

Tiltaksplan for

Bedret kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet



Innstilling fra en arbeidsgruppe, Bergen, 16. februar 2006

Vedtatt i sin helhet av fakultetsstyret i møte 8. mars 2006

Innhold

| | | |
|-------|---|----|
| Kap 1 | Utvalgets sammensetning og mandat..... | 4 |
| Kap 2 | Likestilling knyttet opp mot strategiske planer og målsettinger | 5 |
| 2.1 | Strategiske planer for UiB og fakultetet..... | 5 |
| 2.2 | Likestilling som tiltak for å oppnå målsettingen om å bli et internasjonalt forskningsuniversitet | 8 |
| Kap 3 | Statistikk og tendenser | 9 |
| 3.1 | Internasjonale sammenlikninger av kvinneandeler | 9 |
| 3.2 | Nasjonale utviklingstrekk – kjønnsbalanse og ressurser..... | 10 |
| 3.3 | Kjønnsbalansen ved fakultetet i vitenskapelige stillinger | 12 |
| Kap 4 | Mål og tiltak for å øke kvinneandelen ved fakultetet..... | 15 |
| 4.1 | Generelle tiltak for en integrert likestillingspolitikk (forankring i ledelse, enheter og strategiarbeid)..... | 16 |
| 4.1.1 | Generelle tiltak for en integrert likestillingspolitikk - tiltaksliste | 17 |
| 4.1.2 | Forslag til generelle familierettede tiltak for UiB | 18 |
| 4.1.3 | UiB bør jevnlig vurdere sin ”likestillingssuksess” | 19 |
| 4.2 | Tiltak for å fremme rekrutteringen av kvinner til vitenskapelige stillinger | 19 |
| 4.2.1 | Rekruttering av kvinner til vitenskapelige stillinger - tiltaksliste | 20 |
| 4.3 | Tiltak for å fremme opprykk til professor for kvinner | 21 |
| 4.4 | Et permanent likestillingsutvalg ved fakultetet? | 23 |

Arbeidsgruppen leverer med dette sine forslag¹ om tiltak for bedret kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger til fakultetsstyret.

Bergen, 16. februar 2006

Professor Anne Marit Blokhus, prodekanus, leder

Student Gunnveig Grødeland, fakultetsstyret

Instituttleder Jan Petter Hansen, Institutt for fysikk og teknologi

Professor Pinar Heggernes, Institutt for informatikk og fakultetsstyret

Instituttleder Torleiv Kløve, Institutt for informatikk

Instituttleder Stein Arild Strømme, Matematisk institutt

Stipendiat Ingrid Sundvor, Institutt for fysikk og teknologi

Fakultetsdirektør Kjell A. Sælen

Rådgiver Kristin Bakken, fakultetssekretariatet, har vært gruppens sekretær

¹ Alle tiltakene som ble foreslått av arbeidsgruppen ble vedtatt av fakultetsstyret i møte 8. mars 2005. Saksforelegget til fakultetsstyret kan leses her: http://www.uib.no/mnfa/strategi_omstilling/likestilling/tiltaksplan_styret080306.pdf

Kap 1 Utvalgets sammensetning og mandat

Fakultetsstyret nedsatt i møte 16. november 2005 en arbeidsgruppe (sak 128/05²). Arbeidsgruppen har hatt følgende sammensetning:

- Professor Anne Marit Blokhus, prodekanus, leder
- Student Gunnveig Grødeland, fakultetsstyret
- Instituttleder Jan Petter Hansen, Institutt for fysikk og teknologi
- Professor Pinar Heggernes, Institutt for informatikk og fakultetsstyret
- Instituttleder Torleiv Kløve, Institutt for informatikk
- Instituttleder Stein Arild Strømme, Matematisk institutt
- Stipendiat Ingrid Sundvor, Institutt for fysikk og teknologi
- Fakultetsdirektør Kjell A. Sælen

Rådgiver Kristin Bakken, fakultetssekretariatet, ble oppnevnt som gruppens sekretær

Arbeidsgruppen ble gitt som mandat å:

”Komme med konkrete forslag til tiltak for å:

- *Fremme rekrutteringen og ivaretagelsen av kvinner til alle typer vitenskapelige stillinger ved fakultetet*
- *Gi kvinner i førsteamanuensisstillinger bedre anledning til å kvalifisere seg til professoropptrykk*

Tiltakene som foreslås må imidlertid tilfredsstillende vanlige høye krav til vitenskapelig kvalitet, i tråd med fakultetets generelle rekrutteringspolicy for vitenskapelige stillinger.

Arbeidsgruppen bes også om å vurdere hvorvidt det er ønskelig å etablere et permanent likestillingsutvalg ved fakultetet. Hvis gruppen konkluderer med at dette er ønskelig, må gruppen komme med en anbefaling for hvordan et slikt utvalg bør sammensettes og hvilke(n) rolle/funksjon(er) et slikt utvalg bør ha.

Gruppen gis frist til 15. februar 2006 med å levere sin innstilling.”

Utvalget har hatt 2 møter i tillegg til behandling av dokumentet på sirkulasjon.

² http://www.uib.no/mnfa/strategi_omstilling/likestilling/styret161105.pdf

Kap 2 Likestilling knyttet opp mot strategiske planer og målsettinger

Likestillingsproblematikken i Norge, og tiltakene som er satt inn for å rette opp skjevheter, har utviklet seg i tråd med samfunnsutviklingen på dette området. Dette gjenspeiles naturlig nok også i akademia.

Fra Handlingsplan for likestilling 2003-2005³ for Universitetet i Bergen finner vi følgende beskrivelser av utviklingen:

”Likestillingsspørsmål i akademia har fra den første kvinnelige student ble immatrikulert i Norge for vel 120 år siden og frem til i dag gjennomgått ulike forståelsesnivåer fra *åpen diskriminering* (kvinner ingen adgang), til *kjønnsnøytralt regelverk* (formell lik rett til utdanning), til *særtiltak* (kjønnskvoltering, øremerking, m.m.) for å bøte på skjevheter, til det som i dag kalles *kjønnsintegreert politikk* (gender mainstreaming).”

