

H A N D L I N G S P L A N
FOR LIKESTILLING 2012-2015
UNIVERSITETET I BERGEN





FOR LIKEVERD, MANGFOLD OG LIKESTILLING VED UIB!

Universitetet i Bergen skal være en arbeids- og studieplass som er inkluderende og bygger på mangfold og likeverd. En organisasjonskultur der de grunnleggende verdiene er preget av toleranse og likebehandling vil fremme trivsel og motivasjon blant ansatte og studenter, og er nøkkelen til et godt universitet. Vi skal arbeide aktivt mot alle former for diskriminering, og det er det utvidete likestillingsbegrepet som skal legges til grunn.

Likestilling skal bli et tverrgående perspektiv både innenfor det psykososiale og det fysiske arbeids- og studiemiljøet og i forskning og undervisning. Et avgjørende premiss for at vi skal lykkes med dette er en tydelig forankring av likestillingsarbeidet i fagmiljøene, i ledelsen på alle nivå og i alle styrende dokumenter. Denne handlingsplanen tar utgangspunkt i universitetets strategi, og er resultat av et bredt anlagt og høyt prioritert arbeid internt ved UiB – et arbeid som vi tror har skapt et godt grunnlag for å nå vårt mål om å bli et foregangsuniversitet på likestillingsområdet. Planen setter høye, men realiserbare mål, og nå gjelder det å følge opp med konkret handling!

Lykke til med arbeidet for likestilling ved UiB!



Dag R. Olsen

DAG RUNE OLSEN, REKTOR



Kari Tove Elvbakken

KARI TOVE ELVBAKKEN, UNIVERSITETSDIREKTØR



INNHOOLD

1. INNLEDNING	4
1.1 Visjon	4
1.2 Handlingsplanen og det utvidete likestillingsbegrepet	4
1.3 Rutiner for melding om diskriminering	5
1.4 Planens oppbygging	6
1.5 Generelle likestillingstiltak	6
2. KJØNN	7
2.1 Lovgrunnlag	7
2.2 Status ved UiB	8
2.3 Utdfordringer	12
2.4 Mål og tiltak	14
3. FUNKSJONSEVNE	16
3.1 Lovgrunnlag	16
3.2 Status ved UiB	18
3.3 Utdfordringer	20
3.4 Mål og tiltak	21
4. ETNISITET, RELIGION, LIVSSYN OG POLITISK TILHØRIGHET	23
4.1 Lovgrunnlag	23
4.2 Status ved UiB	24
4.3 Utdfordringer	25
4.4 Mål og tiltak	26
5. SEKSUELL ORIENTERING OG KJØNNSENTITET	27
5.1 Lovgrunnlag	27
5.2 Status ved UiB	27
5.3 Utdfordringer	27
5.4 Mål og tiltak	28
6. SPRÅK	28
6.1 Lovgrunnlag	28
6.2 Status ved UiB	28
6.3 Utdfordringer	30
6.4 Mål og tiltak	31
7. ALDER	31
7.1 Lovgrunnlag	31
7.2 Status ved UiB	32
7.3 Utdfordringer	33
7.4 Mål og tiltak	34

1. INNLEDNING

1.1 Visjon

Arbeidet for likestilling er forankret i [UiBs strategi](#) (2011–2015) som understreker at universitetet vil arbeide aktivt for å forebygge diskriminering og gjøre institusjonen til en arbeids- og studieplass som er inkluderende og bygger på mangfold og likeverd. Høy kompetanse, godt samspill mellom faglige, administrative og tekniske ansatte og effektive samarbeidsprosesser er nødvendige for å nå universitetets felles mål. Det er det utvidete likestillingsbegrepet med tiltak mot alle former for diskriminering som skal legges til grunn.

Universitetet har som visjon å være et internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet. En viktig forutsetning for å nå dette målet er at fagmiljøene er internasjonale og mangfoldige og har god kjønnsbalanse og aldersstruktur. Det er også vesentlig at universitetet har en rekrutteringspraksis som sikrer like rettigheter og gir alle vitenskapelige ansatte tid og midler til forskning.

Dersom universitetet har en organisasjonskultur der de grunnleggende verdiene er preget av mangfold og likebehandling, vil dette fremme trivsel og motivasjon blant de ansatte. Ansatte som føler seg vel ivaretatt av sin institusjon vil bedre være i stand til å gi undervisning og bidra med forskning av høy internasjonal kvalitet. En kultur preget av mangfold er dermed en nøkkel til et godt universitet.

1.2 Handlingsplanen og det utvidete likestillingsbegrepet

Handlingsplan for likestilling bygger i likhet med universitetets strategi på et utvidet likestillingsbegrep. I mandatet for UiBs likestillingskomite heter det:

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.

Dersom likestilling er målet, vil det være nødvendig å arbeide mot diskriminering i betydningen uttaltelig eller ulovlig forskjellsbehandling. I noen tilfeller tillates imidlertid positiv særbehandling eller positiv diskriminering, dersom det antas å fremme lovens formål om likestilling.

Begrepet multipl diskriminering brukes for å illustrere at flere diskrimineringsgrunnlag kan opptre samtidig. For eksempel kan en person oppleve seg diskriminert både på grunn av kjønn, alder og etnisitet. Interseksjonalitet og veikryss er analytiske begreper som bru-

kes for å beskrive skjæringspunkter hvor ulike diskrimineringsgrunnlag møtes og virker sammen. Temaet diskriminering på flere grunnlag er viet oppmerksomhet både i EU-retten og i diskrimineringsombudsloven, der det vektlegges at arbeidsplassene bør forbedre sin evne til å møte slike tilfeller.

Vern mot diskriminering på grunnlag av de egenskaper som er nevnt i [Likestillingskomiteens mandat](#), er nedfelt i arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og universitets- og høyskoleloven. Disse lovene pålegger også universitetet en særskilt aktivitets- og rapporteringsplikt når det gjelder kjønn, etnisitet og funksjonsevne. Likestillingskomiteen har et ansvar for å se til at lovene overholdes i alle deler av universitetets virksomhet, og har i tillegg fått i oppgave å utarbeide en handlingsplan for likestilling i tråd med sitt mandat.

Universitetet hatt egne handlingsplaner for likestilling mellom kjønnene siden midten av 70-tallet. En del av erfaringene som er høstet i dette arbeidet kan med fordel overføres til arbeidet for likestilling og mangfold i utvidet forstand. Det er imidlertid nødvendig å se på hva som er det spesielle ved hvert enkelt diskrimineringsgrunnlag. En vellykket likestillingspolitikk forutsetter at man har høy bevissthet og kunnskap om hvordan diskriminering oppstår, i hvilken utstrekning dette gjelder ved universitetet og eventuelt hvilke typer av tiltak som kan settes inn for å motvirke diskriminering.

For flere diskrimineringsgrunnlag finnes det lite kunnskap om hvor utbredt diskriminering er. Dette skyldes blant annet at en rekke forhold ikke kan registreres på individnivå uten at det kommer i konflikt med personvernet. Det er ikke krav om at universitetet skal rapportere om likestillingssituasjonen for andre kriterier enn kjønn. For å kunne motvirke diskriminering og foreslå likestillingsfremmende tiltak knyttet til andre diskrimineringsgrunnlag er det viktig at universitetet utvikler kompetanse og kontinuerlig oppdaterer kunnskap i organisasjonen om disse områdene.

1.3 Rutiner for melding om diskriminering

Universitetet har utarbeidet egne [retningslinjer for varsling](#) av kritikkverdige forhold. Varsel om trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen skal gis i henhold til retningslinjen for varsling, så snart arbeidstakeren blir kjent med forholdet (aml. § 2–3 nr. 2, d).

Likestillingskomiteen kan motta henvendelser fra grupper eller enkeltpersoner som mener at universitetet bryter med lovverket. Komiteen har også innsyn- og uttalerett i alle tilsetningssaker.

Det er utarbeidet [etiske retningslinjer](#) for forholdet student – veileder, og informasjon om hvor personer som opplever [seksuell trakassering](#) kan henvende seg. Disse retningslinjene er nå under revisjon. Universitetet har ansvar for at studentene tilbys et godt læringsmiljø og bør utarbeide retningslinjer for hvordan mobbing og trakassering mellom studenter skal forebygges og håndteres.

1.4 Planens oppbygging

Handlingsplanen er bygget opp av syv ulike deler for å ivareta det særegne ved de ulike diskrimineringsgrunnlagene:

- 1 Innledning
- 2 Kjønn
- 3 Funksjonsevne
- 4 Etnisitet, religion, livssyn og politisk tilhørighet
- 5 Seksuell orientering og kjønnsidentitet
- 6 Språk
- 7 Alder

Under hver del gis en definisjon og avgrensning av hvert enkelt diskrimineringsgrunnlag, samt en oversikt over lover og regelverk på de ulike feltene og hvordan disse forplikter universitetet. Status blir gjennomgått og det vises til aktuelle plandokumenter som allerede finnes på universitetet. Hver del avsluttes med utfordringer, mål og forslag til tiltak for den kommende planperioden. Innledningsvis foreslås generelle tiltak for å fremme likestilling i forhold til alle diskrimineringsgrunnlagene og deretter særskilte tiltak for det enkelte diskrimineringsgrunnlag.

Alle tall det vises til i denne planen er dokumentert i *Likestillingsstatistikk for UiB 2010, Vedlegg til Handlingsplan for likestilling* som finnes på universitetets nettsider om likestilling: likestilling.uib.no

1.5 Generelle likestillingstiltak

1.1	Informasjonsmøte med alle instituttledere
1.2	Dialogmøter med fakultetsdirektører og dekaner
1.3	Oppsøkende virksomhet til institutter, fakulteter og avdelinger
1.4	Informasjonsbrosjyre til ansatte som skal arbeide med tilsettingssaker
1.5	Holdningsskapende arbeid i organisasjonen
1.6	Invitere interesseorganisasjoner til møter med ledere og beslutningstakere
1.7	Likestillingskomiteen skal ha egen nettside med informasjon om status, rettigheter og planer
1.8	Mangfolds- og likestillingsperspektivet skal innarbeides i alt informasjonsmaterieell for både ansatte og studenter
1.9	Utarbeide retningslinjer for håndtering av mobbing og trakassering mellom studenter.

