

SAKSFRAMLEGG

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Møtedato: 05.12.2019
Sak:

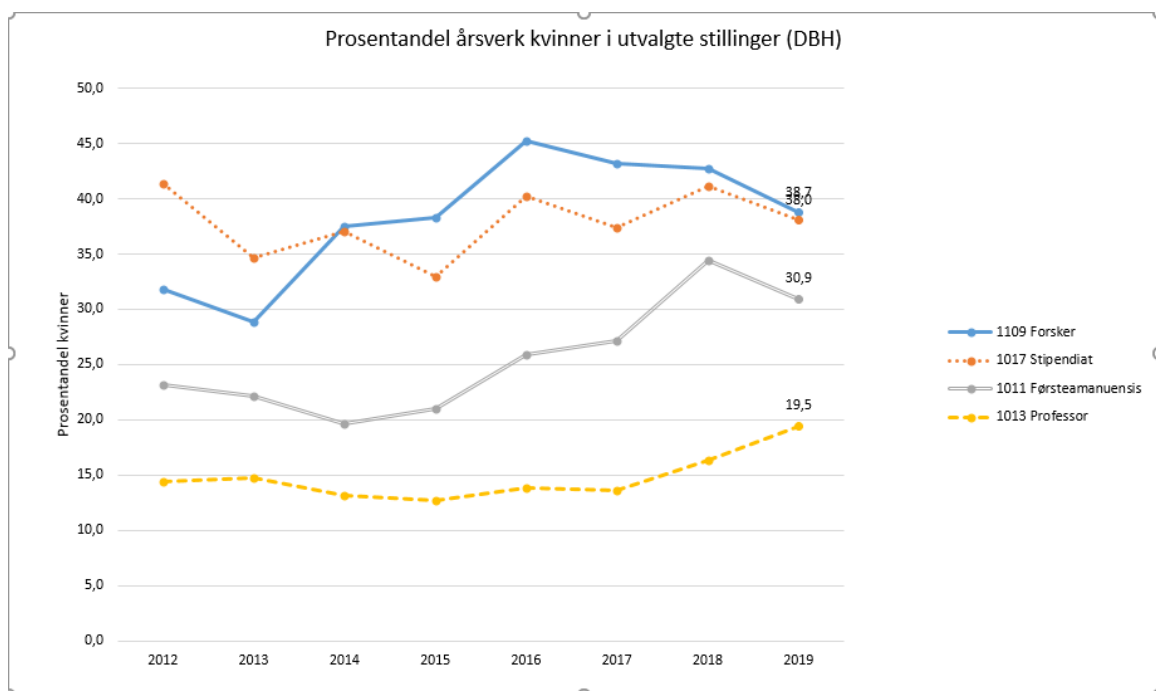
Tiltak for likestilling ved NT-fak for perioden 2020-2021

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret vedtar Tiltak for likestilling ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi for perioden 2020-2021.
2. Midler for å gjennomføre tiltakene innarbeides i budsjettene for 2020-2021.
3. Dekan gis fullmakt til å ferdigstille tiltakene basert på behandlingen i fakultetsstyret.

Begrunnelse:

Status i dag innenfor fire stillingskategorier viser at vi har hatt en slik utvikling ved fakultetet siden 2012:



Andelen kvinnelige professorer har hatt en økende, men svak tendens på fakultetet de siste årene fra 14,4 % i 2012 til 19,45 % i 2019. Ved UiT er andelen kvinnelige professorer på 38,1 % i 2019.

Fakultetet har i vår strategi nedfelt at vi skal

- *ha et kontinuerlig fokus på likestilling*
- *ha gode insentiver, rekrutterings- og ansettelsesprosesser for å oppnå en jevn kjønnsfordeling i alle stillingskategorier*
- *ha systemer og en kultur som ivaretar og gir like muligheter for begge kjønn i sin faglige utvikling*

Dekan vurderer at de nye foreslåtte tiltak for perioden 2020-2021 vil være med på å bedre måloppnåelsen på disse punktene i strategien.

Fakultetet har i perioden 2015-2018 hatt en egne tiltak for likestilling¹. For perioden ble det avsatt inntil seks millioner til åtte ulike tiltak, særlig rettet mot nyansatte kvinnelige førsteamanuenser og professorer og til instituttene som tilsatte disse. Innen 31.12.2018 var 4,7 millioner innvilget til de ulike tiltakene. En oversikt over bruk av disse midlene og tilbakemeldinger fra de ansatte som fikk midler tildelt gjennom disse tiltakene følger som vedlegg 2 og 3.

