



Rapport fra Likestillingskomiteen 2017 - 2018. Vedlegg til styresak.

Godkjent av Likestillingskomiteen 23.januar 2019

Likestillingskomiteens formål, mandat og reglement:

Likestillingskomiteen oppnevnes av Universitetsstyret og er underlagt dette. Komiteens formål er å fremme reell likestilling ved Universitetet i Bergen uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk, religion og livssyn, politisk syn, organisasjonstilknytning, seksuell orientering, funksjonsevne, alder og andre forhold. [Reglement og mandat for Likestillingskomiteen](#).

Fra januar til august 2017 hadde Likestillingskomiteen denne sammensetningen (oppnevnt av universitetsstyret i 2013):

Faste medlemmer:	Varamedlemmer:
Professor Jutta Dierkes, Det medisinsk-odontologiske fakultet	1. Prodekan Claus Huitfeldt, Det humanistiske fakultet
Førsteamanuensis Helge Molde, Det psykologiske fakultet	2. Administrasjonssjef Julie Stavnes, Klinisk institutt 2
Førsteamanuensis Christian Franklin, Det juridiske fakultet	3. Rådgiver Mette Dalhaug, Sekretariat for HF-fakultetet
Førsteamanuensis Hanne Marie Johansen, Universitetsbiblioteket/SKOK	
Professor Antonella Zanna Munthe- Kaas, Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet	
Førsteamanuensis Atle Møen, Det samfunnsvitenskapelige fakultet	
Førstekonsulent Linn Aarvik, NTL	Førstekonsulent Helga Maria Meling, Parat
Førsteamanuensis Randi Barndon, Forskerforbundet	
Stipendiat Marte Knag Fylkesnes	Stipendiat Kari Hagatun

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Student Karina Harkestad	Student Svein-Martin Stenseth
Student Marius Prytz	Student Emily McLean

Leder:**Hanne Marie Johansen**

Sekretariat:
Skarsbø, HR-avdelingen

Likestillingsrådgiver Anne Marit

Rådgiver

Mona Grindheim Matre, HR-avdelingen

Universitetsstyret oppnevnte i møte 24.08.2017 ny Likestillingskomite for perioden 1.8.2017 – 31.7.2021:

Faste medlemmer:	Varamedlemmer:
Førsteamanuensis Hanne Marie Johansen, Universitetsbiblioteket, Senter for kvinne- og kjønnsforskning	1. Administrasjonssjef Julie Stavnes, Klinisk institutt 2
Instituttleder Sigmund Selberg, Matematisk institutt	2. Rådgiver Anders Sæle Dahle, Det humanistiske fakultet
Førsteamanuensis Brita Ytre-Arne, Institutt for informasjons- og medievitenskap	3. Seniorkonsulent Janne Bjorheim Bøe, Institutt for global helse og samfunnsmedisin
Førsteamanuensis Hege Høivik Bye, Det psykologiske fakultet	4. Rådgiver Mette Dalhaug, Det humanistiske fakultet
Seniorkonsulent Andreas Wefring, Universitetsmuseet i Bergen	
Seksjonssjef Bjarte Bjørkum, Fakultet for kunst, musikk og design	
Seniorkonsulent Heidi Lappegård, Parat	Jannicke Lervik-Kristensen, NTL
Førsteamanuensis Helge Holgersen, Forskerforbundet	
Representantene for studentene og Gruppe B oppnevnes for ett år om gangen:	
Gruppe B våren 2017	
Stipendiat Eirik Andre Strømland, Institutt for økonomi	

Studentrepresentanter september 2017 – august 2018	
Student Karina Harkestad	Student Håkon R. Mikalsen
Student Tobias J. Otterstad	Student Shaghayegh Yousefi
Gruppe B september 2018 – august 2019	
Stipendiat Marte Emilie Haaland, IGS	Stipendiat Ragnhild Gjefsen, LLE
Studentrepresentanter september 2018 – august 2019	
Student Susanne Lohne Iversen	Student Maren Voldsnes Iversen
Student Espen Vaage,	

Leder: Hege Høivik Bye (høst 2017 - vår 2018 - høst 2018)