Sosiale systemer har en iboende tendens til å reprodusere seg selv dersom det ikke settes inn tiltak for å hindre dette. Det dokumenteres innenfor de fleste samfunnsområder at likestilling ”ikke skjer av seg selv”, akademia intet unntak, selv ikke når både rekrutteringsgrunnlaget er til stede og generasjonsskifter finner sted⁴. De psykologiske og sosiologiske forklaringsmodellene på dette fenomenet er mange, og kan beskrives som kombinasjon av reelle og/eller opplevde barrierer og bevisste eller ubevisste former for diskriminering eller utvelgelse, i likestillingssammenheng gjerne gitt fellesbenevnelse kjønnsbarrierer. Det er summen av mange ofte små og ”usynlige” mekanismer som akkumuleres og kan bidra til store skjevheter. Man bruker gjerne metaforen ”glasstaket” om det som kvinner støter på i karrieren, - man ser det ikke, men stanger likefullt hodet i det. Når det gjelder den enkelte kvinne, eller den enkelte arbeidsplass finner man gjerne plausible forklaringer på ”hvorfor ikke”. Det er imidlertid slik at når de samme mønstrene går igjen, og igjen, i år etter år, at man må se på hvordan strukturer innad i institusjonen, eller i akademia, eller i samfunnet for øvrig bidrar til å sementere tidligere etablert ubalanse.

2.1 Strategiske planer for UiB og fakultetet

Fra Strategisk plan 2005-2010 for Universitetet i Bergen⁵ finner vi følgende formulering:

”Universitetene har en viktig oppgave i å fremme likestilling, likeverd og toleranse. UiB vil sikre kvinner og menn like muligheter til å gjøre karriere ved universitetet og spesielt legge vekt på å øke rekrutteringen av kvinner til faste vitenskapelige stillinger. Det er også en målsetting å bedre kjønnsbalansen innenfor ulike fagområder og spesielt styrke innsatsen i forhold til fagene som sliter med rekruttering av kvinnelige studenter.”

I fakultetets forskningsstrategiplan for 2006-2010⁶ er likestilling et av hovedsatsingsområdene, og vi finner følgende omtale:

³ <http://www.uib.no/persok/likestilling/handlingsplan.rtf>

⁴ Dokumenteres bl.a. av Inge Henningsen i rapporten ”30 års march på stedet? Kønnsprofilen blandt de videnskabeligt ansatte på Københavns Universitet 1970-2001”. Her påviser Henningsen at selv om det kommer flere kvinner inn på kandidatnivå, så rokker ikke det ved strukturene oppover i systemet

⁵ <http://strategi.uib.no/>

”Ved fakultetet er det få kvinnelige tilsatte i faste vitenskapelige stillinger. I tillegg til at det generelt er vanskelig å rekruttere kvinner til MNT-fagene, gjenspeiler den nåværende kjønnsfordelingen rekrutteringssituasjonen slik den var for ca 20 år siden. Rekrutteringsgrunnlaget innen flere av fakultetets fagfelt er nok langt bedre i dag, men det viser seg likevel vanskelig å rette opp den skjeve kjønnsbalansen. Hovedproblemet i så måte er den lave utskiftingstakten for faste stillinger og at det heller ikke er anledning til å lyse ut stillinger øremerket for kvinner.

Tiltakene som foreslås for å bedre rekrutteringen av kvinner bør ikke gå på tvers av de overordnede målsettingene om høy faglig kvalitet og mobilitet av forskere. Det betyr at de beste tiltakene er de som både kan bidra til at kvinner kvalifiserer seg vitenskapelig og som fremmer rekruttering på tvers av institusjoner og landegrensler. Utenlandsopphold og forskningstermin synes å ha en god effekt på faglig nettverk, oppdatering og produktivitet. Særskilte tiltak på dette området bør derfor vurderes for kvinnelige ansatte ved fakultetet.”

Tiltakene er spesifisert som følger:

- *”Fakultetet vil se på tiltak som fremmer rekruttering av kvinner til master og dr. grad til MNT-fag, generelt, men særlig til de fagene som sliter spesielt med rekruttering av kvinnelige studenter.*
- *Kallelse bør i større grad benyttes som et aktivt virkemiddel for å hente kvalifiserte kvinner til faste vitenskapelige stillinger.*
- *Fakultetet vil se på tiltak som skjermer og/eller legger til rette for at kvinner i faste vitenskapelige stillinger får mer tid/ressurser til forskning, slik at de kan kvalifisere seg til opprykk.*
- *Fakultetet vil sette ned en arbeidsgruppe som får et særskilt ansvar å identifisere tiltak som kan virke fremmende på rekrutteringen av kvinner til faste vitenskapelige stillinger ved fakultetet.”*

Mens det første tiltakspunktet er rettet mot rekruttering av master og dr. gradsstudenter, dreier de tre neste seg om tiltak knyttet til rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger ved fakultetet samt tiltak knyttet til professorkvalifisering.

Fakultetsstyret⁷ ønsker å skille mellom a) tiltak rettet inn mot studenter, og b) tiltak rettet inn mot kvinner i vitenskapelige stillinger (inkludert rekrutteringsstillinger). En ny utdanningsstrategi for fakultetet er under utarbeidelse, og fakultetsstyret har bedt om at man, både gjennom prosessen og i den endelige utdanningsstrategiplanen, adresserer strategiske mål og tiltak for å fremme *rekrutteringen* og *ivaretagelsen* av kvinner knyttet til laveregrads- og mastergradsstudier, med størst fokus rettet mot de fagfelt der kvinneandelen er lavest og der kvinnefracallet er størst.

Arbeidsgruppen som leverer denne innstillingen har gjennom mandatet fått i oppdrag å fokusere på tiltak knyttet til rekruttering av kvinner til vitenskapelige stillinger.

⁶ http://www.uib.no/mnfa/strategi_omstilling/strategidokumenter/mn_forskningsstrategi.pdf

⁷ http://www.uib.no/mnfa/strategi_omstilling/likestilling/styret161105.pdf

Universitetet i Bergen er i gang med en prosess for å utforme en ny handlingsplan for likestilling. Fakultetet vil imidlertid ikke kunne dra nytte av det sentrale arbeidet i denne innstillingen, da prosessen ikke er kommet langt nok. Vi vil derfor forankre vårt arbeid i Handlingsplan for likestilling 2003-2005⁸.

Fra Handlingsplan for likestilling 2003-2005⁹ for Universitetet i Bergen finner vi følgende beskrivelse av hva integrering av likestillingsarbeidet (gender mainstreaming) innebærer, samt beskrivelse av og begrunnelse for de likestillingspolitiske målsettingene:

”Integrering av likestillingsarbeidet innebærer at kjønns- og likestillingsperspektivet skal integreres i alle sakspolitiske spørsmål og alltid tas hensyn til når viktige beslutninger skal fattes. I stedet for å komme i etterkant med ekstratiltak for å bøte på skjevheter som gjerne var uintenderte, skal likestillingshensyn inn allerede i startfasen. Og dette forutsetter høy grad av bevissthet, kunnskap og kompetanse på alle nivå i organisasjonen, ikke minst på ledernivå. Integrering betyr likevel ikke at alle særtiltak skal opphøre, - det er fortsatt nødvendig å sette inn slike tiltak parallelt med at man arbeider for en varig integrering av likestilling.