Planen rulleres i forbindelse med den årlige rapporteringen av arbeidet til universitetsstyret.



2. KJØNN

Bedret balanse mellom kjønnene og likestilling i alle deler av organisasjonen er en viktig forutsetning for å skape robuste, dynamiske og kreative forsknings-, utdannings- og arbeidsmiljøer. Universitetets målsetting når det gjelder likestilling mellom kjønnene bygger både på et rettferdighetsperspektiv – at menn og kvinner skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og faglig utvikling – og at vi skal ta hensyn til begge kjønners erfaringer og se verdien av at disse er med på å prege kunnskapsutviklingen, forskningen og arbeidsmiljøet.

2.1 Lovgrunnlag

Likestillingsloven forbyr diskriminering på bakgrunn av kjønn. Hvis en person stilles dårligere enn en annen på grunn av sitt kjønn, kan personen være utsatt for kjønnsdiskriminering. Loven gjelder på alle samfunnsområder bortsett fra i private forhold og indre forhold i trossamfunn.

Selv om ingen skal forskjellsbehandles på grunn av kjønn, kan positiv særbehandling være tillatt. En arbeidsgiver kan foretrekke å tilsette en arbeidstaker av ett kjønn dersom det fremmer likestilling. Det er da en forutsetning at den som tilsettes er likt eller tilnærmet

likt kvalifisert som konkurrenten av motsatt kjønn. Dessuten må særbehandlingen medvirke til å rette opp en skjev kjønnsfordeling. En arbeidsplass med overvekt av mannlige ingeniører har for eksempel lov til å foretrekke en kvinnelig ingeniør. En egen forskrift åpner for særbehandling av menn til undervisning av eller omsorg for barn.

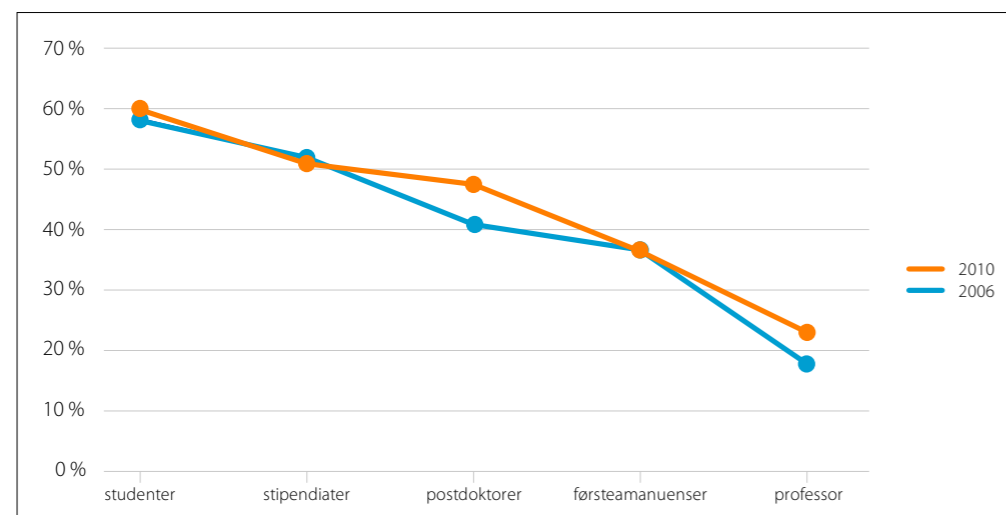
Likestillingslovens § 1a pålegger offentlige myndigheter å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene (Aktivitets- og rapporteringsplikten). Bruk av positiv særbehandling og andre tiltak for å fremme likestilling mellom kjønnene er også beskrevet i Tilleggsavtalen til Hovedavtalen § 21.

2.2 Status ved UiB

I UiBs strategi poengteres det at UiB skal videreføre arbeidet for bedre kjønnsbalanse i den administrative og faglige staben, og arbeide mot alle former for diskriminering.

Rekruttering til vitenskapelige stillinger

Kjønnslikestilling har vært på dagsorden i flere tiår, og rekrutteringsgrunnlaget har vært sterkt forbedret gjennom den store tilstrømmingen av kvinnelige studenter allerede fra midten av 70-tallet.



Figur 1. Andel kvinner på ulike trinn fra student til professor ved UiB i 2006 og 2010

Figuren over viser hvordan kvinner likevel utgjør en synkende andel på hvert trinn på den akademiske karrierestigen. Kvinnene er i flertall blant studentene på nesten alle fagfelt, men utgjør i 2010 bare i overkant av 22 % av professorene. I likestillingsarbeidet har man særlig vært opptatt av å avdekke og bekjempe barrierer i academia som kvinner møter i større grad enn menn, og som er til hinder for likestilling. I det følgende gis en gjennomgang av status for kjønnslikestillingen ved UiB fra student til vitenskapelige toppstillinger og faglig ledelse.

Studentene

Kvinner har utgjort rundt 60 % av studentene ved universitetet i en årrekke. Det humanistiske fakultet har størst antall studenter totalt sett, og selv om de ikke har høyest andel kvinner er det likevel slik at en stor andel av det totale antallet kvinnelige studenter ved universitetet studerer humanistiske fag. Realfagene har lavest andel, men også her utgjør kvinnene nå nesten 47 % av studentene. Innad på fakultetene finnes det samtidig store variasjoner mellom fagområdene. For eksempel utgjør kvinner bare 13 % av studentene i informatikk og en tredjedel av studentene på fysikk, men nærmere to tredjedeler på biologi. Liknende finner vi igjen både innenfor humanistiske fag og samfunnsfag, selv om hovedtendensen nå må sies å være at kvinner utgjør en stigende andel av studentene innenfor alle fagområder.

I likestillingsarbeidet for studentene har man lenge vært opptatt av unge kvinners og menns valg av fag og studieretninger, og man har sett det som en utfordring å få studentene til å velge utradisjonelt. Nå utgjør kvinner flertallet av studentene innenfor høyere utdanning, men kjønnsfordelingen slår svært ulikt ut innenfor de forskjellige fagfeltene. Noen av profesjonsutdanningene ved universitetet, særlig psykologi og odontologi, har en høy andel kvinnelige studenter og tiltak for en mer kjønnsbalansert rekruttering til alle fagretninger blir etterlyst. Målet bør være en kjønnsbalanse på mellom 40 og 60 % i alle fag.

Det vil være en utfordring for de ulike fagmiljøene å arbeide for en mer kjønnsbalansert rekruttering innenfor sine fagfelt. I noen fag kan det dreie seg om å gjøre fagene mer attraktive for det underrepresenterte kjønn. Kjønnskvoltering har også vært diskutert som virkemiddel, og brukes i enkelte utdanninger utenfor universitetet. I hvert enkelt fag med særlig skjev kjønnsbalanse vil det være nødvendig å se nærmere på årsakene til den kjønnskjevne rekrutteringen før en velger tiltak. Blant annet vil det være interessant å belyse betydningen av kjønns spesifikke fagvalg sett i sammenheng med opptakskriterier på fagene.

Rekrutteringsstillingene

Statistikken fra de siste årene viser at likestillingsarbeidet ved UiB har gitt gode resultater. Kjønnsbalansen i rekrutteringsstillingene er tilfredsstillende om man ser universitetet under ett, og andelen kvinner som tar doktorgrad ligger på rundt 50 %. Det er imidlertid store variasjoner mellom fakultetene; andel kvinnelige stipendiater (ph.d.-kandidater) varierer fra rundt 67 % ved psykologi og medisin til 37 % i realfagene. Innad på alle fakultetene er det store variasjoner mellom instituttene.

Andelen kvinner i postdoktorstillinger har økt de siste årene og nærmer seg 50 %, noe som gir et godt grunnlag for videre rekruttering til faste vitenskapelige stillinger i årene fremover. Blant postdoktorene er variasjonene mellom fagmiljøene ikke like stor som blant stipendiatene.

Andre midlertidige stillinger

En utredning fra Kunnskapsdepartementet om bruk av midlertidig tilsatte i universitets- og høyskolesektoren, konkluderte med at kvinner er overrepresentert blant midlertidig tilsatte

i undervisnings- og forskerstillinger sammenlignet med andel kvinner i faste stillinger. Dette gjelder også for Universitetet i Bergen. De internt finansierte midlertidige stillingene er i all hovedsak undervisnings- og forskningsstillinger, mens de eksternt finansierte er i hovedsak forskerstillinger. Både arbeidsgruppen nedsatt av departementet og rapporten om en helhetlig rekrutteringsstrategi ved UiB, påpeker at bruken av midlertidige stillinger bør reduseres, blant annet fordi det gir usikre arbeidsforhold og uklare karriereutsikter.

Faste vitenskapelige stillinger

Selv om rekrutteringsgrunnlaget har vært godt i mange år, har andelen kvinner blant førsteamanuensene vist en nedgang de siste tre årene. Dette kan delvis skyldes at andelen kvinner som har fått opprykk til professor har vært høy i samme periode. Denne utviklingen må følges nøye og også sees i sammenheng med nytilsetninger. Dersom det de neste årene vil bli utlyst få nye, faste stillinger og mange kvinner søker opprykk, må vi forvente fortsatt nedgang i andel kvinner blant førsteamanuensene.

Ulikhetene mellom fakultetene er her mye større enn for rekrutteringsstillingene; mens Det psykologiske fakultet har en andel på 60 %, har Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet bare 14 % kvinner blant førsteamanuensene. Her er det en tydelig sammenheng mellom nedgangen i andel kvinnelige førsteamanuenser og økning i andelen blant professorene på grunn av opprykk. Tre av fakultetene har over 40 % kvinner i denne stillingskategorien: Det humanistiske, Det medisinsk-odontologiske og Det psykologiske fakultet. Særtiltak som moderat kjønnskvoltering, skal ikke brukes dersom kvinneandelen er over 40 % i den stillingskategorien tiltaket omfatter. Slike tiltak kan likevel benyttes dersom kvinneandelen er under 40 % på instituttnivå, jf Tilleggsavtalen til Hovedavtalen.