Dekanen vurderer at det for en ny periode på to år vil være mulig å sette av nødvendige midler til de ulike tiltakene. Tiltakene ble godt brukt i forrige periode og det er grunn til å anta at dette også vil gjelde fremover.

Dekan har satt ned en arbeidsgruppe som våren 2019 har utarbeidet nye forslag til tiltak frem mot 2021. Gruppen har bestått av

- Fakultetsdirektør Valentina Burkow Vollan
- Instituttleder Odd Erik Garcia, Institutt for fysikk og teknologi
- Professor Annette Bayer, Institutt for kjemi
- Kontorsjef Svein Tore Jensen, Institutt for informatikk
- Prosjektleder Ellen I. Hætta, Institutt for geologi
- Personalerådgiver Liv-Ragna Garden

Gruppen har i sitt arbeid ønsket å bygge videre på noen tiltak fra den forrige tiltaksplanen, men også fokusere bredere på tiltak som kommer flere enn nyansatte til gode. Gruppen har også sett at noen av tiltakene med fordel vil kunne gis både kvinner og menn.

Gruppen har utarbeidet forslag til nye tiltak, slik det fremkommer under i kursiv. Tiltakene har vært diskutert på kontorsjefmøte og har vært sendt ut på høring til instituttene. Vi har mottatt tre svar på høringen, ett fra Institutt for informatikk og to fra ansatte på Institutt for kjemi.

1. Likestillingstiltak ved NT-fak 2020-2021

En forutsetning for å få innvilget tiltakene under er at det foreligger en karriereplan for den ansatte som er utarbeidet sammen med instituttleder/nærmeste leder. Tiltak som det søkes om må være i henhold til karriereplanen.

1. Startpakke for nytilsatte kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved fakultetet, maksimum 500 000,- pr stilling.

- a. Startpakken tildeles etter søknad og prioriteres på institutt med lavest kvinneandel.*
- b. Søknaden må inneholde hva midlene er planlagt til ihht karriereplanen og kostnaden ved dette.*

¹ Se vedlegg 1

- c. Startpakken kan søkes av nytilsatte kvinner i faste vitenskapelige stillinger og nytilsatte kvinner på kvalifiseringsvilkår.*
- 2. Kvalifiseringsstipend for kvinner i førsteamanuensisstillinger, inntil kr. 200 000,-.*
 - a. Kvalifiseringsstipendet skal bidra til at søkeren kan oppnå professorkompetansen innen rimelig tid.*
 - b. Stipendet kan benyttes til frikjøp fra undervisning og administrative oppgaver, innleie av forskningsassistanse, faglige reiser osv.*
 - c. Søknaden må inneholde hva midlene er planlagt til ihht karriereplanen og kostnaden ved dette.*
- 3. Kvinner i faste vitenskapelige stillinger kan søke om prøveevaluering. Kostnaden dekkes med kr 15 000 pr søknad.*
 - a. Ekstern professor utpekes av instituttet til å vurdere kandidatens søknad. Professoren gir en uforpliktende skriftlig tilbakemelding på hva vedkommende mener må til for at kandidaten skal kunne søke om opprykk til professor, eller om kandidaten allerede vurderes å være klar for søknad om opprykk.*
 - b. Søknad sendes i henhold til ordinære krav for søknad om opprykk.*
 - c. Prøveevalueringen skal skje i løpet av én måned etter mottatte dokumenter.*
- 4. Karriereutviklingstiltak/karriereveiledning.*
 - a. Tiltaket innebærer at kvinnelige postdoktorer, forskere og førsteamanuenser kan søke om dekning av utgifter til karriereutviklingstiltak/ karriereveiledning/ mentorordning.*

Karriereutviklingstiltak/karriereveiledning/mentor dekkes med kr. 10 000, ekskl eventuelle reiseutgifter. Tiltaket og valg av mentor skal skje i samarbeid med instituttleder.
 - b. Karriereveiledning*

Seminar for karriereveiledning arrangeres jevnlig, både for ansatte og de som skal veilede. Mal for karriereplaner utarbeides og vedlegges denne planen.
- 5. Kvinner i faste vitenskapelige stillinger som arbeider frem mot opprykk til professor prioriteres ved tildeling av stipendiater/postdoktorer i den årlige tildelingen.*

