

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi	10.12.2020	

Handlingsplan likestilling, mangfold og inkludering NT-fak

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2021-2022, med de endringer som fremkom i møtet.

Bakgrunn:

I strategisk plan for fakultetet for naturvitenskap og teknologi, *Naturvitenskap og teknologi i nord – mot 2022*, fremgår det at NT-fak skal:

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

I desember 2019 vedtok fakultetsstyret med bakgrunn i dette en tiltaksplan for likestilling for NT-fak 2020-2021. Målsetningen var en jevn kjønnsbalanse ved fakultetet. Tiltaksplanen ble utarbeidet av en arbeidsgruppe bestående av ansatte fra flere institutt i ulike stillinger. Forslag til tiltaksplan var på høring ved instituttene.

Universitetsstyret vedtok i februar 2020 handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering for perioden 2020-2022 (Vedlagt).

Fakultetene ble bedt om å følge opp med å utarbeide planer for likestilling og mangfold med egne måltall tilpasset enhetenes utfordringer. Utvikling av en overordnet handlingsplan for likestilling er også del av fakultetets årsplan for 2020.

På dette grunnlag legges det frem forslag til handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved NT-fakultetet. Handlingsplanen er vedlagt.

Nylig vedtatt og godt gjennomarbeidet tiltaksplan for likestilling fra 2019 er tatt inn i handlingsplanen i sin helhet med noen mindre justeringer. Videre er det lagt inn tiltak for å bidra til å nå målsetninger fremhevet i universitetets overordnede handlingsplan.

I handlingsplanen er det satt opp måltall for enkelte stillinger/stillingskategorier frem mot 2022. Det vises til statusrapport for likestilling ved fakultetet for nærmere bakgrunn for fastsetting av måltallene.

Høring

Forslag til handlingsplan har vært diskutert i kontorsjefmøte, ID-møte og har vært sendt på høringsrunde til instituttene.

Vi har mottatt 6 svar på høringen fra institutter og enkeltansatte.

Flere av innspillene beskriver at tiltakene som videreføres fra tiltaksplan for likestilling har vært benyttet av ansatte på instituttene og at det fremstår som om virkemidlene har blitt godt mottatt blant disse. Det fremheves som positivt at handlingsplanen har innarbeidet perspektiver fra UiT sin overordnede handlingsplan.

Flere av høringsinnspillene peker på at handlingsplanen i all hovedsak fokuserer på likestilling og at det mangler konkrete tiltak for å fremme mangfold og inkludering. IFT etterspør tiltak rettet mot ansettelse av flere personer med nedsatt funksjonsevne og hull i CV.

Institutt for kjemi viser også til manglende tiltak for å fremme mangfold og inkludering og foreslår at perioden kan brukes til å utrede hvilke andre grupper ansatte som er relevant å fokusere på i et mangfoldsperspektiv og hvordan fakultetet kan implementere dette i handlingsplanen.

Det er også kommet konkret forslag til tiltak for å fremme mangfold og inkludering, herunder jevnlig gjennomgang av fakultetets lokaler med tanke på universell utforming.

Handlingsplanen inneholder hovedsakelig tiltak for å fremme likestilling og det er få konkrete tiltak for å fremme mangfold. Dette henger i stor grad sammen med at tiltaksplan vedtatt i 2019, som kun hadde tiltak for å fremme likestilling mellom kjønnene, i sin helhet er lagt inn i handlingsplanen.

For å komme frem til gode og fakultetstilpassede tiltak for å fremme mangfold kreves det et arbeid. Det foreslås derfor at forslag fra institutt for kjemi tas inn i handlingsplanen og det legges til pkt. 4.3 i handlingsplanen:

4.3 Fakultetet skal i løpet av perioden legge frem forslag til utvidelse av handlingsplanen med fakultetstilpassede tiltak og evt. måltall for å fremme mangfold.

Konkrete forslag til tiltak kommet frem i høringsrunden vil tas med i dette arbeidet.