I 2010 utgjorde kvinner 43 % av de nye professorene, både gjennom ordinære tilsetninger og opprykk. Særlig ordningen med kvalifiseringsstipend vurderes å ha vært motiverende og viktige i denne sammenhengen. Andel kvinner blant professorene har økt jevnt fra 11 til 22,4 % i løpet av de siste 10 årene. Økningen har skjedd ved alle fakulteter, og selv om MatNat fremdeles har den laveste andelen kvinner, har de hatt den største veksten i kvinnelige professorer. Det vil likevel ta lang tid å oppnå kjønnsbalanse blant professorene selv med en kjønnsbalansert nyrekruttering. Tilsetninger av kvinner i professor II-stillinger har økt betraktelig og nærmer seg nå 50 %. Særlig i mannsdominerte fagmiljøer kan professor II være viktige rollemodeller og bidra til økt rekruttering av kvinner til fagene.

Variasjonene i kjønnsbalanse mellom og innad ved fakultetene avspeiler ulike fagtradisjoner og -miljøer, og tilsier at man bør sette inn differensierte tiltak for å oppnå kjønnsbalanse ved de ulike fakultetene og miljøene. Et avgjørende premiss for å lykkes er en tydelig forankring av likestillingsarbeidet i ledelsen på alle nivåer i organisasjonen. Et godt redskap i dette arbeidet er håndboken *Talenter på spill – eksempler på god forskningsledelse* utgitt av Komité for integreringstiltak – kvinner i forskning 2010. Egne tiltaksplaner ved fakultetene som tar utgangspunkt i de ulike utfordringene vil derfor fortsatt være nyttige redskaper i likestillingsarbeidet ved UiB.



Fordeling av forskningsressurser

Undersøkelser viser at kvinner gjennomgående mottar en mindre andel enn menn av ulike institusjonsvise tiltak, som stimuleringsmidler, forskningsfinansiering og samarbeids- og nettverksmuligheter. I 2009 var andelen kvinnelige prosjektledere for prosjekter finansiert av Forskningsrådet nesten 30 prosent. Fagområdet humaniora har høyest kvinneandel med om lag 45 %, mens teknologi var lavest med 20 %. I tillegg får menn raskere fast tilsetning enn kvinner (NIFU STEP rapport 25/2007). Dette kan føre til lavere publikasjonshyppighet, senere kvalifisering og lavere kvinnelig deltakelse i eksternt finansierte prosjekter og sentre for fremragende forskning (SFF).

Tekniske og administrative stillinger

UiB hadde i 2010 1349 årsverk innenfor tekniske og administrative stillinger. Blant disse er det stor variasjon både hva gjelder stillingstyper og kjønnsfordeling. De siste årene har kjønnsbalansen endret seg mye i administrative stillinger både på leder- og mellomledernivå. I 2010 finner vi kvinner i 50 % av mellomlederstillingene og 46 % av lederstillingene.

Kvinnene dominerer i antall innenfor de fleste stillingskategorier, selv om andelen synker høyere opp i stillingshierarkiet. Det er særlig i saksbehandlerstillinger, tekniske stillinger og blant bibliotekarene at kvinneandelen er høy. Omvendt er det flest menn i drifts- og i ingeniørstillinger. Kvinner utgjør over $\frac{3}{4}$ av saksbehandlerne, mens det er kjønnsbalanse i de administrative lederstillingene. Andel menn på høyere nivå gjenspeiler altså ikke andel menn på lavere nivå i stillingshierarkiet. Bedre kjønnsbalanse i saksbehandlergruppen er et ønske i mange arbeidsmiljøer, men vi mangler tilstrekkelig kunnskap om årsakene til at langt færre menn enn kvinner rekrutteres til disse stillingsgruppene. Det ser imidlertid ikke ut til at menn som er i disse stillingene har dårligere karrieremuligheter enn kvinnene.

I et nylig gjennomført pilotprosjekt ble vilkår og praksis når det gjelder likestilling blant teknisk og administrativt ansatte undersøkt. Prosjektet viser at ikke alle ansatte får samme mulighet for utvikling i arbeidet. Universitetet har et ansvar for å bevisstgjøre ledelsen på alle nivå om å rette større oppmerksomhet mot arbeidsforhold og utviklingsmuligheter for disse gruppene av ansatte. En viktig konklusjon fra prosjektet er at det er mange likestillingsutfordringer innenfor disse stillingsgruppene, og at en god kjønnsbalanse på leder- og mellomledernivå ikke nødvendigvis er et godt mål på likestilling for hele gruppen av teknisk og administrativt personell. Det ble særlig påpekt at likestilling handler om likeverd. En indikator på dette er likelønn, og universitetet har i mange år praktisert at kvinnedominerte yrker skal tilgodeses i lønnsforhandlingene. Lønnsstatistikken viser at kvinner i snitt fremdeles tjener mindre enn menn innenfor alle tekniske og administrative stillinger. Det må være et mål for UiB å oppnå likelønn også i disse stillingsgruppene. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i vitenskapelige stillinger er marginale.

2.3 Utfordringer

UiB – en kjønnsdelt arbeidsplass både horisontalt og vertikalt

Status for kjønnsbalansen på ulike nivåer i det som ble kalt den akademiske karrierestigen, viste at andelen kvinner synker på hvert nivå fra student til fast vitenskapelig stilling ved UiB.

Allerede ved overgangen fra student til stipendiat forskyves kjønnsbalansen i forhold til rekrutteringsgrunnlaget. På alle fakulteter er det flere kvinnelige kandidater pr kvinnelig stipendiat enn mannlige kandidater pr mannlig stipendiat. Det kan også uttrykkes slik at det er mer sannsynlig at menn som begynner å studere på universitetet kommer til å gjøre en akademisk karriere enn deres kvinnelige medstudenter. Samtidig er det slik at kvinner i realfag eller medisin har større sannsynlighet for å få en stipendiatstilling enn menn i humaniora eller samfunnsfag. Det er også i medisin og realfag det er flest eksternt finansierte prosjekter som det er knyttet stipendiatstillinger til. Det juridiske fakultet er i en særstilling med svært få stipendiatstillinger i forhold til uteksaminerte kandidater.

Universitetet i Bergen er som de fleste andre forsknings- og utdanningsinstitusjonene en tradisjonelt kjønnsdelt arbeidsplass, både horisontalt og vertikalt. Selv om mange fag kan kalles kvinnedominerte, er menn fremdeles i stort flertall i de høyeste posisjonene både innen forskning og faglig ledelse. Kvinneandelen blant professorene er lav og det er menn som dominerer de fremragende forskningsmiljøene. Også blant de tilsatte instituttlederne er det stor mannsdominans.

Forskning i andre land viser at likestilling får dårligere vilkår jo mer det satses på sentre for fremragende forskning. Dette henger bl.a. sammen med at denne satsingen skjer innenfor store områder som medisin og teknologi, mens fag innen samfunnsvitenskap og humaniora ikke prioriteres. I tillegg ser det ut til at eksellensmiljøene bidrar til at fremgangsrike mannlige forskere blir systematisk prioritert mens kvinner sorteres ut på alle nivåer.

Aldersavgang – utfordringer og muligheter

Den statistiske fordelingen mellom kvinner og menn i vitenskapelige toppstillinger tilsier at det trengs konstant bevissthet om likestilling for å oppnå bedre kjønnsbalanse. I perioden 2011–2014 vil mange professorer gå av for aldersgrensen. Rundt 250 tilsatte i faste vitenskapelige stillinger ved UiB er mellom 60 og 70 år. Denne aldersavgangen er både en utfordring og en mulighet for å endre på kjønnsbalansen gjennom nyrekruttering. Alderssammensetningen vil slå ulikt ut innen de forskjellige fakultetene og fagområdene ved UiB. For eksempel vil Det humanistisk fakultet de nærmeste årene miste en stor andel av sine kvinnelige vitenskapelige ansatte, og dette kan gi store utslag på kjønnsbalansen dersom det blir få nytilsetninger. Andre fakulteter, som Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det medisinsk-odontologiske fakultet, har en svært stor andel menn som går av de nærmeste årene, noe som gir bedre muligheter for å oppnå kjønnsbalanse.

Likestillingsarbeidet ved UiB må differensieres

Likestilling handler også om å ha et blikk for det psykososiale arbeids- og studiemiljøet og å bli bevisste på organisasjonskulturer som kan fungere utstøtende eller diskriminerende. UiB er en svært mangfoldig organisasjon med en stor variasjon mellom de ulike fakultetene og miljøene med hensyn til hvordan forskning og personalledelse praktiseres. Fakultetene og miljøene har også svært ulike kjønnsmessige fordelinger i de forskjellige stillingskategoriene og blant studentene. Det er derfor viktig at UiB differensierer likestillingsarbeidet og tilpasser tiltakene til de ulike miljøene, og at fakultetene utvikler egne strategier for likestilling.

Å arbeide for likestilling mellom kjønnene innebærer ikke bare å se på kjønnsfordelingen innenfor de ulike stillingskategoriene, men også å ha et våkent øye for hvordan forskningsressurser fordeler seg mellom kjønnene og fagene. Den nye handlingsplanen ønsker å bidra til at ressurser til forskning fordeler seg jevnere mellom kjønnene. Det er derfor også viktig å ha god dialog med UiBs randsoner, som CMR og Uni Research og samtidig ta særlig ansvar for at UiBs egne forskningsmiljø har en bevisst likestillingspolitikk. Det er også et mål å dempe konsekvensene av at kvinner rekrutteres til miljøer der det er mindre ressurser til forskning.

På grunnlag av de hovedutfordringene som er skissert over, vil denne handlingsplanen særlig ta for seg følgende områder:

- 1 Rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger.
- 2 Rekruttering av kvinner til forskningsledelse og instituttledelse.
- 3 Jevnere fordeling av ressurser til forskning
- 4 Skjerpet fokus på likestilling i tekniske og administrative stillinger
- 5 En mer kjønnsbalansert studentrekruttering innenfor alle fagområder

2.4 Mål og tiltak

Rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger:

Kvinner skal utgjøre minst 50 % av alle nytilsatte i alle vitenskapelige stillinger ved alle fakultetene i løpet av planperioden.

