

Plan for likestilling mellom kjønnene ved Universitetet i Tromsø 2010 – 2015

Tiltak	Ansvar
Statistikk og analyser	
1. Universitetet i Tromsø skal føre statistikk slik at rapporteringskravene som er beskrevet av Likestillings- og diskrimineringsombudet kan oppfylles på en god måte. 2. Tallmaterialet skal gjennomgås årlig med sikte på å avdekke og motvirke eventuell kjønnsdiskriminering. Resultatet av gjennomgangen skal rapporteres til universitetsstyret.	Avdeling for personal og organisasjon (POA) vil i samarbeid med fakultet og enheter etablere rutiner for helhetlig rapportering, og følge opp korrigerende tiltak overfor fakulteter og enheter.
Lederopplæring	
1. Universitetet skal tilby linjeledere og forskningsgruppeledere opplæring i å bruke metoder for å analysere kjønnsdimensjonen i forskning. 2. Likestilling mellom kjønnene skal være en integrert del av institusjonens lederutvikling.	POA skal i samarbeid med universitetsledelsen sikre at likestillingsperspektiv- og metodikk integreres i kompetanseutvikling for ledere. Fakulteter/enheter skal sikre at ledere på alle nivå har tilstrekkelige lederferdigheter til å kunne utøve ledelse i tråd med likestillingsplan for UiT.
Rekruttering	
1. Universitetet skal ha en personalpolitikk som gjør institusjonen til en attraktiv arbeidsplass for begge kjønn. 2. Rekruttering av kvinner til vitenskapelige første- og toppstillinger skal være en prioritert oppgave ved alle enheter. 3. Stillingsutlysninger skal utformes bredt og på en måte som gjør det attraktivt for kvinner å søke. 4. Før utlysning av faste vitenskapelige stillinger skal det opprettes letekomité for å finne fram til kvinner som kan oppfordres til å søke stillingen. 5. En vellykket utlysningsprosess mht til likestilling innebærer minimum 40 % kvinnelige søkere. Dersom det ikke er kvinner som søkere til utlyste stillinger, skal det redegjøres særskilt overfor tilsettingsorganet om rekrutteringsgrunnlaget innenfor det aktuelle fagfeltet, og om letekomiteens arbeid. 6. Ved fakulteter/enheter med særlig lav kvinneandel skal det vurderes å innføre startpakker i form av stipendiater, postdoktorer og/eller ekstra driftsmidler ved rekruttering av kvinner.	Universitetsledelsen og POA skal synliggjøre mulige tiltak for å sikre rekruttering av kvinner til første- og toppstillinger overfor fakulteter/enheter. Fakulteter skal følge opp tiltak som sikrer likestilling mellom kjønn, og sikre at tiltak følges opp ved underliggende enheter. Fakultetene skal utarbeide årlige rapporter om tilsetting i vitenskapelige stillinger, med antall søkere, innstilte og tilsatte fordelt på kjønn. Universitetsdirektøren skal legge fram nytt forslag til <i>Utfyllende bestemmelser for tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger</i> overfor universitetsstyret.
Opprykk	

1. Universitetet skal finne fram til kvinner som er motivert og har potensial til å oppnå personlig opprykk til professor/dosent innen utgangen av 2013 (opprykkprosjektet). 2. Universitetet vil finansiere ekstern prøvegjennomgang av vitenskapelige arbeider for deltakerne i opprykksprosjektet. 3. Universitetet vil tilby deltakerne mentorordning. Prosessen skal lede til utforming av søknad om personlig opprykk for den enkelte deltaker. 4. Instituttlederne skal gjennomføre individuelle karriereutviklingssamtaler med deltakerne i prosjektet, og legge til rette for at det kan oppnås opprykk innen utgangen av 2013. 5. Instituttene skal få lederstøtte underveis i prosjektet med hensyn til personalbehandling og bruk av virkemidler.	POA skal i samarbeid med universitetsledelsen synliggjøre virkemidler som kan benyttes i arbeidet med å kvalifisere kvinner til toppstilling innen 2013. Fakultetene og instituttledere har et særskilt ansvar for å finne kvinner som er aktuelle for opprykksprosjektet. Instituttledere har et særskilt ansvar for at kvinner som er ansatt ved instituttet og som deltar i prosjektet gis oppfølging slik at målet om professor/dosentkompetanse innen 2013 nås. POA skal utarbeide en oversikt over lover, forskrifter og regelverk som er relevant for prosjektet, og krav som stilles for opprykk innen ulike fagfelt.
Fakultetsvise likestillingsplaner	
1. Fakultetene skal utarbeide plan for likestilling som en integrert del av fakultetenes årsplaner. Planene skal beskrive integrering av kjønns- og likestillingsaspekt i planlagte aktiviteter og måltall på fakultets-, institutt- og senternivå med utgangspunkt i strategiske satsningsområder, fagplaner og planlagte forskningsprosjekter. Planene skal inkludere mål og virkemidler for å ivareta kjønnsperspektiv innenfor forskning og undervisning, jf. tilrådinger fra genSET. Rekrutteringsarbeidet skal omtales særskilt sett i sammenheng med alderssammensetning, forventede avganger og rekrutteringsbehov. 2. Fakultetene kan søke tilskudd fra de sentrale likestillingsmidler ved UiT for å finansiere planene. Både velprøvde virkemidler som ekstra forskningstermin, ekstra driftsmidler eller støtte til nettverksbygging kan benyttes, i tillegg til gode tiltak som enhetene kommer fram til.	POA skal følge opp at fakultetene har likestillingsplaner i tråd med føringene i universitetets likestillingsplan. Videre skal POA synliggjøre og veilede om mulige virkemidler som kan benyttes for å nå målene i fakultetenes likestillingsplaner. Fakultetene skal følge opp at det enkeltes fakultets plan benyttes som et sentralt styringsdokument overfor underliggende nivåer. Likestillingsarbeidet ved fakulteter/enheter skal være tema i styringsdialog med universitetsledelsen. POA skal saksbehandle søknader fra fakultetene, og legge fram for universitetsledelsen for beslutning.
Miljøstimulering	
1. Kalling av kvinner til professor II-stillinger opprettholdes i sin nåværende form.	POA skal sørge for årlig utlysning av tiltaket.
Likestillingsutvalg	
Universitetet skal opprette et likestillingsutvalg. Utvalget skal ha ekstern representasjon.	Universitetsdirektøren skal utforme mandat og oppnevne medlemmer til likestillingsutvalget.