

## Handlingsplan - likestilling i forskergruppene ved Nansensenteret 2022 - 2025

### Innledning

Andelen kvinnelige forskere på Nansensenteret er lav, og har vært lav over tid. Pr. september 2021 er andelen 17%

Vår største utfordring er mangel på kvinnelige kandidater blant søkerne til utlyste forskerstillinger. Rekrutteringstiltak vil derfor ha et hovedfokus i vår likestillingsstrategi.

Som aktuelle rekrutteringstiltak vil det bli satset på:

- tiltak direkte rettet mot studenter, feks mentorordninger og internships
- forbedring av rekrutteringsprosessene
- økt synlighet av kvinnelige ansattes forskningsaktiviteter
- avsetning av midler til særskilte rekrutteringsstillinger

Kvinnelige ansattes forskningsaktiviteter skal synliggjøres gjennom medietiltak og deltakelse i forskerskoler og workshops. Slik fremheves rollemodeller, som kvinnelige kandidater kan identifisere seg med.

Tiltakene skal - i tillegg til utforming av separate handlingsplaner - nedfelles i virksomhetens øvrige retningslinjer for å sikre tydelighet og etterlevelse.

### De enkelte tiltakspunktene

1. Tiltak rettet mot studenter ved utdanningsinstitusjoner lokalt og nasjonalt:

- Systematiske utspill mot studenter tidlig i studieløpet, og utarbeide skisser over oppgaver for både bachelor og masternivå, som oversendes aktuelle institutt,
- Invitasjon til åpen dag for utvalgte grupper
- Opprettelse av 10 % stillinger for deltakelse i prosjektarbeid
- Innmelding av kvinnelige ansatte i UiB's mentor-ordning

2. Tiltak tilknyttet rekrutteringsprosessen:

- Stillingsannonsetekstene utvikles - det fremheves at virksomheten er «an equal opportunity company» m.v.
- Krav om minst en kvinnelig kandidat til intervju, når kvinner søker og for øvrig finnes kvalifisert til stillingen
- Ved valget mellom flere ellers likt stilte kandidater, hvor en av dem er kvinne, skal den kvinnelige kandidaten velges
- Utarbeide klare retningslinjer for kvalifikasjonsvurderingen, og gi opplæring i hvordan ubevisste holdninger kan påvirke både utvelgelse og beslutning i ansettelsesprosessen, for å hindre ubevisst diskriminering.

3. Økt synlighet av kvinner i forskning

- Utarbeide medieplan hvor kvinner fremheves og synliggjøres gjennom nyhetssaker, artikler, intervju og billedmateriale
- Oppfordre kvinner til deltakelse i annen utadrettet virksomhet som å holde foredrag, delta på konferanser, workshop, etc.

#### 4. Foreldrepermisjon/familietiltak:

- For ansatte i foreldrepermisjon anbefales planlegging av oppgaver ved retur etter endt permisjon, som tid til faglig ajourføring, og øremerkede prosjekttimer.
- Småbarnsforeldre skal gis anledning for kortere opphold i nasjonale institusjoner som alternativ til mer langvarige utenlandsopphold.

#### 5. Deltakelse i nettverk:

- På bakgrunn av at faglige nettverk i det vesentlige består av menn, må kvinners deltakelse økes ved å støttes i nettverksbygging. Det skal legges til rette for deltakelse i formelle nettverk. Videre skal det tilbys opplæring i nettverksbygging, særlig med tanke på tilgang til de mer uformelle nettverkene.
- NERSC må ta et særskilt ansvar for kvinnelige forskeres rolle som veiledere, og deltakelse i aktuelle råd og utvalg hvor senteret har uttale- eller påvirkningsmulighet.

#### 6. Utviklingstiltak på ledernivå:

- Opplæring i generelt likestillingsarbeid med fokus på bevisstgjøring av hvordan våre oppfatninger og beslutninger påvirkes. Denne opplæringen bør for øvrig romme alle former for likestilling; også når det gjelder etnisitet, livssyn, seksuell orientering, utviklingshemming mv.

#### 7. Midler til rekrutteringsstillinger:

Det skal avsettes midler til opprettelse av rekrutteringsstillinger som anses hensiktsmessige for å øke andelen av kvinnelige forskere.

#### Måltall

Å oppnå en vesentlig økning i kvinneandel, med hovedfokus rettet mot rekruttering av studenter ved norske utdanningsinstitusjoner, gjør at perspektivet må være langsiktig. Dagens lave kvinneandel blant forskerne våre gjør at det er et stykke å gå mot den ønskede kjønnsbalansen. Antall ansatte og ventet avgang ved senteret er også et hinder for rask måloppnåelse.

Det etableres derfor et måltall for kvinneandel blant forskerne på 40%, uten å sette en frist for måloppnåelsen, men mål for ønsket situasjon.

Det kan settes individuelle måltall for hvert av tiltakspunktene i forbindelse med utarbeiding av nærmere tiltaksbeskrivelser og retningslinjer, hvor dette anses hensiktsmessig.