdt for tro og livssyn, som skal være åpent for alle. Dette rommet skal gi rom for bønn, ettertanke og møter på tvers av religioner og livssyn.

Akademisk frihet er en grunnleggende rett som skal sikre alle mennesker lik rett og tilgang til utdanning. STA støtter derfor ikke et forbud mot heldekkende ansiktsplagg som er innført av regjering og storting. UiA skal aktivt arbeide for at forbudet opphører. I de utdanninger hvor det er aktiv brukermedvirkning eller pasientoppfølging skal det være mulig for institusjonene å innføre restriksjoner på bruk av heldekkende ansiktsplagg.

5. Rekruttering

UiA må jobbe målrettet for å nå ut til potensielle studenter både nasjonalt og internasjonalt, hvor de inviteres til det akademiske fellesskapet, uavhengig av bakgrunn og livssituasjon. Universitetet skal sikre mangfold i studentmassen og stab. Rekrutteringen foregår i hovedsak på norsk og engelsk, men universitetet bør også benytte andre språk der det er hensiktsmessig.

5.1 Ansettelser og opprykk

UiA skal sikre mangfold i ledelse og stab hvor ulike stillingskategorier besittes av personer som sammen gjenspeiler mangfoldet i samfunnet. Rekrutteringsprosessene skal være åpne og alltid legge Likestilling- og diskrimineringsloven til grunn.

Universitetet skal aktivt legge til rette for å støtte det kjønn som er underrepresentert til å søke stilling eller opprykk.

5.2 Tiltak ved ubalanse

Universitetet skal aktivt drive markedsføring rettet mot det kjønn som er underrepresentert i studier eller på institutter for å sikre kjønnsbalanse og mangfold i det akademiske fellesskapet.

Innføring av kjønnspoeng og kvotering skal kun gjøres når andre tiltak er prøvd ut og når andelen av det underrepresenterte kjønn har nådd det mål som skal til for at tiltaket iverksettes.

Kjønnspoeng skal tas i bruk i de studier hvor et kjønn er underrepresentert med mindre enn 20% av den totale studentmassen på studieprogrammet. Fungerer ikke kjønnspoeng og representasjonen av et kjønn er lavere enn 10% kan det brukes kjønnskvoltering.

Tiltakene varer kun til ønsket kjønnsrepresentasjon er nådd.

6. Representasjon

Det er viktig at UiA og STA representerer mangfold, og derfor er det viktig med en forståelse av mangfold, likestilling og om gruppen man representerer. Både for å oppnå og for å representere mangfoldet på universitetet er sammensetningen av råd, styrer og utvalg viktig.

6.1 Ledelse

Lederne i akademia skal ha mangfold- og likestillingskompetanse og gjenspeile mangfoldet blant studenter og ansatte de representerer. Denne kompetansen vil bidra til å redusere minoritetsstress og et assimilerende universitet.

6.2 Ansettelsesprosesser

I UiAs utvalg og komiteer for ansettelsesprosesser skal minimumskravet om kjønnsrepresentasjon være oppfylt. Universitetet skal legge til rette for at aktører i ansettelsesprosesser besitter mangfold- og likestillingskompetanse.

6.3 Råd, styrer og utvalg

I UiAs og STAs råd, styrer og utvalg hvor sammensetning ikke er regulert ved lov skal man etterstrebe likestilling og mangfold av representanter.

Revidert 24.04.19.