



Politisk plattform

Likestilling, mangfold og inkludering

Likestilling, mangfold og inkludering i akademia er et institusjonelt og politisk ansvar, og skal sikre at ansatte får like muligheter uavhengig av kjønn, seksuell orientering, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsvariasjon, sosial bakgrunn og andre vesentlige forhold ved en person. Dette fordrer en likeverdig og inkluderende kultur på arbeidsplassen, som både ledelse og andre ansatte må bygge over tid. Likestilling, mangfold og inkludering i akademia gir større bredde i faglige ytringer og forskningsspørsmål, og vil også bedre vilkårene for akademisk ytringsfrihet og øke forskningens kvalitet og samfunnsrelevans.

Under følger AYFs viktigste standpunkter:

Tiltak for likestilling, mangfold og inkludering

Det er nødvendig med institusjonelle handlingsplaner og tiltak som sikrer likestilling i både formelle prosesser, slik som ved ansettelser, opprykk og forskningsfinansiering, og i arbeidshverdagen ellers. Institusjonene må etablere varslingsrutiner for diskriminering, maktmisbruk og trakassering, inkludert seksuell trakassering.

- Institusjonenes strategidokumenter og handlingsplaner for likestilling, mangfold og inkludering, samt varslingsrutiner, bør være tilgjengelige og gjøres kjent for alle ansatte og studenter, både på norsk og engelsk.
- Lederopplæring bør sikre likestillings- og mangfoldskompetanse, samt kompetanse om inkluderende arbeidsmiljø, på alle ledelsesnivåer. Ledelse og tilsettingskomitéer har et hovedansvar for å hindre at sosiale mekanismer favoriserer eller forhindrer kandidater i ansettelser eller andre formelle prosesser.
- Varslingsrutiner må sikre ansatte både på og utenfor ordinært arbeidssted, for eksempel i forbindelse med konferanser, feltarbeid eller prosjektsamarbeid. Det er viktig at varsler følges opp og leder til konkrete endringer dersom forholdene tilsier det.

Bedre kunnskapsgrunnlag

Det er behov for mer kunnskap om betydningen av faktorer som kjønn, seksuell orientering, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsvariasjon og sosial bakgrunn i akademia.

- Det er særlig behov for større, systematiske kartlegginger og analyser av effekten av tiltak for likestilling og mangfold, og tiltak mot diskriminering og trakassering.
- Institusjonenes arbeid bør bygge på kunnskap om flerdimensjonale og samvirkende former for diskriminering, for å sikre en interseksjonell innretning av likestillings- og mangfoldspolitikken.

Representasjon

Institusjonene og andre aktører må forplikte seg til å inkludere vitenskapelige representanter fra flere kjønn og søke mangfold i komiteer for ansettelse, opprykk og forskningsfinansiering, og kvalitetssikre prosedyrer og evalueringskriterier i disse prosessene.

- Komitearbeid som pålegges ansatte for å oppfylle krav om likestilling og mangfold, må ikke gå på bekostning av forskningstiden til underrepresenterte komiteemedlemmer.
- Komiteer og utvalg bør etterstrebe kjønnsbalanse og minoritetsrepresentasjon ved nominering av kandidater til vitenskapelige priser.



Politisk plattform **Likestilling, mangfold og inkludering**

Likestilling, mangfold og inkludering i akademia er et institusjonelt og politisk ansvar, og skal sikre at ansatte får like muligheter uavhengig av kjønn, seksuell orientering, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsvariasjon, sosial bakgrunn og andre vesentlige forhold ved en person. Dette fordrer en likeverdig og inkluderende kultur på arbeidsplassen, som både ledelse og andre ansatte må bygge over tid. Likestilling, mangfold og inkludering i akademia gir større bredde i faglige ytringer og forskningsspørsmål, og vil også bedre vilkårene for akademisk ytringsfrihet og øke forskningens kvalitet og samfunnsrelevans.

Under følger AYFs viktigste standpunkter:

Inkludering og praktisk støtte

Inkluderende arbeidsmiljø er en forutsetning for likestilling og mangfold. Tiltak må også sikre rekruttering fra hele bredden av samfunnet.

- Institusjonene bør jobbe aktivt med tiltak for å fremme et mer mangfoldig forskersamfunn gjennom veiledning og rekruttering i de kritiske overgangene, deriblant i overgangen fra student til rekrutteringsstilling, og fra rekrutteringsstilling til fast vitenskapelig stilling.
- Midlertidig ansatte som har hatt foreldrepermisjon eller sykefravær sammenhengende i mer enn seks måneder, bør få støtte til å gjenopptarte forskningsarbeidet, enten ved en ytterligere forlengelse av arbeidskontrakten (gjenoppstartsstipend) eller ved å tilbys en reduksjon i pliktarbeid.
- Institusjonene må sikre at internasjonalt rekrutterte ansatte mottar tilstrekkelig støtte og veiledning i møte med praktiske og byråkratiske spørsmål.
- Institusjonene må dekke norskopplæring for ansatte som har behov for det. Tilbudene må være systematiske og inkludere både midlertidig og fast ansatte.
- Det bør utarbeides individuelle planer for fast ansatte som sikrer at målene for språkoplæring nås, og institusjonene må legge tilrette for dette. Institusjonene bør avtale tidskompensasjon for midlertidig ansatte som påtar seg å lære norsk.

Den politiske plattformen ble vedtatt over to omganger på AYF sin Høstsamling 20.10.2023 og vintersamling 17.01.2024. Hele plattformen og øvrig politikk i AYF kan leses på vår [nettside](#).