UiBs likestillingspolitiske målsetting bygger både på et rettferdighetsperspektiv – at menn og kvinner skal ha like muligheter til å gjøre akademisk karriere – og på at vi skal ta hensyn til begge kjønns erfaringer og prioriteringer og se verdien av at disse er med på å prege kunnskapsutviklingen, forskningen og arbeidsmiljøet generelt. Kvinner i forskning og undervisning påvirker innholdet og øker mangfoldet i forskningen, samtidig som de fungerer som viktige rollemodeller for studentene. De to sidene ved vår målsetting henger nøye sammen. Bedre kjønnsbalanse på alle nivå og fag og integrering av kvinne- og kjønnsperspektiv i forskning, fagplaner og undervisning er våre viktigste bidrag for å utvikle likestillingskompetanse hos de kandidatene vi uteksaminerer.”

Mangel på rollemodeller antas å være en sentral utfordring i arbeidet for å fremme rekrutteringen av kvinner til vitenskapelige stillinger, da synlige kvinner i et fagmiljø tjener som levende bevis, for kvinnelige (og mannlige) studenter, på at academia er en arbeidsplass som er attraktiv for, - og som har rom for, kvinner. Mangel på kvinner vil indikere det motsatte, altså tjene som negativ reklame for academia som arbeidsplass for de kvinnelige studentene, som i mange tilfeller utgjør 50% av rekrutteringsgrunnlaget.

Et sentralt aspekt som påpekes i studier av likestilling er at miljøer som iverksetter tiltak for å være attraktive for kvinner, også blir attraktive for menn. Vise versa ser man at vektlegging av generelle kvalitets- og arbeidsmiljøfremmende tiltak reduserer kjønnsbarrierer knyttet til uformelle strukturer, nettverk og maktfaktorer. Dette beror på at slike tiltak fremmer åpne transparente systemer knyttet til ansettelser, lønnsfremmelser, ressurstildeling, arbeidsfordeling, personaloppfølging etc.

Et eksempel på at generelle lærings- og miljøfremmende tiltak reduserer kjønnsbarrierer har fakultetet selv fått dokumentert gjennom ”vi bryr oss”¹⁰ prosjektet, der generelle tiltak som ble satt inn for å bedre studie og læringsmiljøet ved fakultetet for førstesemestersstudentene, viste seg å ha spesielt god effekt på de kvinnelige studentene.

⁸ <http://www.uib.no/persok/likestilling/handlingsplan.rtf>

⁹ <http://www.uib.no/persok/likestilling/handlingsplan.rtf>

¹⁰ <http://uhu.uib.no/loop/pris.html>

Reduserer vi kjønnsbarrierene, reduserer vi også andre barrierer som utilsiktet hindrer oss i å kunne rekruttere fra et bredt mangfold av dyktige kandidater, både nasjonalt og internasjonalt, og fra den nordlige (og vestlige) så vel som den sørlige klodehalvdel.

2.2 Likestilling som tiltak for å oppnå målsettingen om å bli et internasjonalt forskningsuniversitet

Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning¹¹ har følgende hovedargumenter for økt likestilling og bedre kjønnsbalanse:

”Likestilling i forskning er ikke bare et spørsmål om rettferdighet. For å styrke norsk forskning må landets samlede humane kapital utnyttes uavhengig av kjønn. Bedret kjønnsbalanse vil bety at universitetene, høyskolene og forskningsinstituttene bedre enn i dag reflekterer mangfoldet i befolkningen og sikrer seg de beste talentene blant begge kjønn.

Forskning av høy kvalitet og relevans er avhengig av forskningsmiljøer som evner å stille (alle) de rette spørsmålene og vurdere flere mulige løsninger. Dette sikres best i et miljø med bevisst og god faglig ledelse som gir rom for ulike typer mennesker med ulike erfaringer i miljøer preget av mangfold, og evne til faglig samarbeid. Vitenskapelig relevans er et grunnleggende krav, og en samfunnsmessig relevans må ivaretas. For å oppnå disse målene må vi få en styrket integrasjon av kvinner til forskning og høyere utdanning.

Økt rekruttering av kvinner til forskning vil gi økte kunnskapsressurser, bidra til kvalitet i kunnskapsproduksjonen og gjøre sektoren mer konkurransedyktig. En bedre kjønnsbalanse i vitenskapelig stab vil dessuten ha positive effekter med hensyn til rekruttering av kvinnelige studenter og stipendiater.”

Skal universitetet, og fakultetet, oppnå målsettingen om å bli et internasjonalt forskningsuniversitet, er det av avgjørende betydning å sikre et godt rekrutteringsgrunnlag. Slik sett er det avgjørende at de beste talentene, kvinner og menn, vurderer universitetet som en attraktiv studie- og arbeidsplass.

Realfagene sliter både nasjonalt og i den vestlige verden for øvrig med svak studentrekruttering. I tillegg er det realfagene som har den laveste kvinneandelen blant tilsatte i vitenskapelige stillinger.

Dersom vi kombinerer fakultetets store forskningsambisjoner med potensiell mangel på rekrutter, er det klart behov for tiltak for a) å rekruttere kvinner inn til fakultetet, både studenter og vitenskapelig ansatte, b) beholde de vi har klart å rekruttere, og c) gi disse de beste arbeidsbetingelser for gjennomføring av studier og for en høy vitenskapelig produksjon.

Selv om Norge fortsatt har mulighet til å rekruttere dyktige kvinner og menn fra utlandet, og fortsatt skal og bør gjøre det, er det viktig at vi også sikrer et nasjonalt og lokalt rekrutteringsgrunnlag.

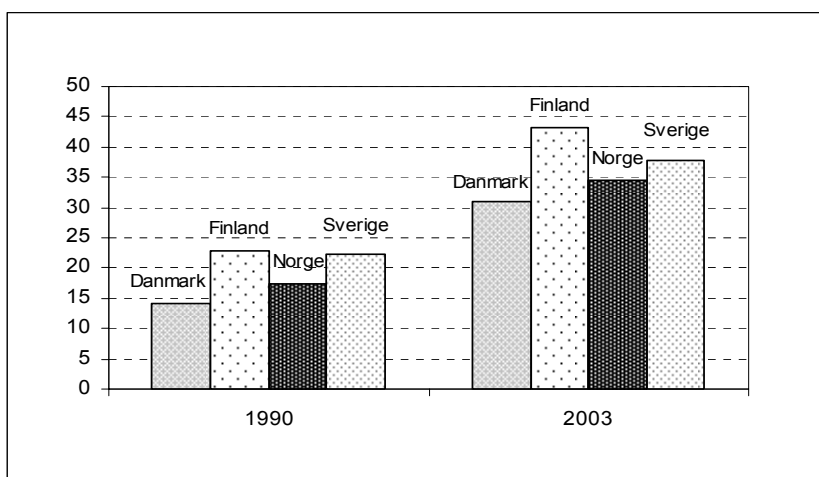
¹¹ Årsrapport 2004: http://kvinneriforskning.no/komiteen/arsrapport_2004.html

Kap 3 Statistikk og tendenser

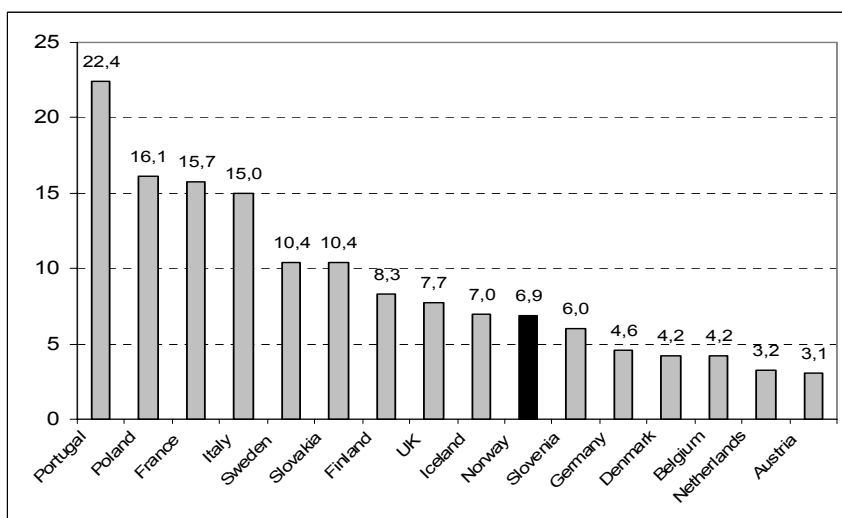
3.1 Internasjonale sammenlikninger av kvinneandeler

Norge har hatt særlige nasjonale utfordringer knyttet til andelen kvinner som velger en forskerkarriere, og da spesielt innen realfag. Figur 1 viser imidlertid en positiv tendens når det gjelder økende kvinneandel av avlagte doktorgrader i naturvitenskap både isolert sett for Norge, og relativt i forhold til de andre nordiske landene. Figur 2 viser hvor Norge plasserer seg når det gjelder kvinneandelen i professorstillinger innen naturvitenskapelige fag i forhold til en del europeiske land.

Figur 1, Andel kvinner som har avlagt doktorgrad i naturvitenskap i de nordiske landene, i 1990 og 2003, Kilde Norbal¹²



Figur 2, Andel kvinner i professorstilling innen naturvitenskapelige fag i noen europeiske land, 2001¹³.



¹² <http://www.nifustep.no/var/nifu/storage/html/data-nor/Data-nor.htm>

¹³ http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/she_figures_2003.pdf

3.2 Nasjonale utviklingstrekk – kjønnsbalanse og ressurser

Innenfor academia finner vi både nasjonalt, ved UiB og ved fakultetet altfor få kvinner i vitenskapelige stillinger. Selv om det innenfor flere fagfelt er tilnærmet lik fordeling mellom kvinner og menn på laveregrad, høyeregrad og til dels dr. grad, så gjenspeiles dette ikke i kjønnsfordelingen i faste vitenskapelige stillinger.

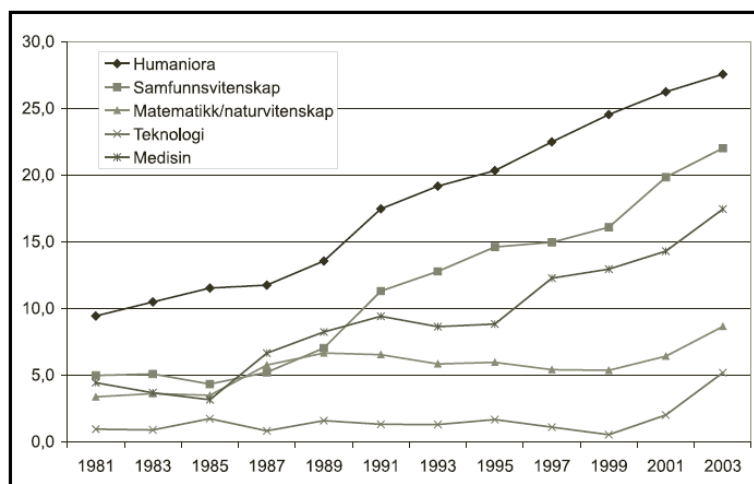
Tabellen under viser en nasjonal sammenlikning av antall og andel kvinner i ulike stillingskategorier innen ulike fagfelt. Som vi ser kommer MNT-fagene dårligst ut med tanke på både antall og andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger.

Tabell 1, *Kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved universitetene i 2003, etter stillingskategori og fagområde. Antall og prosentandel. Kilde: NIFU STEP Skriftserie 25/2004*¹⁴

| | | HUM | SAM | MN | TEK | MED | Totalt |
|-------------------------------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|--------|
| Professor | Antall | 108 | 90 | 46 | 12 | 68 | 324 |
| | Andel | 28 | 22 | 9 | 5 | 17 | 17 |
| Førsteamanuensis/ førstelektor | Antall | 128 | 133 | 53 | 7 | 95 | 416 |
| | Andel | 37 | 37 | 19 | 8 | 47 | 33 |
| Amanuensis/ universi- tetslektor | Antall | 119 | 80 | 15 | 2 | 28 | 244 |
| | Andel | 49 | 49 | 26 | 6 | 42 | 43 |
| Alt fast vitenskapelig personale | Antall | 355 | 303 | 114 | 21 | 191 | 984 |
| | Andel | 36 | 32 | 13 | 6 | 29 | 26 |

