

Universitetet i Tromsø
DET HUMANISTISKE FAKULTET

LIKESTILLINGSPLAN FOR DET HUMANISTISKE FAKULTET, UiTø 2005–2010

Vedtatt av fakultetsstyret 15. desember i sak FS 111/2004

Hovedmål

Det humanistiske fakultet skal:

- motvirke alle former for diskriminering.
- fremme en bedriftskultur og et arbeidsmiljø som inkluderer, ivaretar og verdsetter begge kjønn likt.
- tilby fullgode muligheter for begge kjønn til å bidra med sine kunnskaper og erfaringer samt utvikle sitt potensial i forskning, undervisning og studier.
- etterstrebe en kjønnsfordeling i vitenskapelige topp- og mellomstillinger som tilsvarer en 40/60-balanse.

Status

Kjønnsfordelingen blant de ansatte ved Det humanistiske fakultet 6.12.2004 i % (faktisk antall i parentes):

Samtlige stillingskategorier

- Det humanistiske fakultet som helhet: 42 % menn, 58 % kvinner (49/68)
- CASTL: 69 % menn, 31 % kvinner (9/4)
- Institutt for språk og litteratur: 46 % menn, 54 % kvinner (22/26)
- Institutt for språkvitenskap: 35 % menn, 65 % kvinner (13/24)
- Teknisk-/administrativt personale: 26 % menn, 74 % kvinner (5/14)

Professorer

- Det humanistiske fakultet som helhet: 64 % menn, 36 % kvinner (18/10)
- CASTL: 100 % menn (4)
- Institutt for kultur og litteratur: 67 % menn, 33 % kvinner (8/4)
- Institutt for språkvitenskap: 50 % menn, 50 % kvinner (6/6)

Førsteamanuenser

- Det humanistiske fakultet som helhet: 50 % menn, 50 % kvinner (15/15)
- CASTL: 100 % menn (1)
- Institutt for kultur og litteratur: 56 % menn, 44 % kvinner (10/8)
- Institutt for språkvitenskap: 36 % menn, 64 % kvinner (4/7)

Universitetslektorer, førstelektorer

- Det humanistiske fakultet som helhet: 14 % menn, 86 % kvinner (1/6)
- Institutt for kultur og litteratur: 25 % menn, 75 % kvinner (1/3)

- Institutt for språkvitenskap: 100 % kvinner (3)

Doktorgradsstipendiater

- Det humanistiske fakultet som helhet: 20 % menn, 80 % kvinner (5/20)
- CASTL: 33 % menn, 67 % kvinner (2/4)
- Institutt for kultur og litteratur: 23 % menn, 77 % kvinner (3/10)
- Institutt for språkvitenskap: 100 % kvinner (6)

Post.doc., forskerstilling

- Det humanistiske fakultet som helhet: 63 % menn, 38 % kvinner (5/3)
- CASTL: 100 % menn (2)
- Institutt for kultur og litteratur: 100 % kvinner (1)
- Institutt for språkvitenskap: 60 % menn, 40 % kvinner (3/2)

Som det kommer fram av tallene over oppfyller Det humanistiske fakultet samlet sett allerede i dag de måltallene som er satt opp for UiTø for planperioden 2004–2010:

- Minimum 25 % kvinner i professorstillinger
- Minimum 50 % kvinner i faste vitenskapelige mellomstillinger.

Det humanistiske fakultet finner samtidig grunn til å modifisere måltallet for faste vitenskapelige mellomstillinger. Likestilling er det samme som at ingen av kjønnene innehar mindre enn 40 % av stillingene. Det humanistiske fakultet setter derfor opp som mål at kjønnsfordelingen innen kategoriene toppstillinger og mellomstillinger i år 2010 skal ha oppnådd, eller opprettholdt, en 40/60-balanse på fakultetet som helhet.

Innenfor kategoriene lektor/universitetslektor og doktorgradsstipendiater er kjønnsfordelingen i ubalanse, med en relativt stor dominans av kvinner. Fakultetet finner imidlertid ikke at dette per i dag gir grunnlag for å iverksette tiltak. Kjønnsbalansen på fakultetet som helhet er tilfredsstillende, og skjevfordelingen er ikke av en slik art eller grad at den virker negativt inn på arbeidsvilkår og arbeidsmiljø. For at forutsetningene for å oppfylle måltallene for vitenskapelige toppstillinger skal være så gode som mulig, er det i tillegg nødvendig med et godt rekrutteringsgrunnlag med hensyn til kvinnelige forskere, og overrepresentasjonen av kvinner, spesielt på doktorgradsstipendiatnivå, bør ses i sammenheng med dette.

