

Utvalg for likestilling og mangfold

Referat fra møte 14.02.2020 kl. 13.00 – 15.00 Sted: Rom 231, Hovedbygget, Gløshaugen

Til stede fra utvalget:

Prorektor for nyskapning – Toril A. Nagelhus Hernes. Leder for utvalget
Dekan, IV fakultetet – Olav Bolland
Instituttleder MH fakultetet – Siri Forsmo
Prodekan for forskning, NV fakultetet – Tor Grande
Likestillingsrådgiver HR-HMS, Svandis Benediktsdottir
Tillitsvalgt Parat – Morten Mørch
Tillitsvalgt FF – Marte Gangmark Villmo

Meldt forfall:

Professor, institutt for tverrfaglige kulturstudier HF – Vivian Lagesen
Seksjonssjef AD fakultetet – Lars Aalberg
HR direktør SINTEF – Ingeborg Lund, ekstern representant
Seniorrådgiver HR-HMS avdelingen – Heidi Helle; Sekretariatfunksjon
Studentrepresentant - Tor-Einar Siebke

Under behandling av sakene var også følgende til stede:

HR-HMS direktør Arne Kr. Hestnes sak 5.
Førsteamanuensis Siri Øyslebø Sørensen, sak 6.
Seniorrådgiver Marte Mostervik, sak 7.

Saksliste:

Sak 1/20: Godkjenning av referat fra møte 04.11.2019,

Vedtak: Utvalget godkjenner referat uten merknader.

Sak 2/20 Orientering fra studentene.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 TRONDHEIM	E-post: postmottak@ntnu.no http://www.ntnu.no	Sverres gate 12, Teknologibyget, 6. etg.	+47 73 59 50 00 Telefaks +47	Heidi Helle Tlf: +47

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Det har kommet noen reaksjoner om manglende markering av Samenes dag på Dragvoll. Dagen ble markert med flagging på Gløshaugen, noe som var positivt, men markering burde vært gjort på alle Campus, Dragvoll, Ålesund og på Gjøvik.

Vedtak: Utvalget tar det til etterretning. Utvalgets leder informerer de ansvarlige.

Sak 3/20 Eventuelt

- *Utvalgets saker og arbeidsform:* Utvalgets leder Toril A.N. Hernes ønsker innspill fra utvalgets medlemmer om hvordan utvalget best mulig kan fremme og utvikle arbeidet i utvalget; Fungerer nåværende arbeidsform greit? Innspill til nye saker? Skal det eventuelt inviteres eksterne eksperter på møtene, og/eller om utvalget har behov for kunnskapsutvikling/kompetanseutvikling ved studietur e.l.

Vedtak: Saken settes på dagsorden i neste møte. Utvalgets medlemmer bes tenke gjennom og forberede evt innspill.

- *Bruk av kjønnspoeng til opptak i studier.* Foreslås fjernet i nylig presentert forslag til endring i lovverk for UH-sektoren. NTNU har brukt kjønnspoeng for rekruttering av kvinner til teknologi og naturfag. Utvalget diskuterte hvorvidt bruk av kjønnspoeng har den effekten vi ønsker.

Vedtak: Dokumentasjon på effekten ved bruk av kjønnspoeng samles og presenteres i neste møte i utvalget.

Sak 4/20 Orientering - Årsrapport 2019 (Blåboka)

Utvalget fikk orientering om hva som er status for likestillingsarbeidet for 2019 (årsrapport 2019).

Oppsummert: NTNU har en langsiktig utvikling av andelen kvinner i professorater og dosentstillinger, og ligger under snittet for sektoren. Kvinneandelen i disse stillingene har stagnert de siste årene ved fakultet inne hovedprofilen (teknologi), og til og med gått ned ved enkelte fakultet det siste året. Kvinneandel i professorater er 26,4 % og 46,05 i dosentstillinger (9,9 årsverk).

Diskusjon i utvalget: Rekrutteringsgrunnlaget tilsier at NTNU burde klare å rekruttere flere kvinner til toppstillinger. Det er gjort flere tiltak bla informasjon og kompetanseheving i rektors møte med instituttlederne, der instituttledere og dekan fikk orientering om handlingsrom og mulighetsrom bla

ved bruk av kallelse. I tillegg er det bevilget midler fra utvalget for å jobbe med ulike tiltak for likestilling og mangfold. Mulige nye tiltak videre kan være:

- Egne handlingsplaner for likestilling- og mangfoldarbeid ved det enkelte fakultetsansvarliggjøring
- Kunnskapsoverføring mellom fakultet mht hvordan arbeide med likestilling og mangfold. IV fakultetet har utarbeidet god plan, som dekan Olav Bolland kan presentere for dekanmøtet for kunnskapsoverføring til andre enheter.

