

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2021-2022 ved NT-fakultetet

Universitetsstyret vedtok i februar 2020 handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2020-2022 for UiT Norges arktiske universitet.

Følgende målsetninger ble fremhevet i handlingsplanen:

- *Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering*
- *Arbeide aktivt for å nå 40% kvinner i vitenskapelige toppstillinger*
- *Iverksette tiltak for bedre kjønnsbalanse ved studieprogram med særlig skjev representasjon*
- *Synliggjøre kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning*
- *Bruke rollemodeller for å styrke mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning*
- *Styrke arbeidet med kjønns mangfold ved UiT*
- *UiT har som mål å ansette flere med funksjonshemninger*

Universitetsdirektøren ber fakultetene om å følge opp handlingsplanen ved planarbeid og gjennomføring av tiltak tilpasset enhetens utfordringer. Fakultetene skal også utarbeide egne måltall for arbeidet.

NT-fakultetets utgangspunkt og måltall for perioden 2020-2022:

Måltall for perioden 2020 - 2022	Status 2020
40 % av de ansatte ved NT-fak er kvinner	32,7 %
25 % av professorene ved NT-fak er kvinner	18,6 %
35 % av førsteamanuensene er kvinner	27 %
40 % av ansatte i rekrutteringsstillinger er kvinner	33,2 %

Handlingsplanen er basert på tiltaksplan for likestilling vedtatt i fakultetsstyret desember 2019 og handlingsplan for UiT, tilpasset fakultetets utfordringer.

1. Kompetanse- og karriereutvikling

- 1.1 Fakultetet forplikter seg til aktivt å jobbe med bevisstgjøring om likestilling. Det vil jevnlig bli arrangert 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.
- 1.2 Fakultetet støtter opp om UiT sitt opprykksprosjekt og identifiserer potensielle kandidater i samråd med ledelsen på hvert enkelt institutt.
- 1.3 Førsteamanuenser og førstelektorer 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. Ordningen gjelder fortrinnsvis for førsteamanuenser og førstelektorer, dersom instituttet vil benytte tiltaket for ansatte i andre undervisningsstillinger kan det søkes om dette til fakultetsdirektøren.
- 1.4 Ansatte forskere på eksterne prosjekt som avvikler foreldrepermisjon får ansettelsesperioden forlenget tilsvarende permisjonen. Jf. vedtak i fakultetsstyret 4/17, ephorte 17/704-1.¹
- 1.5 Institutter som ønsker å tilsette kvinner i bistillinger, kan søke om 50 % dekning av lønnsmidlene fra fakultetet i inntil to år.

En forutsetning for å få innvilget tiltakene 1.6-1.10 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.

- 1.6 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.
 - c. Startpakken kan søkes av nytilsatte kvinner i faste vitenskapelige stillinger og nytilsatte kvinner på kvalifiseringsvilkår.
- 1.7 Kvalifiseringsstipend for kvinner i førsteamanuensis- og førstelektorstillinger, 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.

1

1. NT-fak innfører felles retningslinje om rett til forlengelse i stilling som forsker kode 1108 og 1109 ved avvikling av foreldrepermisjon og ammefri.
2. Instituttet vil få refundert deler av lønnsutgiftene ved lovfestet foreldrepermisjon fra NAV. Differansen mellom full lønnsutbetaling og refusjonsbeløpet fra NAV dekkes 50 % av fakultetet og 50 % av instituttene.
3. I de tilfeller der det av kontraktmessige forhold er helt nødvendig for prosjektet å ta inn vikar gjelder ikke retten til forlengelse.
4. Prosjektleder undersøker muligheten og event. søker finansieringskilden om forlengelse av prosjektperioden.

- 1.8 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/dosent, 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.*
- 1.9 Karriereutviklingstiltak/karriereveiledning.
Tiltak for karriereutvikling og karriereveiledning skal være tilgjengelig for alle ansatte. Seminar for karriereveiledning arrangeres jevnlig, både for ansatte og de som skal veilede. Mal for karriereplaner utarbeides og vedlegges denne planen.
- 1.10 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

- 2.1 Stillingsutlysninger skal uformes bredt og på en måte som gjør det attraktivt for det underrepresenterte kjønn å søke. Utlysningstekst skal diskuteres med letekomite og lokalt ledernivå med tanke på kjønnsperspektiv.
- 2.2 Ved rekruttering til lederstillinger skal det etterspørres likestilling- og mangfoldkompetanse
- 2.3 Ved ledige professorstillinger lyses disse hovedsakelig ut som både professor/førsteamanuensis.
- 2.4 Før utlysning av faste vitenskapelige stillinger og lederstillinger skal det opprettes en letekomite for å finne frem til kvinner som kan oppfordres til å søke stillingen. Letekomiteens arbeid skal dokumenteres i tilsettingssaken. Letekomiteens arbeid skal være slutført før betenkingen ferdigstilles.
- Letekomiteene bruker likestillingstiltakene i pkt. 1.6 – 1.10 aktivt i arbeidet med å finne aktuelle kvinnelige kandidater.
- 2.5 Bedømmelseskomiteer orienteres i forkant av arbeidet om implicit bias og hvordan de blir bevisst dette.
- 2.6 Minst 1 kvalifisert søker av det underrepresenterte kjønn skal innkalles til intervju.

3. Likestillings- og mangfoldsperspektiv i undervisning og forskning

- 3.1 Fakultetet gjennomfører årlige rettede rekrutteringstiltak for å øke andel kvinner på studieprogram med særlig skjev kjønnsbalanse og er pådriver for etablering av nettverk for kvinnelige studenter på studietilbud med særlig skjev kjønnsbalanse.

- 3.2 Fakultetet støtter opp om og/eller etablerer ordninger som sikrer undervisning av kvinnelige rollemodeller når det er særlig skjev kjønnsbalanse i fast undervisningsstab.

4. Mangfold, inkludering og arbeidsmiljø

- 4.1 Fakultetet skal arbeide for å legge til rette for at alle nyansatte med behov skal få mulighet til å delta på norskopplæring. Språkopplæring inkluderes i den enkeltes arbeidsplaner i samarbeid med nærmeste leder.
- 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.
- 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.

Fakultetet vil i ledermøter og i møte med ansatte i bla. avdelingsmøter inkludere fokus på etiske retningslinjer, forebygging av ekskludering, diskriminering og seksuell trakassering.

Fakultetet vil distribuere informasjon om seksuell trakassering og varslingsrutiner til ansatte og studenter.

I tråd med likestillings- og diskrimineringsombudets *seks gode grep mot seksuell trakassering* vil fakultetet sikre at nyansatte får informasjon om nulltoleranse for seksuell trakassering. Det vil opprettes et velkomstbrev med relevant informasjon som kan sendes ut til alle nyansatte.

Generelt:

1. Tiltak 1.6 – 1.8 kan kun benyttes en gang pr ansatt.
2. Søknadene sendes via instituttet til fakultetet.
3. Karriereplan skal vedlegges søknaden.
4. Ved flere søknader, på samme tiltak fra ett institutt, prioriterer instituttet søknadene.
5. Søknadene behandles fortløpende uten søknadsfrist.
6. Søknadene skal inneholde konkrete planer for hvordan midlene er tenkt brukt i forhold til pågående forskningsaktivitet og i forhold til tiltakets formål.
7. Kort rapport om hvordan det aktuelle tiltaket har fungert leveres av søkerne to år etter tildeling.
8. Midler som ikke er brukt trekkes tilbake etter tre år.