For fem år siden, i 1999, var kjønnsfordelingen på de ulike stillingskategoriene slik for fakultetet som helhet:

- Toppstillinger: 77 % menn, 23 % kvinner
- Mellomstillinger: 42 % menn, 58 % kvinner
- Begynnerstillinger: 22 % menn, 78 % kvinner
- Teknisk-/administrativt personell: 45 % menn, 55 % kvinner.

Kjønnsfordelingen har således stort sett vært uforandret den siste femårsperioden, med unntak av kategorien toppstillinger der kjønnsbalansen har forbedret seg slik at andelen kvinnelige professorer har økt fra en knapp fjerdedel till over en tredjedel.

Delmål og tiltak

Delmål I Bemanning og rekruttering.

Handlingsplan for likestilling ved Universitetet i Tromsø slår fast at andelen kvinner rekruttert til toppstillinger ikke må være lavere enn andelen kvinner i det interne rekrutteringsgrunnlaget. Dette innebærer at Det humanistiske fakultet burde ha 50 % kvinnelige professorer. Det hovedmål som fakultetet har ført om en 40/60-balanse i kjønnsfordelingen på vitenskaplige topp- og mellomstillinger innebærer likevel at kravet om likestilling, slik det vanligvis er definert, er ivaretatt.

Tallet på personer som kan gå av med pensjon ved fylte 67 år fram til 2010 begrenser seg til åtte, herav fem menn og tre kvinner. Dette i seg selv vil derfor ikke medføre noen merkbare forandringer i kjønnsfordelingen blant de ansatte, og når det gjelder fordelingen på stillingskategorier innebærer pensjonsavgangene en ytterligere utjevning av kjønnsbalansen (fire av de fem mennene er professorer og en er førsteamanuensis, mens en av kvinnene er førsteamanuensis og to er førstelektor/universitetslektor). I løpet av den kommende planperioden fram til 2015 kommer tolv av fakultetets fast tilsatte til å kunne gå av med pensjon ved fylte 67 års, herav fem menn og sju kvinner.

Alle planer for rekruttering og bemanning de kommende årene med sikte på å ivareta likestilling må ses i sammenheng med bemanningsplanene for de respektive enhetene (de to instituttene og CASTL) samt prioritering av forskningsmessige satsningsområder som er utpekt i Strategisk plan for Det humanistiske fakultet 2005–2007.

Tiltak 1. Stillingsutlysninger og tilsetninger

Beskrivelse: Ved utforming av stillingsbetenkinger skal det vurderes om søkere skal gis uttelling for kvalifikasjoner i *kvinne- og kjønnsforskning*. Dersom disse kvalifikasjonene ikke vurderes som relevante, skal dette begrunnes særskilt.

Mål: Høyne statusen for kvinne- og kjønnsforskning samt rekruttere forskere/lærere med spesiell kompetanse innenfor dette området.

Ansvarlig: Instituttleder i samråd med faggruppe

Tiltak 2. Aktiv rekruttering av kvinnelige søkere til utlyste toppstillinger

Beskrivelse: Fakultetet/instituttene skal strebe etter å rekruttere kvinnelige søkere til utlyste toppstillinger. Dette påligger spesielt fagmiljø som har få eller ingen kvinnelige professorer.

Mål: Oppnå en 40/60-balanse i kjønnsfordelingen blant fakultetets professorer generelt, og rekruttere kvinnelige professorer til fagmiljø få, eller ingen, kvinner spesielt.

Ansvarlig: Instituttleder i samråd med faggruppe

Tiltak 3. Opprettholde en jevn kjønnsfordeling i kategorien førsteamanuensis

Beskrivelse: Fakultetet/instituttene skal ha tilsyn med kjønnsfordelingen blant de ansatte i mellomstilling.

Mål: Opprettholde en jevn kjønnsfordeling i kategorien førsteamanuensis.

Ansvarlig: Instituttleder

Delmål 2. Merittering

Tiltak 4. Karriereplanlegging for kvinner i vitenskapelig stilling

Beskrivelse: Instituttleder skal ta initiativ till karriereplanleggingssamtaler med kvinnelige vitenskapelig tilsatte i mellomstilling, inklusive kvalitetssikring av planer for forskningstermin.

Mål: Stimulere til planlegging av egen forskning med sikte på å merittere for opprykk.

