

Likestilling ved UiB

Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene – policydokument



Behandlet av universitetsstyret 27.april 2017

Ferdigstilt 17. januar 2017

Enstemmig forslag fra en arbeidsgruppe bestående av:

Anne Marit Skarsbø, Hanne Marie Johansen, Eirik Dalheim og Kristin Bakken (sekretær)

Innhold

1. INNLEDNING	3
1.1 HVORFOR EGEN HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE?	3
1.2 MOTKREFTER, UBEVISST FORUTINNTATTHET OG «NATURLIGE» KJØNNSTRUKTURER	4
1.3 OPPBYGGING AV POLICYDOKUMENTET OG HANDLINGSPLANEN.....	5
2 INNSATSOMRÅDE: KJØNNSBALANSE OG LIKESTILLING I FORSKNING	6
2.1 STATUS OG HOVEDUTFORDRINGER	6
2.1.1 <i>Kjønnsfordeling i vitenskapelige stillinger og faglige lederstillinger</i>	7
2.1.1.1 Rekrutteringsstillinger	7
2.1.1.2 Faste vitenskapelige stillinger.....	7
2.1.1.3 II-stillinger.....	8
2.1.1.4 Faglige lederstillinger	10
2.1.2 <i>Likestillingsperspektiv på fordeling av ressurser til forskning</i>	10
2.1.3 <i>Karriereutvikling for kvinner i vitenskapelige stillinger</i>	10
2.1.4 <i>Kjønnsperspektiver i forskning</i>	11
2.2 DELMÅL OG HOVEDAKTIVITETER FOR INNSATSOMRÅDE: KJØNNSBALANSE OG LIKESTILLING I FORSKNING.....	12
<i>Delmål 1: Høyere andel kvinner i professorstillinger</i>	12
<i>Delmål 2: Høyere andel kvinner i faglige lederstillinger</i>	12
<i>Delmål 3: Sterkere likestillingsperspektiv på fordeling av forskningsressurser</i>	13
<i>Delmål 4: Raskere karriereutvikling for kvinner i forskning</i>	13
<i>Delmål 5: Sterkere likestillingsperspektiv på bruk av II-stillinger</i>	14
<i>Delmål 6: Sterkere vektlegging av kjønnsperspektiver i forskning</i>	14
3. INNSATSOMRÅDE: KJØNNSBALANSE OG LIKESTILLING I UTDANNING.....	15
3.1 STATUS OG HOVEDUTFORDRINGER	15
3.1.1 <i>Skjev kjønnsbalanse i profesjonsutdanninger</i>	16
3.1.2 <i>Kjønnsfordeling på realfagsstudier</i>	17
3.1.3 <i>Rollemodeller og kjønnsperspektiver i utdanning</i>	17
3.2 DELMÅL OG HOVEDAKTIVITETER FOR INNSATSOMRÅDE: KJØNNSBALANSE OG LIKESTILLING I UTDANNING.....	18
<i>Delmål 1: Oppnå jevn kjønnsbalanse i alle studier</i>	18
<i>Delmål 2: Høyere andel menn til enkelte profesjonsstudier</i>	18
<i>Delmål 3: Høyere andel kvinner til enkelte realfagsstudier</i>	18
<i>Delmål 4: Sikre kjønnsperspektiver og kvinnelige rollemodeller i undervisningen</i>	18
4 INNSATSOMRÅDE: LIKESTILLINGSFOKUSERT ORGANISASJON OG LEDELSE	19
4.1 STATUS OG HOVEDUTFORDRINGER	19
4.1.1 <i>Kjønnsfordeling i administrative stillinger</i>	19
4.1.2 <i>Kjønnsfordeling i drifts-, vedlikeholds- og støttestillinger</i>	20
4.1.3 <i>Karriereutvikling for det underrepresenterte kjønn</i>	20
4.1.4 <i>Forebygging av trakassering</i>	21
4.2 DELMÅL OG HOVEDAKTIVITETER FOR INNSATSOMRÅDE: LIKESTILLINGSFOKUSERT ORGANISASJON OG LEDELSE.....	21
<i>Delmål 1: Sterkere koordinert likestillingsinnsats i organisasjonen</i>	21
<i>Delmål 2: Bedre kjønnsbalanse i tekniske og administrative stillinger</i>	22
<i>Delmål 3: Forebygging og nulltoleranse for trakassering</i>	22
APPENDIKS.....	23
A.1 <i>Måltall for bedring av kjønnsbalansen</i>	23
A.2 <i>Opptrappingsplan for sentral avsetting av likestillingsmidler</i>	23
A.3 <i>Bruk av likestillingsmidler</i>	24
A.4 <i>Forkortelser som brukes i dokumentet</i>	24

1. Innledning

UiB var i 1973 første universitet i Norge som opprettet en likestillingskomité¹. Det ble den gang slått fast at likestilling mellom kjønnene handler om demokrati og om like rettigheter og muligheter til å utfolde sine talenter i utdanning og arbeid. Likestillingsbegrepet omfatter i dag mer enn likestilling mellom kvinner og menn. UiB arbeider aktivt for likestilling og for å unngå alle former for diskriminering av ansatte og studenter, uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering og alder.

Inkluderende og heterogene arbeids- og studiemiljøer fremmer trivsel, motivasjon og kvalitet, og styrker fagmiljøene gjennom et bredere tilfang av ideer og perspektiver. Likestilling og inkludering er dermed viktig for at universitetet skal være et attraktiv arbeids- og studiested og for å oppnå gode faglige resultater.

1.1 Hvorfor egen handlingsplan for likestilling mellom kjønnene?

Det finnes 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.

Mye er oppnådd når det gjelder likestilling. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i samme stillinger er utjevnet, og ved de fleste fakulteter er det nå tilnærmet lik kjønnsfordeling både i rekrutterings- og førsteamanuensisstillinger. Kjønnsperspektiver anses relevante og inngår i mange fag, og UiB har et tverrfaglig Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKOK) som forsker på og underviser innen tema som likestilling, feminisme og kjønnssteori.

Selv om mye er oppnådd har UiB fortsatt likestillingsutfordringer og er, som de fleste andre utdanningsinstitusjoner, en kjønnsdelt arbeidsplass. For å oppnå likestilling må begge kjønn ha tilfredsstillende representasjon. Som en generell norm anses minimum 40% av det underrepresenterte kjønn å være tilfredsstillende med hensyn til kjønnsbalanse. Ved UiB er kvinner for dårlig representert i professorater, faglige lederstillinger og innen strategiske satsingsområder som SFF-er og liknende. Også i tekniske og administrative stillinger er kvinner og menn ujevnt fordelt. Kvinnelige studenter, som for noen tiår siden var i mindretall, er nå i flertall på de fleste studieprogram. I mange profesjonsstudier er mannlige studenter nå underrepresentert, særlig innen medisin, psykologi og odontologi.

Likestilling mellom kjønnene handler ikke bare om kjønnsbalanse og rettferdig fordeling av muligheter og ressurser, men også om at begge kjønns perspektiver skal gjenspeiles i kjernevirksomheten.

Likestilling har historisk handlet om å sikre kvinner rettmessig andel av muligheter, innflytelse og ressurser. Selv om vi i enkelte utdanninger og stillingsgrupper også må arbeide for å få flere menn, er det fortsatt slik at den mest alvorlige likestillingsutfordringen ved UiB ligger i at kvinner er sterkt underrepresentert i professorater og faglige lederstillinger, der størst prestisje og innflytelse ligger. Innen alle stillingsgrupper (vitenskapelige, administrative og tekniske) finner vi også at jo lavere stillinger er rangert og lønnet, jo høyere er kvinneandelen. Litt på spissen kan man si at dette mønsteret innebærer at UiBs faglige innretning og ressurser i stor grad defineres av og forvaltes av menn med høye lønninger, og at de lavest lønnede gruppene i stor grad består av kvinner som utfører ulike service- og støttefunksjoner.

¹ <http://www.uib.no/hr/75039/likestillingskomiteen-2013-2017> Denne skal bistå universitetsstyret, ledere, ansatte og studenter i alle spørsmål vedrørende likestilling.

1.2 Motkrefter, ubevisst forutinntatthet og «naturlige» kjønnsstrukturer

Tradisjonelle forestillinger om kjønn, og kulturelle og strukturelle samfunnsforhold er motkrefter det kan være vanskelig å få øye på. For å oppnå likestilling kreves derfor både årvåkenhet og langsiktig og reell vilje til endring. Når ressurser skal fordeles og stillinger besettes, er det mange involverte aktører og mange hensyn å ta. I daglig drift kan likestillingshensyn fort tape om ikke mål er tydelig uttalt, klart forankret og ansvar tydelig plassert.

Ulike former for positiv særbehandling er lovlige og nødvendige virkemidler for at UiB skal bli en mer likestilt arbeidsplass, men kan likevel utløse misnøye eller skepsis som kan slå tilbake på enkeltpersoner. Dette finnes det triste eksempler på, blant annet knyttet til bruk av moderat kjønnskvoltering i vitenskapelige stillinger. For å få aksept i organisasjonen for at likestillingshensyn i noen tilfeller veier tyngre enn andre hensyn, må ledere få god kunnskap om likestillingsutfordringer og om målene i denne handlingsplanen.

I KIF²- sin nye veileder for UH-institusjoner i omstilling, kan vi blant annet lese følgende:

«Forskning på ledelse og kjønn viser at det finnes dominerende forestillinger om kjønn. Det som kan være riktig oppførsel, språk og kompetanse for en mann behøver ikke være det for en kvinne – vi vurderes forskjellig. Dette kalles ofte *implicit bias* – å være ubevisst forutinntatt. I rekrutteringsprosesser og i tildeling av forskningsmidler viser forskning at menn bedømmes for hva de potensielt kan klare. Kvinner bedømmes på grunnlag av hva de har prestert. Menn hedres som dype, der kvinner anses som smale. Eller menn anses som bredt orienterte, der kvinner oppfattes som grunne [...]. Inkludering og ekskludering av de vitenskapelig ansatte på arbeidsplassen er subtile prosesser. Det handler om følelsen av å passe inn, å ha en rolle, å bli hørt og å få bekreftelse. Uten at det direkte kan kalles diskriminering, kan ansatte føle at de ikke blir inkludert på arbeidsplassen. I sin doktoravhandling om likestilling i nordisk academia finner Mathias Wullum Nielsen at kvinner kjenner seg litt mindre satt pris på, litt mindre inkluderte og litt mer alene enn sine mannlige kollegaer. [...]

Hvis vi tar på oss «kjønnsbrillene», får vi øye på noen tydelige kjønnsstrukturer [ved institusjonene]. De gjør seg gjeldende langs tre forskjellige dimensjoner:

- Andel kvinner og menn i institusjonen.
- Konsentrasjon av menn og kvinner i ulike stillingstyper og fagmiljøer. Over tid blir denne oppdelingen ofte oppfattet som veldig naturlig, som typiske kvinne- og mannsjobber.
- Hierarkisk fordeling, grad av innflytelse både formelt og uformelt. Tradisjonelt har menn sittet øverst i hierarkiet og dermed i posisjoner med mer makt enn kvinner.»