1. kompetanse og karriereutvikling

Generelt har det vært påpekt at punktene som omhandler karriereutvikling fokuserer ensidig på forsker-professorløpet. Det etterspørres at UiT sin satsing på likestilte karriereløp inkluderes i handlingsplanen ved at ansatte i lektor-dosentstillinger også kan benytte seg av relevante virkemidler.

Innspillet har vært diskutert i både kontorsjefmøte og i fakultetets ledergruppe hvor det har vært bred enighet om at ansatte i lektor-dosentløpet også bør legges inn i handlingsplanen på lik linje som

ansatte i professorløp. Tiltakene er endret slik at også ansatte i disse stillingene kan benytte seg av tiltakene. Det gjelder tiltak 1.3, 1,7 og 1,8.

Det har kommet flere innspill til pkt. 1.3 i handlingsplanen, og det er delte meninger om hvordan omfanget av virkemiddelet bør være. Det har kommet forslag om at tiltaket bør utvides til å gjelde alle ansatte i vitenskapelige stillinger. IK har pekt på at det kan bli vanskelig å finne midler til tiltaket dersom det skal gjelde bredere. Spørsmålet ble tatt opp i kontorsjefmøte hvor det ble gitt uttrykk for tiltaket fører til en økt arbeidsbelastning for øvrige ansatte. Denne utfordringen vil øke dersom det åpnes for at tiltaket skal gjelde alle vitenskapelige ansatte.

Tiltaket er ment å legge til rette for en god overgang for ansatte som kommer tilbake etter avviklet foreldrepermisjon og gjelder både menn og kvinner, tiltaket har særlig vært tenkt for ansatte i undervisningsstillinger. Med bakgrunn i tilbakemelding fra instituttene videreføres tiltaket i sin opprinnelige form, men det utvides til å også gjelde førstelektorer.

I høringsrunden har ulike synspunkt på pkt. 1.7 om kvalifiseringsstipend fremkommet. Det er blitt foreslått at en til fordel for tiltaket kunne fritatt kvinner som søker opprykk oppgaver de to siste mnd. før søknadsfrist. Innspillet ble diskutert i kontorsjefmøte hvor instituttene gav tilbakemelding om at tiltaket i sin eksisterende form erfaringsvis har fungert godt og gir frihet til å velge egnet virkemiddel å bruke kvalifiseringsstipendet på, herunder fritak fra undervisning eller andre oppgaver.

Tiltaket videreføres som foreslått, uten endringer.

Pkt. 1.10 om fordeling av stipendiat og postdoktorstillinger var i utsendt forslag til handlingsplan endret noe ift. slik tiltaket var formulert i tiltaksplanen. Forslaget gav et større ansvar til instituttene for prioritering av rekrutteringsstillinger til kvinner i faste vitenskapelige stillinger som arbeidet frem mot opprykk til professor. I tiltaksplanen fra 2019 sa tiltaket at *fakultetet* skulle prioritere én stillingene til dette de årene hvor det var aktuelt.

I tilbakemeldinger gjennom høringssvar og diskusjon i kontorsjefmøte har det vært tydelig at det er ønskelig at fakultetet holder tilbake rekrutteringsstillinger og gjør denne prioriteringen på fakultetsnivå.

Tiltaket endres i tråd med dette og legges frem som en videreføring av tiltaket fra likestillingsplanen:

10.1 Kvinner i faste vitenskapelige stillinger som arbeider frem mot opprykk til toppstilling 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.*

2. Rekruttering

IFT har i sitt innspill foreslått at det utarbeides felles informasjonsskriv til letekomiteer og bedømmelseskomiteer, som sendes ut til disse i forbindelse med oppdraget. Informasjonsskrivet må inneholde engelsk oversettelse av tiltakene i punkt 1.6-1.10 slik at letekomiteen enkelt kan orientere alle potensielle kandidater om fordelene. IG har også pekt på at tiltakene under pkt. 1 om kompetanse og karriereutvikling vil kunne være viktig for rekruttering av kvinner og at disse tiltakene bør fremheves ved rekruttering.