Ansvarlig: Instituttleder

Delmål 3 Lønnsfastsetting

Etter de lokale lønnsforhandlingene 2004 fordeler avlønning av fakultetets ansatte seg temmelig jevnt innen de ulike stillingskategoriene med hensyn til kjønn. Dette gjelder både om man ser på gjennomsnittlig lønnstrinn for menn i forhold til kvinner, og om man ser på spredningen fra laveste til høyeste lønnstrinn. I den største stillingskategorien, som her består av førsteamanuenser og førstelektorer, er det en liten overvekt av kvinnelige tilsatte i lønnsstignens øvre del, men forskjellen er begrenset til ett eller to lønnstrinn.

Tiltak 5: Lik vurdering uansett kjønn ved lønnsfastsetting

Beskrivelse: Gjennom de lokale lønnsforhandlingene bidra til at likt arbeid fortsatt skal vurderes likt uavhengig av arbeidstakerens kjønn.

Mål: Fortsatt rettferdig lønnsfastsetting i all stillingskategorier.

Ansvarlig: Faglig og administrativ ledelse

Delmål 4. Arbeidsoppgaver

Tiltak 6. Gjennomgang og fordeling av arbeidsoppgaver og verv for kvinnelige ansatte

Beskrivelse: Instituttene skal fremme tidlig dialog om karrierevalg for den enkelte ved gjennomgang av arbeidsoppgaver og fordeling av arbeidsoppgaver og ved dialog om verv og annet arbeid for fellesskapet.

Mål: Legge til rette for kvinnelige forskere i en kvalifiseringsfase å merittere seg for opprykk.

Ansvarlig: Instituttleder

Tiltak 7. Oppfordre kvinnelige ansatte til å søke ekstra forskningstermin på grunnlag av konkrete forskningsplaner

Beskrivelse: Fakultetet vil arbeide for at kvinnelige ansatte i en kvalifiseringsfase søker sentralt utlyste midler for ekstra forskningstermin under forutsetning av at søkeren utarbeider en konkret plan for sin forskning.

Mål: Legge til rette for kvinnelige forskere i en kvalifiseringsfase skal kunne merittere sig for opprykk.

Ansvarlig: Instituttleder

Delmål 5. Professor II-stillinger for kvinner

Tiltak 8. Planlegging av professor II-stillinger

Beskrivelse: Fakultetet vil søke om å få tildelt en av professor II-stillingene som skal opprettes sentralt for fagmiljø med få eller ingen kvinnelige professorer. Videre vurderes behovet for kvinnelige professorer ved gjennomgang av instituttenes bemanningsplaner med hensyn til professor II-stillinger.

Mål: Knytte flere kvinnelige forskere i toppstilling til fakultetet og styrke forskningen innen de strategiske satsingsområdene.

Ansvarlig: Instituttleder

Delmål 6. Jevn kjønnsfordeling på ledelsesnivå

Tiltak 9. Jobbe for at begge kjønn blir representert på de ulike ledelsesnivåene på fakultetet

Beskrivelse: Gitt at fakultetet i framtiden kommer til å ha valgte eller tilsatte ledere bør det strebes etter at personer av begge kjønn sitter i ledelsen, enten dette skjer gjennom nominering til valg eller gjennom tilsetting.

Mål: Likestilling på ledelsesnivå.

Ansvarlig: Fakultetsledelsen

Delmål 7. Motvirke diskriminering og seksuell trakassering

Diskriminering er det samme som negativ særbehandling på grunn av egenskaper som kjønn, seksuell legning, etnisk eller religiøs tilhørighet eller funksjonshemninger.

Seksuell trakassering er det samme som en opptreden i form av atferd, kommentarer eller handlinger som er relatert til kjønn og/eller seksuell legning, og som oppfattes som uønsket, ubehagelig og krenkende av den som utsettes for det.

Ledelsen på alle nivå ved Det humanistiske fakultet har ansvar for å kommunisere at fakultetet tar avstand fra alle former for diskriminering og seksuelle trakasseringer til alle ansatte og studenter, samt for å sette i verk nødvendige tiltak dersom det blir kjent at diskriminering eller seksuell trakassering finner sted. Den utsatte personen skal henvende seg til arbeidsleder: instituttleder, dekan eller fakultetsdirektør. Alvorlige saker sendes videre til Personalavdelingen ved UiTø. Diskriminering og seksuell trakassering håndteres i henhold til arbeidsmiljøloven.

Tiltak 10. Informasjon om tiltak når det forekommer diskriminering eller seksuell trakassering

Beskrivelse: Informere alle ansatte og studenter om hvor man henvender seg og hvilke tiltak som blir satt i verk ved tilfeller av diskriminering eller seksuell trakassering.

Mål: Å gjøre dette kjent for alle ansatte ved fakultetet, samt å rette oppmerksomheten mot gjeldende holdninger når det gjelder diskriminering og seksuell trakassering.

Ansvarlig: Fakultetsledelsen