Tiltak:

2.1	Tydligere profilering av UiB som en attraktiv arbeidsplass for begge kjønn og i alle livsfaser. Synliggjøre kvinners kompetanse innad og utad.
2.2	Kvalifiseringsstipend til kvinner i vitenskapelige stillinger. Kvalifiseringsstipend er rekrutteringsfremmende og kompensere tiltak til kvinnelige forskere som har hatt ekstra store belastninger i form av verv, komitéarbeid, undervisning og veiledning. Kan være fritak fra undervisning, ekstra forskningstermin, teknisk assistanse, språkvask av artikler m.v.
2.3	Bruke kvinnelige professor-II aktivt som rollemodeller og mentorer.
2.4	Arrangere kurs i opprykkssøknad for førsteamanuenser.
2.5	Mentorprogram for kvinner i postdoktorstillinger.
2.6	Kvalitetssikre utlysningstekstene og tilsettingsprosessene med hensyn til likestilling.
2.7	I miljøer der kvinner er underrepresentert, skal de faste vitenskapelige stillingene som hovedregel lyses ut som førsteamanuensis, da dette vil øke sannsynligheten for kvinnelige søkere.
2.8	Benytte letekomiteer ved utlysning av faste vitenskapelige stillinger i fag hvor kvinner er underrepresenterte, og til faglige lederstillinger for å rekruttere aktuelle kvinnelige søkere.
2.9	Sørge for at likestillingsaspektet tas i betraktning ved forskningsstrategiske beslutninger.

Rekruttering av kvinner til ledende stillinger og forankring av likestillingsarbeid i ledelsen:

UiB skal ha en ledelse på alle nivåer som bidrar til å fremme Universitetets likestillingspolitiske målsettinger.

Tiltak:

2.10	Kvinner deltakelse på forskningslederprogrammer skal stimuleres.
2.11	Lederutviklingsprogrammer og kurs skal inneholde innføring i likestillingspolitikk og regelverk.
2.12	Lederutviklingsprogrammer skal ha fokus på å øke rekrutteringen av kvinner til faglige lederstillinger.
2.13	Likestillingsperspektivet skal inngå i utarbeidelse av alle strategi- og plandokumenter på alle organisasjonsnivå.
2.14	Alle fakulteter, Universitetsmuseet og Universitetsbiblioteket skal med utgangspunkt i universitetets sentrale handlingsplan utarbeide egne tiltaksplaner for likestilling

Jevnere fordeling av ressurser til forskning:

UiB bør arbeide systematisk for å motvirke skjev fordeling mellom kjønnene av interne og eksterne forskningsressurser.

Tiltak:

2.15	Utarbeide oversikt over i hvor stor grad kvinner leder eller er partner i eksterntfinansierte prosjekter.
2.16	Informasjonssamlinger om søknadsprosesser. Kursene bør være åpne for begge kjønn, men det er et ledelsesansvar å oppfordre kvinnelige vitenskapelige ansatte til å delta.
2.17	Utarbeide likestillingsstatistikk som også omfatter SFFene.
2.18	Påse at likestillingsaspektet tas i betraktning ved forskningsstrategiske beslutninger.
2.19	Sørge for at det tas hensyn til svangerskap, fødsels- og omsorgspermisjoner ved vurderinger av tildeling av priser og forskningsmidler.
2.20	Utarbeide oversikt over i hvilken grad kvinner er hoved- eller biveiledere for universitetsstipendiater (og hvordan det forholder seg for stipendiater på eksternt finansierte prosjekter).

Skjerpet fokus på likestilling i tekniske og administrative stillinger:

Universitetet skal arbeide for likestilling og bedre kjønnsbalanse for alle stillingskategorier blant teknisk og administrativt ansatte. Disse stillingene skal fremstå som attraktive for begge kjønn, og et siktemål er å oppnå kjønnsbalanse i alle stillingsgruppene.

Tiltak:

2.21	Økt oppmerksomhet på kjønnsaspekter ved utlysning og rekruttering til tekniske og administrative stillinger, (for eks. å tydeliggjøre muligheter for karriereutvikling, tenke gjennom hva utlysningstekstene signaliserer).
2.22	Likelønn innenfor alle stillingsgrupper.
2.23	Menn og kvinner skal ha like muligheter til utviklende oppgaver som krever ansvar og gir karrieremuligheter.
2.24	Utarbeide en veileder for integrering av likestilling når det gjelder arbeidsforholdene for de ansatte i tekniske og administrative stillinger.

En mer kjønnsbalansert rekruttering av studenter innenfor alle fagområder:

Alle utdanningsretninger ved UiB skal være attraktive og tilgjengelige for alle studenter. UiB bør ha spesiell oppmerksomhet på sin rekrutteringsstrategi innenfor studieretninger med særlig skjev kjønnsfordeling, og kartlegge årsakene til disse skjevhetene.

Tiltak:

2.25	Rekrutteringstiltak for å sikre en bedre kjønnsbalanse på studieretninger og fag med skjev kjønnsfordeling.
2.26	Alle studenter med barn må få tilbud om undervisning som slutter før kl. 16.00.
2.27	Aktivt forebygge alle former for mobbing, trakassering og diskriminering. Informasjon om og støtteapparatet rundt seksuell trakassering skal forbedres.

3. FUNKSJONSEVNE

Nedsatt funksjonsevne foreligger når en av kroppens fysiske, psykiske eller kognitive funksjoner er tapt, skadet eller på annen måte nedsatt. Diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne har som regel sin bakgrunn i manglende tilrettelegging eller i stereotype oppfatninger av hvilke praktiske konsekvenser en funksjonsnedsettelse kan ha. (LDO)

Funksjonshemming oppstår når det foreligger et gap mellom individets forutsetninger og omgivelsenes utforming eller krav til funksjon. Grad av funksjonshemming har dermed sammenheng med omgivelsene og grad av universell utforming og individuell tilrettelegging.

Regjeringen definerer universell utforming som tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forhold, slik at virksomheten sin alminnelige funksjon kan nyttes av flest mulig.

3.1 Lovgrunnlag

De viktigste lovene og planene som påvirker universitetet som utdanningsinstitusjon er:

Universitet- og høyskoleloven

Institusjonene har det overordnede ansvaret for studentenes læringsmiljø ifølge Universitets- og høyskoleloven. I dette ligger en plikt til å legge til rette læringsmiljøet i et bredt perspektiv.

Læringsmiljøbegrepet er vidt og omfatter i tillegg til det fysiske læringsmiljøet, studieoppbygg, organisering av undervisningen, studentrådgiving, og når det gjelder studenter med nedsatt funksjonsevne – tilrettelegging av studiesituasjonen. Det fysiske arbeidsmiljøet skal utformes etter prinsippet om universell utforming.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Formålet med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som trådte i kraft 1. januar 2009, er å styrke det rettslige vernet mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Loven



skal fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle, uavhengig av funksjonsevne, og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. For å understreke hvor viktig forbudet mot diskriminering er, angir loven en aktivitets- og rapporteringsplikt.

Det er særlig følgende sider ved loven som har betydning for UiBs virksomhet:

- Aktivitets- og rapporteringsplikten § 3
- Forbud mot diskriminering og trakassering §§ 4 og 6
- Positiv særbehandling § 5
- Tilgjengelighets- og tilretteleggingsplikten §§ 9–12

Loven sier noe om hvordan UiB som utdanningsinstitusjon skal legge til rette læringsmiljøet for studenter med nedsatt funksjonsevne. Universitetet sin plikt til individuell tilrettelegging for studenter med nedsatt funksjonsevne kommer til uttrykk i § 12:

«Skole- og utdanningsinstitusjon må foreta rimelig individuell tilrettelegging av lærested og undervisning for å sikre at elever og studenter med nedsatt funksjonsevne får likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter.»

Universitetet har også en plikt til generell tilrettelegging etter § 9 (universell utforming):

«Offentlig virksomhet skal arbeide aktivt og målrettet for å fremme universell utforming innenfor virksomheten.»

I tillegg angir loven en plikt til universell utforming av informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) i § 11.

Tjenestemannsloven

Forskrift til tjenestemannsloven § 9 gir personer som oppgir å ha funksjonsnedsettelse utvidede rettigheter ved ansettelser. Dersom det finnes søkere som er kvalifiserte til en stilling, skal alltid minst en innkalles til intervju. Arbeidsgiver kan velge å ansette en søker med funksjonsnedsettelse, selv om det finnes bedre kvalifiserte søkere til stillingen. Dette kalles radikal forskjellsbehandling, men kan bare brukes dersom søkeren forblir uten arbeid hvis han eller hun ikke får stillingen. I handlingsplanen er det ikke foreslått at universitetet skal ta i bruk denne muligheten. Bestemmelsen i tjenestemannsloven gjelder ikke for stillinger som er hjemlet i universitets- og høyskoleloven.

Plan- og bygningsloven av 2008

Loven har lovetak om universell utforming av uteområder åpne for offentligheten, byggverk for publikum og arbeidsbygninger.

Lov om offentlige innkjøp

Lov om offentlige innkjøp slår fast at etter 1. januar 2007 skal universell utforming og tilgjengelighet tas med i planleggingen av alle offentlige innkjøp.

Regjeringens handlingsplan for universell utforming

Norge skal være universelt utformet i 2025. Dette er regjeringen sin ambisiøse strategi nedfelt i handlingsplan for universell utforming og økt tilgjengelighet 2009–2013.

Universitetets strategi 2011–2015

UiBs strategi har fokus på læringsmiljø og universell utforming blant annet gjennom disse målene:

- å ha et helhetlig læringsmiljø og universell utforming med gode studentarbeidsplasser
- å videreutvikle bruken av digitale hjelpemiddel i undervisningen

3.2 Status ved UiB

Av Norges befolkning antas hver femte borger å ha nedsatt funksjonsevne. Sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne i Norge er generelt lavere enn for befolkningen samlet. I følge [Likestillings- og diskrimineringsombudet](#) (LDO), er 64 % av personer med nedsatt funksjonsevne med utdanning fra universitet og høyskole i jobb. Selv om dette er en litt større andel enn for gruppen av personer med nedsatt funksjonsevne som helhet, får

personer med nedsatt funksjonsevne mindre uttelling for utdanning enn funksjonsfriske. I følge LDO er personer med nedsatt funksjonsevne lite representert i ledende posisjoner.