IG har videre kommet med innspill om at handlingsplanen i sin helhet bør oversettes slik at den også foreligger på engelsk.

Disse innspillene støttes, og det vil utarbeides et informasjonsskriv som vil gjøres tilgjengelig for letekomiteer og bedømmelseskomiteer som foreslått. Både informasjonsskriv og handlingsplanen vil oversettes og gjøres tilgjengelig både på norsk og engelsk.

3. Likestilling- og mangfoldsperspektiv i undervisning og forskning

Det er kommet innspill om at det er manglende samsvar mellom handlingsplan ved UiT på punktene rundt integrerte tiltak i undervisning. Forslaget til handlingsplan inkluderer ikke tiltak knyttet til punkter fra UiT sin overordnede handlingsplan om arbeid for å synliggjøre kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning og tiltak opp mot pensum og pensumlister for å «vurdere om ulike kjønnsperspektiver og/eller kvinnelige rollemodeller i fagets vitenskapelige utvikling er inkludert».

Til dette understrekes det at fakultetet stiller seg bak tiltakene i den overordnede handlingsplanen for UiT. Både UiT sin handlingsplan og den lokale handlingsplanen er relativt omfattende, og det har vært nødvendig å prioritere enkelte tiltak med inn i den lokale handlingsplanen for de to neste årene. De nevnte tiltakene er viktige, og fakultetet vil støtte opp om arbeid som gjøres på området.

4. Mangfold inkludering og arbeidsmiljø

Det er kommet et konkret forslag om tilleggspunkt til punkt 4 Mangfold, inkludering og arbeidsmiljø som omhandler balanse mellom jobb og fritid.

Forslag om tiltak tas inn i handlingsplanen som følger:

4.2 Møter som krever mye forberedelse for deltakerne og søknadsfrister som er innenfor fakultetets kontroll legges, så langt det er mulig, ikke i eller direkte etter ferier.

Andre innspill

Flere institutter etterspør virkemidler som kan bidra til å få kvinnelige kandidater til å velge stipendiatstillinger. Det forslås en bredere tilgang til å direkte tilsette kvinnelige masterkandidater i toppsjiktet i stipendiatstilling, også ved intern finansiering.

Ledige stillinger skal, med noen få unntak, utlyses offentlig jf. statsansatteloven § 4, første ledd. Universitets- og høyskoleloven § 6-3, 4. ledd åpner for ansettelser i undervisnings- og forskerstillinger uten utlysning. Universitetsdirektøren har presisert at slike direkteansettelser bør holdes på et minimum. Bruk av direkteansettelse ved tilsetting av stipendiater med intern finansiering er ikke et virkemiddel fakultetet har tilgjengelig.

Fakultetet vil støtte opp om tiltak på instituttnivå for å øke rekruttering av kvinner til rekrutteringsstillinger.

Det er også kommet forslag om tilskudd fra fakultetet til 50 % dekning av lønn for ansettelse av kvinner i førsteamanuensis-stilling i de 3 første år. Tiltaket har tidligere vært brukt ved fakultetet, men ble tatt ut i arbeidet med tiltaksplan for likestilling i 2019.

Erfaring fra bruk av tiltaket viser at det ikke fører til ansettelse av flere kvinnelig førsteamanuenser, og at det er noe vilkårlig hvilke institutt som får nytte av tiltaket. Tiltaket er ikke inkludert i forslag til handlingsplan.

Oppsummering

Høringsrunden og arbeidet med handlingsplanen for øvrig viser at det er stort engasjement rundt disse temaene ved fakultetet. Handlingsplanen legges frem med forbehold om at det vil gjøres et arbeid på fakultetet for å styrke planen når det gjelder tiltak under pkt. 4 om mangfold, inkludering og arbeidsmiljø.

Valentina B. Vollan

fakultetsdirektør

–

valentina.vollan@uit.no

Ida Djupevåg-Hansen

rådgiver

–

ida.djupevag-hansen@uit.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering NT-fak 20-22
- 2 Handlingsplan likestilling, mangfold og inkludering UiT