



Institutt for biovitenskap, lokal handlingsplan for arbeid med kjønnsbalanse, likestilling og mangfold

Arbeidsgruppen peker på tre utfordringer ved lokalt balansearbeid, og tiltakene vil i hovedsak rette seg mot disse tre hovedområder:

- Kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger
- Kjønnsbalanse i teknisk- administrative stillinger
- Kjønnsbalanse i utdanning

Arbeid med mangfold og inkludering

For andre forhold enn kjønnsbalanse mangler bakgrunnsdata, det er derfor viktig å kartlegge forhold knyttet til mangfold og integrering ved Instituttet.

Kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger

Kjønnsfordelingen i vitenskapelige stillinger med hensyn til alder viser, at det er en høy andel yngre kvinner i alle ledd bortsett i professor stillinger. I professorstillinger er det en høyere andel menn. Dette kommer ikke til å endre seg de neste 10 årene (hvis man regner med de to eldste aldersgrupper av professorer går ut i pensjon og alle førsteamanuensiser rykker opp). (da blir det 41% kvinner). Det vil derfor fortsatt være viktig å ha tiltak til å kvalifisere kvinner til professorstillinger.

Der er på BIO et flertall av mannlige Phd veiledere, med tanke på rollemodell for yngre forskere bør vi vurdere tiltak for en bedre balanse.

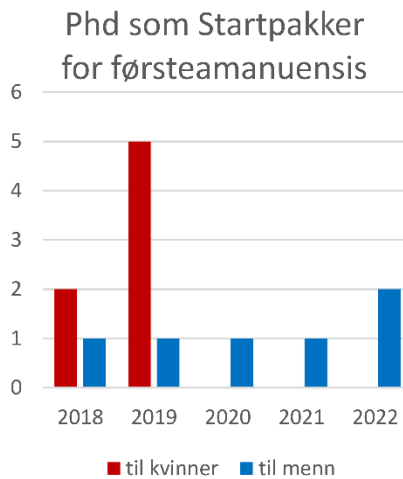
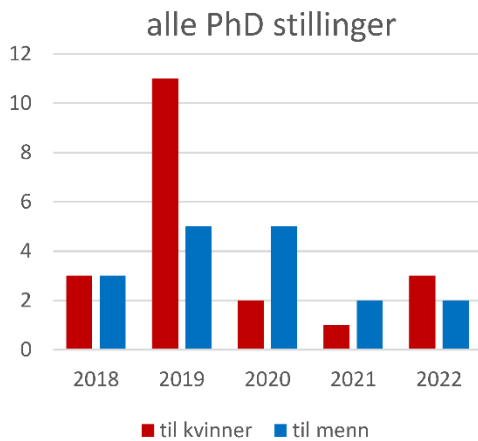
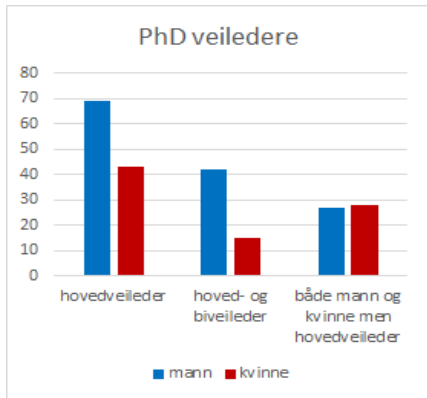
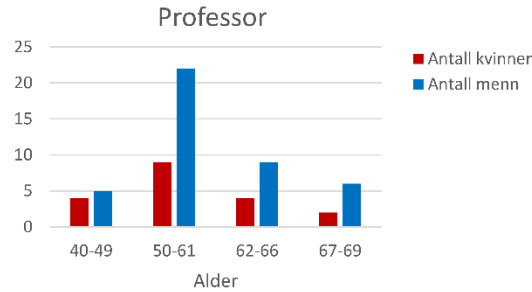
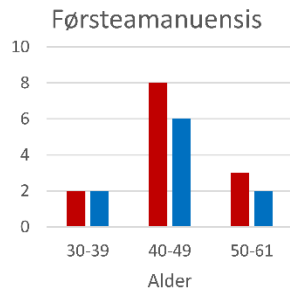
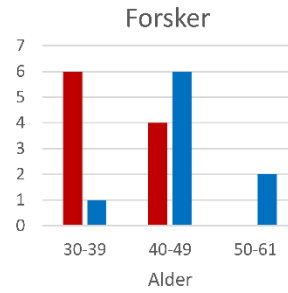
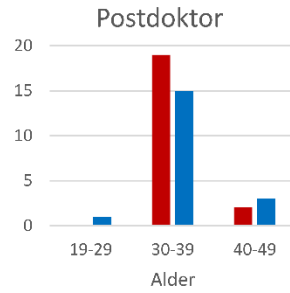
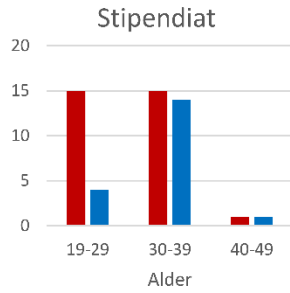
Det er ingen ubalanse i fordeling av PhD stillinger i startpakke mellom menn og kvinner ved instituttet. Vi ser heller ingen skevfordeling med hensyn på lønn i disse stillingene.