*Dette vil ikke være et tiltak som det er behov for hvert år, men de årene hvor dette er aktuelt ønsker fakultetet å prioritere **en** av rekrutteringsstillingene til dette.*
- 6. Institutter som ønsker å tilsette kvinner i bistillinger, kan søke om 50 % dekning av lønnsmidlene fra fakultetet i inntil to år.*
- 7. Førsteamanuenser som avvikler foreldrepermisjon i mer enn 6 måneder får undervisningsfri/annen avlastning i minimum to måneder etter at de er tilbake fra permisjonen. Form for avlastning og tidspunkt avtales med instituttleder.*

8. *Ansatte forskere på eksterne prosjekt som avviker foreldrepermisjon får ansettelsesperioden forlenget tilsvarende permisjonen. Jf vedtak i fakultetsstyret 4/17, ephorte 17/704-1.*
9. *Rekruttering*
- a. *Ved ledige professorstillinger lyses disse hovedsakelig ut som både professor/førstemanuensis.*
 - b. *Letekomiteers arbeid skal være sluttført før betenkningen ferdigstilles.*
 - c. *Letekomiteenes arbeid registreres og lagres slik at de kan gjennomgås og vurderes brukt om igjen dersom lignende stillinger lyses ut innen ett år. Slike oversikter skal kun inneholde aktuell søkers navn, arbeidssted og kontaktinformasjon.*
 - d. *Letekomiteene bruker likestillingstiltakene 1-9 aktivt i arbeidet med å finne aktuelle kvinnelige kandidater som søkere til utlyste stillinger.*
 - e. *Språkbruken i utlysningstekstene skal gjennomgås med et likestillingsperspektiv.*
 - f. *Bedømmelseskomiteer orienteres i forkant av arbeidet om implicit bias og hvordan de blir bevisst dette.*
10. *Fakultetet forplikter seg til aktivt å jobbe med bevisstgjøring om likestilling. Det vil bli arrangert jevnlig seminar for ledere med fokus på tema som f.eks forståelse av kjønnsforskjeller og ulike holdninger basert på kjønn, og hvordan vi kan bedre kjønnsbalansen. Seminarene vil bli arrangert med utgangspunkt i forskningsbasert kunnskap/forskning.*
11. *Når likestillingstiltakene er vedtatt i fakultetsstyret markeres dette ved eget kick-off seminar.*

Høring:

Fakultetet har mottatt få høringssvar, om dette skyldes at instituttene var godt representert i arbeidsgruppen og dermed har kunne komme med sine innspill på et tidligere tidspunkt er uvisst.

Institutt for informatikk melder at de støtter tiltakene og anser at de er relevante for rekruttering og kvalifisering til stillinger som førstemanuensis og professor. De savner imidlertid tiltak som styrker rekrutteringen av kvinner til stipendiat og postdoktorstillinger. Når det gjelder karriereplaner som det forutsettes at eksisterer før en kan søke om tiltak ber instituttet om at det utvikles et rammeverk for dette.

Hovedpunktene i de to øvrige tilbakemeldingene gjennomgås under.

Punkt 5 i tiltakene identifiserer at tiltakene er beregnet for kvinner som arbeider frem mot opprykk til professor. Det stilles spørsmålstegn ved hvorfor dette ikke gjelder for forsker med toppkompetanse.

Det stilles videre spørsmål ved punkt 7 som gjelder undervisningsfri etter foreldrepermisjon. Det foreslås at tiltakene også skal gjelde for flere stillinger enn kun førstemanuenser. Det foreslås også at tiltaket bør gjelde både kvinner og menn.

Formalisering av fakultetsstyrets vedtak fra 2017 som likestiller forskere i svangerskapspermisjon med stipendiater og postdoktorer, pkt 8 tas godt imot. Endringen ble vedtatt slik at forskere (både kvinner og menn) på eksterne prosjekt ble sidestilt med de rettigheter stipendiater og postdoktorer har ihht regelverket.

Det problematiseres at tiltakene ikke vil føre til flere kvinner i faste vitenskapelige stillinger generelt, for å oppnå dette må fokuset være mer rettet mot ansatte postdoktorer og stipendiater. Mulige tiltak som foreslås for å endre dette er å tilby postdoktorprogram likt det UiO arrangerer, gi muligheter for å oppnå pedagogisk basiskompetanse for stipendiater og postdoktorer og overgangsstipend.

