

Likestilling, inkludering og mangfold (LIM) ved Kjemisk institutt (KI), 2024-2029

KIs arbeid med **likestilling, inkludering og mangfold** er basert på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultets «Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering; 2023-2027»: [08.06..2023_handlingsplan-for-likestilling-inkludering-og-mangfold-ved-mn.pdf \(uio.no\)](https://www.mn.uio.no/om/likestilling/front/kjonnnoytrale-ansettelsesprosesser/anbefalinger-rundt-letekomiteer_front.pdf)

Godt arbeid med likestilling, inkludering og mangfold bidrar til et rettferdig og inkluderende **arbeidsmiljø** ved Kjemisk institutt, hvor alle ansatte får like muligheter uavhengig av kjønn, etnisitet, alder eller andre faktorer (diskrimineringsgrunnlag). Dette skaper et positivt arbeidsmiljø og bidrar til økt trivsel og engasjement blant ansatte. Likestilling bidrar også til bedre utnyttelse av **talent og kompetanse**, og en mangfoldig arbeidsstyrke kan bringe ulike perspektiver og ideer til instituttets **undervisning, formidling, innovasjon og forskning**.

Det skal etterstrebes kjønnsbalanse i alle stillinger på alle nivåer. Der kjønnsbalansen er under 40/60 skal det arbeides aktivt for å øke andelen av det underrepresenterte kjønn. FRONT-prosjektet har resultert i et godt grunnlag for gode ansettelsesprosesser:

https://www.mn.uio.no/om/likestilling/front/kjonnnoytrale-ansettelsesprosesser/anbefalinger-rundt-letekomiteer_front.pdf og <https://www.mn.uio.no/om/likestilling/front/kjonnnoytrale-ansettelsesprosesser/rapport-arbeidspakke-1-kjonnnoytrale-ansettelsesprosesser-front.pdf>

Kjemisk institutt skal ha et trygt og inkluderende studie- og arbeidsmiljø. Alle ansatte og studenter ved KI skal bli rettferdig behandlet, respektert og inkludert uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, funksjonsevne samt etnisk, språklig og kulturelt mangfold. Ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne skal sikres tilgjengelighet og like muligheter til deltagelse og påvirkning gjennom tilrettelegging, innenfor en økonomisk forsvarlige ramme. KI skal være et **studie- og arbeidssted** fritt for mobbing og alle former for trakassering.

Likestilling mellom kjønn ved Kjemisk institutt, inkludert Hylleraas, men ekskludert SMN, per 31.12.2023:

- **Studenter:** Tall fra DBH viser at det er totalt 155 studenter registrert på bachelorprogrammene våre, hvorav 85 kvinner og 70 menn. På master-nivå er det 85 programstudenter, hvorav 40 kvinner og 45 menn.
- **Ledelse:** Instituttledelsen består av to kvinner (utdanningsleder og kontorsjef) og to menn (instituttleder og nestleder). Blant seksjonslederne er det fire kvinner og fire menn.
- **Teknisk-administrative stillinger:** Det er totalt 38 i teknisk-administrative stillinger (inkl. to lærlinger, hvorav 29% kvinner og 71% menn. Vi ser en overrepresentasjon av kvinner i administrative stillinger (80/20) og en overrepresentasjon av menn i tekniske stillinger (90/10).
- **Vitenskapelige stillinger:** Blant de faste vitenskapelige i hele stillinger (inkludert seksjon for kjemididaktikk) er det 7 kvinner av totalt 29, altså 24 prosent.
- Blant våre 88 aktive **PhD**-studenter tatt opp til programmet via KI, var fordelingen i 2021 70/30 menn/kvinner – i 2023 er fordeling helt omvendt med 30/70 menn/kvinner.
- Blant **postdoktorer, forskere og faste forskere** er det 2 kvinner og 23 menn.
- Det er tydelig at Kjemisk institutt har en skjevfordeling blant forskere og fast vitenskapelige stillinger. Dette blir et fokusområde i Kjemisk institutts handlingsplan.

Handlingsplan

- Handlingsplanen for KIs LIM-arbeid blir en integrert del av KIs årlige handlingsplan.
- Instituttleder er KIs likestillingskontakt, som har ansvar for å fremme likestilling og like muligheter for alle ansatte, samt være en ressurs for ansatte som trenger støtte eller råd i forhold til likestillings- og diskrimineringsproblematikk. Likestillingskontakten skal virke sammen med instituttets ledelse og verneplan. Likestillingskontakten har et særskilt ansvar for å bringe LIM-arbeidet på agendaen i instituttets fellesarenaer. Kontakten skal påse at instituttets handlingsplan blir satt i aksjon:

<https://www.mn.uio.no/kjemi/om/organisasjon/likestilling/>

- Instituttets ledere, både seksjonsledere og instituttledere, skal delta i opplæring og bevisstgjøring rundt LIM-arbeid. Dette innebærer i særdeleshet deltagelse i FRONT-programmet. Det forventes at seksjonslederne tar lærdom fra FRONT-programmet med seg til sine seksjoner.
- Instituttet skal rapportere sitt LIM-arbeid til fakultetet for å følge utviklingen over tid og kunne vurdere om iverksatte tiltak har ønsket effekt.
- Ved KI skal begge kjønn være tilfredsstillende representert i alle styrer, råd, komiteer og utvalg. KI vil ikke anbefale bedømmelseskomiteer for PhD uten at begge kjønn er representert, fortrinnsvis blant de eksterne medlemmene av komiteen.
- Letekomiteer og intervjukomiteer som settes ned i forbindelse med rekruttering til faste vitenskapelige stillinger skal arbeide målrettet for å identifisere gode kandidater av begge kjønn.
- KI skal informere og bevisstgjøre rundt kanalene for å ta opp eller varsle om mulige brudd på våre målsetninger om et trygt og inkluderende studie- og arbeidsmiljø.
- KI ønsker å tilrettelegge for en god balanse mellom arbeid og privatliv. Som et tiltak for å holde undervisning, forskning og laboratoriedrift i gang, vil KI tilstrebe å prioritere fast vitenskapelig ansatte som tar ut lengre foreldrepermisjon ved tildeling av internt finansierte stipendiat- og postdoktorstillinger.
- KI vil praktisere moderat kjønnskvalifisering for faste vitenskapelige stillinger, postdoktorer, forskere og faste forskere.
- Dersom det finnes kvalifiserte søkere av det underrepresenterte kjønn til stillinger ved KI, skal minst en av dem innkalles til intervju.

9. september 2024

Stian Svelle

Steven Wilson

Line Valbø

Anja Sjøstad