UNIVERSITETET I BERGEN

Institutt for biovitenskap:

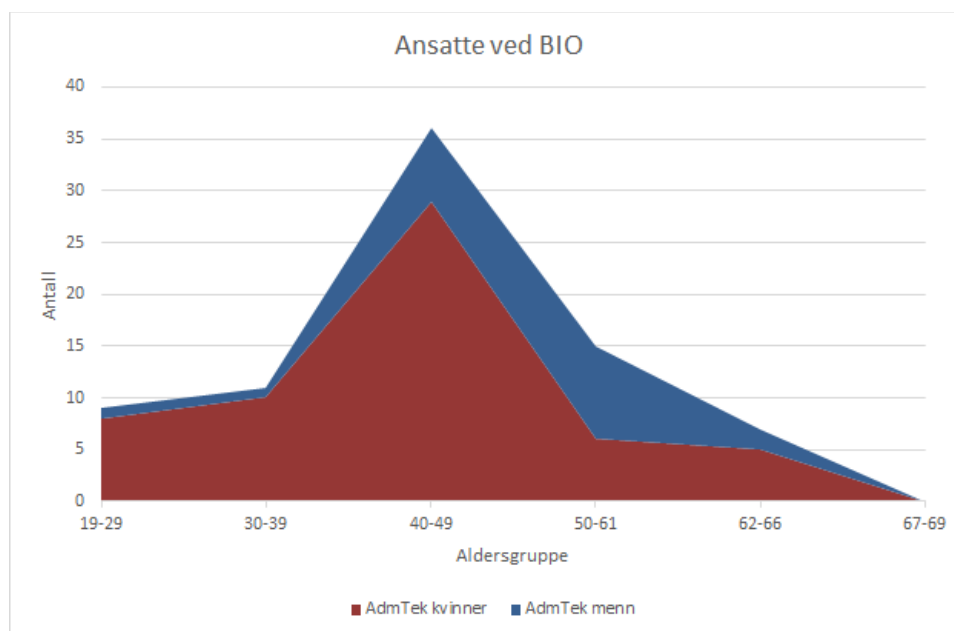
Lokal handlingsplan for arbeid med kjønnsbalanse, likestilling og mangfold





Kjønnsbalanse i teknisk- administrative stillinger

For teknisk administrative stillinger ved BIO ser vi en klar overrepresentasjon av kvinner, og en trend at menn tjener gjennomsnittlig bedre enn kvinner i noen av stillingsgruppene, men her er datagrunnlaget svakt. Det er ønskelig med en bedre kjønnsbalanse i disse stillingsgruppene ved instituttet.