I rapporten Farefull ferd mot toppen (2016)³ fra Balanse-Bergen prosjektet belyses ulike barrierer kvinner som ønsker en akademisk karriere opplever. Rapporten er basert på intervjuer av forskere fra UiB, Høgskolen i Bergen og Havforskningsinstituttet og konkluderer med at et komplekst samspill mellom institusjonelle og kulturelle forhold gjør at kvinner får dårligere vilkår enn menn. Rapporten foreslår en rekke tiltak på individ- og institusjonsnivå for å bedre kjønnsbalansen i professor- og faglige lederstillinger. Arbeidsmiljøtiltak, tiltak for å bedre

² Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) (oppnevnt av KD). Veilederen:

http://kifinfo.no/sites/kifinfo.no/files/veileder_kif_leservennlig.pdf

³ <http://www.uib.no/balanse/98653/farefull-ferd-mot-toppen> (Brandser, Gry og Sevil Sümer, Uni Research Rokkansenteret, Rapport 3-2016)

kvinner forskningsvilkår, likestillingsfokusert ledelse og mer åpenhet rundt tilsettingsprosesser fremheves som særlig viktige.

For å unngå pulverisering av ansvar for likestilling, og for å begrense effekten av bevisste og ubevisste motkrefter, skal resultatforventninger til ledere gjøres tydeligere gjennom implementering av denne handlingsplanen. Samtidig skal sentrale bestemmelser og likestillingsmidler bidra både til lokalt likestillingsarbeid og til målrettede karrierefremmende tiltak for kvinner innen de områder der utfordringene er størst.

1.3 Oppbygging av policydokumentet og handlingsplanen

Dokumentet beskriver innsatsområder, delmål og hovedaktiviteter som inngår i handlingsplan for likestilling 2017-2022. Handlingsplanen består av tre innsatsområder som er tildelt hvert sitt kapittel. På slutten av hvert kapittel beskrives tilhørende delmål med hovedaktiviteter.

A: Kjønnbalanse og likestilling i forskning

- Delmål 1: Høyere andel kvinner i professorstillinger
- Delmål 2: Høyere andel kvinner i faglige lederstillinger
- Delmål 3: Sterkere likestillingsperspektiv på fordeling av forskningsressurser
- Delmål 4: Raskere karriereutvikling for kvinner i forskning
- Delmål 5: Sterkere likestillingsperspektiv på bruk av II-stillinger
- Delmål 6: Sterkere vektlegging av kjønnsperspektiver i forskning

B: Kjønnbalanse og likestilling i utdanning

- Delmål 1: Oppnå jevn kjønnbalanse i alle studier
- Delmål 2: Høyere andel menn til enkelte profesjonsstudier
- Delmål 3: Høyere andel kvinner til enkelte realfagsstudier
- Delmål 4: Sikre kjønnsperspektiver og kvinnelige rollemønstre i undervisning

C: Likestillingsfokusert organisasjon og ledelse

- Delmål 1: Mer strategisk koordinert likestillingsinnsats
- Delmål 2: Bedre kjønnbalanse i tekniske og administrative stillinger
- Delmål 3: Forebygging og nulltoleranse for trakassering

For at positive særfordeler for kvinner skal være lovlige, kreves at kvinner er underrepresentert. Enkelte institutt vil derfor ikke få incentivmidler, og enkelte kvinner vil ikke omfattes av særordninger planen åpner for.

Forutsetninger for å utløse incentivmidler, støtteordninger eller andre særfordeler er angitt under beskrivelse av hovedaktivitetene i hvert kapittel og/eller i appendiks. Handlingsplanen kan derfor ikke leses uten henvisning til dette dokumentet som et oppslagsverk. Noen tiltak innføres i 2017, mens andre må vente veksten i sentrale likestillingsmidler som handlingsplanen legger opp til.

Handlingsplanen er i stor grad utarbeidet før Fakultet for kunst, musikk og design ble etablert i januar 2017, og fakultetet er derfor ikke omtalt i dokumentet. Fakultetet vil bli inkludert i revisjoner, og bli tatt hensyn til i UiBs implementering av handlingsplanen.

Datagrunnlag for alle figurer i dokumentet er hentet fra Database for høyere utdanning⁴ (DBH). Prosentandeler som angis i figurer og tabeller er i stor grad avrundet. I appendiks finnes en liste med fullstendige navn på forkortelser som bli brukt.

⁴ <http://dbh.nsd.uib.no/>

2 Innsatsområde: Kjønnbalanse og likestilling i forskning

Likestilling i forskning er av overordnet betydning for en akademisk institusjon som UiB, ettersom forskning legger grunnlag også for resten av samfunnsoppdraget, - utdanning, formidling og innovasjon. Følgende delmål er satt for innsatsområdet *kjønnbalanse og likestilling i forskning*:

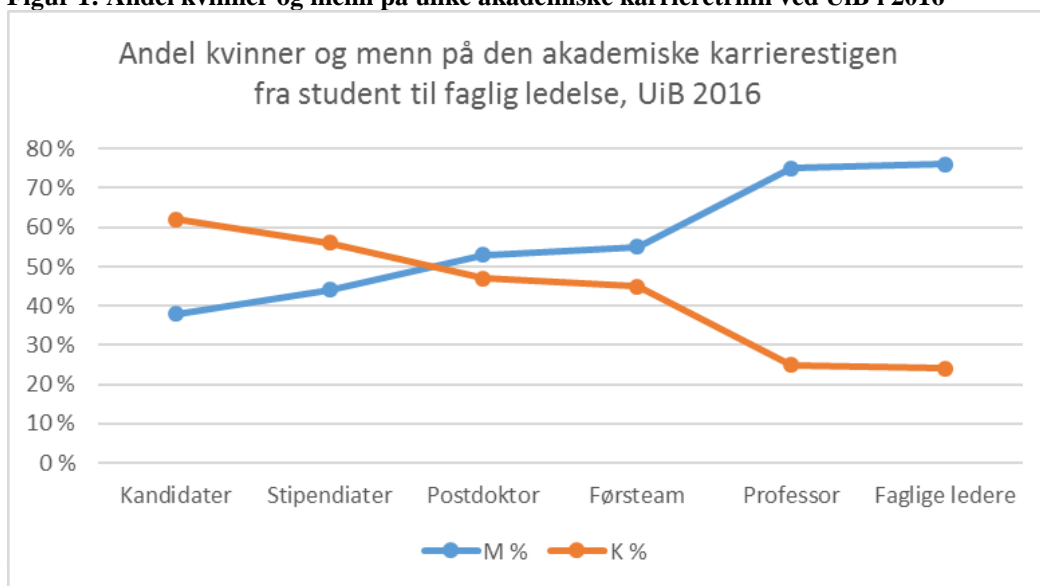
- Delmål 1: Høyere andel kvinner i professorstillinger
- Delmål 2: Høyere andel kvinner i faglige lederstillinger
- Delmål 3: Sterkere likestillingsperspektiv på fordeling av forskningsressurser
- Delmål 4: Raskere karriereutvikling for kvinner i forskning
- Delmål 5: Sterkere likestillingsperspektiv på bruk av II-stillinger
- Delmål 6: Sterkere vektlegging av kjønnsperspektiver i forskning

Hovedaktiviteter knyttet til hver delmål beskrives i slutten av kapitlet.

2.1 Status og hovedutfordringer

Figur 1 viser andel kvinner på ulike akademiske trinn for UiB i 2016. Av faste vitenskapelige stillinger utgjør kvinner 45% av førsteamanuenser og 25% av professorer. Slår vi disse kategoriene sammen, utgjør kvinner 33%. Kvinner i faglige lederstillinger utgjør 23%.

Figur 1: Andel kvinner og menn på ulike akademiske karrieretrinn ved UiB i 2016



faglige lederstillinger.

innretning og stillinger særlig for kvinner til

Det finnes tre måter å rekruttere professorer på:

- 1 Åpen konkurranse om utlyste professorater
- 2 Opprykk fra førsteamanuensisstillinger
- 3 Tilsetting uten utlysning («kalling») i professorstilling

For å øke andelen kvinnelige professorer ved UiB vil det kreves likestillingsoppmerksomhet på alle disse rekrutteringsveiene, med særlig vekt på «opprykksveien». Rekruttering må ses i sammenheng med ressursallokering og annet systematisk arbeid for å fremme kvinners akademiske karriere.

2.1.1 Kjønnsfordeling i vitenskapelige stillinger og faglige lederstillinger

I det følgende gis oversikt over kjønnsbalansen i ulike kategorier vitenskapelige stillinger for 2008-2016 pr fakultet og Universitetsmuseet i Bergen (UMB), og for UiB samlet. I resten av dokumentet regnes UMB som et av «fakultetene» om ikke annet er nevnt.

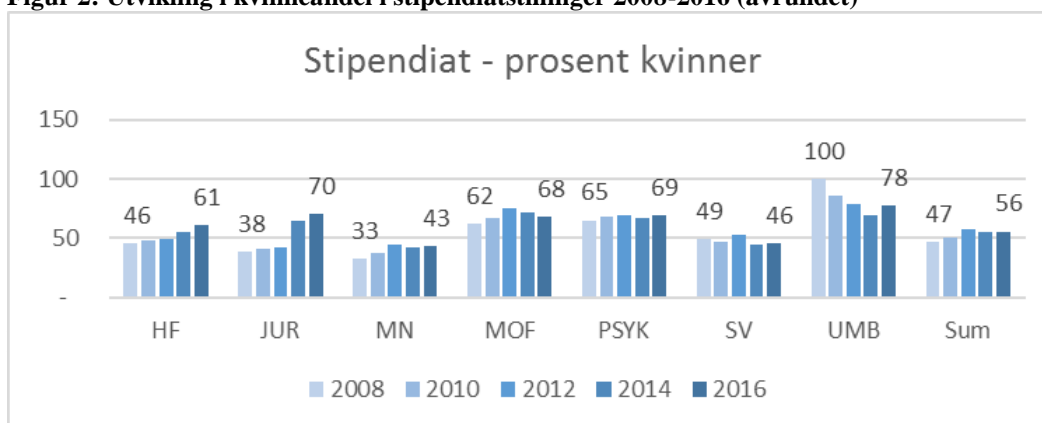
Selv om oppmerksomhet rettes mot kjønnsbalansen ved de ulike fakultetene, er det viktig å være oppmerksom på at det kan være stor variasjon mellom institutter innad på ett fakultet og mellom fagområder innad på enkeltinstitutter.

2.1.1.1 Rekrutteringsstillinger

For stipendiat- og postdoktorstillinger er det god kjønnsbalanse for UiB samlet, men med variasjon mellom fakultetene.

Figur 2 viser at alle fakulteter i 2016 har over 40 % kvinner i stipendiatstillinger, mens menn utgjør under 40% ved HF, JUS, MOF, PSYK og UMB. Det er kun MN og SV som i 2016 har over 40% menn i stipendiatstillinger.