Nestleder: Eirik Andre Strømmland (høst 2017 - vår 2018) /**Marte Emilie Haaland** (høst 2018)

Sekretariat:
Skarsbø, HR-avdelingen

Likestillingsrådgiver Anne Marit

Rådgiver

Mona Grindheim Matre, HR-avdelingen

Møter, seminarer og konferanser

- Komiteen har i perioden avholdt seks ordinære møter. I tillegg til ordinære møter har leder for komiteen og flere andre medlemmer arbeidet med enkeltsaker mellom møtene. Den nyoppnevnte komiteen hadde også møte med HR-direktør Sonja Irene Dyrkorn høsten 2018.
- Medlemmer av komiteen har deltatt på de nasjonale nettverkskonferansen for likestilling og mangfold i UH-sektoren i 2017 (Oslo) og 2018 (Bergen).
- Nestleder deltok ved åpningen av den nye Diskrimineringsnemndas kontorer i Statens hus i Bergen i januar 2018 og påfølgende seminar om den nye diskrimineringsombudsloven.
- Våren 2017 hadde komiteen besøk av likestillingsansvarlig ved universitetet i Konstanz, Tyskland, for utveksling av ideer og erfaringer.
- Likestillingskomiteen har også hatt idedugnad om tema og foredragsholdere til en ny lokal likestillingskonferanse ved UiB som er planlagt i løpet av vårsemesteret 2019. Leder for komiteen er med i en arbeidsgruppe som er nedsatt for å forberede og gjennomføre denne konferansen.

Tema/saker komiteen har arbeidet med i 2017 og 2018

Likestillingsstatistikk for UiB

UiBs likestillingsstatistikk danner et viktig grunnlag for vurderingen av resultatene av universitetets likestillingspolitikk, og gir også en pekepinn på hvor de viktigste utfordringene i

likestillings- og mangfoldsarbeidet ved UiB ligger. Statistikken legges frem og drøftes grundig i komiteen hvert år.

Handlingsplaner

Leder for Likestillingskomiteen Hanne Marie Johansen har bidratt i utarbeidelsen av de to nye handlingsplanene som ble vedtatt i universitetsstyret i 2017:

Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2017 – 2020

Handlingsplan for mangfold og inkludering 2017 - 2020

Komiteen blir jevnlig orientert om arbeidet med handlingsplanene.

Høringssaker

Likestillingskomiteen har bidratt med innspill til Forskningsrådets nye policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver (saknummer ephorte 2018/12577).

Tilsettingssaker

Likestillingskomiteen ved UiB har et ansvar for å påse at likestillingshensyn blir ivaretatt i alle tilsettingsprosesser ved UiB. Komiteen skal både påse at likestillingsloven overholdes, og at universitetets likestillingspolitiske strategier følges opp.

I perioden har komiteen kun gitt én merknad i en tilsettingssak. Merknaden knytter seg evalueringskriteriet om at man særlig skal legge vekt på kandidatenes produktivitet de siste fem årene. Likestillingskomiteen stiller seg kritisk til å bruke et slikt kriterium uten at man tar i betraktning hvilke betingelser og forhold som kan føre til tilsynelatende lavere produktivitet i perioder av en forskerkarriere. Sykdom, foreldrepermisjon, omsorg for barn (utover svangerskapspermisjon og foreldrepermisjon) er noen slike forhold som kan bidra til at enkelte kandidater for kortere perioder er mindre produktive, og som særlig bidrar til å gi kvinner flere ulemper sammenlignet med menn i et akademisk karriereløp. Dette er etter hvert vel dokumentert gjennom forskning på feltet, og bør tas i betraktning ved evaluering av kandidatene. Kravet kan også føre til at yngre forskere favoriseres ved tilsetting. Et slikt kriterium kan derfor indirekte bidra både til kjønnsdiskriminering og aldersdiskriminering, og noen ganger vil det også kunne bety multippel diskriminering ved at kjønn og alder spiller sammen og forsterker hverandre.

Den nye likestillings- og diskrimineringsloven

Den nye likestillings- og diskrimineringsloven trådte i kraft 1.januar 2018. Førsteamanuensis Tine Eidsvaag ved Det juridiske fakultet presenterte loven og hvilke endringer den representerer i forhold til den tidligere lovgivningen på feltet på møte i komiteen i mars 2018.