Kjønnsbalanse i utdanning

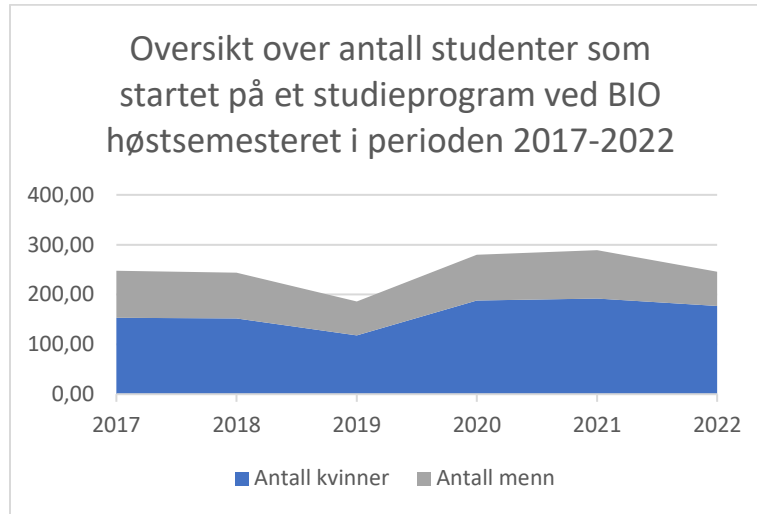
Figuren under viser at BIO rekrutterer betraktelig flere kvinnelige studenter til sine studieprogram enn menn, og trenden er gradvis økende. Selv om det er ulikheter mellom de ulike studieprogrammene våre, er det i dag overvekt av kvinner ved alle studieprogrammene ved BIO. Den totale andelen av kvinner som har startet på et studieprogram ved BIO (bachelor, master og integrert studieprogram) har økt fra 62% til 72% de siste fem årene. Dette reflekterer en trend i samfunnet der stadig flere kvinner enn menn tar høyere utdanning ([Flere kvinner enn menn i høyere utdanning - CORE – Senter for likestillingsforskning \(samfunnsforskning.no\)](#)). Det kan være ønskelig med en bedre kjønnsbalanse i studentgruppene ved instituttet.



UNIVERSITETET I BERGEN

Institutt for biovitenskap:

Lokal handlingsplan for arbeid med kjønnsbalanse, likestilling og mangfold



Tiltak

Kulturendringstiltak balansearbeid

- Forankring i ledelse.

Instituttledelsen og ledergruppen må være godt kjent med situasjon ved eget institutt, og følge opp om tiltaksplan på fakultets- og instituttnivå. Temaet bør være fast innslag på instituttseminar og være en del av årshjulet til Instituttrådet.

- Kjønnsbalanse i lederstillinger ved instituttet.

Det bør være et klart mål om kjønnsbalanse i alle lederstillinger ved Instituttet, dette gjelder for ledergruppen og forskningsledelse. Instituttet skal ha en tydelig og bevisst holdning ved fordeling av arbeidsoppgaver og ressurser mellom kvinner og menn.

- Knytte arbeidet med lokalt balansearbeid med det systematiske HMS- arbeidsmiljøarbeidet lokalt ved instituttet

Instituttet jobber systematisk med HMS- og arbeidsmiljø, og arbeidet med lokalt balansearbeid vil naturlig kunne knyttes opp mot dette arbeidet. Ved å knytte lokalt balansearbeid opp mot rammeverket for systematiske HMS- og arbeidsmiljøarbeidet som allerede er godt implementert ved instituttet sikrer vi en kontinuerlig oppfølging av balansearbeidet.

- Medarbeiderundersøkelse



UNIVERSITETET I BERGEN

Institutt for biovitenskap:

Lokal handlingsplan for arbeid med kjønnsbalanse, likestilling og mangfold

Benytt fakultetets mal for balansearbeid og kartlegg lokalt ved instituttet. Kartleggingen bør gjøres jevnlig, for eksempel hvert 3. år. På denne måten kan instituttledelsen identifisere eventuelle områder med særlig behov for oppfølging med egne tiltak.

- Balansearbeid settes som tema for HMS-møte(ne), dette bør ses i sammenheng med likestilling og mangfold.