Det reageres også på at tiltakene ikke tar høyde for at graden av likestilling varierer fra fagmiljø til fagmiljø på fakultetet. For å være mer effektive bes det om at tiltakene tilpasses de ulike fagmiljø på en bedre måte.

Tiltakene kritiseres for ikke å belyse utfordringene eller foreslår tiltak som vil bedre vilkårene for ansatte kvinner i midlertidige stillinger. Det er kjent at mange kvinner forlater akademia pga de ønsker faste stillinger i større grad enn det akademia generelt tilbyr.

En kommentar i høringssvarene går på sammensetningen av den arbeidsgruppen som har utarbeidet forslagene. Det reageres på manglende representasjon fra midlertidig ansatte og eksperter på likestilling, som f.eks ansatte fra Senter for kvinne- og kjønnsforskning på UiT.

Dekanens vurderinger:

De foreslåtte likestillingstiltakene fra 2014-2018 var hovedsakelig rettet mot nyansatte kvinner i vitenskapelige stillinger. De tiltakene som arbeidsgruppen nå har foreslått for 2020-2021 inkluderer i større grad tiltak for allerede tilsatte kvinner i vitenskapelige stillinger. Denne dreiningen er ikke opplevd tydelig nok slik det fremkommer av høringsuttalelsene.

Slik dekanen vurderer det er de foreslåtte tiltakene ment å være en del av fakultetets arbeid med målene som er satt i fakultetets strategi mot 2022. De foreslåtte tiltakene er ikke fakultetets helhetlige politikk innen likestilling. De vil derfor ikke inkludere alle gode tiltak. Det må arbeides på flere fronter for å bedre kjønnsbalansen og øke rekrutteringen av kvinner til vitenskapelige stillinger ved fakultetet. Dekanen vurderer at flere tiltak for å øke rekrutteringen av kvinnelige postdoktorer og stipendiater vil kunne adresseres i en fremtidig handlingsplan for likestilling ved fakultetet, som skal utarbeides i 2020. I høringsrunden er det kommet frem flere gode forslag på tiltak, blant annet postdoktorprogram og pedagogisk basiskompetanse for postdoktorer og stipendiater. Dette er noe fakultetet vil arbeide videre med.

Universitetsstyret skal 28.11.2019 behandle Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold for UiT for 2020-2022. Et forslag til tiltak der er at det skal utarbeides en egen handlingsplan for likestilling på alle fakultet. De foreslåtte tiltakene i denne saken vil kunne være en del av en handlingsplan for fakultetet, men den vil også måtte inneholde noe mer. Det er sannsynlig at flere av merknadene i høringen til likestillingstiltakene vil finne plass i en handlingsplan for likestilling på fakultetet. Dette kan f.eks være tiltak rettet mot utfordringene med kvinner og midlertidige stillinger, fokus på kjønnsdiskriminering og tiltak mot dette.

De utfordringer fakultetet har med for høy andel av midlertidige stillinger er det viktig å arbeide videre med. Fakultetsstyret har nylig vedtatt en handlingsplan for dette arbeidet og det vil være viktig å også vurdere de utfordringer som gjelder kjønn og midlertidige stillinger. Dette ligger imidlertid slik dekanen vurderer det utenfor intensjonen bak de konkrete foreslåtte tiltakene i

denne saken. Vurderinger og tiltak på dette feltet må følges opp på annet vis gjennom den egne handlingsplanen for reduksjon av midlertidige stillinger, men bør også vurderes i en handlingsplan for likestilling på fakultetet.

Rammeverk for karriereplaner er etterlyst og dette vil bli utarbeidet. Arbeidsgruppen har allerede sett på eksempler på ulike karriereplaner utarbeidet av andre institusjoner. Det samme gjelder den informasjonen som skal gis til bedømmelseskomiteer om *implicit bias*, dette vil bli utviklet i samarbeid med universitetsdirektøren og Senter for kvinne- og kjønnsforskning.

I punkt 5 er det foreslått at kvinner i faste vitenskapelige stillinger som arbeider frem mot opprykk til professor prioriteres ved tildeling av rekrutteringsstillinger. Det er stilt spørsmål ved om hvorfor dette ikke også inkluderer kvinner som arbeider frem mot opprykk til den høyeste forskerkoden. Dekanen er enig i at dette tiltaket også bør gjelde for opprykk til forsker 1183 og vil presisere dette i tiltakene.