Fokus på erfaring med likestilling- og mangfoldsarbeid ved ansettelse av ledere ved NTNU.
Vedtak: Sekretariat for utvalget forbereder sak til rektorat – og dekanmøtet for diskusjon om tiltak for hvordan vi kan bedre kjønnsbalanse og mangfold ved NTNU. Olav Bolland inviteres til å dele erfaringer med hvordan IV har jobbet med dette på fakultetet.

Vedtak: Utvalget inviterer enheter som har fått midler for å fremme likestilling- og mangfold til presentasjon av tiltakene og resultatene av disse i utvalget eksempelvis «Menn i helsefag» «Bruk av letekomiteer».

Sak 5/20 Orientering om relevante konferanser 2020

Kvinnovasjon: Inkluderende nyskaping for fremtiden

<http://kifinfo.no/nb/kvinnovasjon-inkluderende-nyskaping-fremtiden-0>

Ta stilling! Nettverksmøte for likestillingsarbeidere 2020

<http://kifinfo.no/nb/nettverksmote-likestillingsarbeidere-2020>

Vedtak: Utvalget tar informasjonen til orientering

Sak 6/20 Orientering av opprettelse av eksternt utvalg for behandling av saker om seksuell trakassering og NTNUs varslingskanal for ansatte og studenter.

Orientering fra Arne Hestnes: NTNU opprettet eksternt utvalg for mottakelse av varsler om seksuell trakassering, for å senke terskelen for slike varsler. Utvalget skal vurdere alvorlighetsgraden av varslingen og evt. ha dialog med den som varsler og gi anbefalinger til HR-HMS avdelingen for videre saksbehandling. Det eksterne utvalget har hittil behandlet 4 saker. Arbeidet har vært krevende for det eksterne utvalget. Det har tatt lang tid å få på plass en teknisk løsning for

varslingskanalen, samtidig ble det orientert om at NTNU hele tiden har hatt rutiner for varslingskanalen, men disse kan kommuniseres bedre til organisasjonen og studenter. Denne varslingskanalen, som snart er på plass og det eksterne utvalg er ment som et supplement for det vi har.

Vedtak: Utvalget tar presentasjonen til orientering. Utvalgets innspill noteres.

**Sak 7/20 Anbefalinger fra utredning om internasjonalt mangfold.
Implementering og prioritering av tiltak.**

Hovedfunn i rapporten ble presentert av Førsteamanuensis Siri Øyslebø Sørensen.

Hoved utfordringene er ifølge rapporten a) Språk b) Arbeidsmiljø c) Informasjon/kommunikasjon/ praktisk støtte. Flere rapporterer om manglende informasjon på norsk, både på Innsida (ikke på engelsk, angår ikke oss) og kommunikasjon med administrative enheter. I mange tilfeller fører dette til mer arbeid for deres norske kolleger, både når det gjelder undervisning og administrative oppgaver. Mangfold blant ansatte fører også med seg forskjellige ambisjoner og karrieremuligheter. Arbeidsinnsats og arbeidstid kan variere kulturelt. Norm konflikter kan oppstå som følge av dette. Bedre kommunikasjon og informasjon på engelsk etterspørres. Internasjonal ansatte får gjerne beskjed om at «det er bare å spørre», men gode spørsmålene krever vist kunnskapsnivå. NTNU har et potensiale når det gjelder «On-boarding» av internasjonale ansatte og arbeidsdeling mellom nivåene i organisasjonen (nivå 1,2,3). Mulige tiltak er bedre språkpolitikk, integreringstiltak og mulighet for å tilby to karriereløp til at ektefelle til ansatte også kan få jobbmuligheter.

Vedtak: Utvalget kan bevilge noe midler (hvor mye besluttes etter mottatt søknad) for et seminar/workshop for interne der rapporten presenteres. I tillegg er det ønskelig at resultater fra rapporten presenteres i dekanmøter for å spre informasjon. NIRS kobles på det videre arbeidet.

**Sak 8/20 Orientering om NTNUs mentorprogram for kvinner i førsteamanuensis og
førstelektorstillinger.**

- Evalueringer viser at programmet er stor suksess. 94% av adeptene vil i svært stor grad **anbefale andre å delta**, 92% av mentorene vil i stor eller svært stor grad anbefale andre å delta

- 94% av adeptene og 77% av mentorene har i stor grad eller svært stor grad **hatt utbytte av å være deltaker**
- 88% av adeptene og 85% av mentorene er i stor grad eller svært stor grad fornøyd med **programmets struktur**
- 88% av adeptene er i stor grad eller svært stor grad fornøyd med **programmets læringsarenaer**

Et mentorprogram er et genialt konsept for karriereutvikling og kunnskapsoverføring.

Vedtak: Utvalget tar informasjonen til orientering, og støtter videre arbeid med mentorprogrammer.