

Referat fra møte 19 april 2021 kl. 08.30 – 09.45 + åpent webinar 10.00 – 11.00

Digitalt møte via Teams.

Til stede fra utvalget:

- Leder for utvalget: Toril Hernes – *prorektor for nyskapning*
- Olav Bolland – *dekan, IV fakultetet*
- Tor Grande – *prodekan for forskning, NV-fakultetet*
- Siri Forsmo – *instituttleder, MH-fakultetet*
- Vivian Anette Lagesen – *professor, institutt for tverrfaglige kulturstudier, HF-fakultetet*
- Marte Gangmark Villmo – *tillitsvalgt Forskerforbundet*
- Morten Mørch – *hovedtillitsvalgt, PARAT*
- Åse Marie Mundal – *Studenttinget*
- Martine Sletten – *Studenttinget*
- Svein-Erik S. Olsen - *Studenttinget*
- Sekretariatfunksjon: Jenny Jensvold – *HR-HMS avdelingen*

Gjester:

- Ivana Suboticki – *foredragsholder*
- Kari Rueslåtten – *foredragsholder*
- Janet Rautio Øverland – *Nyansatt likestilling og mangfoldsrådgiver*

Fraværende:

- Ingen fraværende

Dagens saker

10/21 Godkjenning av referat fra møtet 15.02.21.

Vedtak: Utvalget godkjenner møtereferatet fra møtet 15.02.21

11/21 Studentenes tid

- 9 april hadde studentrepr og sami-studentforening møte med dekan på HF for å diskutere enmer i samisk språk og kultur
- Studentene vil også gi innspill direkte til campusutvikling-prosjektet på relevante tema
- Studentene vil legge frem flere tema på neste utvalgsmøte.
-

Vedtak: utvalget tar informasjonen til orientering. Det settes av tid til dette på neste møte.

12/21 NTNUs pris for likestilling og mangfold 2021

- Viser til tidligere møte ang. saken, samt e-post utveksling for innstilling til prisen. Ansattepris for likestilling og mangfold tildeles dem/de som har klart å fremme likeverd og toleranse på tvers av livssyn, kultur og kjønn, samt kan vise til konkrete resultater i arbeidet. Det var for 2021 hele 8 nominasjoner. Utvalget er veldig fornøyd med innstilling av kandidat for prisen.
- Utdeling ble forskjøvet til 10 juni pga. coronasituasjonen.

Vedtak: Utvalget tar saken til orientering.

13/21 Mandat for utvalg for likestilling og mangfold

- *Utvalget får mulighet til å komme med innspill til mandatet før det ferdigstilles.*
- Nåværende mandat for utvalgets arbeid gjennomgås med tanke på eventuelle endringer/justeringer, da spesielt med regelverket rundt utvalgets sammensetning og styringsreglement.
- Det ble kommentert at forslaget om funksjonstid på maks 3 perioder av 4 år = 12 år var litt lenge da utvalget bør ha mer utveksling i tillegg til kontinuitet i arbeidet – hensiktsmessig med maks 2 perioder av 4 år = maks 8 år på en og samme person
- Utvalget var enig i at en funksjonsperiode bør være på minimum 4 år = 1 åremålsperiode, og at utvalget kan følge åremålsperiodene.
- Det ble ønsket at leder av utvalget sitter lenger enn 2 år pga kontinuitet, helst i en hel åremålsperiode. Leder bør fortrinnsvis være fra rektoratet men dekan er også ok.
- Det ble også poengtert at utvalget bør være representert fra alle campus-byer.
- Utvalget bør også ha representanter fra fakultet, spesielt bør fakulteter med betydelig skjev kjønnsfordeling være representert i utvalget, som for eksempel ved dekan fra NV eller IV fakultetet.
- Det ble diskutert å ha en ekstern representant i utvalget som kan gi et utenfra og inn perspektiv og også bidra med andre innspill.
- Det ble ønsket at det både fokuseres på kjønnsbalanse og mangfoldsrepresentasjon blant medlemmene i utvalget.
- Utvalget ønsket mer tid til å finne konkrete forslag til hensiktsmessige representanter
- Viktig at mandat og sammensetning behandles av dekanmøtet og SESAM