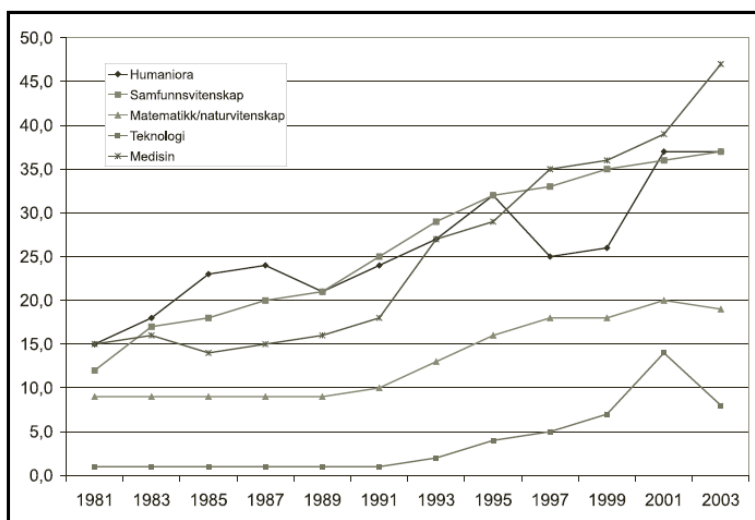
Figurene under (figur 3 og 4) viser utviklingen av kvinneandelen blant professorer og førsteamanuenser på nasjonalt nivå, fordelt på fagområdene, i perioden 1981-2003.

Figur 3, *Kvinneandeler blant universitetsprofessorene i Norge 1981- 2003 fordelt på fagområde, kilde: Kilde: NIFU STEP Skriftserie 25/2004*



¹⁴ Kvinner og menn – like muligheter? Om kvinners og menns karriereveier i academia, 2004

Figur 4, Kvinneandeler blant førsteamanuenser ved universitetene i Norge 1981- 2003 fordelt på fagområde, kilde Kilde: NIFU STEP Skriftserie 25/2004



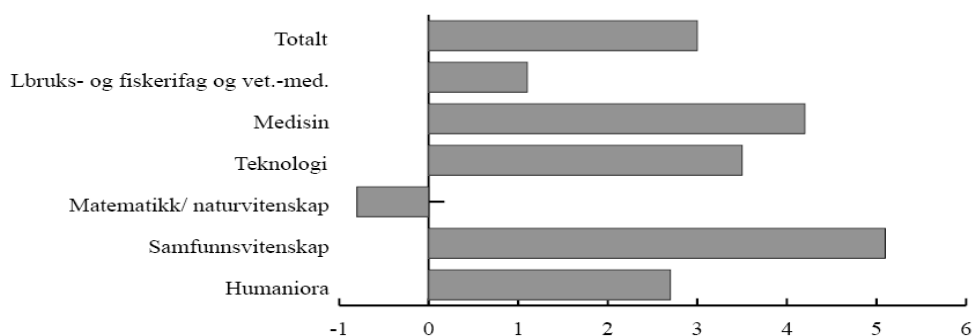
Selv om ikke situasjonen er tilfredsstillende for noen av fagområdene i Norge når det gjelder andelen kvinner i toppstillinger, ser vi imidlertid at andre fagområder, spesielt samfunnsvitenskap og humaniora har hatt en bedre utvikling enn MN-fagene. Disse fagene har tradisjonelt flere kvinnelige studenter, og det har sannsynligvis bidratt. Det er imidlertid sannsynlig at også ressursituasjonen, med en betydelig vekst i antall stillinger, har bidratt til en bedre utvikling for disse fagområdene når det gjelder kvinneandelen i toppstillinger.

Som det framgår av tabell 2 og figur 4 under har MN-fagene på landsbasis i samme periode opplevd en netto reduksjon i antall vitenskapelige stillinger og negativ realvekst.

Tabell 2, Endring i antall vitenskapelige ansatte ved universiteter og høyskoler på 1980- og 1990-tallet. Prosent. Kilde: NIFU STEP Skriftserie 25/2004

| | 1981 – 1991 | 1991 – 2001 |
|-------------------------------------|-------------|-------------|
| Humaniora | 4 | 65 |
| Samfunnsvitenskap | 38 | 61 |
| Naturvitenskap | 13 | - 4 |
| Teknologi | 20 | 20 |
| Medisin | 7 | 31 |
| Landbruksvitenskap/veterinærmedisin | 27 | 10 |

Figur 4, Prosentvis årlig realvekst 1995-2001 fordelt på fagområder, kilde: NIFU – skriftserie 23/2004



3.3 Kjønnsbalansen ved fakultetet i vitenskapelige stillinger

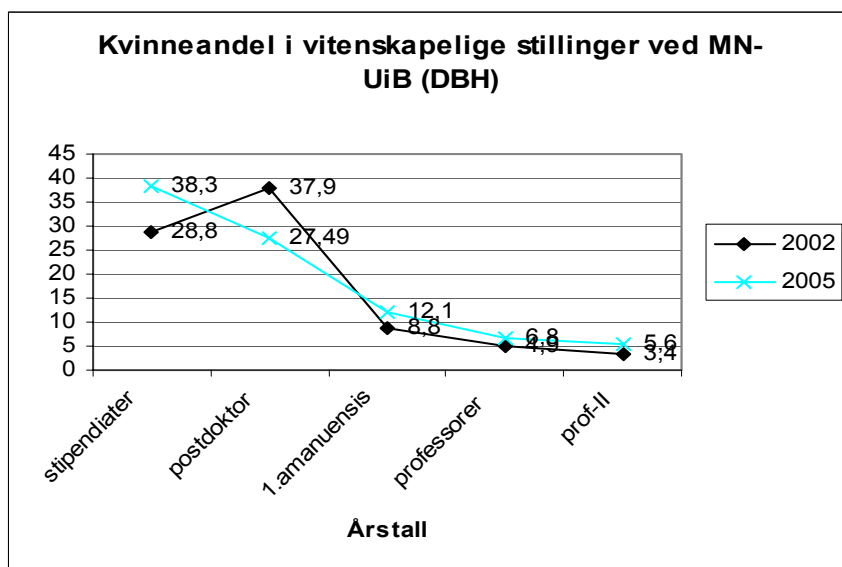
Vi presenterer i de følgende avsnitt oversikter over kjønnsbalansen knyttet til ulike kategorier vitenskapelige stillinger ved fakultetet.