Utdanningssystemet er samfunnets viktigste verktøy for sosial utjevning. Undersøkelser har vist at personer med nedsatt funksjonsevne ofte har dårligere levekår enn gjennomsnittet i befolkningen. Dette gjelder både i forhold til økonomi, tilknytning til arbeidsmarkedet og utdanning. Effekten av høyere utdanning er større blant personer med nedsatt funksjonsevne enn blant resten av befolkningen. Det vil derfor kunne være et sosialt utjevningstiltak å legge til rette for opptak og gjennomføring av høyere utdanning (statsråd Tora Aasland november 2011).

Universitetet har som IA-virksomhet forpliktet seg til å tilsette flere med redusert funksjonsevne gjennom delmål to i intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen 2010–2013). Fornyings- og administrasjonsdepartementet anbefaler den statlige brosjyren «Tett gapet» som et hjelpemiddel i dette arbeidet. Hvordan status er for dette arbeidet ved UiB finnes det ikke noen systematisk kunnskap om, ettersom eventuelle funksjonsnedsettelse ikke registreres på individnivå. Universitetet har imidlertid til enhver tid personer ansatt på arbeids- og tiltaksplasser, og i noen tilfeller blir resultatet etter en tid fast tilsetting.

Innen 2025 skal hele universitetets bygningsmasse være tilrettelagt etter kravene til universell utforming (UU). Det skal utarbeides en plan for hvordan dette målet skal nås ved UiB. I all rehabilitering og alle nybygg tas UU-aspektet med. Seinere blir utfordringene å følge opp ved nye behov. I tillegg blir det fortløpende lagt til rette for ansatte med nedsatt funksjonsevne (individuell tilrettelegging).

Læringsmiljøutvalget er et rådgivende organ som har ansvar for å følge opp spørsmål vedrørende universitetets fysiske og psykososiale læringsmiljø. LMU har utarbeidet *Handlingsplan for styrking av universitetets læringsmiljø 2011–2013*. Handlingsplanen understreker at det er viktig at studentene har et godt læringsmiljø og formulerer overordnede ambisjoner og mål i læringsmiljøarbeidet. Det er utarbeidet en tiltaksliste med klare prioriteringer i handlingsplanen.

I 2005 ble det utarbeidet en [læringsmiljøhåndbok for studenter](#) som omhandler det fysiske og psykososiale læringsmiljøet. Denne inneholder mye nyttig informasjon og ble revidert høsten 2010.

Læringsmiljøutvalget har fått utvidet sitt mandat og skal uttale seg i saker som vedrører situasjonen til studenter med funksjonsnedsettelse på universitetet. LMU skal også ha oppmerksomhet om organisatoriske og praktiske hindringer for gjennomføring av studier.

UiB har hatt egne handlingsplaner for studenter med funksjonsnedsettelse. Formålet med [Handlingsplan for studenter med funksjonsnedsettelse 2007–2011](#) (*pdf*) var at UiB skulle være tilgjengelig for alle for å ivareta lik rett til utdanning. Målsetningen var å sørge for at det arbeides systematisk med tiltak knyttet til universell utforming slik at flest mulig kan benytte ordinære løsninger, samtidig som det skal tilrettelegges for individuelle løsninger ved behov.

Handlingsplanen fokuserte på universell utforming av bygninger, undervisning, IKT og sosiale forhold. Denne handlingsplanen viderefører innsats fra den tidligere planen.

Studenter som mener at deres behov ikke er blitt tilstrekkelig ivaretatt i forhold til studiesituasjonen eller under eksamen, kan klage til Læringsmiljøutvalget eller den sentrale klagenemnda. Etter at Likestillingskomiteen fikk utvidet sitt mandat kan også komiteen ta imot klager fra enkeltpersoner eller grupper som mener at diskrimineringslovene ikke er blitt overholdt på universitetet. Ansatte som vil klage må enten gjøre dette via tjenestevei eller henvende seg direkte til Likestillingskomiteen.

Studieadministrativ avdeling samarbeider tett med kontaktpersonene på fakultetene for å legge til rette studiesituasjonen for studenter med nedsatt funksjonsevne. Utviklingen går i retning av at studenter med behov for tilrettelegging av studiesituasjonen i større grad enn tidligere tar kontakt med fakultetene først, og at sakene blir løst lokalt uten å involvere Studieadministrativ avdeling. Grunnen til denne utviklingen kan være at studentene har en sterkere tilknytning til fakultetene, og heller ønsker å få løst sine tilretteleggingsbehov der.

3.3 utfordringer

Utfordringene for universitetet kan dreie seg både om den generelle fysiske utformingen av arbeidsplassene og studiemiljøet og om tilrettelegging for at den enkelte ansatte eller student skal kunne fungere optimalt ut fra egne forutsetninger og behov. Statusgjennomgangen viser at UiB har tre hovedutfordringer i arbeidet med å fremme likestilling uavhengig av funksjonsevne:

- oppfyllelse av plikten til generell tilrettelegging (universell utforming)
- oppfyllelse av plikten til individuell tilrettelegging
- oppfyllelse av delmål i IA-avtalen om økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne

De største utfordringene for UiB når det gjelder universell utforming gjelder bygninger. Med over 80 bygg, der mange bygg er eldre bygårder som i tillegg er vernet, er kravet til universell utforming en stor oppgave å løse. Dette er både en ressurskrevende oppgave. Å utvikle egne handlingsplaner for universell utforming av bygningsmassen vurderes som et viktig tiltak for å innfri dette kravet og realisere målet.

I tillegg er det en generell utfordring for UiB at man ikke har tilstrekkelig oversikt over hvordan situasjonen ved universitetet er for ansatte med funksjonsnedsettelse. Det er også mangel på kunnskap om hvorvidt det forekommer diskriminering av personer med funksjonsnedsettelse ved ansettelse. Klagemulighetene fremstår også som uklare, og det er behov for rolleavklaring mellom de ulike instansene som er involvert.

Det er viktig at universitetet som arbeidsgiver er oppmerksom på at det vil være ulike veier inn i arbeidslivet for personer med funksjonsnedsettelse. Noen kommer inn i arbeidslivet gjennom NAV, men for universitetet vil det også være viktig å fokusere på andre muligheter

for tilsetting av personer med funksjonsnedsettelse. Universitetet har blant annet anledning til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne i stillinger uten utlysning dersom de ansattes foreninger ikke motsetter seg det. Dette gjelder ikke stillinger som er hjemlet i universitets- og høyskoleloven.

Universell utforming er en strategi for inkludering. Universelle løsninger tar høyde for et mangfold i befolkningen og vil derfor bidra til deltagelse og likestilling for både studenter og ansatte. Ved å arbeide for universelle løsninger reduseres behovet for kostbare og stigmatiserende særordninger for studenter og ansatte som alt kan være i en vanskelig studie- eller arbeidssituasjon. Universell utforming imøtekommer likevel ikke alle behov, og det er derfor nødvendig å tilrettelegge individuelt ved behov.

3.4 Mål og tiltak

UiB skal bli et foregangsuniversitet i sitt arbeid for rekruttering av og tilrettelegging for studenter og ansatte med funksjonsnedsettelse.

Delmål:

- UiB skal både følge opp sine lovpålagte forpliktelser og arbeide proaktivt for å hindre diskriminering og sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle, uavhengig av funksjonsevne.
- UiB skal tilsette flere personer med nedsatt funksjonsevne ved å lage gode veier inn i organisasjonen, også utenom NAV.
- Ansatte og studenter med redusert funksjonsevne skal ha et sted å melde fra dersom de opplever usaklig forskjellsbehandling.
- Likestillingskomiteens rolle og mandat i forhold til det utvidete likestillingsbegrepet og antidiskrimineringsarbeidet skal synliggjøres.

Tiltak:

3.1	Det skal utarbeides årlige handlingsplaner for arbeidet med universell utforming
3.2	Det skal utarbeides klare retningslinjer for klageadgang og -behandling både for ansatte og studenter
3.3	Informasjon om rettigheter i forhold til tilrettelegging skal utarbeides
3.4	Det skal opprettes kvalifiseringsstipendordning til vitenskapelig tilsatte med funksjonsnedsettelse
3.5	Personer med funksjonsnedsettelse skal oppfordres til å søke stillinger
3.6	Det skal opprettes administrative stillinger som kan være portåpner til fast arbeid for personer med funksjonsnedsettelse, for eks. i samarbeid med NAV
3.7	UiB skal utarbeide en plan for hvordan bygningsmassen kan gjøres universelt utformet innen 2025
3.8	Muligheten for tilsetting uten utlysning skal brukes i særskilte tilfeller.

Det helhetlige læringsmiljøet ved UiB skal være universelt utformet.