Vedtak: innspill fra utvalget tas med videre i prosessen. Utvalget oppfordres til å melde inn aktuelle kandidater til utvalget både som kan repr verdifull kompetanse og ivareta kjønn- og mangfoldsperspektivet. Mandat og sammensetning diskuteres i dekanmøtet og SESAM

14/21 Evaluering av dagens virkemidler for likestilling og mangfold Presentasjon v/ Ivana Suboticki

- I forbindelse med utarbeidelse/revisjon av handlingsplan for likestilling og mangfold, er det blitt gjennomført en evaluering av dagens virkemidler (startpakker, kvalifiseringsstipend og mentorprogram) som er oppsumert i en rapport. Funn i rapporten ble presentert for utvalget og

utvalget fikk mulighet til å diskutere funnene, samt gi anbefalinger til rektor hvorvidt noen av virkemidlene bør videreføres fra og med 2022 og eventuelt videre fra 2023 hvis dette er i tråd med revidert handlingsplan gjeldende fra 2023.

- Resultatet av evalueringen viser at midlene har hatt god effekt på karriereutvikling blant de individuelle kvinnelige ansatte ved NTNU, det har gitt større muligheter, samt gitt anledning til å utvikle ulike forskningsfelt. Mentorprogrammet har også blitt sett på som en viktig støtte. Det ble også rapportert at midlene er sett på som et viktig symbol, da det gir en følelse av at de blir satset på og sett. Insituttlederne synes også dette er viktige tiltak.
- Rapporten viser også at det er rom for forbedringer; tiltakene er ofte sett på som vanskelig å gjennomføre og de bør gjøres tilgjengelig for flere. Kvalifiseringsstipendiet bør forbli like stort eller hvertfall være stort nok så vedkommede kan kjøpe seg ut fra undervisning i minst ett semester. Dette bør tilpasses bedre etter behov. Det bør også bli bedre informering av tiltakene, spesielt ved institutt som har skjev kjønnsbalanse – mange viste ikke at de kunne søke på slike virkemidler. Tidsrammen bør også bli mer fleksibel.
- Evalueringen ferdigsstilles etter utvalgets innspill.
-

Innspill fra utvalget:

- Hvordan er disse virkemidlene strategisk brukt i karriereplanlegging og forankret hos instituttleder? Dette har ofte vært en utfordring – da spesielt siden noen har fått midler men har hatt problemer med frikjøp fra undervisning – da har ikke prosessen med forankring til leder og planlegging til hvordan karriere løpet skal skje vært god nok.
- Bør jobbes mer med hvordan man skal forholde seg til budsjettet, fakultetene som har skjev balanse bør ha det som fast ordning.
- Budsjettet er ikke økt på mange år, og i tillegg er mangfoldsperspektivet inkludert. Budsjettet til virkemidler bør økes.
- For å øke budsjette og forankring på fakultet og institutt, kunne man i større grad ha jobbet med spleising på ordningene mellom sentrale midler og midler fra fakultet/institutt?
- Det var delte meninger om dette, det ble argumentert at noen fakultet har større utfordringer enn andre, så de bør ha større egne budsjetter – fellesskapet skal ikke trenge å «ta vare» på de andre fakultetene, men det bør samtidig være en type deling på kostnadene. Det ble også argumentert at fakultetet bør ikke ha mulighet til å hvile på at fellesskapet betaler med selv ta større ansvar
- Det er hovedvekt på flere kvinner, men det bør også være fokus på menn – da i insituttene med skjev fordeling med mest kvinner, og mangfoldsperspektivet. Instituttene bør se hvordan problemer det er på de forskjellige fakultet – da kan man se hvilke midler de trenger og hva de trenger hjelp til.
- Disse tiltakene er ofte ment for de som er fast ansatt, men er det noe mer vi kan gjøre for at visse stillinger blir mer attraktiv for flere? Også se om vi faktisk holder på likestillingsprinsippet under ansettelsen. Midlertidlige ansatte blir sjeldent snakket om under disse problemstillingene.
- Det bør tenkes mer rundt likestilling og mangfold ved rekrutteringen til faste stillinger.