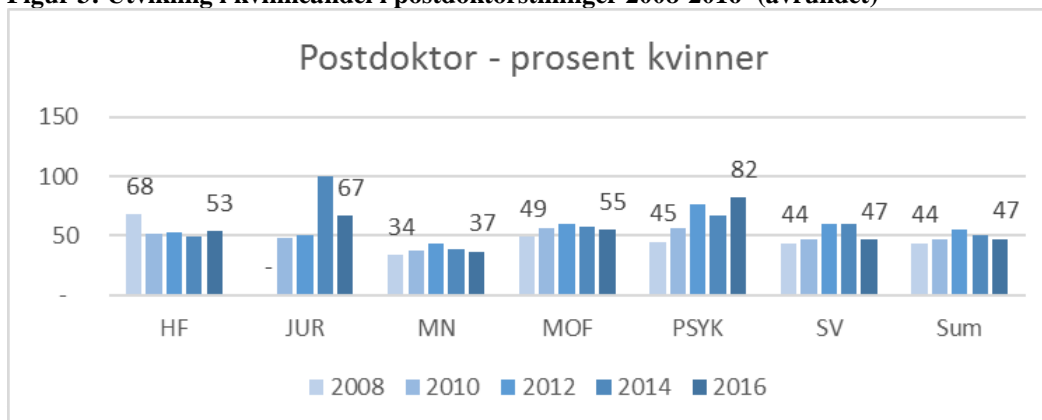
Figur 2: Utvikling i kvinneandel i stipendiatstillinger 2008-2016 (avrundet)



stillinger i 2016,

Flest postdoktorstillinger finnes ved MN, MOF og SV, og ved de andre fakultetene kan derfor naturlige svingninger gi store prosentmessige utslag, og ikke nødvendigvis representere trender.

Figur 3: Utvikling i kvinneandel i postdoktorstillinger 2008-2016⁵ (avrundet)



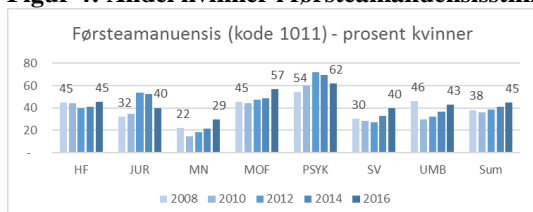
te åtte år, og at

den går i retning av bedre kjønnsbalanse. Mens det for UiB som helhet er god kjønnsbalanse i førsteamanuensisstillinger i 2016 (45%) utgjør kvinner bare 25% av professorene.

Skjevst kjønnsbalanse i førsteamanuensisstillinger i 2016 finnes ved MN og PSYK (fig. 4), der MN er eneste fakultet med under 40% kvinner, mens PSYK er det eneste med under 40% menn.

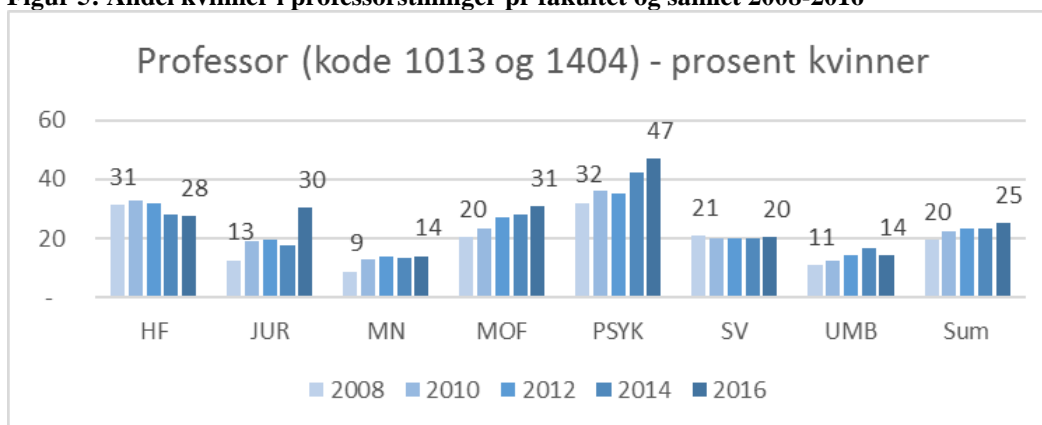
⁵ UMB er ikke inkludert da de kun har en postdoktorstilling.

Figur 4: Andel kvinner i førsteamanuensisstillinger pr fakultet og samlet 2008-2016



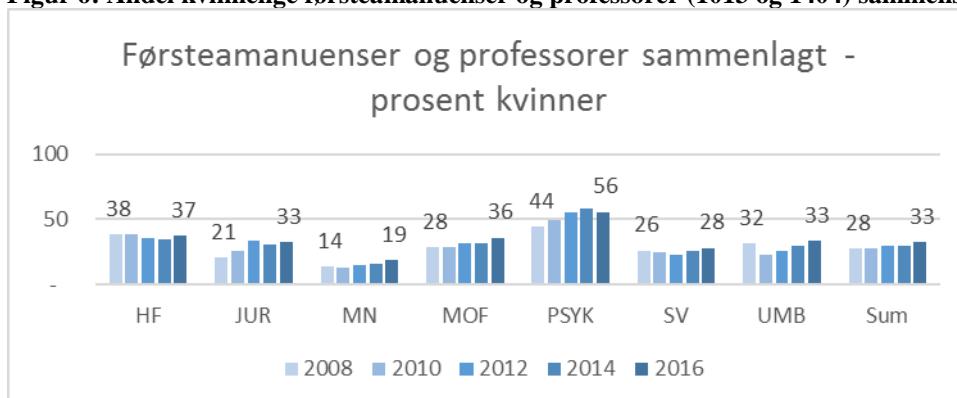
Når det gjelder professorer (fig. 5) er PSYK eneste fakultet med over 40% kvinner, mens MN og UMB er svakest med en kvinneandel på 14%, fulgt av SV på 20%. Det er ingen fakulteter ved UiB der menn utgjør under 40% av professorene, hverken i 2016 eller noen gang tidligere.

Figur 5: Andel kvinner i professorstillinger pr fakultet og samlet 2008-2016



vitenskapelige
st i kvinnelige
førsteamanuenser, og derfor vekt i kvinnelige faste vitenskapelige stillinger samlet.

Figur 6: Andel kvinnelige førsteamanuenser og professorer (1013 og 1404) sammenslått 2008-2016

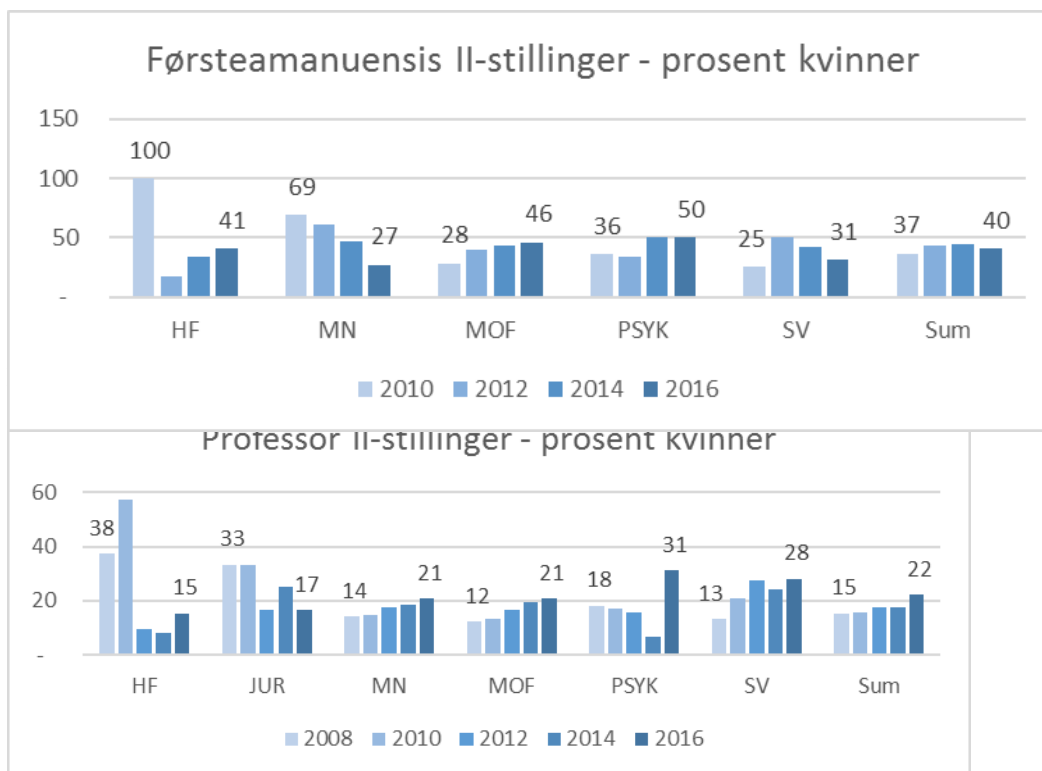


2.1.1.3 II-stillinger

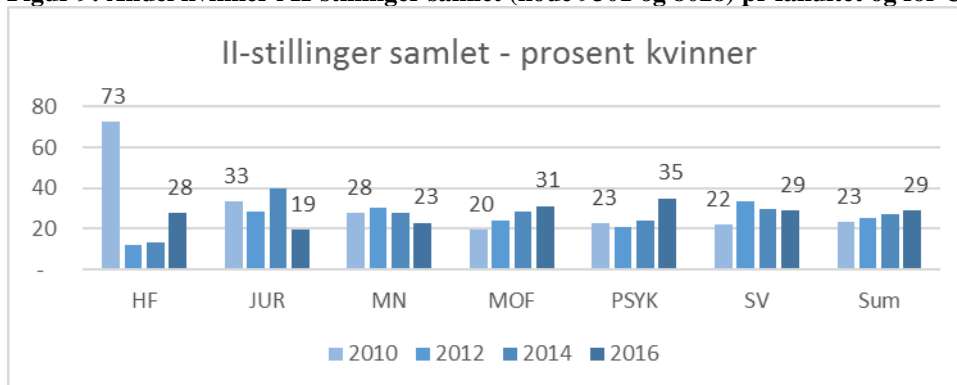
Figur 7, 8 og 9 viser at UiB i 2016 har 40% kvinner i førsteamanuensis II-stillinger, 22% kvinner i professor II-stillinger og 29% kvinner i II-stillinger samlet.

Figur 7: Andel kvinner i førsteamanuensis II-stillinger (kode 8028) pr fakultet⁶ og for UiB 2010-2016

⁶ JUR er med i SUM men ikke i egen oversikt pga kun en person



Figur 9: Andel kvinner i II-stillinger samlet (kode 9301 og 8028) pr fakultet og for UiB 2010-2016



Likestillingsstrategisk bruk av II-stillinger kan være et «hurtigvirkende» tiltak for å oppnå bedre kjønnsbalanse i et forskningsmiljø. Dette er midlertidige stillinger, som det er tillatt å tilsette i uten utlysning ettersom formålet er supplement av spesifikk kompetanse eller for et spesifikt samarbeidsformål⁷. For professor II-stilling er det heller ikke samme krav til faglig bredde som for ordinær professorstilling.

Etttersom fakultetene har stor grad av kontroll med hvem som tilsettes i II-stillinger, er det ikke akseptabelt med en lavere kvinneandel enn i de faste vitenskapelige stillingene (dersom denne er under 40%). Tvert imot bør II-stillinger aktivt benyttes for å bidra til kjønnsbalanse.

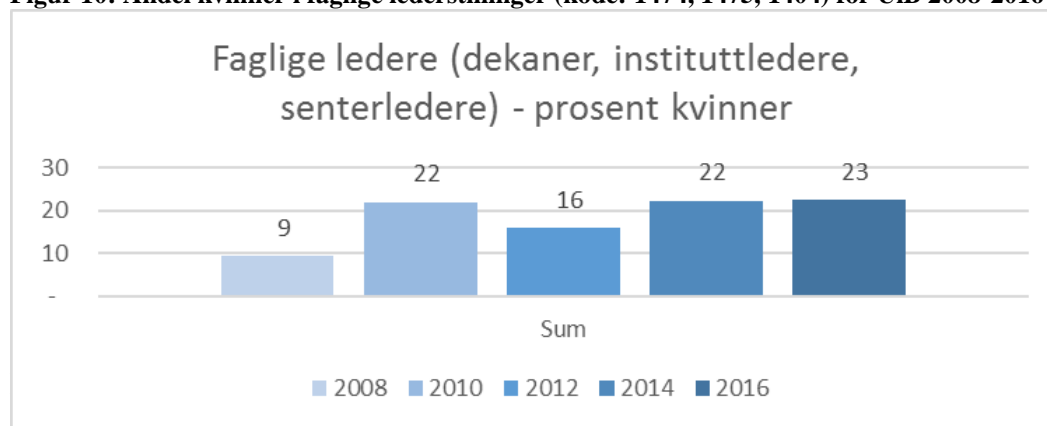
Ved å ansette kvinner fra f.eks. UiBs randsone i II-stillinger vil en tilleggseffekt være at flere kvinner i regionen får meritterende akademisk erfaring. II-samarbeid med industriaktører eller andre samarbeidspartnere vil også kunne bidra til styrket innovasjonskompetanse og -kapasitet.

⁷ Det medisinsk-odontologiske fakultet er i særstilling ettersom de som innehar II-stilling i stor grad er tilsatt i hovedstilling ved Haukeland universitetssykehus og ikke har «løsrevet» II-stilling

2.1.1.4 Faglige lederstillinger

Figur 10 viser andel kvinner i faglige lederstillinger⁸ (dekan, instituttleder, senterleder) ved UiB siste åtte år. Som det framgår er kvinneandel i disse stillingene 23% i 2016, noe lavere enn for professorstillinger (25%).

Figur 10: Andel kvinner i faglige lederstillinger (kode: 1474, 1475, 1404) for UiB 2008-2016



flere kvinner i disse stillingene.

le ved UiB og i avgjørende med

2.1.2 Likestillingsperspektiv på fordeling av ressurser til forskning

Ressurser til forskning er i økende grad konkurranseutsatt. Dette gjelder både eksterne midler (BOA) og deler av grunnbudsjettet til UH-institusjonene.

En konsekvens av få kvinnelige professorer er at sektorens og universitetets allokering av ressurser inn mot «excellence-miljøer» og store satsinger, som egenandeler, incentivmidler og liknende, i mindre grad kommer kvinner enn menn til gode. Dette har selvforsterkende effekter, særlig innen kostnadskrevenne fag der eksterne midler er avgjørende for forskningsprosjekter, masteroppgaver o.l. Det er derfor særlig bekymringsfullt at vi finner lavest kvinneandel blant professorer innen MNT⁹-fag. Dette er fagområder som forvalter betydelige offentlige ressurser, og som dermed i all hovedsak forvaltes av menn.

UiB skal bidra til at kvinner får en mer rettmessig andel av UiBs og sektorens forskningsressurser, og større innflytelse på forskningen. Kvinner i fast vitenskapelig stilling i fagmiljø der kvinneandelen er lav, skal prioriteres ved tildeling av ressurser til forskning. Og UiB skal aktivt støtte kvinner som søker om sentervirkemidler og større prosjekter, med mål om å bygge opp flere kvinnelige faglige ledere. Økte ressurser til kvinners forskning vil også i større grad synliggjøre kvinner i academia, og er særlig viktig innen mannsdominerte miljøer for å fremme rekruttering av kvinner til disse fagområdene.

2.1.3 Karriereutvikling for kvinner i vitenskapelige stillinger

NIFU konkluderte i 2012¹⁰ med at UiB hadde bedre gjennomføringsgrad for stipendiater enn andre norske universiteter, og trakk frem likestillingsfremmende tiltak som styrking av stipendiaters rettigheter ved fødsel, amming og sykefravær som en direkte medvirkende årsak. UiB skal fortsatt legge forholdene godt til rette for å kompensere for belastninger knyttet til fødsel, omsorg for barn og sykdom for stipendiater. Overgangen fra rekrutteringsstillinger til faste stillinger er en særlig sårbar fase, og UiB skal derfor også legge til rette for at postdoktorer omfattes av samme type ordninger.

⁸ Dekan kode 1474, instituttleder kode 1475 og senterleder kode 1404⁸, ledere for SFF-er og SFU-er er tilsatt i senterlederkategori, professor kode 1404

⁹ Matematikk, naturvitenskap og teknologi

¹⁰ Olsen, Terje Bruen og Stein Kyvik 2012: Stipendiater og doktorgradsgjennomføring. NIFU-rapport 29/12

For å bidra til at flere kvinner velger og lykkes med en akademisk karriere er det viktig å motvirke mekanismer som gjør at kvinner faller fra på ulike akademiske karrieretrinn. Mentorprogrammer, opprykks- og andre karrierefremmende kurs har vist seg å være gode likestillingstiltak og skal tilbys regelmessig til postdoktorer og førsteamanuenser. Det har vært etterlyst egne lederkurs for å rekruttere flere kvinner til faglige lederstillinger. UiB skal tilby slike kurs, og blant annet benytte moduler tilpasset faglig ledelse i academia som skal utvikles gjennom Balanseprosjektet.

Startpakker til kvinner i fast vitenskapelig stilling ved institutter med skjev kjønnsbalanse skal bidra til rask oppstart av forskning, annen kvalifisering og nettverksbygging. Det styrker mulighetene for å lykkes i konkurransen om eksterne midler, som igjen styrker CV-en og gir forskningsledererfaring. Det skal også tilbys forskningsmidler til kvinnelige instituttledere og dekaner, samt startpakker under gitte forutsetninger, for å redusere faglig etterslep.

Ved institutter der kvinner utgjør under 40% av professorene skal forhold legges særlig til rette for karriereutvikling for kvinnelige førsteamanuenser, både for nytilsatte og for de som allerede er tilsatt. Ved forskningstermin skal kvinnelige førsteamanuenser i større grad prioriteres ved støtte til reise- og opphold, og det skal utvises fleksibilitet knyttet til familiesituasjonen. Raskere opprykk til professor skal stimuleres gjennom mulighet for likestillingstilskudd til egen forskning og kortere opptjeningstid for rettigheter til forskningstermin.

Samlet skal disse tiltakene bidra til å styrke kvinners karriereutvikling ved UiB og til at flere kvinner finner det attraktivt å velge en akademisk karriere.

2.1.4 Kjønnsperspektiver i forskning

Kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver får økende oppmerksomhet i europeisk politikk for forskning og innovasjon. Forskningsrådet og EU har, i tillegg til forventninger om kjønnsbalanse, i stor grad også innført kjønnsperspektiver som et kriterium i søknadsvurderinger.

Sterkere vektlegging av kjønns- og mangfoldsperspektiver gjør forskning og forskningsresultater relevant for flere, og vil kunne bidra til både teoriutvikling og innovasjon. For å oppnå et mer samfunnsrelevant kjønnsperspektiv innen hele kjernevirksomheten, vil kvinner fra industri, nærings- og samfunnsnivå f.eks. gjennom II-stillinger kunne bidra til større perspektivmangfold.

2.2 Delmål og hovedaktiviteter for innsatsområde: Kjønnbalanse og likestilling i forskning

Delmål 1: Høyere andel kvinner i professorstillinger

- 1. Sette årlige fakultetsvise måltall for kvinneandel i faste vitenskapelige stillinger**
Målet er kjønnbalanse på minimum 40% av begge kjønn ved alle enheter. Men fordi kjønnbalansen i dag varierer svært mye fra fakultet til fakultet, settes i første omgang måltall for kvinneandel med utgangspunkt i dagens situasjon. Måltall settes for faste vitenskapelige stillinger samlet inntil fakultetet har nådd 40% kvinner. Deretter settes måltall for kvinnelige professorer inntil 40% er oppnådd. Måltall justeres årlig i forbindelse med likestillingsrapportering til universitetsstyret, og skal være tema i årlige dialogmøter mellom UiB-ledelsen og fakultetene. Se appendiks for måltall for 2017.
- 2. Lyse ut faste vitenskapelige stillinger på førsteamanuensisnivå**
Innen de fleste fagområder finnes flere kvalifiserte kvinner på førsteamanuensis- enn professornivå. Som et steg på veien mot flere kvinnelige professorer skal derfor faste vitenskapelige stillinger lyses ut på førsteamanuensisnivå *for institutter som ligger under 40% kvinner i faste vitenskapelige stillinger*. Eventuelle unntak må godkjennes av gjeldende fakultetsstyre eller styret ved universitetsmuseet.
- 3. Åpne for «kalling» av kvinner til professorater i særlig mannsdominerte fagmiljøer**
Tilsetting uten utlysning («kalling») er i henhold til UH-loven og dens forskrifter et lovlig virkemiddel for å bedre kjønnbalansen. Institutter (eller fagområder) *med under 30% kvinnelige professorer* som planlegger tilsetting i fast vitenskapelig stilling, skal vurdere om det kan være aktuelt å «kalle» en kvinne i stedet for å lyse stillingen ut. Dette skal forutsette at vedkommende er godt kvalifisert til et professorat innen sitt fagområde. Kalling kan ikke skje om mer enn ett medlem¹¹ av universitetsstyret motsetter seg dette. I lys av dette bør styret gi forhåndsgodkjenning i hvert tilfelle, før reell tilsettingsprosess innledes (eller fatte et bindende prinsippvedtak).
- 4. Halv opptjeningstid til forskningstermin for kvinnelige førsteamanuenser**
Kvinnelige førsteamanuenser ved *institutter som har under 40% kvinnelige professorer* skal, inntil to ganger, gis fulle opptjente rettigheter til forskningstermin etter halv opptjeningstid med virkning fra 2017, med tilbakevirkende opptjeningstid. Hyppigere forskningstermin skal blant annet kompensere for ekstra komitearbeid og verv som kvinner belastes med i fagmiljøer der de er underrepresentert.

Delmål 2: Høyere andel kvinner i faglige lederstillinger

- 1. Startpakker for eksternt rekrutterte kvinnelige instituttledere og dekaner, og fast stilling ved endt åremål**
For fakulter med tilsatte instituttledere og dekaner, skal eksternt rekrutterte kvinner tilbys startpakke med virkning fra tilsettingsåret 2017. Se appendiks for detaljer. Startpakke skal komme i tillegg til evt. øvrige ressurser til egen forskning som tildeles innehavere av denne type stillinger. Om ønskelig kan startpakken helt eller delvis forskyves til etter endt åremål. Ubenyttede midler kan overføres. Kvinner skal også tilbys fast vitenskapelig stilling etter endt åremål, forutsatt at vedkommende innehar slik kompetanse ved åremålets slutt.

¹¹ Fra UH-loven § 6.3 (4) «Når særlige grunner taler for det, kan styret foreta ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger uten forutgående kunngjøring. Slik ansettelse kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av styret motsetter seg dette.»

2. **Forskningsmidler til kvinnelige instituttledere og dekaner**

Denne type lederstillinger eller verv innebærer at egen forskning i stor grad må vike. For å gjøre faglige lederstillinger mer attraktive for kvinner, skal likestillingsmidler med virkning fra 2017 kunne stilles til disposisjon for vedlikehold av egen forskning i lederperioden, for å unngå faglig etterslep. Disse skal komme i tillegg til evt. øvrige forskningsressurser for innehavere av denne type stillinger. Søknader skal behandles og tildeling gis fortløpende. Ubenyttede midler kan overføres. Se appendiks detaljer.

