



Politisk notat – Likestilling, mangfold og internasjonalisering

Likebehandling i akademia er et institusjonelt og politisk ansvar, og skal sikre at ansatte behandles likt uavhengig av nasjonalitet og kjønn, både i formelle og uformelle prosesser. Likebehandling fordrer en likeverdig og inkluderende kultur på arbeidsplassen, som både ledelse og andre ansatte må bygge over tid. Mangfold og internasjonalitet i akademia vil bidra til en større bredde i forskningsspørsmål, og vil kunne øke kvaliteten på forskningen og gjøre forskningen mer samfunnsrelevant.

Under følger AYFs viktigste standpunkter:



Likestilling

AYF ønsker tiltak som sikrer likestilling i formelle og uformelle prosesser, slik som ved ansettelse, opprykk og forskningsfinansiering.

Mangfold

AYF ønsker tiltak som sikrer likebehandling av alle forskere, og tiltak som sikrer rekruttering fra hele bredden av samfunnet.

Internasjonalisering

AYF ønsker tiltak som sikrer mulighet for internasjonale samarbeid og mobilitet over landegrensar, og en debatt som nyanserer målene for og målingen av forskermobilitet.

Bedre kunnskapsgrunnlag

Det trengs et bedre kunnskapsgrunnlag om kjønnsbalanse og diskriminering i akademia. Det er også behov for større, systematiske kartlegginger av effekten av tiltak for kjønnsbalanse, og tiltak mot diskriminering og trakassering. Videre trengs det bedre oversikt over sammenhenger mellom internasjonalisering og karriereutvikling.

Ansettelseskomiteer

Institusjonene må forplikte seg til å inkludere vitenskapelige representanter fra begge kjønn i komiteer for ansettelse, opprykk og forskningsfinansiering, og kvalitetssikre prosedyrer og evalueringskriterier i disse prosessene.

Arbeidstid

Komiteearbeid som pålegges ansatte for å oppfylle krav om likestilling, må ikke gå på bekostning av forskningstiden til underrepresenterte komitemedlemmer.

Arbeidskontrakt

Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat, § 2-3. Permisjoner og forlengelse av ansettelsesperioden, bør utvides med følgende punkt:

- Ansatte i midlertidige forskerstillinger skal ha lik rett til forlengelse av arbeidskontrakt etter permisjon eller sykefravær som stipendiater og postdoktorer.

Akademiet for yngre forskere

– en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt



Politisk notat – Likestilling, mangfold og internasjonalisering

Gjenopstartsstipend

Midlertidig ansatte som har hatt foreldrepermisjon eller sykefravær sammenhengende i mer enn seks måneder, bør tilbys forlengelse av arbeidskontrakten i form av et gjenopstartsstipend.

Varsling

Institusjonene må etablere varslingsrutiner for diskriminering, maktmisbruk og trakassering, inkludert seksuell trakassering. Varslingsrutinene må sikre ansatte både på og utenfor ordinært arbeidssted, for eksempel i forbindelse med konferanser, feltarbeid eller prosjektsamarbeid.

«Implisitt bias»

Ledelse og tilsetningskomiteer bør pålegges kurs i «implisitt bias», og arbeide for å hindre at slike mekanismer favoriserer eller forhindrer kandidatene.

Mental helse

Det trengs en nasjonal kartlegging av unge forskeres mentale helse. Institusjonene må iverksette tiltak og bygge systemer for å ivareta forskernes mentale helse.

Nominasjoner

Komiteer og utvalg bør stille krav om kjønnsbalanse ved nominering av kandidater til vitenskapelige priser.

Språkopplæring

Institusjonene må dekke norskopplæring for utenlandsfødte forskere. Tilbudene må være systematiske og inkludere både midlertidig og fast ansatte.

Finansiering av utenlandsopphold

Finansiering av utenlandsopphold for unge forskere med familie må sikre at de faktiske utgiftene til skole- og barnehageplass i vertslandet dekkes.

Representasjon

Institusjonene må sikre at stipendiater og yngre forskere er representert i styret. Representanten for de midlertidig ansatte bør velges for inntil to år for å sikre kontinuitet og bidra til å styrke de yngre forskernes stemmer.

Akademiet for yngre forskere

– en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt