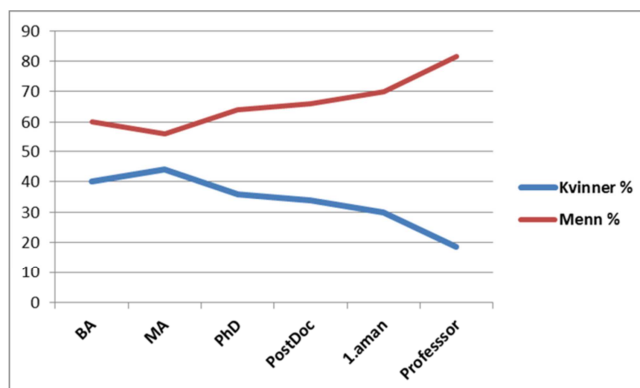


## Mot kjønnsbalanse

### Strategi for likestillingsarbeidet ved MN-fakultetet 2015 - 2020

Skjevselektering til høyere stillinger i academia skjer over tid, og på ulike steder i karriereløpet. Til tross for tilnærmet kjønnsbalanse<sup>1</sup> på bachelor- og masternivå, er under 20 % av fakultetets professorer kvinner (Figur 1). Det er i tillegg store forskjeller i kjønnsfordelingen av studenter ved ulike institutter og studieprogrammer.



Figur 1. Kjønnsfordelingen ved MN (2009-2013)

#### Likestillingspolitisk<sup>2</sup> hovedmålsetting:

Strategien har som hovedmål en langsiktig og bærekraftig endring i kjønnsbalansen på fakultetet som helhet. MN-fakultetet skal fremstå som og være en attraktiv arbeidsplass og et attraktivt studiested som legger til rette for at den enkelte medarbeider og student – uavhengig av kjønn – skal kunne utvikle sin faglige kompetanse i et stimulerende arbeids- og læringsmiljø.

Systematiske tiltak, basert på innhenting av kunnskap, skal bidra til å bedre kjønnsbalansen ved fakultetet for studenter på alle nivåer og ansatte innen alle stillingskategorier. Dette er et ledd i å sikre god rekruttering og styrke fakultetets posisjon som et forsknings- og utdanningsfakultet på høyt internasjonalt nivå. Fakultetet skal ha tydelig fokus på å få kvinner inn i ledelse og akademiske toppstillinger.

Likestillingsarbeidet skal inngå som en sentral del av fakultetets personalpolitikk og være tema på fakultetets årlige styringsdialoger med instituttene.

#### Visjon: MN-fakultetet – der kjønnsbalanse danner grunnlaget for fremtidens kunnskapssamfunn

<sup>1</sup> Vi definerer kjønnsbalanse som kjønnsfraksjon 40/60-60/40.

<sup>2</sup> Med likestilling mener vi i denne sammenheng at alle personer skal ha like rettigheter i samfunnet, uavhengig av kjønn

### **Hovedmål 1: Fakultetets organisasjons- og ledelseskultur skal aktivt fremme likestilling og kjønnsbalanse**

Lederes oppfølgingsansvar for likestilling og kjønnsbalanse skal være tydelig definert og kommunisert. Innen 2020 skal likestilling være en naturlig og integrert del av fakultetets ledelseskultur. Kulturendringen skal ta sikte på å gjøre fakultetets ansatte og studenter bevisste på likestilling og kjønnsbalanse som kjerneverdier, og at dette er et felles anliggende for begge kjønn.

### **Hovedmål 2: Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og faglige lederstillinger skal økes systematisk**

Fakultetet skal gjennom opprykksordning, rekruttering, bevisste prosedyrer for utvelgelse og tilsetting samt særskilte tiltak sikre at fordelingen mellom kvinner og menn blir mer balansert og at den minimum gjenspeiler rekrutteringsgrunnlaget<sup>3</sup>. I perioden 2015-2020 er det et mål at kvinneandelen av faste vitenskapelige nytilsatte gradvis øker slik at vi mot slutten av perioden oppnår en kvinneandel på 30% ved fakultetet. Målsettingen skal følges opp årlig og instituttvis.

### **Hovedmål 3: Fakultetet skal aktivt arbeide for bedre kjønnsbalanse på studieprogrammer i realfag**

Fakultetet og instituttene skal aktivt utvikle og iverksette nye virkemidler for rekruttering av studenter, særlig innrettet mot fag med skjev kjønnsbalanse og med sikte på en dobling av antall primærstøkere til bachelorstudier innen fem år. Særskilte tiltak skal iverksettes på studieprogrammene for å motivere studenter av begge kjønn til videre studier og en videre faglig karriere innen realfag og teknologi.

---

<sup>3</sup> Masterstudenter utgjør rekrutteringsgrunnlaget for ph.d.-kandidater, som danner rekrutteringsgrunnlaget for postdoktorer, som videre danner rekrutteringsgrunnlaget for førsteamanuenser.