3. **Støtte til kvinnelige professorer som søker sentervirkemidler og store prosjekter**

UiB skal bidra til karrierebygging for fremtidige kvinnelige senter- og forskningsgruppeledere. Dette er særlig viktig sett i lys av økende grad av ressurskanalisering mot «excellence-miljøer» og større satsinger. Som ledd i dette skal UiB aktivt støtte kvinnelige professorer i å søke om sentervirkemidler og andre større prosjekter fra Forskningsrådet og EU. Dette kan innebære administrativ- og økonomisk støtte, og egenandeler der dette kreves. Egenandeler skal gå av ordinære midler.

Delmål 3: Sterkere likestillingsperspektiv på fordeling av forskningsressurser

1. **Kvinner skal prioriteres ved fordeling av strategiske forskningsressurser**

UiB, fakulteter og institutter skal prioritere kvinner ved tildeling av ressurser til forskning *ved institutter/fagmiljø der kvinnelige professorer utgjør mindre enn 40%*. Prioritering kan gjelde egenandeler, fellesløftprosjekter, fondsmidler, stipendiater og infrastruktur.

2. **Utarbeide årlig likestillingsregnskap**

UiB skal fra 2018, i forbindelse med årlig likestillingsstatistikk, synliggjøre i hvilken grad strategiske midler som egenandeler, prioriteringer og satsinger har bidratt til kvinners forskning og hvordan (den økende) avsetningen til likestilling er benyttet for å innfri mål i handlingsplanen.

Delmål 4: Raskere karriereutvikling for kvinner i forskning

1. **Startpakker til kvinner som tilsettes i fast vitenskapelig stilling**

Med virkning fra 2017 skal kvinner i fast vitenskapelig stilling, ved institutter *der kvinner i faste vitenskapelige stillinger utgjør under 40%*, tilbys startpakke i løpet av første halvår i stillingen. Se appendiks for detaljer. Det anbefales at MN og MOF bidrar med ytterligere midler til kvinner innen laboratorie- og/eller feltfag. På grunn av særlig skjev kjønnsbalanse anbefales det at MN i tillegg allokere en stipendiatstilling i startpakken. Startpakke skal komme i tillegg til ordinære midler som tildeles forskere eller forskningsgruppen. Ubenyttede midler kan overføres.

2. **Likestillingsmidler til kvinner i førsteamanuensisstillinger**

Med virkning fra 2018 skal alle kvinner i førsteamanuensisstilling *ved institutter der andel kvinner i professorstillinger er under 40%*, kunne få et årlig likestillingstilskudd til sin faglige virksomhet dersom de søker om det, inntil to ganger. Beløpet kan eventuelt deles opp om det er mer hensiktsmessig. Søknader skal behandles og tildeling gis fortløpende. Ubenyttede midler kan overføres. Se appendiks for detaljer.

3. **Andre karrierefremmende tiltak**

Moderat kjønnskvoltering er lovpålagt og benyttes der kvinner utgjør under 40%. UiB skal fortsatt kompensere for belastninger knyttet til fødsel, omsorg for barn og sykdom for stipendiater, og fra 2017 skal postdoktorer omfattes av samme ordninger. Kvinnelige førsteamanuenser *ved institutter der kvinnelige professorer utgjør under 40%*, skal prioriteres ved tildeling av økonomisk støtte til forskningstermin, og det skal utvises fleksibilitet med hensyn til familiesituasjonen. Mentorprogrammer, opprykks- og andre karrierefremmende kurs skal tilbys regelmessig for postdoktorer og førsteamanuenser.

UiB skal også tilby kurs for å rekruttere flere kvinner til faglige lederstillinger og blant annet benytte moduler som utvikles gjennom Balanseprosjektet.

Delmål 5: Sterkere likestillingsperspektiv på bruk av II-stillinger

1. Sette fakultetsvise måltall for kjønnsbalanse i II-stillinger

Målet er kjønnsbalanse på minimum 40% av begge kjønn ved alle enheter. Men fordi kjønnsbalansen i dag varierer svært mye fra fakultet til fakultet, settes i første omgang måltall for kvinneandel med utgangspunkt i dagens situasjon. Måltall settes for II-stillinger samlet inntil et fakultet har nådd 40% kvinner. Deretter settes måltall for kvinnelige professor-II inntil 40% er oppnådd. Måltall justeres årlig i forbindelse med likestillingsrapportering til universitetsstyret, og skal være tema i årlige dialogmøter mellom UiB-ledelsen og fakultetene. Se appendiks for måltall for 2017.

2. Delfinansiering av II-stillinger til forskning i miljøer med skjev kjønnsbalanse

UiBs likestillingsmidler skal fortsatt benyttes til delfinansiering ved tilsetning av kvinner i II-stillinger for å bedre kjønnsbalansen, *ved institutter der kvinner i faste vitenskapelige stillinger utgjør under 40%*, forutsatt at tilsetning skjer for minimum tre år. Se appendiks for detaljer.

Delmål 6: Sterkere vektlegging av kjønnsperspektiver i forskning

1. Imøtekomme forventning om økt kjønnsperspektiv fra Forskningsrådet og EU

UiB skal arbeide for å imøtekomme forventinger fra Forskningsrådet og Horisont2020 om å styrke kjønnsperspektivene i forskningsprosjekter. FA/BOA-teamet skal vurdere mulige modeller for å bidra til at kjønnsperspektiver ivaretas og/eller framheves i prosjektsøknader i relevante programmer.

2. Styrke samfunnsrelevante kjønnsperspektiv gjennom kvinner i II-stillinger

UiB skal stimulere til å ansette kvinner fra industri-, nærings- og samfunnsliv i II-stillinger for å bidra til både sterkere kjønnsperspektiv og samfunnsrelevans. Delfinansiering kan gis fra sentrale *likestillingsmidler for institutter der kvinner i faste vitenskapelige stillinger utgjør under 40%*, forutsatt at tilsetning skjer for minimum tre år. Se appendiks for detaljer.

3. Innsatsområde: Kjønnsbalanse og likestilling i utdanning

Likestilling i utdanning forutsetter likestilling i fagmiljøene, med synlige akademiske forbilder av begge kjønn i undervisning og veiledning. Videre er likestilling i utdanning avhengig av relevante kjønnsperspektiver i undervisning og pensum, kjønnsbalanse blant studentene, og av om studenter får samme oppfølging, rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn. I tillegg har kjønns sammensetningen i gruppen ferdige kandidater konsekvenser for samfunns- og arbeidsliv. Følgende delmål er satt for innsatsområdet *kjønnsbalanse og likestilling i utdanning*:

Delmål 1: Oppnå jevn kjønnsbalanse i alle studier

Delmål 2: Høyere andel menn til enkelte profesjonsstudier

Delmål 3: Høyere andel kvinner til enkelte realfagsstudier

Delmål 4: Sikre kjønnsperspektiver og kvinnelige rollemodeller i undervisning

3.1 Status og hovedutfordringer

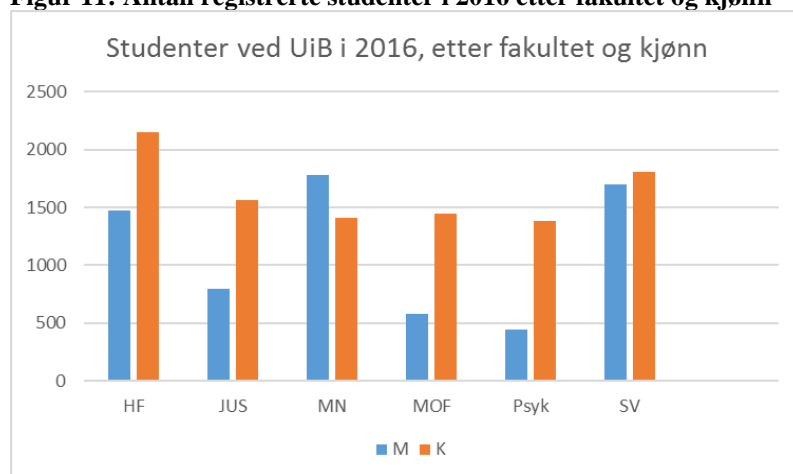
Tabell 1 viser at kvinner i 2015 er i flertall ved UiB når det gjelder registrerte studenter, fullførte mastergrader, profesjonsgrader og avlagte doktorgrader. Av de registrerte studentene har kvinneandelen ligget rundt 60% i perioden 2010-2015. Den har ikke økt for UiB totalt men det er store variasjoner både mellom fakultetene og mellom ulike fagområder innen hvert fakultet.

Tabell 1: Kvinneandel studenter, kandidater og doktorgrader ved UiB 2010-2015

Kvinneandel	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Av totalt antall studenter	60,3	60,3	60,2	59,8	58,9	59,4
Av kandidater på 1-2 årige mastergrader	55,8	59,9	56,5	56,3	57,9	59,3
Av kandidater på 5-årige master- og profesjonsutdanninger	62,7	63,0	66,5	66,6	68,6	68,9
Av avlagte doktorgrader	46,0	44,9	53,4	47,2	49,5	51,2

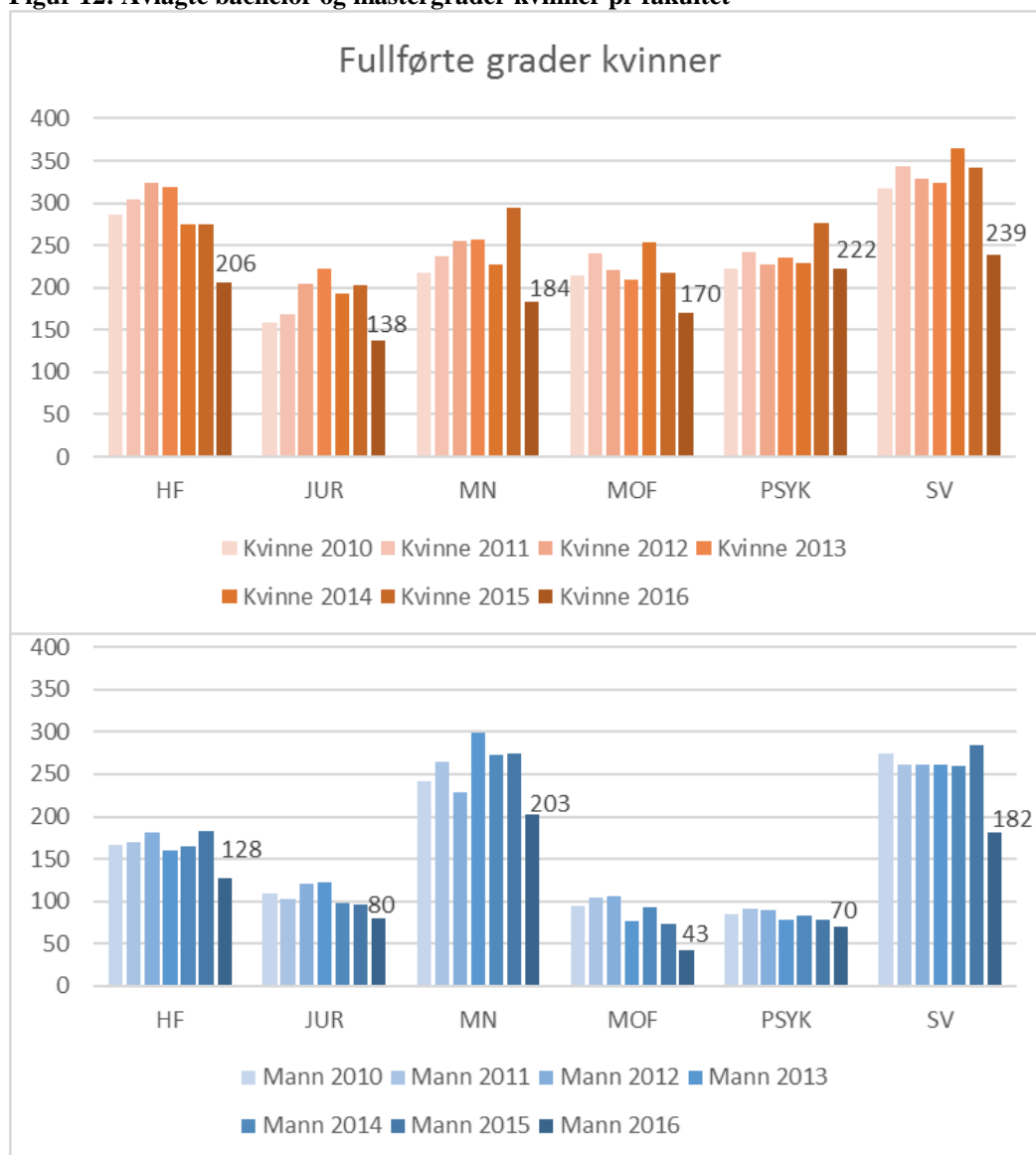
Figur 11 viser antall registrerte studenter ved UiB fordelt på fakultet og kjønn i 2016. Det er kun MN som har flere mannlige enn kvinnelige studenter. SV har jevnest kjønnsbalanse.