De fleste oversiktene baserer seg på data hentet fra Database for høyere utdanning (DBH)¹⁵. DBH-tallene inkluderer stillinger finansiert over grunnbudsjettet (bevilgningsfinansiert virksomhet) og stillinger i Bergensmodellen (hovedsakelig finansiert via Norges forskningsråd og EU), men ikke Unifob.

Tallmaterialet som viser andelen kvinner som har søkt og som har fått vitenskapelige stillinger ved fakultetet, har fakultetet fremskaffet internt.

Figuren under viser en samlet oversikt over kvinneandelen ved de ulike akademiske karrieretrinn ved fakultetet i 2002 og 2005.

Figur 5, Kvinneandel i vitenskapelige stillinger (årsverk) ved fakultet i 2002 og 2005, kilde: DBH



Data for hele perioden 2002 til 2005 er presentert i tabell 3 og viser en positiv (spesielt for stipendiater) om enn moderat utvikling for kvinneandelen i de ulike stillingskategorier bortsett fra for postdoktorene. Nedgangen i kvinneandelen blant postdoktorene må nok delvis tilskrives at muligheten for å øremerke postdoktorstillinger for kvinner forsvant i 2003.

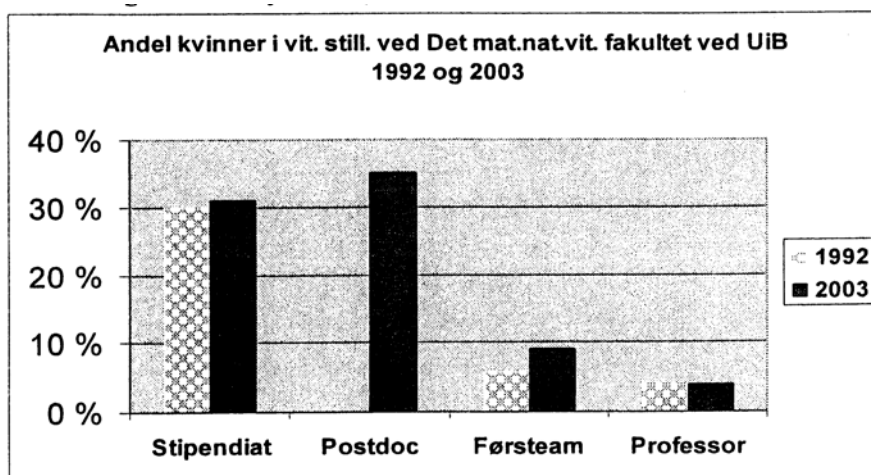
¹⁵ <http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/>

Tabell 3, Samletabell for årsverk og andel kvinner i vitenskapelige stillinger ved fakultetet i årene 2002-2005. Datakilde: DBH

| År | 2002 | | 2003 | | 2004 | | 2005 | |
|---------------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|-----------|
| | Totale årsverk | % Kvinner | Totale årsverk | % Kvinner | Totale årsverk | % Kvinner | Totale årsverk | % Kvinner |
| Stipendiat | 133,45 | 28,8 | 149,75 | 31,3 | 169,55 | 35,9 | 184,35 | 38,3 |
| Postdoktor | 29 | 37,9 | 42,3 | 35 | 47,5 | 26,3 | 57,6 | 27,45 |
| I. amanuensis | 71,5 | 8,8 | 66 | 8,6 | 71,3 | 12,2 | 76,55 | 12,1 |
| Professor | 142 | 4,9 | 143,9 | 4,9 | 137,4 | 5,8 | 132,9 | 6,8 |
| Professor II | 5,8 | 3,4 | 5,9 | 6,8 | 6,55 | 6,1 | 6,41 | 5,6 |

Dersom vi ser på utviklingen ved fakultetet i et noe lengre perspektiv, perioden 1992-2003 (figur 6), ser vi at kvinneandelen ikke har utviklet seg vesentlig i tiårsperioden (postdoktorstillinger eksisterte ikke i 1992), med unntak av en viss bedring når det gjelder førsteamanuensene.

Figur 6, Andel kvinner i vitenskapelige stillinger ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet i 1992 og 2003. Figuren er hentet fra konferanserapporten *Kvinner i realfagene*, UiB 2004.



Når det gjelder *nytilsettinger* ved fakultetet i førsteamanuensis- og professorstillinger i perioden 2000 - august 2005 ser vi imidlertid at kvinneandelen er høyere enn for de respektive stillingsgruppene som helhet. Utviklingen de senere år må derfor sies å gå i riktig retning, selv om antallet kvinner er så lavt at selv svært få nytilsatte kvinner gir store andelsmessige utslag.

Tabell 4, Nytilsetninger: oversikt over søkere og tilsetninger i førsteamanuensisstillinger ved fakultetet i perioden 2000- august 2005

Tilsetning som førsteamanuensis i perioden 2000 - august 2005

| Årstall | søkere menn | søkere kvinner | søkere totalt | andel søkere menn | andel søkere kvinner | tilsatt menn | tilsatt kvinner | tilsatt totalt | andel tilsatte menn | andel tilsatte kvinner |
|------------|-------------|----------------|---------------|-------------------|----------------------|--------------|-----------------|----------------|---------------------|------------------------|
| 2000 | 6 | 3 | 9 | 67,7 | 33,3 | 1 | 1 | 2 | 50,0 | 50 |
| 2001 | 6 | 2 | 8 | 75,0 | 25,0 | 3 | 0 | 3 | 100 | 0 |
| 2002 | 32 | 3 | 35 | 91,4 | 8,6 | 5 | 1 | 6 | 83,3 | 16,7 |
| 2003 | 42 | 9 | 51 | 82,4 | 17,6 | 6 | 2 | 8 | 75,0 | 25 |
| 2004 | 74 | 15 | 89 | 83,1 | 16,9 | 6 | 4 | 10 | 60,0 | 40 |
| 2005 | 6 | 1 | 7 | 85,7 | 14,3 | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 |
| Sum | 166 | 33 | 199 | 83,4 | 16,6 | 22 | 8 | 30 | 73,3 | 26,7 |

Ved 2 av tilsettingene ble moderat kjønnskvoltering benyttet

Av tabellen ser man at kvinneandelen blant de *nytilsatte* førsteamanuensene totalt i perioden utgjør 26,7%, mens kvinnene utgjør 16,6% av søkerne. En kvinneandel på 26,7% blant de nytilsatte i perioden er betydelig høyere enn kvinneandelen i gruppen sett under ett (12% i 2005).

Av det totale antall mannlige søkere i perioden er det 13,25% som får uttelling i form av ansettelse som førsteamanuensis, mens det tilsvarende tall for kvinnene er 24,24%.