Delmål:

- Bygninger og uteområder skal være universelt utformet
- Det skal være universell utforming av studier og undervisning
- UiBs IKT-systemer og web-sider skal være universelt utformet
- Det skal være universell utforming av tilkomst til sosiale arenaer
- UiB skal tilby gode og velorganiserte tjenester for studenter med funksjonsnedsettelse

Tiltak:

3.9	Prosjektet Universell utforming av lyd i undervisningsrom skal fullføres.
3.10	Øremerkede midler til strakstiltak skal videreføres.
3.11	Skilt, symbol og tekst som blir nytt til orientering i bygninger og på uteområder skal være universelt utformet.
3.12	Det skal tilrettelegges for at digitale hjelpemidler og støttesystemer kan tas i bruk i studier og undervisning. Det skal legges til rette for at digitaliserte læringsressurser blir tilgjengelige for alle.
3.13	Undervisere skal benytte infrarødt (IR)-anlegg i rom der dette er tilgjengelig.
3.14	Det skal sørges for at ny- og videreutvikling av studierelaterte IKT-løsninger ved UiB skjer i tråd med lovbestemmelser og standarder for universell utforming.
3.15	Eksterne leverandører av studierelaterte IKT-løsninger som benyttes ved UiB skal etterkomme krav om universell utforming.
3.16	Det skal være universell tilkomst til alle areal for studentsosiale aktiviteter.
3.17	Studentaktiviteter/idrett skal ha universell tilkomst.
3.18	Fortsettelse av informasjons- og holdningskapende arbeid gjennom: - Videreutvikling av nettsider - Informasjonsmateriell til vitenskapelige ansatte oppdateres ved behov - Informasjonsmøtene med fakultetene hvert semester videreføres
3.19	Studenter med behov for tilrettelegging skal få tilbud om en kontaktperson ved UiB. Disse personene skal gis nødvendig kompetanse for å ivareta denne oppgaven.
3.20	Ved behov for større tilrettelegginger skal det utarbeides en tidsplan for utførelse av disse tiltakene.
3.21	SA og kontaktpersoner for studenter med funksjonsnedsettelse ved fakultetene skal fortsette samarbeidet for å tilrettelegge for studenter med funksjonsnedsettelse både gjennom faste møtepunkter og i enkeltsaker ved behov.
3.22	UiB skal samarbeide med eksterne aktører ved behov. Spesielt skal det være et tett samarbeid med SIB gjennom faste møtepunkter og i enkeltsaker ved behov. Videre er det viktig med et samarbeid med NAV når det gjelder studenter der NAV er involvert.



4. ETNISITET, RELIGION, LIVSSYN OG POLITISK TILHØRIGHET

Etnisitet angår bevisstheten om egen identitet i forhold til andre grupper, og det varierer hvilke kriterier det legges vekt på som identitetsskapende. Kriteriene kan for eksempel omfatte språk, historie og kultur. Norge har minoritetsbefolkninger som har vært utsatt for diskriminering i generasjoner, selv om mange mener det særlig er personer av ikke-vestlig bakgrunn som rammes av diskriminering i Norge i dag. (Samer har status som et urfolk i Norge. Som nasjonale minoriteter regnes kvener, jøder, romani, romfolket og skogfinner.)

4.1 Lovgrunnlag

Diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Lovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og hindre diskriminering på noen av de grunnlagene som er nevnt over.

Arbeidsmiljøloven kapittel 13-1 forbyr blant annet diskriminering på grunn av politisk ståsted og fagforeningsmedlemskap. Forbudet gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, som utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse, opplæring eller kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår og opphør. Særlig to forhold har betydning for universitetet, *Forskjellsbehandling som ikke er diskriminering og aktivitets- og rapporteringsplikten*

4.2 Status ved UiB

UiB vil ha høy kompetanse, godt samspill mellom faglige, administrative og tekniske ansatte og effektive samarbeidsprosesser for å nå universitetets felles mål. I UiBs strategi heter det at arbeidsmiljøet skal ha stor takhøyde, være inkluderende, engasjerende og rettferdig, og det skal gjøre universitetet attraktivt som arbeidsplass. Et viktig ledd i arbeidet for å nå UiBs strategiske mål er å vektlegge et utvidet likestillingsbegrep med tiltak mot alle former for diskriminering. Arbeidet mot etnisk diskriminering står sentralt innenfor et utvidet likestillingsbegrep.

Av Norges befolkning har cirka 10 % innvandrerbakgrunn. 4 av 10 med innvandrerbakgrunn står utenfor arbeidslivet og like mange med høyskoleutdanning arbeider i yrker uten utdanningskrav. Andelen midlertidig ansatte og deltidsansatte er høyere enn for resten av befolkningen.

Cirka 80 % av befolkningen i Norge er medlemmer av statskirken. I tillegg tilhører mange kristne andre kirkesamfunn. Islam er den nest største religionen i Norge, og det er muslimene som oftest blir utsatt for religiøs diskriminering og rasisme i vårt samfunn i dag.

Et eksempel på et positivt tiltak for personer fra ulike religioner og livssyn er det såkalte stillerommet som er etablert på det nye studentsenteret ved UiB. Det kalles *Rom for tro og tanke* og er åpent for alle, uansett tro eller livssyn. Det skal gi ansatte og studenter ved universitetet muligheter for et privat pusterom og et rolig sted for refleksjon.

UiB har mange ansatte og studenter som ikke er etnisk norske. Når universitetet skal utarbeide en likestillings- og antidiskrimineringspolitikk på dette området, er det en utfordring å velge ord og begreper som er mest mulig presise og dekkende. Enkelte ord og uttrykk om personer og grupper kan skape avstand og oppleves som ekskluderende. Begreper og definisjoner varierer over tid og med kontekst, hvilke problemer man er opptatt av å belyse og hva man ønsker å få frem. Et godt hjelpemiddel i dette arbeidet er NOU 2011:14: *Bedre integrering*, som gir en oversikt og drøfting av sentrale begreper på området.

Diskrimineringslovene, tjenestemannsloven og hovedavtalen er innarbeidet i rekrutteringsprosessene ved UiB. I alle utlysningstekstene til ledige stillinger ved UiB heter det at

... den statlige arbeidsstyrken skal i størst mulig grad spegle mangfaldet i befolkninga. Det er difor eit personalpolitisk mål å få ei balansert alders- og kjønnsamansetjing og rekruttere personar med innvandrarbakgrunn. Personar med innvandrarbakgrunn vert oppmoda om å søkje stillinga.

I registreringsskjemaene som alle som søker stilling ved UiB skal benytte, kan søkerne frivillig krysse av for om de har innvandrerbakgrunn. Jobb Norge følger SSBs definisjon: Innvandrerbakgrunn har man dersom man selv er født i utlandet og har innvandret, eller dersom man har foreldre som begge er utenlandsfødte. Det er innført en ny standard for todeling av landbakgrunn: 1. EU/EFTA, Nord-Amerika, Australia og New Zealand, 2. Europa utenom EU/EFTA, Asia (inkl. Tyrkia), Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand. Særlige tiltak for rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn er i hovedsak knyttet til personer fra landgruppe 2.

Dersom det har meldt seg søkere med innvandrerbakgrunn som er kvalifisert til en stilling, skal minst en av dem innkalles til intervju. I 2011 la [JobbNorge](#) ut en rapportmodul hvor det kan genereres rapporter om forhold ved søkerne og stillingene. Rapportmodulen vil blant annet brukes til å få oversikt over kunngjøringer fordelt på stillingskategorier og statistikk over kjønnsfordelingen, innvandrerbakgrunn og funksjonsnedsettelse blant søkerne.

4.3 Utfordringer

I arbeidet for mangfold og mot diskriminering kan man lett komme i skade for bare å peke på utfordringer knyttet til problemer, og overse at mangfold og likestilling også innebærer tilførsel av nye ressurser. En organisasjonskultur der grunnleggende verdier og normer er preget av mangfold og respekt, vil fremme trivsel og motivasjon blant de ansatte. Dette vil styrke studie- og arbeidsmiljøet og dermed også forskningen og kunnskapsutviklingen ved universitetet.

En viktig utfordring handler om å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn til studier og til teknisk-administrative og vitenskapelige stillinger. I debatten om bruk av virkemidler for å øke sysselsettingen og redusere diskrimineringen av ulike grupper på arbeidsmarkedet, tas det ofte til orde for kvotering. Universitetet har i enkelte tilfeller anledning til å bruke radikal kvotering av personer med funksjonsnedsettelse. Bruk av moderat kvotering av kvinner er tillatt dersom kvinner er underrepresentert i ledende administrative og i vitenskapelige stillinger. Bruk av tiltak i stillingstyper hvor menn er underrepresentert, kan vurderes for å oppnå kjønnsbalanse. Bruk av moderat kvotering av innvandrere er tillatt etter diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven. Særbehandlingen skal opphøre når formålet med loven er oppnådd.

Det er nødvendig å se rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn adskilt fra [internasjonaliseringsstrategien](#) ved UiB. Her er student- og forskermobilitet og utveksling av administrativt ansatte en viktig forutsetning for å gjøre UiB til et internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet. UiB tar her mål av seg til å være et åpent og inkluderende universitet for alle studenter og ansatte og ta godt i mot de som kommer til universitetet for kortere eller lengre tid. Dette vil kreve betydelige ressurser og klare ansvarsforhold.

Selv om internasjonaliseringsarbeidet ikke må forveksles med rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn, er det noen felles utfordringer knyttet til inkludering av studenter og ansatte i det faglige og sosiale fellesskapet ved UiB. Flere ansatte med innvandrerbakgrunn

og internasjonalt rekrutterte rapporterer om diskriminering ved boligleie. En analyse basert på SSB husleieundersøkelse avdekker at innvandrere opplever diskriminering i boligmarkedet, spesielt ved leie av bolig. Vanskeligheter med å komme inn i det private leiemarkedet fører til store praktiske problemer for nytilsatte, spesielt dersom de har familie.

Når det gjelder religiøs tilhørighet vil vanlige utfordringer for en arbeidsplass være å tilrettelegge for ferie og fri i forbindelse med høytider, vise respekt for forbud og påbud i forhold til mat, drikke og klesdrakter, og å motvirke fordommer mot ulike religioner og livssyn.

Politisk ståsted vil ofte være nært forbundet med livssyn, og innebærer medlemskap i politisk parti, fagforening eller liknende. Vanlige utfordringer her er å sikre at slikt medlemskap ikke skal ha betydning ved ansettelse, eller for de ansattes arbeidsvilkår.

Det er særlig i krysningpunktet mellom etnisitet, kjønn og religion at multipl diskriminering eller såkalte veikryss mellom ulike diskrimineringsgrunnlag kan forventes å oppstå. I slike tilfeller kan flere diskrimineringsgrunnlag opptre samtidig og forsterke hverandre eller komme i konflikt. Her kan for eksempel målet om likestilling mellom kjønnene komme i strid med enkelte religiøse påbud. Begrepet veikryss kan omfatte både kjønn, etnisitet, religion og politikk, kultur og tilhørighet, verdier, normer og leveste. Universitetet har en utfordring i å forbedre sin evne til å møte slike tilfeller. Dette krever høy grad av bevissthet og kunnskap om hvordan slike saker kan og bør håndteres.