Figur 11: Antall registrerte studenter i 2016 etter fakultet og kjønn



Figur 12 og 13 viser avlagte grader (bachelor og master) ved UiB pr fakultet for 2010-2016 for hhv kvinner og menn. Som det framgår er det store forskjeller mellom fakultetene, og kun ved MN at det er avlagt flere grader av menn enn kvinner.

Figur 12: Avlagte bachelor og mastergrader kvinner pr fakultet



merksomhet på mulig grad ved

3.1.1 Skjev kjønnsbalanse i profesjonsutdanninger

I det norske skoleverket har jenter jevnt over de beste resultatene.¹² Gutter har også høyere frafall enn jenter i videregående skole. Forskjellene gjenspeiles i rekruttering til høyere utdanning, der de mest populære universitetsstudiene nå har klar overvekt av kvinner. Tabell 2 viser kvinneandel på utvalgte profesjonsstudier ved UiB 2012-2016.

Tabell 2: Kvinneandel ved opptak til utvalgte profesjonsstudier 2012-2016¹³

Program	2012	2013	2014	2015	2016
Medisin	61,4%	70,5%	73,9%	75,9%	75,7%
Odontologi	66,6%	78%	84,4%	70,9%	71,4%
Rettsvitenskap	64,4%	64,5%	64%	67,3%	65,5%
Psykologi	70,7%	76,3%	70,8%	75,7%	82,8%

Det kan stilles spørsmål ved om UiB forvalter samfunnets ressurser tilfredsstillende dersom vi ikke utdanner kandidater med en rimelig kjønnsbalanse til så viktige oppgaver i samfunns- og arbeidsliv.

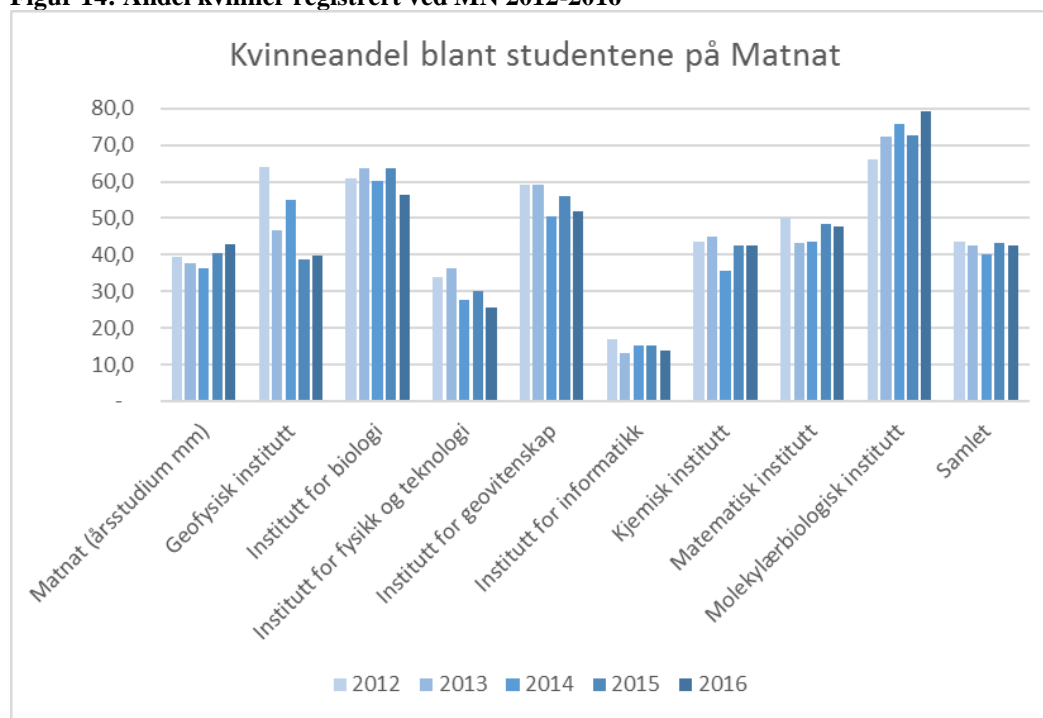
¹² Kilde: Stortingsmelding. 7 (2015-2016) «Likestilling i praksis»

¹³ Frem til opptak 2016 har UiB praktisert opptak til profesjonsstudiet i psykologi på resultater fra årsstudium

3.1.2 Kjønnfordeling på realfagsstudier

Samfunnet har stort behov for kandidater med kompetanse innen realfag og teknologi. Det har lenge vært et politisk mål å få flere kvinner til å velge slike fagområder, både for å bryte med tradisjonelle kjønnsrollemønstre og fordi etterspørselen gjør det ønskelig at en større andel av de som tar høyere utdanning velger realfag og teknologi. Kvinneandelen ved MN har ligget rundt 40% i perioden 2012-2016 (fig. 14), men med variasjon mellom instituttene. I 2016 er det kun Institutt for informatikk (14%) og Institutt for fysikk og teknologi (26%) som har under 40% kvinner, mens Molekylærbiologisk institutt peker seg ut med kun 21% mannlige studenter.

Figur 14: Andel kvinner registrert ved MN 2012-2016



Det er viktig å planlegge kjønn. Synlige forbilder av begge kjønn vil kunne inspirere både kvinner og menn til en karriere i akademia.

Det er også viktig å sikre kjønnsperspektiv i pensum og undervisning. Kvinneforskningen etablerte seg som et eget tverrfaglig forskningsfelt i 1970-årene. Den innebar kritikk av «kjønnsblindt» pensum og lærebøker og har blant annet bidratt til synliggjøring av kvinners historie, kvinners helseutfordringer mm, som i stor grad var oversett tidligere. Det er stadig en likestillingsutfordring å holde oppe et tilstrekkelig kvinne- og kjønnsperspektiv i pensum og undervisning.

Både som rollemodeller og for å sikre perspektiver i undervisningen fra begge kjønn er bruk av II-stillinger et godt virkemiddel. Det er også viktig å fortsatt benytte kompetanse som finnes ved SKOK for å undervise i emner knyttet til likestilling, feminisme og kjønnsteori.

3.2 Delmål og hovedaktiviteter for innsatsområde: Kjønnbalanse og likestilling i utdanning

Delmål 1: Oppnå jevn kjønnbalanse i alle studier

1. **Innhente og spre kunnskap om tiltak som fremmer bedre kjønnbalanse i studiene**
Kvinner og menn er ujevnt fordelt på studier og studieretninger. I alle fagmiljø med vedvarende skjevheter bør det iverksettes tiltak for å forsøke bedre dette. Det underrepresenterte kjønn bør tas hensyn til i undervisning, veiledning og i arbeid med å redusere frafall. «Veilederen for likestilling» som skal utarbeides (jf. kap. 4) skal inkludere råd til ledere og undervisere om hvordan forhold best mulig kan legges til rette for det underrepresenterte kjønn i studiene.

Delmål 2: Høyere andel menn til enkelte profesjonsstudier

1. **Utrede mulige lokale tiltak for å øke andel menn til profesjonsstudier**
Det kan bli nødvendig med kjønnsutjevneende virkemidler, som tilleggspoeng eller kvoter for mannlige søkere, for å bedre kjønnbalansen på enkelte av profesjonsstudiene¹⁴. Dette spørsmålet vil bli utredet nærmere, inkludert lovgrunnlaget for eventuelle tiltak.
2. **Bidra aktivt til nasjonale prosesser for å øke andel menn til profesjonsstudier**
Stortinget har fattet vedtak om at regjeringen skal «*utrede utforming og innføring av ekstrapoeng til gutter og jenter som søker på studier der det er for eksempel 80 prosent eller mer av det motsatte kjønn*». UiB skal bidra aktivt til nasjonale ordninger som kan sikrer en god kjønnbalanse i våre utdanninger.

Delmål 3: Høyere andel kvinner til enkelte realfagsstudier

1. **Støtte til fagmiljøene for tiltak for å fremme rekruttering av kvinner**
MN bør arbeide for å motvirke svak rekruttering av kvinner til enkelte realfagsstudier, særlig informatikk. Konkrete prosjekter kan støttes av sentrale likestillingsmidler. Et bredt sett av virkemidler bør tas i bruk. MN bør også vurdere tiltak for rekruttering av menn til molekylærbiologi, dersom den skjeve kjønnbalansen som finnes i dag vedvarer.

Delmål 4: Sikre kjønnsperspektiver og kvinnelige rollemodeller i undervisningen

1. **Delfinansiering av II-stillinger til undervisning i miljøer med skjev kjønnbalanse**
UiBs likestillingsmidler kan benyttes til delfinansiering ved tilsetting av kvinner i II-stillinger for å få flere rollemodeller i undervisning og veiledning, *ved institutter der kvinner i faste vitenskapelige stillinger utgjør under 40%*, forutsatt at tilsetting skjer for minimum tre år. Se appendiks for detaljer.
2. **Vektlegge kjønn- og kjønnsteori i pedagogiske sammenhenger**
Kjønn- og kjønnsteori bør vektlegges i ulike pedagogiske sammenhenger, som faglig-pedagogisk dag, kurs i pedagogikk for ansatte ved UiB og i lærerutdanningene.

¹⁴ JUR, PSYK og MOF har i en intern høringsrunde gitt uttrykk for at ulike kjønnsutjevneende tiltak er aktuelt for visse utdanninger. PSYK har også, sammen med UiO søkt om å få innføre en 30% kvote for menn på profesjonsstudiet, subsidiært tilleggspoeng. JUR ønsker ikke å innføre slike tiltak nå for masterstudiet i rettsvitenskap, men støtter slike ordninger prinsipielt. MOF åpner for en ordning med særegen kvote for menn til medisin, odontologi og bachelorstudiet i ernæring, men ønsker samordning med andre læresteder nasjonalt for innføring av egne tiltak.

