

## **Oppsummering av tilbakemeldinger fra førsteamanuenser/professorer som i perioden 2015-2018 ble tildelt midler fra fakultetets likestillingstiltak:**

Fakultetet mottok søknader fra fire (IFT, IG, ITS og IfI) institutt, fordelt på seks fast nyansatte kvinnelige førsteamanuenser/professorer. IMS og IK rekrutterte ikke kvinner i faste stillinger som førsteamanuensis/professor i perioden. Det ble også tildelt midler til en allerede fast ansatt kvinnelig førsteamanuensis.

Tiltakene som det ble tildelt midler til i perioden 2015-2018 var dekning av 50 % lønn, startpakke, utstyrsmidler, kvalifiseringsstipend og prøveevaluering. En søknad var utenfor det som midlene ble satt av til og ble derfor delvis innvilget, de resterende søknadene ble innvilget i sin helhet.

Tilbakemeldingen fra de som fikk innvilget startpakke og utstyrsmidler er generelt at de er svært godt fornøyde med tiltakene. De fleste benyttet midlene til oppbygging/etablering av laboratorier. Startpakken hjalp også til eller var essensiell for å få ytterligere (ekstern) finansiering til oppbygging/etablering av laboratorier. Midlene til startpakke medvirket også til å utvide nasjonalt og internasjonalt samarbeid, nettverksbygging og møter for å diskutere nye søknader. De melder også at midlene var med på å gi mulighet til bedre oppstart i den nye stillingen.

Kvalifiseringsstipendet ble også godt mottatt og ble benyttet til frikjøp fra undervisning, som ga mer fokus på veiledning, oppfølging av prosjekter og egen forskning. Midler til prøveevaluering ble også innvilget og vedkommende fikk opprykk til professor den påfølgende høsten.

### **I tilbakemeldingene fra de som er tildelt midler ga de også følgende råd for videre arbeide innen likestilling**

- Oversikt over mulige mentorer bør utarbeides for nyansatte
- Det er viktig at ledere er klar over at likestilling og mangfold er en viktig del av institusjonens kultur og at en institusjoner som arbeider kontinuerlig med forbedring av egen kultur har større suksess enn de som ikke gjør det
- Introduksjon for nyansatte til UiT som organisasjon etterlyses og ellers generelt i Tromsø mht bolig og andre praktiske forhold
- Bedre synliggjøring av de ulike forskningsmiljøene på UiT på web
- En invitasjon fra instituttleder (uoppfordret) om å diskutere tilpasset undervisningsbelastning etter foreldrepermisjon bør legges inn i rutinene
- Sjansene for å få en kvinne til å ønske seg instituttlederjobben vil øke dersom det følger med en mentor eller tilsvarende til stillingen
- Startpakke bør gis til alle nyansatte.

Arbeidsgruppen har vurdert tilbakemeldingene i sitt arbeid med nye tiltak. Noe er tatt med i de nye tiltakene og andre punkt vil det bli arbeidet videre med på fakultetet.