## Handlingsplan for likestilling 2015 - 2016

### Tiltak til hovedmål 1 – organisasjons- og ledelseskultur

- Kjønnsspektet skal vektlegges i strategiske satsninger ved fakultetet og instituttene (F/I)
- Kjønnsspektet skal vektlegges ved søknad om og fordeling av finansiell støtte og andre ressurser (F/I)
- Likestilling - progresjon med hensyn til utvikling, iverksetting og evaluering av tiltak for kjønnsbalanse - skal være fast tema i dekanat og instituttledermøter og ledermøter ved instituttene (F/I)
- Handlingsplan for likestilling skal aktivt synliggjøres for ansatte på alle nivåer (F/I)
- Introduksjonsopplæringen ved fakultetet skal inkludere likestillingsaspektet (F)
- Medarbeidersamtaler skal aktivt brukes som likestillingspolitisk tiltak og for å sikre personlig og individuell oppfølging av den enkelte (I)
- Fakultetet vil bruke karriere- og lederutviklingstiltak samt mentorordninger for kvinner i postdoc-, forsker- og førsteamanuensisstillinger (F)
- Fakultetet vil etablere nettverk for kvinnelige stipendiater (F)
- Fakultetet vil systematisk bygge opp likestillingskompetanse blant ansatte på alle ledelsesnivåer, blant annet ved å arrangere temadager for seksjonsledere og ph.d.-veiledere (F/I)
- Fakultetet vil samarbeide med interne og eksterne enheter som har kompetanse innen likestillingsfeltet (F)
- Oppfølging av arbeidet for å oppnå kjønnsbalanse skal skje ved aktiv bruk og analyse av data samt ved erfaringsdeling på årlige ledersamlinger. Kvinneandelen på alle nivåer skal rapporteres; fra bachelor opp til professorer og ledere. (F/I)

### Tiltak til hovedmål 2 – økt kvinneandel

- Det skal årlig utarbeides en oversikt over naturlig avgang fra faste vitenskapelige stillinger på hele fakultetet. Naturlig avgang gir et handlingsrom som fakultetet vil utnytte for å øke kvinneandelen blant nytilsatte til 40% (F)
- Kvinner som er i posisjon for å søke om professoropprykk skal få tilrettelegging for tid til søknadsskriving (F)
- Alle ledige faste vitenskapelige stillinger skal som hovedregel lyses ut som førsteamanuensis. Utlysning i professorat krever særskilt begrunnelse (F/I)
- Det skal dokumenteres at lete- og søkekomiteer har vært benyttet ved utlysning av faste vitenskapelige stillinger innen fagområder med særlig skjev kjønnsbalanse (I)
- Fakultetet vil foreta en gjennomgang av tilsettingsreglementer med sikte på å avdekke eventuelle barrierer for tilsetting av kvinner (F)
- Fakultetets mal og prosedyre for stillingsutlysninger skal gjennomgås med sikte på å oppnå økt kjønnsbalanse (F)
- Talentspeidere skal benyttes for å rekruttere kvinner på alle nivåer – fra gruppelærere til professorer og ledere (F/I)
- Det skal legges vekt på å synliggjøre potensialet i en vitenskapelig karriere for kvinner i stipendiat- og post doc-stillinger (F/I)

- Utvalgte kvinner i postdoktorstilling, midlertidig forskerstilling og førsteamanuenser skal tilbys utvikling av individuelle karriereplaner ved hjelp av innleid profesjonell konsulentttjeneste i samarbeid med lokale ressurspersoner (F/I)
- Fakultetet vil arrangere workshops med innleid ekstern kompetanse og interne ressurspersoner for utvalgte kvinnelige postdoktorer, forskere, førsteamanuenser og professorer rettet mot søknader om ERC Grants, NFR Fripro og utvalgte tematiske NFR-utlysninger (F)
- Fakultetet vil vurdere tiltak og tilrettelegging for kvinner og menn med omsorgsansvar (F)

### **Tiltak hovedmål 3 – kjønnsbalansert rekruttering av studenter**

- Ved hjelp av velkomstdag, semesterstartuke og programseminarer vil fakultetet legge ekstra vekt på å gi jenter en god introduksjon til fakultetet (F/I)
- Nettverket for kvinnelige gruppelærere skal bidra til å skape gode rollemodeller for jenter (F)
- Fakultetet skal synliggjøres på en slik måte at det fremstår som attraktivt både for jenter og gutter (F/I)
- Instituttene skal utvikle og etablere lokale tiltak for å oppnå kjønnsbalanse blant studentene (I)
- Fakultetet vil skape et studiemiljø som er ivaretagende og som inkluderer alle og som særlig legger vekt på tilhørighet for jenter i forbindelse med semesterstart og programseminarer (F/I)
- Den pågående gjennomgang av fakultetets studieprogrammer skal bidra til utvikling av kvaliteter som gjør utdanningene mer tiltrekkende for begge kjønn (F/I)
- Fakultetet vil tydeliggjøre fagenes arbeidslivsrelevans, særlig med sikte på å gjøre studiene mer attraktive for jenter (F/I)