Selv om kvinneandelen i professorgruppen samlet sett øker så langsomt at det knapt gir utslag i det hele tatt i antall kvinnelige professorer (fra 7 til 9 kvinner i løpet av fireårsperioden), så kan vi likevel registrere en utvikling i riktig retning når det gjelder kvinneandelen blant *nytilsatte* professorer (se tabellen under).

Tabell 5, Nytilsetninger: oversikt over søkere og tilsetninger i professorater ved fakultetet i perioden 2000- august 2005

| Årstall | søkere menn | søkere kvinner | søkere totalt | andel søkere menn | andel søkere kvinner | tilsatt menn | tilsatt kvinner | tilsatt totalt | andel tilsatte menn | andel tilsatte kvinner |
|------------|-------------|----------------|---------------|-------------------|----------------------|--------------|-----------------|----------------|---------------------|------------------------|
| 2000 | 11 | 0 | 11 | 100 | 0 | 3 | 0 | 3 | 100 | 0 |
| 2001 | 9 | 0 | 9 | 100 | 0 | 2 | 0 | 2 | 100 | 0 |
| 2002 | 40 | 7 | 47 | 85,1 | 15 | 4 | 2 | 6 | 66,7 | 33,3 |
| 2003 | 6 | 3 | 9 | 66,7 | 33 | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 |
| 2004 | 6 | 3 | 9 | 66,7 | 33 | 2 | 0 | 2 | 100 | 0 |
| 2005 | 8 | 1 | 9 | 88,9 | 11 | 2 | 0 | 2 | 100 | 0 |
| Sum | 80 | 14 | 94 | 85,1 | 14,9 | 14 | 2 | 16 | 87,5 | 12,5 |

I tillegg er det i perioden tilsatt 4 menn og 2 kvinner uten utlysning.

Av tabellen ser en at kvinneandelen blant de *nytilsatte* professorene totalt i perioden er på 12,5%. Dette er litt lavere enn prosentandelen kvinnelige søkere som er på 14,9%. En kvinneandel på 12,5% (blant de nytilsatte) er imidlertid vesentlig bedre enn kvinneandelen for fakultetets samlede antall professorstillinger som var 6,8% i 2005.

Av det totale antall mannlige søkere i perioden er det 17,5% som får uttelling i form av ansettelse som professor, mens det tilsvarende tall for kvinnene er 14,3%.

Kap 4 Mål og tiltak for å øke kvinneandelen ved fakultetet

Det har skjedd en nasjonal utvikling i arbeidsdelingen mellom menn og kvinner i hjemmesfæren, noe som gjenspeiles i at kvinner i academia, i nasjonale spørreundersøkelser, ikke oppgir å bruke mer tid på omsorgsfunksjoner enn menn. Yngre menn i academia oppgir samtidig at de jobber mindre nå enn tidligere, noe som kan indikere at de tar en større del av ansvaret for omsorg for barn.

Kvinner oppgir imidlertid gjennomgående at de bruker mer tid både på undervisning og komitéarbeid enn menn¹⁶. Færre kvinner enn menn søker om opprykk til professor, noe som kan ha sammenheng med at kvinner i gjennomsnitt har publisert noe mindre enn menn på samme nivå i karrierestigen. Andelen kvinner som mottar eksterne forskningsmidler, både nasjonale og internasjonale, er lavere enn for menn, noe som igjen vil føre til lavere publiseringshyppighet. Skjevheten i tildelingen av eksterne midler har blitt forsterket i løpet av 90-tallet. Fakultetet bør på en systematisk måte motvirke og/eller kompensere for slike skjevheter for å sikre kvinnelige vitenskapelige ansatte en god karriereutvikling.

Vi ser at det fortsatt gjenstår områder i samfunnet og i familiesfæren der kvinner bærer den største delen av forpliktelsene. Arbeidsgruppen ønsker å bidra til at dette endrer seg ved *ikke* å fremme særskilte tiltak som bidrar til å ”fastfryse” tradisjonelle oppfatninger av at kvinner har et større ansvar enn menn for barn og hjem. *Vårt fokus er derfor i all hovedsak å arbeide for tiltak som reduserer kjønnsbarrierer på egen institusjon.* I de tilfeller der arbeidsgruppen foreslår særlige ordninger knyttet til omsorgspermisjoner, barnehager, vaskeordninger etc., mener vi det er viktig at dette kommer både kvinner og menn til gode. UiB som arbeidsgiver bør satse på en god familieprofil. Det vil gjøre institusjonen mer attraktiv og tilrettelagt for både kvinner og menn, og således bidra til en høy faglig produksjon.

Arbeidsgruppen mener at det må fastsettes konkrete måltall for kvinneandelen innen de ulike vitenskapelige stillingskategoriene. Disse måltallene må være ambisiøse, men også realistiske, og individuelle tempoplaner for måloppnåelse må utarbeides for de ulike instituttene, sett i lys av rekrutteringsgrunnlaget. Selv om målet på sikt må være å oppnå minimum 40% representasjon av begge kjønn i alle stillingskategorier, tror vi ikke det er et realistisk å oppnå dette i den kommende tiårsperioden for de faste stillingene ved fakultetet.

Generelt mener arbeidsgruppen at fakultetet bør benytte seg av positive incitamenter for å fremme måloppnåelse, ikke ”straffemekanismer”.

Ved tilsetting i II-er stillinger er det tradisjon for tilsetting uten utlysning (kalling). Dette innebærer at fagmiljøene har full kontroll med hvem som får disse stillingene. I denne stillingskategorien er det også rask ”turnover”, da det normale er tre- eller femårs-engasjementer. Andelen kvinner i professor-II stillinger er omtrent som kvinneandelen i ordinære professorater ved fakultetet (se tabell 3). Ved å ha som mål å øke antall kvinner i II-er stillinger ved fakultetet vil man raskt kunne oppnå synliggjøring av dyktige kvinner som rollemodeller, samt styrking av kontakten mot kvinner både internasjonalt og mot industri. Fakultetet bør derfor sette seg et mål om å oppnå minimum 40% kvinner i II-er stillingene innen 2016.