4.4 Mål og tiltak

UiB skal være et åpent og inkluderende universitet for alle studenter og ansatte uavhengig av etnisitet, religion, livssyn og politisk tilhørighet

Delmål:

- UiB skal arbeide aktivt for å øke rekrutteringen av innvandrere til tekniske og administrative stillinger.
- UiB skal bedre praktisk tilrettelegging for nytilsatte som er internasjonalt rekruttert.

Tiltak:

4.1	Introduksjonskurs for utenlandske studenter og ansatte skal omfatte en innføring i UiBs likestillingsarbeid.
4.2	Kantinene på UiB skal utvikle en mer mangfoldig matkultur som blant annet tar hensyn til ulike religion og livssyn.
4.3	Instituttledere skal påse at tilsatte med ikke-norsk bakgrunn får administrative og vitenskapelige verv og integreres i det faglige og sosiale fellesskapet.
4.4	Innføre moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn til administrative og tekniske stillinger. Dette vil gjelde personer med innvandrerbakgrunn fra landgruppe 2.
4.5	UiB skal være behjelpelig med å skaffe bolig til nytilsatte som er internasjonalt rekruttert. Dette må også sees i sammenheng med UiBs internasjonaliseringsstrategi.
4.6	Søke om støtte til et ERASMUS-prosjekt for studenter med minoritets-/innvandrerbakgrunn i samarbeid med flere utenlandske universiteter. Målet er å øke gjennomføringsgraden for studenter med minoritets-/innvandrerbakgrunn.

5. SEKSUELL ORIENTERING OG KJØNNSIDENTITET

Ingen skal diskriminerast og rammast av utstøying i arbeidslivet på grunn av seksuell orientering eller kjønnsidentitet. Heteronormativitet, eit uttrykk som skildrar den sosiale norma og den institusjonaliserte tanken om at alle menneske i utgangspunktet er heterofile, er ei viktig hindring for likestilling på dette området i dag. Det blir ofte tatt for gitt at folk er heterofile, noko som kan innebere utfordringar for homofile og lesbiske i møte med arbeidsplassen. Homofile og lesbiske, bifile og transpersonar møter stundom fordommar og negative holdningar i sitt daglige liv, også mobbing og trakassering. Mange er heller ikkje opne på arbeidsplassen på grunn av frykt for stigmatisering og diskriminering. Det finst for lite forskning på omfanget av dette. Mangelen på forskning kan i seg sjølv vere ein konsekvens av samfunnets heteronormativitet.

5.1 Lovgrunnlag

Homofile og lesbiske har eit juridisk vern i arbeidsmiljølova ([Kap. 13 i arbeidsmiljølova om likebehandling](#)). Det er Likestillings- og diskrimineringsombudet som handhevar vedtak om diskriminering i arbeidsmiljølova. Homofil legning, leveform eller orientering er òg teke med i straffelova sine diskrimineringsparagrafar (§§135c og 349a). Regjeringa sin handlingsplan [Bedre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner 2009–2012](#) gir og viktige retningslinjer i dette arbeidet.

5.2 Status ved UiB

Det finst ingen oversikt over om det skjer diskriminering på bakgrunn av seksuell orientering og kjønnsidentitet ved UiB. Eit utgreiingsprosjekt vil kunne avdekkje situasjonen ved universitetet og danne grunnlag for eventuelle tiltak.

5.3 Utfordringar

Diskriminering skuldast ofte mangel på kunnskap, mellom anna om norske forhold. Det kan ha bakgrunn i ein annan kulturbakgrunn, religion eller fordommar. Undersøkingar viser at lesbiske og homofile med innvandrar- eller minoritetsbakgrunn møter særleg store utfordringar. Det kan vurderast om universitetet burde gjere ei tilsvarande undersøking som Bergen kommune har gjort blant sine tilsette, jf Fafo-rapporten [Homofile, lesbiske og bifile arbeidstakere i storbyen](#) (2010). Undersøkinga er del av oppfølginga av Bergen kommune sin handlingsplan mot diskriminering av homofile, lesbiske og bifile, vedteken av bystyret i 2007. Ei slik undersøking kan brukast til å foreslå tiltak på dette området. Studantar ved kan òg vende seg til studentorganisasjonen [Skeive studantar](#) (tidlegare kalla UgleZ).

5.4 Mål og tiltak

Alle studenter og tilsette skal oppleve Universitetet i Bergen som inkluderende og respekterende. Målet er eit universitetssamfunn prega av openheit og toleranse, også når det gjeld seksuell orientering og ulike kjønnsuttrykk, som er irrelevant for korleis ein person utfører arbeidsoppgåvene sine. Det må vere nulltoleranse for hets, truslar, usynleggjering, vold og andre former for diskriminering.

Tiltak:

5.1	Informasjon og haldningsskapande tiltak for å fremje openheit, toleranse og likebehandling for tilsette og studenter utan omsyn til seksuell orientering eller kjønnsidentitet.
-----	---

6. SPRÅK

Språk kan avspegle dominansforhold i samfunnet. Til dømes har norsk dominert over samisk, bokmål over nynorsk og engelsk over norsk. Språk er sjølvstendig diskrimineringsgrunnlag i lova, men i enkelte tilfelle vil det vere aktuelt å sjå språk som ein del av spørsmålet om diskriminering på grunn av etnisitet.

6.1 Lovgrunnlag

[Lov om målbruk i offentleg teneste \(«mållova»\)](#) av 11. april 1980, der det m.a. står følgjande: «Bokmål og nynorsk er likeverdige målformer og skal vere jamstelte skriftspråk i alle organ for stat, fylkeskommune og kommune.» (§ 1) [Forskrift om målbruk i eksamensoppgåver](#) av 7. juli 1987, der det ved statlege lærestader gjeld følgjande: «Som hovudregel skal eksamensoppgåver i andre fag enn norsk, gitt på norsk mål, liggje føre i begge målformer.» (§§ 1,2)

6.2 Status ved UiB

Når det gjeld språk, har UiB full likestilling mellom nynorsk og bokmål som det endelege målet. For både å vere aktiv i internasjonal forskning, og å ta ansvar overfor det norske samfunnet, har UiB som mål også å utvikle ein mest mogleg parallellspråkleg praksis. Dagens retningslinjer for språkbruk ved UiB er laga med heimel i lov om språkbruk i offentleg teneste, og vart vedtekne som UiBs eigne retningslinjer, [Retningslinjer for målbruk ved UiB](#), i 1996. Her er det presisert kva for skriftleg materiale som skal vere på bokmål eller på nynorsk. UiBs språkpolitikk er vidare formulert i [Både i pose og sekk – framlegg til språkpolitikk for Universitetet i Bergen](#) frå 2007. Med bakgrunn i denne innstillinga vedtok Universitetsstyret følgjande språkpolitiske målsetting for UiB 13. september 2007:



Ved Universitetet i Bergen er undervisningsspråket, administrasjonsspråket og det daglege arbeidsspråket til vanleg norsk. Som eit internasjonalt forskingsuniversitet, legg universitetet vekt på at delar av verksemda skjer på engelsk eller andre internasjonale språk. For å ta i vare desse målsetjingane og ansvaret overfor det norske og internasjonale samfunnet, har universitetet som mål å utvikle mest mogleg parallellspråkleg praksis. Det skal praktiserast godt språk både på norsk og på framandspråk.

Kravet om at søkarar skal ha kompetanse både på nynorsk og bokmål, kan fråvikast i enkelte tilfelle. Ein statleg arbeidsgjevar kan fordele arbeidsoppgåvene slik at personar, heilt eller delvis, kan fritakast frå å bruke begge målformer. Dette kan til dømes vere aktuelt for personar med innvandrarbakgrunn som har kome til Noreg i vaksen alder, eller som har vore fritekne for sidemålsopplæring i norsk skole. Forholdet mellom krav til kompetanse i begge målformer, og målsettinga om å tilsetje fleire personar med innvandrarbakgrunn, blir drøfta i den språkmeldinga regjeringa la fram i 2008 om å skape ein meir heilskapleg norsk språkpolitikk, jf. St.meld. nr. 35 (2007–2008), [Mål og mening](#), kap. 9.1.2. Her blir det m.a. gjort framlegg om at statlege organ lagar ein språkleg kompetanseplan som sikrar naudsynt kompetanse i nynorsk og bokmål.

6.3 Utfordringar

I mange yrkessamanhengar kan det vere avgjerande at ein person beherskar eit bestemt språk tilfredsstillande. Ved tilsetjing i faste vitskaplege stillingar med undervisningsplikt blir det til dømes stilt krav om at utanlandske søkjarar, som blir tilsette utan å meistre eit skandinavisk språk, skal ha lært seg norsk innan to år etter tilsetjinga. Dette blir ikkje sett som utillateleg forskjellsbehandling, då språkkunnskapane er ei nødvendig ferdigheit som skal sikre god kommunikasjon med studentar og kollegaer. For å sikre at undervisningsspråket normalt er norsk – og særleg på lågare nivå skal det vere slik – stiller både Universitetet i Bergen og andre universitet eit krav om gjennomført norskkurs med bestått eksamen.

I [Handlingsplan for UiBs internasjonale virksomhet 2011–2015](#) blir det presisert følgjande:

«Universitetets politikk har lenge vært at alle ansatte i løpet av en toårsperiode skal kunne gi undervisning på norsk, og det er viktig at UiB vurderer om opplæringen i norsk er tilstrekkelig omfattende for dette formål.»

Kravet om å lære seg norsk innan to år skal opplystast om i stillingsannonsane, likeeins at undervisninga til vanleg er på norsk. Kravet bør presiserast under søknadsintervjuet og i tilsettingsbrevet. Når den tilsette byrjar i stillinga, skal styraren gjennom samtale med han eller henne orientere om det praktiske ved opplæringa og lage avtale om framdrift. Det må òg vere eit krav at den som vert tilsett, alt frå starten kan kommunisere og undervise på engelsk. (Gjeld ikkje ph.d.-kandidatar.) Den første tida er det naturleg at engelsk blir nytta i samtalar med utanlandsk tilsette. Men etter ei viss tid må dei ulike arbeidsmiljøa kjenne seg forplikta til å gå over til norsk for å hjelpe kollegaene sine i integreringsprosessen.

