



uib.no



HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE 2017–2020

HANDLINGSPLAN 2017–2020 // UNIVERSITETET I BERGEN

HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE 2017–2020

Likestillingsarbeidet ved UiB skal fremme likestilling og bekjempe diskriminering blant ansatte og studenter uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder.

Det er fellestrekk mellom ulike former for diskriminering, men det er likevel mange forhold som gjør det hensiktsmessig å skille ut likestilling mellom kjønnene som eget innsatsområde. Selv om mye er oppnådd har UiB fortsatt mange likestillingsutfordringer. En sentral utfordring handler om mangel på kjønnsbalanse – i vitenskapelige toppstillinger, blant administrativt personale og blant studentene i profesjonsstudiene. Ved UiB er det fremdeles for få kvinnelige professorer, kvinner er underrepresentert i faglige lederstillinger og i strategiske satsingsområder. Også i tekniske og administrative stillinger er det skjev kjønnsbalanse. Kvinnelige studenter er nå i flertall på de fleste studieprogram. I mange profesjonsstudier er mannlige studenter underrepresentert, særlig innen medisin, psykologi og odontologi.

Likestilling handler ikke bare om kjønnsbalanse, men også om like muligheter og rettferdig fordeling av ressurser. For å oppnå likestilling mellom kjønnene kreves det langsiktig og reell vilje til endring. Når ressurser skal fordeles og ansettelse foretas, er det mange involverte aktører og mange hensyn å ta. I den daglige driften kan likestillingshensyn fort tape om ikke mål er uttalt, klart forankret og ansvar tydelig plassert.

Denne planen tar opp de viktigste utfordringer i arbeidet for likestilling mellom kjønnene ved UiB i årene fremover. Utfordringene er nærmere beskrevet i *Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene – policydokument*. Planen må også sees i sammenheng med planene som omhandler mangfold og inkludering, arbeidsmiljø, læringsmiljø, internasjonalisering og universell utforming.

Grunnleggsdokumenter:

Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene – policydokument

Likestillingsstatistikk

uib.no/balanse

Likestillingskomiteen ved UiB

INNSATSOMRÅDER, DELMÅL OG AKTIVITETER I PERIODEN 2017–2020

A. INNSATSOMRÅDE: KJØNNBALANSE OG LIKESTILLING I FORSKNING

DELMÅL	HOVEDAKTIVITETER	ANSVARLIG
DELMÅL 1: Høyere andel kvinner i professorstillinger	Fakultetsvise måltall for kvinneandel i vitenskapelige stillinger. Lyse ut faste vitenskapelige stillinger på førsteamanuensisnivå. Åpne for kalling av kvinner til professorater i særlig mannsdominerte fagmiljøer. Halv opptjeningsstid til forskningstermin for kvinnelige førsteamanuenser	Univ.styret Fakultetene Fagmiljøer og univ.styret Fakultetene
DELMÅL 2: Høyere andel kvinner i faglige lederstillinger	Startpakker for eksternt rekrutterte kvinnelige instituttledere og dekaner, og fast stilling ved endt åremål. Forskningsmidler til kvinnelige instituttledere og dekaner. Støtte til kvinnelige professorer som søker sentervirkemidler og store prosjekter.	Univ.dir og fakultetene Univ.dir, FA og fakultetene
DELMÅL 3: Sterkere likestillingsperspektiv på fordeling av forskningsressurser	Kvinner skal prioriteres ved fordeling av strategiske forskningsressurser Utarbeide årlig likestillingsregnskap	Univ.styret og fakultetene
DELMÅL 4: Raskere karriereutvikling for kvinner i forskning	Startpakker til kvinner som tilsettes i fast vitenskapelig stilling. Likestillingsmidler til kvinner i førsteamanuensisstillinger. Andre karrierefremmende tiltak.	Univ.dir. og dekaner
DELMÅL 5: Sterkere likestillingsperspektiv på bruk av II-stillinger	Fakultetsvise måltall for kjønnsbalanse i II-stillinger. Delfinansiering av II-stillinger til forskning i miljøer med skjev kjønnsbalanse.	Univ.styret Univ.dir/instituttene
DELMÅL 6: Sterkere vektlegging av kjønnspektiver i forskning	Imøtekomme forventninger om kjønnspektiver i forskning fra Forskningsrådet og EU. Styrke kjønnspektiver gjennom kvinner i II-stillinger.	FA/BOA-team/fakultetene Univ.dir./fakultetene
DELMÅL 7: Flere kvinner synlig i media og som deltakere i samfunnsdebatten og studielitteratur	Få flere kvinner inn på medielisten. Medietreningskurs for kvinnelige forskere.	KA/fakultetene KA/HR

B. INNSATSOMRÅDE: KJØNNBALANSE OG LIKESTILLING I UTDANNING

DELMÅL	HOVEDAKTIVITETER	ANSVARLIG
DELMÅL 1: Oppnå jevn kjønnsbalanse i alle studier	Innhente og spre kunnskap om tiltak som fremmer bedre kjønnsbalanse i studiene.	Univ.dir./fakultetene
DELMÅL 2: Høyere andel menn til enkelte profesjonsstudier	Utredde mulige lokale tiltak for å øke andel menn til profesjonsstudiene Bidra aktivt til nasjonale prosesser for å øke andel menn til profesjonsstudier.	Univ.dir. og aktuelle fakulteter
DELMÅL 3: Høyere andel kvinner til enkelte realfagsstudier	Støtte til fagmiljøene for tiltak for å fremme rekruttering av kvinner.	Fakultetene
DELMÅL 4: Sikre kjønnspektiver og kvinnelige rollemodeller i undervisningen	Delfinansiering av II-stillinger til undervisning i miljøer med skjev kjønnsbalanse. Vektlegge kjønn- og kjønsteori i pedagogiske sammenhenger.	Univ.dir./fakultetene Fakultetene

C. INNSATSOMRÅDE: LIKESTILLINGSFOKUSERT ORGANISASJON OG LEDELSE

DELMÅL	HOVEDAKTIVITETER	ANSVARLIG
DELMÅL 1: Sterkere koordinert likestillingsinnsats i organisasjonen	Tydeliggjøre ansvar for likestillingsarbeid og likestillingsresultater. Etterspørre likestillingskompetanse ved tilsetting i lederstillinger. Øke avsetning av midler til likestilling. Sette av tilstrekkelige administrative ressurser til likestillingsarbeid. Likestilling skal inngå i alle lederutviklingsprogrammer ved UiB. Utarbeide veileder for lokalt likestillingsarbeid. Fakultetene kan utarbeide egne handlingsplaner for likestilling eller tydeliggjøre prioritet og aktivitet gjennom årsplan og budsjett. Aktiv likelønnspolitikk med særskilt oppmerksomhet på lavtlønnsgrupper.	Univ.dir. og -styre/ rektor, dekaner og avd.dir. sentralt Univ.dir./fakultetene Univ.styret Univ.dir Dekanene Univ.dir
DELMÅL 2: Bedre kjønnsbalanse i TA-stillinger	Identifisere årsaker til skjev kjønnsbalanse og vurdere mulige tiltak.	Univ.dir
DELMÅL 3: Forebygging og nulltoleranse for trakassering	Tiltak for informasjon og rapportering.	Univ.dir, SA, HR og ledere