Seksuell trakassering

#MeToo - kampanjen har ført til økt oppmerksomhet rundt ulike former for trakassering blant studenter og ansatte. UiB har intensivert informasjonsarbeidet, særlig i forhold til ledere på ulike nivåer, men også til den enkelte ansatte og student.

Likestillingskomiteen har ved flere anledninger drøftet dette temaet, og blant annet hatt besøk av seniorrådgiver Tone Bergan ved HR-avdelingen som orienterte om informasjonsarbeidet UiB har satt i verk i kjølvannet av kampanjen.

Likestillingskomiteen ba i brev til universitetsdirektøren i mars 2018 om at det skulle gjøres en kartlegging av eventuell seksuell trakassering ved UiB. Dette ble i første omgang avvist med henvisning til at det UH-oppnevnte utvalget UHR-MOT planlegger en sektorundersøkelse om temaet. Likestillingskomiteen har også foreslått at forebyggende arbeid mot trakassering bør inkluderes som et eget punkt i enhetenes årlige HMS-rapporter.

Da det høsten 2018 viste seg at UH-styret ikke ville gå inn for en felles kartlegging av mobbing og trakassering i hele sektoren, tok komiteen på nytt kontakt med ledelsen for å diskutere en egen kartlegging ved UiB, eventuelt at UiB deltar i en felles undersøkelse etter initiativ fra UiA, UiO og Kunsthøgskolen i Oslo. Leder og nestleder for komiteen har høsten 2018 ved to anledninger vært i møter med HR-direktøren og representanter for universitetsledelsen for å diskutere disse spørsmålene. Det er nå bestemt at en UiB skal være med i en felles kartlegging i løpet av vårsemesteret 2019.

Ammerom ved UiB

Våren 2018 satte På Høyden fokus på manglede fasiliteter for UiB-ansatte som benytter retten til ammepermisjon og i forbindelse med dette har behov for å amme eller pumpe ut morsmelk i løpet av arbeidstiden. Høsten 2018 sendte Likestillingskomiteen en henvendelse til universitetsdirektøren med en oppfordring om at kvinnelige ansatte og studenter ved samtlige enheter får tilgang til egnede lokaler («ammerom») til amming/pumping av morsmelk innen rimelig avstand fra sitt arbeids- eller studiested. Likestillingskomiteen er nå i dialog med Eiendomsavdelingen om denne saken.

Rutiner for varsling og behandling av trakasseringssaker

I forbindelse med #MeToo-kampanjen kom det også spørsmål om etiske retningslinjer, varslingsrutiner og oppfølging av trakasseringssaker ved UiB.

Dette temaet har vært drøftet ved flere anledninger i komiteen, og vil være et tema som følges opp også i 2019.

Studentkvotering

Kjønnsbalansert studentrekruttering er et av delmålene i *Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene*, der spørsmål om tiltak for å rekruttere flere menn til profesjonsstudiene psykologi, medisin og odontologi har stått på dagsorden. Likestillingskomiteen har tatt opp dette temaet ved flere anledninger og bifaller at psykologi nå får bruke kjønnspoeng for menn ved opptak til psykologistudiet.

Gjenoppstartstipend for stipendiater som har hatt foreldrepermisjon

Likestillingskomiteen ga i en uttalelse i desember 2018 støtte til stipendiatforeningen ved HF-fakultetet som har fremmet forslag om gjenoppstartstipend for stipendiater og postdoktorer. Forslaget går ut på at stipendiater eller postdoktorer som har vært sykmeldte eller i

svangerskapspermisjon i seks måneder eller mer, kan søke om å få lagt til fire uker til sin stipendperiode for å komme inn i forskningsarbeidet igjen etter avbruddet. Dette som et supplement til de eksisterende ordningene UiB allerede har innført i forbindelse med foreldrepermisjon, egen eller barns sykdom og amming. Ordningen skal være kjønnsnøytral, men komiteen mener den vil kunne bidra til likestilling ved at kvinner – som i snitt har mer fravær enn menn i forbindelse med omsorgspermisjoner – får en ekstra kompensasjon for den tiden de har vært borte fra forskningen.