Tiltak for å bedre kjønnsbalansen i faste vitenskapelige stillinger og i forskningsledelse

- Viktig å informere og oppfordre yngre forskere til å delta på:
Lederprogrammet, Toppforskerprogrammet og Nettverk for yngre forskere
Det kunne være aktuelt å ha et kort informasjonsmøte til å presentere kursene (nærmeste leder inviterer).
- Instituttledelsen følger opp nye rutiner for rekrutteringsprosessene som ble tatt i bruk fra 1. oktober 2021 for faste vitenskapelige stillinger.
- Karriereplanlegging og opprykkskvalifisering
Instituttledelsen følger opp de nye retningslinjer for arbeid med karriereutvikling og opprykkskvalifisering som ble implementert fra oktober 2021.
For eksempel oppmuntring til og veiledning i å skrive søknader om professoropprykk (inkludert søknad om kvalifiseringsstipend), medarbeidersamtaler med konkret, (forpliktende) karriereplanlegging og støtte (oppmuntring, skjerming og praktisk hjelp) til å skrive søknader om forskningsmidler.
- Sørge for kvinnelige rollemodeller for våre phd studenter
Vurdere kjønnsbalanse til veileder og biveileder for phd studenter ved instituttet.
- Kartlegge ansattes arbeidsplaner
Gjennomgang av oppgavefordeling over tid kan gi kunnskap om eventuelle systematiske forskjeller i arbeidsoppgaver.

Tiltak for å bedre kjønnsbalansen i andre stillingskategorier

- Ledelsen ved instituttet må ha fokus på kjønnsbalanse i teknisk- administrative ansettelsesprosesser, og bør se til tiltak beskrevet i "rutinen for rekrutteringsprosessene for faste vitenskapelige stillinger" for å øke andel av menn.



UNIVERSITETET I BERGEN

Institutt for biovitenskap:

Lokal handlingsplan for arbeid med kjønnsbalanse, likestilling og mangfold

- Karrieremuligheter og kompetansehevingsmuligheter må komme tydelig frem for disse stillingskategoriene. Dette bør også komme frem allerede i rekrutteringsprosessen.
- Alle ansatte skal kalles inn til medarbeidersamtale hvert år. Dersom ansvaret for medarbeidersamtale er delegert er det viktig at vedkommende har tilstrekkelig opplæring og forstår hva dette innebærer. Partene i samtalen skal bli enige om hva som skal formidles til neste nivå. Ansatte må gjøres oppmerksomme på rett til å ha lønnsamtaler.

Tiltak for å bedre kjønnsbalansen i utdanning

- Kartlegging
Hvordan opplever programstudentene ved instituttet kjønnsbalansen på studieprogrammene, og hva mener studentene kan være årsak til den ubalansen mellom kjønnene på våre program. Har studentene forslag til forbedringspunkt.
- Tiltak for å rekruttere flere menn inn i våre studieprogram
Hvordan kan vi synliggjøre og gjøre studieprogrammene våre mer attraktive for menn? Sette ned en arbeidsgruppe på instituttet som ser nærmere på dette.

Arbeid med mangfold og inkludering

BIO er en arbeidsplass med stort mangfold og mange internasjonalt ansatte. For andre forhold enn kjønnsbalanse mangler bakgrunnsdata, det er derfor viktig å kartlegge forhold knyttet til mangfold og integrering ved Instituttet. Arbeid med mangfold og inkludering bør ses i sammenheng med kulturarbeidet for kjønnsbalanse.

Tiltak:

- Kartlegge opplevde behov og utfordringer, dette bør kobles til medarbeiderundersøkelsen for balansearbeid og jobbes med parallelt.
- Arbeid med mangfold og inkludering bør sammen med balansearbeidet settes som tema for HMS-møtene.
- Samarbeide med studentorganisasjonene for å bygge et inkluderende læringsmiljø
- Ledere må være bevisst på at kulturer utenfor Norden kan det å skulle ha en samtale med sin nærmeste leder (medarbeidersamtale) oppleves på en annen måte enn intensjonen. Viktig å kommunisere hva man ønsker å oppnå i medarbeidersamtalen og tilrettelegge for den fortroligheten som trengs for at samtalen skal ha merverdi for begge parter.