4 Innsatsområde: Likestillingsfokusert organisasjon og ledelse

Det er et mål å oppnå mest mulig balansert kjønns sammensetning i alle stillingsgrupper og -nivåer ved UiB. Som arbeidsgiver skal UiB sikre direkte og indirekte likebehandling av kvinner og menn og ha nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Gode likestillingsresultater vil avhenge av høy likestillingsbevissthet i styrende organer og hos ledere, og fordrer langsiktig og forutsigbar bygging av en organisasjonskultur som fremmer likestilling og mangfold. Følgende delmål er satt for innsatsområde *likestillingsfokusert organisasjon og ledelse*:

Delmål 1: Mer strategisk koordinert likestillingsinnsats

Delmål 2: Bedre kjønnsbalanse i tekniske og administrative stillinger

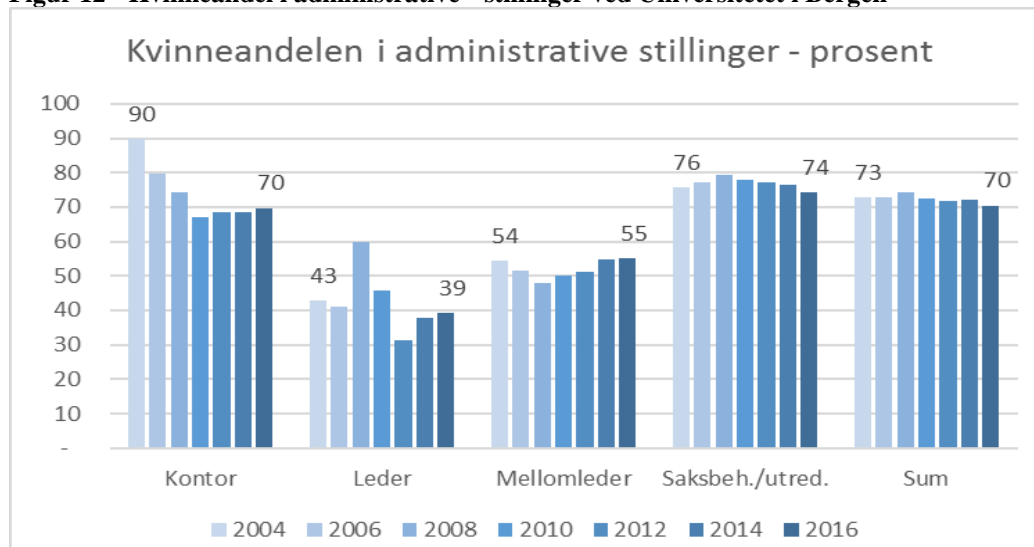
Delmål 3: Forebygging og nulltoleranse for trakassering

4.1 Status og hovedutfordringer

4.1.1 Kjønnsfordeling i administrative stillinger

Figur 12 viser at det er 70% kvinner i administrative stillinger ved UiB i 2016. Andelen har vært svakt avtagende de senere år, og det kan påregnes noe bedret kjønnsbalanse i takt med avganger og endringer i stillingsstrukturen. Det er flest kvinner i kontor-, saksbehandler- og utrederstillinger. I mellomleder- og lederkategorier er kjønnsbalansen langt bedre, og viser at det ikke er slik at menn faller fra på en karrierestige slik som for kvinner i vitenskapelige stillinger.

Figur 12 - Kvinneandel i administrative¹⁵ stillinger ved Universitetet i Bergen



«...kjønnsbalanse i teknisk og vitenskapelig kunnskap». Samtidig ble det påpekt at menn tilsynelatende ikke har dårligere karrieremuligheter enn kvinner i disse stillingene. Dette har nok medvirket til at skjev kjønnsfordeling i administrative stillinger ikke har blitt oppfattet som et stort problem, og har fått relativt lite oppmerksomhet ved UiB og i sektoren for øvrig.

Administrativt ansatte har i liten grad forutsigbare karriereløp mot spesifikke miljøer. Dette gjør det utfordrende å finne målrettede tiltak for å fremme rekruttering av menn til administrative stillinger. Det er foreløpig ikke lovgrunnlag for positiv særbehandling av menn, og innebærer blant annet at det ikke er anledning til å oppfordre menn til å søke når administrative stillinger lyses ut.

¹⁵ Instituttleder- og dekanstillinger er inkludert i lederstillinger (da de regnes som administrative i DBH), - det trekker kvinneandelen litt ned.

4.1.2 Kjønnfordeling i drifts-, vedlikeholds- og støttestillinger

Det har i enda mindre grad enn for administrative stillinger, vært oppmerksomhet om kjønnsbalansen i «drifts- og vedlikeholdsstillinger» og i «støttestillinger for undervisning, forskning og formidling», selv om denne er svært skjev innen flere av stillingskategoriene. Tabell 3 viser at det nesten ikke er kvinner i de drifts og vedlikeholdsstillingene det er flest av ved UiB. Noe av dette skyldes et tradisjonelt kjønnsdelt arbeidsmarked kombinert med at de kvinne-dominerte yrkene, særlig innen renhold, i stor grad har blitt «outsourcet».

Tabell 3: Årsverk totalt og kvinneandel i drifts- og vedlikeholdsstillinger ved UiB

Stilling	2008		2010		2012		2014		2016	
	Årsverk totalt	% kvinner	Årsverk totalt	% kvinner	Årsverk totalt	% kvinner	Årsverk totalt	% kvinner	Årsverk totalt	% kvinner
Betjent	4	32	5	52	5	44	4	51	4	50
Driftsleder	10	10	10	10	10	10	10	20	13	23
Driftsoperatør	13	0	17	0	18	0	16	0	16	0
Driftstekniker	9	0	18	0	23	4	24	4	25	4
Fagarbeider m. fagbrev	18	34	15	40	6	69	6	66	5	80
Diverse kategorier*	23		16		13		13		12	
SUM	77	18	80	20	75	18	73	19	74	21

**) der hver kategori utgjør mindre enn fire årsverk totalt ved UiB*

Tabell 4 viser støttestillinger for utdanning, forskning og formidling for 2008-2016. I bibliotekstillinger har kvinneandelen vært høy hele perioden, men redusert fra 88% til 76%. I ulike (lavere) tekniske stillinger knyttet til forskning (primært forskningsteknikere) har kvinneandelen vært høy hele perioden, rundt 75%. For ingeniørgruppen som helhet er det god kjønnsbalanse (47% kvinner), men ved nærmere ettersyn (tabell 5) finner vi høyest kvinneandel i de laveste stillingene (avdelingsingeniører), på rundt 65%. Andel kvinner blant over- og senioringeniører har vært vesentlig lavere, men vist positiv utvikling og er i 2016 på vel 38%

Tabell 4: Årsverk og kvinneandel i støttestillinger for utdanning, forskning og formidling ved UiB (avrundet)

Stilling	2008		2010		2012		2014		2016	
	Årsverk totalt	% kvinner	Årsverk totalt	% kvinner	Årsverk totalt	% kvinner	Årsverk totalt	% kvinner	Årsverk totalt	% kvinner
Bibliotekstillinger	32	88	31	90	26	84	24	79	25	76
Ingeniører	326	45	338	47	362	49	376	48	402	47
Div tekniske stillinger*	86	74	90	78	94	73	83	76	85	75
Sum	444	54	458	56	482	56	482	55	512	53

**) for undervisning, forskning og formidling*

Tabell 5: Årsverk totalt og kvinneandel i ulike ingeniørkategorier ved UiB (avrundet)

Stilling	2008		2010		2012		2014		2016	
	Årsverk totalt	% kvinner	Årsverk totalt	% kvinner	Årsverk totalt	% kvinner	Årsverk totalt	% kvinner	Årsverk totalt	% kvinner
Avdelingsingeniør	26	57	18	52	16	51	11	56	5	61
Avdelingsingeniør	146	60	133	67	146	66	133	68	122	65
Avdelingsingeniør	2	44	2	52	2	50	2	58	2	100
Ingeniør	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Overingeniør	124	30	148	36	147	40	170	35	195	38
Senioringeniør	28	19	36	17	50	30	57	39	77	39
Sum	326	45	338	47	362	49	376	48	402	47

4.1.3 Karriereutvikling for det underrepresenterte kjønn

Som både kapittel 2 og 4 viser, finnes det ansatte ved UiB som utgjør kjønnsmessig mindretall innen sine stillingsgrupper og/eller innad på sine enheter. Det skal arbeides langsiktig for å motvirke disse skjevhetene, men så lenge de eksisterer er det viktig å legge forholdene best mulig til rette for å motvirke negative effekter for det underrepresenterte kjønn.

Det er foreløpig ikke lovhjemmel for positive særfordeler for menn i UH-sektoren, og det er heller ikke grunnlag for å si at menn faller fra på karrierestigen innenfor noen av stillings-

gruppene ved UiB. Det er andre mekanismer som er årsak til at det finnes få menn innen enkelte stillingsgrupper, med røtter i et tradisjonelt kjønnsdelt arbeidsmarked.

Å legge til rette for gode utviklingsmuligheter for alle ansatte og stillingsgrupper, vil forhåpentligvis bidra til bedre kjønnsbalanse gjennom å styrke UiBs omdømme som en likestillingsorientert arbeidsgiver. Skulle det skulle åpne seg lovhjemmel for å kunne oppfordre menn til å søke administrative stillinger i utlysningstekster, skal UiB vurdere et slikt tiltak.

UiB skal ha særlig fokus på å fremme positiv karriereutvikling for kvinner i faste vitenskapelige stillinger i mannsdominerte fagmiljø (jf. kap 2).

4.1.4 Forebygging av trakassering

UiB skal ha nulltoleranse for alle former for trakassering og diskriminering av ansatte og studenter. Det er nødvendig med forebyggende arbeid, men også med informasjon om hvordan enkeltpersoner kan varsle dersom uønskede hendelser skulle forekomme og om hvordan varsler skal håndteres. Ledere skal bidra til en organisasjonskultur der trakassering ikke skal forekomme, men der uønskede hendelser tas på det største alvor om de likevel skulle finne sted. Varslere skal ikke utsettes for represalier.

4.2 Delmål og hovedaktiviteter for innsatsområde: Likestillingsfokuset organisasjon og ledelse

Delmål 1: Sterkere koordinert likestillingsinnsats i organisasjonen

1. Tydeliggjøre ansvar for likestillingsarbeid og likestillingsresultater ved UiB

Rektor, dekaner, og avdelingsdirektører ved sentrale avdelinger gis resultatansvar for likestilling. Ansvarer innebærer å aktivt fremme forståelse for at UiB når sine mål for likestilling. Ansvarer omfatter å oppnå måltall som settes for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, og å tilstrebe kjønnsbalanse i andre stillingsgrupper og innen utdanning. Det innebærer videre å legge fram likestillingsregnskap som viser i hvilken grad det ved prioritering av forskningsressurser er tatt likestillingshensyn, og i hvilken grad likestillingsmidler er benyttet i tråd med målene i handlingsplanen.