Dei internasjonale studentane ved UiB utgjer om lag 10 % av studentmassen. Ei utfordring for dei er at mykje av informasjonen som vert gjeven, berre er på norsk, og dermed utilgjengeleg. Det same gjeld målform ved eksamen. Det kan vere problem med dårleg kvalitet på omsetjing, eller at oppgåvene berre blir gjevne på norsk.

Kurs i norsk for utlendingar omfattar i regelen ikkje opplæring i nynorsk. Dette opnar for at ein ikkje likestiller målformene, og at utlendingar ikkje får fullgod innføring i norsk skriftkultur. I *Både pose og sekk* blir det understreka at det er enklast å byrje med ei innføring i det dominerande språket, men gjort framlegg om at det også bør lagast nynorsk språkkurs for utlendingar. Ved UiB er det derfor utvikla ulike tilbod om kurs i nynorsk for dei som har norsk som andrespråk.

6.4 Mål og tiltak

Språket er eit viktig kommunikasjonsmiddel, som hjelper til å formidle idéar innanfor og mellom grupper. UiB skal praktisere inkluderande kommunikasjon mellom administrasjon, tilsette og studentar.

Tiltak:

6.1	Handheve krav om bestått eksamen i norsk innan to år for tilsette i faste vitskaplege stillingar.
6.2	Kvalitetssikring av omsetjing av eksamensoppgåver.
6.3	Sørgje for at viktig informasjon frå UiB til studentar og tilsette òg er tilgjengeleg på engelsk.

7. ALDER

Diskriminering på grunn av alder er usaklig forskjellsbehandling, og kan vere et problem for både eldre og unge. Seniorpolitiske tiltak og livsfasepolitikk handler ofte om å unngå utstøting ved omstillings- og nedskjæringsprosesser, gi ansatte en verdig avslutning på arbeidslivet og tilpasse oppgaver og arbeidstid til endrede forutsetninger. I dag har arbeidstakere rett til å stå i jobb til de blir 70 år, etter denne aldersgrensen er det arbeidsgiver som avgjør om en arbeidstaker som ønsker det, kan fortsette i jobben. Likestillings- og diskrimineringsombudet har foreslått at grensen heves til 75 år. Utypiske arbeidstider, midlertidige kontrakter og deltidsansettelser karakteriserer særlig arbeidslivet til unge arbeidstakere.

7.1 Lovgrunnlag

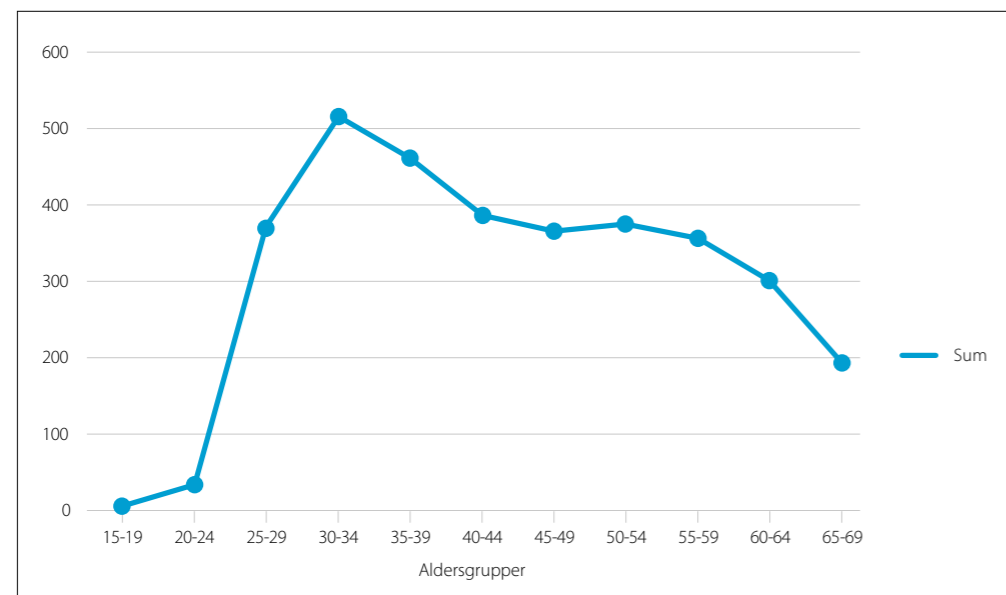
Arbeidsmiljølovens kapittel 13 (Vern mot diskriminering) har bestemmelser som forbyr aldersdiskriminering. Den sier blant annet at direkte og indirekte diskriminering på grunn av alder er forbudt. Når en tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse faktisk virker slik at en person stilles dårligere enn andre på grunn av sin

alder, kalles det indirekte diskriminering. Når en arbeidstaker eller arbeidssøker på grunn av sin alder behandles dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon, kalles det direkte diskriminering. Det fremgår samtidig at forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er en uforholdsmessig inngripen overfor den eller de som forskjellsbehandles, ikke er i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder. Hvert enkelt tilfelle må her vurderes for å avgjøre om det er aldersdiskriminering etter loven, eller om unntaket gjelder.

7.2 Status ved UiB

UiB hadde i 2010 rundt 3400 ansatte regnet i årsverk. Nærmere 60 % av disse arbeider med undervisning, forskning og formidling. Figuren under viser hvordan alle de ansatte fordeler seg i aldersgrupper. Denne viser at selv om universitetet har mange ansatte over 60 år, er flertallet under 50 år. En tredjedel er mellom 30 og 39 år.

Tilsatte i tekniske og administrative stillinger utgjør vel 36 % av alle tilsatte ved UiB. Mens støttestillingene har en relativt jevn aldersfordeling, har de administrative stillingene et tyngdepunkt i aldersgruppene mellom 35 og 45 år. Dette kan ha sammenheng med at antallet administrative stillinger har økt mer enn støttestillingene i løpet av de siste 10 årene.



Figur 2. Antall tilsatte etter alder. UiB 2010. Kilde: DBH

Stipendiater og postdoktorer utgjør vel 40 % av de vitenskapelig ansatte og trekker gjennomsnittsalderen ned for disse gruppene. Samtidig er en relativt stor andel av de faste vitenskapelig ansatte ved UiB over 60 år. Pensjonsalderen ved UiB varierer mellom 62 og 70 år, avhengig av stillingsgruppe. Det er professorene som sitter lengst i stillingene sine og har den høyeste gjennomsnittsalderen.



UiB har vært IA-virksomhet siden 2004. Det overordnede målet i [IA-avtalen](#) er å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Et av delmålene i avtalene er å få eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Det ble i mars 2011 inngått fornyet samarbeidsavtale med NAV med hensikt å gjennomføre målene i intensjonsavtalen ved UiB.

7.3 utfordringer

For universitetet vil det være ulike utfordringer knyttet til alder for ulike stillingsgrupper. Samspillet mellom alder og kjønn, stilling og livsfase er særlig viktig å utrede, ikke minst i arbeidet med å utforme en livsfasepolitikk.

En demografisk yngrebølge og økt studietilbøyelighet er også under utvikling, og vil føre til at antall studenter stiger en god del i årene som kommer. Den bebudete aldersavgangen særlig blant vitenskapelig personale, kombinert med yngrebølgen, vil bli en krevende personalmessig utfordring for universitetet i årene fremover.

Forbigåelser i arbeidslivet er en av de største utfordringene når det gjelder aldersdiskriminering. Stillingsannonser der det søkes etter arbeidstakere innenfor en viss aldersgruppe,

er i regelen ulovlig. I utlysningstekster til stillinger ved universitetet står følgende standardformulering:

Den statlege arbeidsstyrken skal i størst mogleg grad spegle mangfaldet i befolkninga. Det er difor eit personalpolitisk mål å få ei balansert alders- og kjønnsamansetjing og rekruttere personar med innvandrarakgrunn. Personar med innvandrarakgrunn vert oppmoda om å søkje stillinga.

I det siste tiåret har alder likevel kommet inn som et vektende kriterium i stadig flere stillingsutlysninger, særlig knyttet til pris- og prosjekttildelinger (for eksempel ph.d.-stillinger eller tildeling av forskningspriser og midler). Antall publikasjoner per år etter doktorgrad blir ofte benyttet som mål på vitenskapelig kvalitet. Dette kan fungere utsilende både for yngre og eldre søkere, i tillegg kan det føre til indirekte diskriminering av kvinnelige søkere grunnet fravær og permisjoner relatert til omsorg for barn.

Ph.d.- og postdoktorstillinger omtales gjerne som rekrutteringsstillinger, selv om bare rundt 25 % av de som tar doktorgraden fortsetter i en forskerkarriere ved universitetet. I universitetets rekrutteringsstrategi er det understreket at en doktorgrad i dag må oppfattes som en viktig kompetanse også på andre samfunnsarenaer og arbeidsplasser enn i akademia. Ung alder bør derfor ikke gi et særlig fortrinn ved opptak til et doktorgradsstudium, og utlyste stillinger skal i utgangspunktet være åpne for alle søkere uavhengig av alder.

7.4 Mål og tiltak

UiB skal aktivt legge til rette for individuell tilpassing av arbeidsoppgaver som kombinerer universitetets virksomhetsbehov med den enkeltes forutsetninger, livsfase og livssituasjon.

Seniorpolitikken skal bidra til at UiB nyttiggjør seg den kompetanse som universitetets eldre arbeidstakere representerer. Formålet er samtidig at våre seniorer skal ha en meningsfull arbeidssituasjon, preget av arbeidsglede, faglig utvikling og sosial tilhørighet.

Tiltak:

7.1	Utarbeide en helhetlig livsfasepolitikk for alle stillingsgrupper.
7.2	Likestillingskomiteens nettside skal inneholde informasjon om livsfasepolitikk og -rettigheter.
7.3	Ved utlysning av forskningspriser og prosjektmidler til unge fremragende forskere skal det tas hensyn til omsorgspermisjoner. Ett år skal legges til for hver omsorgspermisjon.



UNIVERSITETET I BERGEN

Universitetet i Bergen / Postadresse: Postboks 7800, 5020 Bergen

Tlf: 55 58 00 00 / E-post: post@uib.no / www.uib.no