Vedtak: Utvalget takker for et godt faktagrunnlag. Utvalget tar presentasjon av rapporten til orientering. Utvalget anbefaler videreført virkemidlene i 2022, men bør vurdere å øke resurser til dette formålet gjennom spleiselag med fakultetene og økte sentrale SO midler, samt at rapporten legges til grunn ved vurdering av virkemidler for likestilling og mangfold for realisering av revidert handlingsplan som skal utarbeides gjeldende fra 2023.

15/21 Opplæring/utviklingsprogram i likestilling- og mangfoldsarbeid for nye ledere ved NTNU – presentasjon og diskusjon v/ Kari Rueslått

- Det ble diskutert i utvalgets møte 15.02.21 om behov for opplæringsprogram til nye ledere ved NTNU. Utvalget ønsket informasjon om hvordan NTNU tenker dette gjennomført.
- Instituttlederprogrammet: utvikle personallederrollen og den strategiske rollen.
- På samlingene er det fokus på hvordan det er å være insituttleder, det er ikke bare foredrag men egne case og problemstillinger fra lederhverdagen man drøfter med hverandre.
- Faggrupeledere bør også være med når det trengs.

Innspill fra utvalget:

- NTNU har alltid hatt en god opplæring for ledere, på NTNU er instituttstørrelsene veldig forskjellig, og fjerde nivå er veldig sentrale, da mange faggrupeledere har det største personalansvaret, mange av de sitter tett på de ansatte. Det å ta med fjerde nivå lederne – og tydeliggjøre at de er en del av ledelsesapparatet på NTNU er veldig viktig, må legge mer vekt på det som en rekruteringsarena som andre nivå ledere.
- Vi er veldig villige til å være i dialog og bidra med råd og innspill til det som handler om kjønnsbalanse. Ny likestillingsrådgiver kan være med så vi får gjort det sammen i videre arbeid. Ta kontakt med Kari Rueslått om dere tenker noe spesielt rundt deres område eller fakultet.
- Anbefaler mer på konflikthåndtering, nivå 4 er også viktig, spesielt for de store instituttene.

Vedtak: Utvalget tar informasjonen til orientering. Innspillene fra utvalget om videre arbeid rundt opplæring og oppfølgingsprogram i likestilling og mangfold for nye ledere ved NTNU tas med inn i det videre arbeidet.

16/21 Eventuelt

- Ingen saker

17/21 Åpent webinar (10.00-11.00): Interasjonalt ansatte i akademia – Hvordan går det ved NTNU og hva kan du som leder og ansatt ved NTNU gjøre?

- Likestilling og mangfold er viktig for NTNU. Et av NTNUs satsningsområder i handlingsplanen for likestilling og mangfold i perioden 2018-2022 er bedre integrering av internasjonalt ansatte, samt mer mangfold i ledelse og styring. I denne sammenheng er det gjort en intern kvalitativ studie om det internasjonale mangfoldet ved NTNU. Denne studien setter søkelys på hvordan forskere og ledere ved NTNU med internasjonal bakgrunn opplever å arbeide ved NTNU og foreslår tiltak for forbedringer i mangfolds arbeidet.

- Basert på funnene fra studien, ønsker NTNU dialog med ledere og ansatte mht. å iverksette tiltak som effektivt kan styrke inkluderings- og integreringsarbeidet der studien viser behov for det.
- For at NTNU skal klare å forbedre seg er det viktig og interessant å vite hvordan NTNU og resten av Norges universiteter gjør det rundt mangfold og internasjonalt ansatte i akademia. I denne sammenheng er NIFU invitert for å presentere den nyeste rapporten som setter statistisk søkelys på mangfold i akademia.
- Webinaret presenterte statistiske fakta ved norske universitet, samt fra studien oppsummerte erfaringer rundt det å være internasjonalt ansatt ved NTNU. Med bakgrunn i studien presentere seminaret anbefalinger og tips til NTNUs ledere og ansatte.
- Webinaret ble ledet av Toril Hernes, Prorektor og leder for NTNUs utvalg for likestilling og mangfold.