2. Etterspørre likestillingskompetanse ved tilsetning i lederstillinger

Ved utlysning av lederstillinger skal UiB etterspørre likestillingskompetanse, og innarbeide følgende (eller tilsvarende formulering) i utlysningstekster: «*UiB arbeider målbevisst for økt likestilling og vektlegger kjønnsbalanse i ledergruppene. Kunnskap om og resultater fra aktivt likestillingsarbeid tillegges vekt ved rekruttering av ledere.*»

3. Øke avsetningen av midler til likestilling

For 2017 har UiB avsatt 3 millioner kroner til likestilling. I tillegg setter fakultetene av midler til egenandeler. I planperioden skal UiB styrke likestillingsavsetningen, og senest innen 2020 skal denne være på minimum 12 millioner kroner (se appendiks for opptrappingsplan). Midlene skal brukes til belønningsmidler til instituttene og ulike tiltak og støtteordninger for å nå målene i handlingsplanen. Det skal dels være midler det kan søkes om, og dels «rettighetsbaserte» midler som tildeles fortløpende etter behov. Sentrale midler og tiltak skal støttes opp av lokale midler og tiltak. Det skal utøves stor grad av fleksibilitet knyttet til midlene. Midler som tildeles enkeltpersoner skal øremerkes og ikke erstatte andre tildelinger. For detaljer vises det til appendiks og dokumentet for øvrig. 2017 vil være et overgangsår for innretning på likestillingsmidlene, ettersom avsettingens størrelse begrenser mulighetene for større justeringer.

4. **Avsette tilstrekkelige administrative ressurser til UiBs likestillingsarbeid**
 For at styret og ledere på alle nivå skal kunne følge opp og overvåke likestillingsarbeid, både i det daglige og på et strategisk nivå, er det avgjørende med administrativ kompetanse og - ressurser til området. Det er også nødvendig for å iverksette og følge opp ulike sentrale tiltak, som kurs, informasjonsmaterieil, likestillingsmidler, kontaktarbeid mot fakultetene, sekretærfunksjon for likestillingskomiteen med mer.
5. **Likestilling skal inngå i alle lederutviklingsprogram i UiB-regi**
 Alle ledere ved UiB skal ha bevissthet om likestillingsutfordringer og kjennskap til mål for likestillingsarbeidet. Informasjon og refleksjon omkring likestillingsarbeid skal inngå i alle lederkurs som utvikles og gjennomføres ved UiB.
6. **Utarbeide en veileder for lokalt likestillingsarbeid**
 Det skal utarbeides en «veileder for lokalt likestillingsarbeid» for alle stillingsgrupper og studenter. I denne skal det gis gode råd og eksempler for blant annet hvordan rekrutteringsprosesser kan planlegges for å øke sannsynligheten for kvinnelige søkere. Det skal også innarbeides gode råd for en likestillingsfokuset ledelse på alle nivå.
7. **Fakultetene skal utarbeide egne handlingsplaner for likestilling**
 Fakultetene skal utarbeide egne handlingsplaner basert på lokale utfordringer knyttet til likestilling og kjønnsbalanse. Fakultetenes planer skal omfatte alle stillingsgrupper og også inkludere utfordringer innen utdanning. Tiltak i lokale planer må være i overenstemmelse med UiBs handlingsplan for likestilling og støtte opp under denne.
8. **Aktiv likelønnspolitikk med særskilt oppmerksomhet på lavtlønnsgrupper**
 Lønnsstatistikk pr juni 2016 viser tilnærmet lik gjennomsnittslønn for kvinner og menn i samme stillingskategori. Det eksisterer imidlertid en kjønnsstruktur ved UiB som innebærer at et stort flertall i UiBs laveste stillingskategorier er kvinner, mens kvinneandelen avtar oppover i stillingshierarkiet. UiB skal påse at det ikke oppstår skjevheter som kan innebære indirekte diskriminering av kvinner gjennom lønnssetterslep i «typiske kvinneyrker». I etterkant av hvert lønnsoppgjør skal universitetsstyret få forelagt en analyse, om mulig med sammenlikningsgrunnlag fra andre universiteter, av lønnsutviklingen for arbeidstakere i typiske lavtlønnsgrupper, med særlig blick på de laveste tekniske stillingene der kvinner utgjør et stort flertall.

Delmål 2: Bedre kjønnsbalanse i tekniske og administrative stillinger

1. **Identifisere årsaker til skjev kjønnsbalanse og vurdere mulige tiltak**
 UiB skal arbeide for bedring i kjønnsbalansen i tekniske- og administrative stillinger gjennom å identifisere årsaker til skjev balanse, og vurdere mulige egnede tiltak. Etersom positiv særbehandling av menn ikke er tillatt, inkludert å oppfordre menn til å søke, er det viktig at ledere legger til rette for generelle gode utviklingsmuligheter, som kommer både kvinner og menn til gode og skaper attraktive arbeidsplasser. EIA bør ha et særlig fokus på mulige tiltak knyttet til rekruttering og arbeidsmiljø, som kan bidra til å øke kvinneandelen innen drifts- og vedlikeholdsstillinger.

Delmål 3: Forebygging og nulltoleranse for trakassering

1. **Tiltak for informasjon og rapportering**
 Lokale ledere skal bidra til en organisasjonskultur der trakassering ikke skal forekomme, men der uønskede hendelser tas på det største alvor om de likevel skulle finne sted. SA skal sørge for lett tilgjengelig informasjon til studenter om hvordan uønskede hendelser kan meldes inn. HR skal gi alle nyansatte informasjon om hva som anses som trakassering, om at UiB har nulltoleranse og hvilke prosedyrer som gjelder for å melde eventuelle avvik som gjelder en selv eller andre. Denne informasjonen skal også gjøres lett tilgjengelig for øvrige ansatte.

Appendiks

A.1 Måltall for bedring av kjønnsbalansen

Prosent kvinner (avrundet) - professor og førsteamanuensis sammenlagt, med måltall 2017

	2008	2010	2012	2014	2016	2017 - måltall
HF	38	39	36	35	37	39
JUR	21	26	33	30	33	35
MN	14	13	15	16	19	21
MOF	28	29	32	32	36	38
PSYK	44	49	56	58	56	ikke behov
SV	26	25	23	26	28	30
UMB	32	23	26	29	33	35
Samlet	28	28	29	30	33	35

Prosent kvinner (avrundet) - professor II og førsteamanuensis II sammenlagt, med måltall 2017

	2008	2010	2012	2014	2016	2017 - måltall
HF	38	73	12	13	28	32
JUR	33	33	29	40	19	23
MN	14	28	30	27	23	27
MOF	12	20	24	29	31	35
PSYK	18	23	21	24	35	39
SV	13	22	33	30	29	33
Samlet	15	23	25	27	29	33

A.2 Opptappingsplan for sentral avsetning av likestillingsmidler

Budsjettår med minimumsavsetning til sentrale likestillingsmidler

Budsjettår	Minimumsbeløp (1.000 kr)
2017	3 000
2018	6 000
2019	9 000
2020	12 000
2021	12 000
2022	12 000

A.3 Bruk av likestillingsmidler

Likestillingsmidler: Startpakker og årlige tilskudd til forskningsaktivitet for kvinner

Forskningsmidler/kjønnsbalansmidler - utgiftsfordeling	UiB	Fakultet	Anbf. tillegg finansiert av MN/MOF hvis lab./feltfag	Anbefalt tillegg finansiert av MN	Forutsetning (gjelder enheten vedkommende er ansatt på)	Rettighet eller etter vurdering
Startpakke til kvinnelige førsteamanuenser og professorer	50 000	50 000	50 000	stipendiat	Under 40% kvinner i faste.vit. stillinger	Tildeles fortløpende hvis søkt om
Forskningsmidler til kvinnelige førsteamanuenser (kan gis inntil to ganger, og evt fordeles utover)	25 000	25 000	50 000		Under 40% kvinnelige professorer	Tildeles fortløpende hvis søkt om
Startpakke til eksternt rekrutterte kvinnelige instituttledere og dekaner (kan omgjøres til sluttpakke)	50 000	50 000	50 000	stipendiat		Tildeles fortløpende hvis søkt om
Årlige forskningsmidler til instituttledere og dekaner	25 000	25 000	50 000			Tildeles fortløpende hvis søkt om
Delfinansiering ved tilsetning av kvinne i II-stilling (krever min. 3 års tilsetning)	150 000	50 000	50 000		Inntil 40% kvinner i II-stillinger	Tildeles fortløpende hvis søkt om

Likestillingsmidler: Belønningsmidler (incentiver) for oppnådde likestillingsresultater

Belønningsmidler - utgiftsfordeling (gis fra og med 2018)	fra UiB (til inst. eller fakultet)	Fra fak. til institutt dersom instituttnivå)	Anbf. tillegg finansiert av MN/MOF til inst. hvis lab./feltfag	Forutsetning	Rettighet eller etter vurdering
Bonus til instituttet for hver tilsetning av kvinne i fast vitenskapelig stilling	75 000	75 000	50 000	Under 40% kvinner i faste.vit. stillinger ved instituttet	Automatisk - tildeles påfølgende år
Bonus til instituttet for hver kvinne som får opprykk til professor	25 000	25 000	25 000	Under 40% kvinnelige professorer ved instituttet	Automatisk - tildeles påfølgende år
Bonus til fakultetet for innfrielse av måltall for kvinner i faste vit. stillinger (evt. professorater)	200 000			Under 40% kvinner i faste.vit. stillinger, deretter inntil 40% i professorater ved fakultetet	Automatisk - tildeles påfølgende år
Bonus til fakultetet for innfrielse av måltall for kvinner i II-stillinger (evt. professor II-stillinger)	100 000			Under 40% kvinner i II-stillinger, deretter inntil 40% i prof. II stillinger ved fakultetet	Automatisk - tildeles påfølgende år

Likestillingsmidler: Sentrale likestillingstiltak og tiltak for miljøer med særlig skjev kjønnsbalanse

Andre likestillingstiltak - utgiftsfordeling	UiB	Fakultet (anbf. delt mellom fak. og inst. hvis rammebudsjett på inst.)	Forutsetning	Rettighet eller etter vurdering
Mentorordning, opprykkkurs, andre kurs	100 %			
Tiltak i fagmiljøene (normalt maks 150.000 totalt)	50 %	50 %	Ved særlig skjev kjønnsbalanse	Vurderes fortløpende etter søknad
Tiltak for kvinnelige professorer (normalt maks 100.000)	50 %	50 %	Under 30% kvinner i faste.vit. stillinger	Vurderes fortløpende etter søknad
Tiltak for kvinnelige postdoktorer (normalt maks 50.000)	50 %	50 %	Under 30% kvinner i faste.vit. stillinger	Vurderes fortløpende etter søknad

A.4 Forkortelser som brukes i dokumentet

HF	Det humanistiske fakultet
JUR	Det juridiske fakultet
MN	De matematisk-naturvitenskapelige fakultet
MOF	Det medisinsk-odontologiske fakultet
PSYK	Det psykologiske fakultet
SV	Det samfunnsvitenskapelige fakultet
SA	Studieadministrativ avdeling
UMB	Universitetsmuseet i Bergen
MNT	Matematikk, naturvitenskap og teknologi
EIA	Eiendomsavdelingen
HR	HR-avdelingen (personal)
SA	Studieadministrativ avdeling
FA	Forskningsadministrativ avdeling
BOA-team	Administrativ gruppe som skal bidra til mer bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (ekstern finansiering)