Punkt 7 er foreslått slik:

Førsteamanuenser som avviker foreldrepermisjon i mer enn 6 måneder får undervisningsfri/annen avlastning i minimum to måneder etter at de er tilbake fra permisjonen. Form for avlastning og tidspunkt avtales med instituttleder.

Ideen til tiltaket er hentet fra Universitetet i Stavanger, som har hatt denne ordningen i noen år på Det teknisk naturvitenskapelige fakultet. Tilbakemeldingene i høringen og diskusjoner i arbeidsgruppen har gått på punktet om hvem dette skal gjelde for og hvor lenge perioden med avlastningen skal være. Punktet er ment å inkludere både kvinner og menn, men dersom man forutsetter at det er kvinner som hovedsakelig vil benytte seg av dette så reageres det i høringen på den mulige konsekvensen av at studentene vil møte flest menn i undervisningssammenheng, som igjen vil gi inntrykk av at akademia først og fremst er en arbeidsplass for menn.

Dekanen har vurdert om dette tiltaket skal gjelde for flere stillinger og er åpen for at dette kan vurderes på et senere tidspunkt. I utgangspunktet innstilles det på å begrense tiltaket til å gjelde førsteamanuenser i den perioden disse tiltakene skal gjelde frem til 2021. Deretter vil det være mulig å revurdere tiltaket ut fra de erfaringer som fakultetet innhenter. Det vil heller ikke være noe i veien for at de enkelte institutt vurderer å utvide tiltaket til andre ansatte enn førsteamanuenser ut fra vurderinger på instituttet. Det samme vil gjelde punktet om hvor lenge perioden med avlastning skal være, her foreslås det to måneder, men dette vil kunne vurderes ut fra de utfordringer instituttene har.

Dekanen er enig med noen av høringssvarene i at for å få opp andelen av kvinner i førstestilling så er det viktigst å arbeide for at kvinner i rekrutteringsstillinger og andre midlertidige stillinger kvalifiserer seg til faste førstestillinger. Dette vil måtte bli tydelig adressert i en handlingsplan for fakultetet, men vil også være en sentral del av arbeidet som fakultetet setter i gang for å få på plass retningslinjer og et rammeverk for generell karriereutvikling for våre medarbeidere. Dekanen anser også at pkt. 9 i tiltakslisten vil være sentralt i arbeidet for å få flere kvinner inn i stillinger, og som de øvrige tiltakene kan være med på å styrke i forhold til et videre karriereløp.

Det er dekanens ansvar å følge opp tiltakene som vedtas og fakultetet vil i oppfølgingen søke samarbeid og råd fra andre utenom fakultetet. En aktuell samarbeidspartner er fagkompetansen som finnes på UiT, på Sentre for kvinne- og kjønnsforskning. Dette vil f.eks gjelde punkt 10 om jevnlig seminar med fokus på kjønn og kjønnsbalanse. Som det fremkommer i punktet anser

arbeidsgruppen det som viktig at forskningsbasert kunnskap er fundamentet i slike seminar. Som tidligere nevnt så behandler Universitetsstyret Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold for 2020-2022 i møte 28.11.19. Handlingsplanen vil inneholde noen av de samme punktene som fakultetet har med i våre foreslåtte tiltak for likestilling. Dette betyr at det også vil være mye å hente på å samarbeide med universitetsdirektøren på de felles tiltakene. Dette vil f.eks gjelde punktene om oppfølging av bedømmelseskomiteer vedrørende *implicit bias* og mentorordning for postdoktorer.

Tiltakene er generelle og tar ikke hensyn til at det er ulike utfordringer på de ulike instituttene med hensyn til likestilling. Instituttene gjør i tillegg til disse tiltakene egne tiltak ut fra egne utfordringer. Dette vil dekanen oppfordre til at instituttene fortsatt vil arbeide med for å nå den felles målsettingen fakultetet har innen likestilling og kjønnsbalanse.

Arne O. Smalås
dekan

Valentina Burkow Vollan
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg 1:	Likestillingstiltak 2015-2018
Vedlegg 2:	Rapport med tilbakemeldinger fra de som ble tildelt midler i 2015-2018
Vedlegg 3:	Økonomisk fordeling tiltak 2015-2018

Saksbehandler: Liv-Ragna Garden