Kvinneandelen i *stipendiatstillinger* ved fakultetet viser en positiv utvikling. Dette gjenspeiles imidlertid ikke i kvinneandelen i *postdoktorstillingene*. Dette er bekymringsfullt, da postdoktorer er rekrutter for faste vitenskapelige stillinger. Her må fakultetet sette inn

¹⁶ NIFU STEP Kvinner og menn – like muligheter? Om kvinners og menns karriereveier i academia, 25/2004

særskilte tiltak, både i form av bevisstgjøring og incentiver, ved å motivere kvinnelige stipendiater til en videre akademisk karriere, ved å øke andelen postdoktorstillinger ved fakultetet. Fakultetet må også arbeide systematisk for å støtte kvinnelige stipendiater til å fullføre en dr. grad i løpet av stipendperioden, til tross for evt. avbrekk knyttet til fødsels- og omsorgspermisjoner. Når det gjelder stipendiat- og postdoktorstillinger bør alle instituttene opp i minimum 40% kvinneandel innen 2016.

Når det gjelder utviklingen i andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger ser vi at det skjer en svak andelsmessig bedring, selv om antallet kvinner det her er snakk om er så lavt, at det i realiteten knapt har skjedd endringer i løpet av de siste ti-femten år (se figur 6). Det er lavere ”turnover” på disse stillingskategoriene i og med at dette er faste stillinger. Fakultetet bør ha som mål at alle institutter minimum oppnår 20% kvinneandel innen 2016.

Det er i mandatet presisert at:

”Tiltakene som foreslås må (imidlertid) tilfredsstillende vanlige høye krav til vitenskapelig kvalitet, i tråd med fakultetets generelle rekrutteringspolicy for vitenskapelige stillinger.”

Denne forutsetningen har arbeidsgruppen hatt med seg i arbeidet, og den bør ligge til grunn for fakultetets videre oppfølging. Vurderinger knyttet til faglig dyktighet skal derfor fortsatt være utgangspunktet for alle tilsettinger ved fakultetet.

Arbeidsgruppen ser ingen motsetning mellom det å øke kvinneandelen og det å oppnå høy faglig kvalitet, da vi ikke har noen grunn til å anta at ikke kvinner har samme potensiale for naturvitenskapelig forskning som menn. Kvinners forskningspotensiale blir imidlertid i altfor liten grad utnyttet, og det er dette fakultetet på en systematisk og målrettet måte vil arbeide for å endre på.

Arbeidsgruppen legger i de følgende avsnitt fram sine forslag til tiltak for å bedre kjønnsbalansen i de vitenskapelige stillingene ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, samt enkelte tiltak som bør vurderes gjennomført for hele institusjonen.

4.1 Generelle tiltak for en integrert likestillingspolitikk (forankring i ledelse, enheter og strategiarbeid)

Skal ledere bli oppmerksom på, og aktivt søke å redusere kjønnsbarrierer, blir *informasjon, bevissthet og kompetanse* om likestillingsproblematikk helt sentralt. Lederutvikling på dette område er nærmest en forutsetning for å få til endringer, og vil derfor måtte være et spesielt satsingsområde for både universitetet og fakultetet, og må rettes mot ledere på alle nivå, helt ned på forskergruppeledernivået.

I tillegg til bevisstgjøring og ansvarliggjøring av ledere, bør en likestillingssatsing følges av sterke incentiver for enhetene, økonomiske og symbolske. I tillegg blir statistikk og rapporteringsrutiner viktig for synliggjøring og bevisstgjøring.

Internt på instituttene vil instituttlederne ha et særskilt ansvar for å formidle kunnskap og å øke bevisstheten omkring likestillingsproblematikk, spesielt i forhold til forskningsgruppeledere. Likeledes vil instituttlederne ha ansvar for at instituttene setter seg mål for å øke

kvinneandelen og for å sikre en god karriereutvikling for de kvinnelig ansatte, og at det utarbeides konkrete planer for dette.

4.1.1 Generelle tiltak for en integrert likestillingspolitikk - tiltaksliste

1. *Alle ledere ved fakultetet skal gjøres bevisste på sitt ansvar for et integrert likestillingsarbeid (med ledere menes: dekanat, fakultetsdirektør, instituttledere, kontorsjefer og forskningsgruppeledere).*

Ansvarlig: Fakultetsledelse og instituttledere

2. *Alle lederutviklingsprogrammer¹⁷ skal inkludere likestillingsaspekter for å øke kunnskapen, bevisstheten og kreativiteten på dette feltet. Alle ledere, inkludert forskergruppeledere bør få slik lederopplæring.*

Ansvarlig: Fakultetsledelse og instituttledere

3. *Fakultetet skal utarbeide årlige statistikker som supplerer UiBs likestillingsstatistikk.*

Ansvarlig: Fakultetsdirektøren

4. *Hvert enkelt institutt, og fakultetet som helhet, skal utarbeide årlige planer for å øke andelen kvinner i alle vitenskapelige stillingskategorier. Planer knyttet til likestilling bør integreres i det øvrige rapporterings- og planarbeidet.*

Ansvarlig: Fakultetsledelse og instituttledere

5. *Likestillingsstatistikk og – planer for de enkelte instituttene skal diskuteres i styringsdialogsamtalene mellom fakultets- og instituttledelse, og være gjenstand for fastsettelse av individuelle tempoplaner for måloppnåelse for det enkelte institutt.*

Ansvarlig: Fakultetsledelse og instituttledere

6. *Det skal avholdes regelmessige ”karrieresamtaler” mellom instituttleder og kvinnelige førsteamanuenser og postdoktorer. Disse samtaler skal bidra til å optimalisere arbeidsbetingelsene, og til å fremme relevant kompetanseoppbygging med tanke på videre akademisk karriere.*

Ansvarlig: Instituttledere

7. *Fakultetet skal sette av likestillingsmidler årlig, til incentiver, til ”drahjelp” for instituttene, egenandeler inn mot sentrale likestillingssatsinger, til individuelle kvalifiseringstiltak for kvinnelige ansatte, samt til andre likestillingsfremmende tiltak.*

Ansvarlig: Fakultetsdirektøren og fakultetsstyret

¹⁷ Ved Universitetet i Oslo er det satt i gang kurs i likestillingsfokusert ledelse. Dette er en modul i lederutviklingsprogrammet ved universitetet. Målsettingen med modulen er å øke kompetansen om likestilling blant ledere i organisasjonen.

8. *Stipendiater (kvinner og menn) som kan dokumentere å ha hatt 50% eller mer av omsorgspermisjonen for barn i stipendiatperioden etter søknad, som et engangstilfelle, kunne innvilges inntil 6 mnd utvidet stipendtid for å fullføre dr.graden¹⁸.*

Ansvarlig: Fakultetsdirektøren

9. *Fakultetet skal påse at kvinnelig ansatte ikke kommer lønsmessig dårligere ut enn sine mannlige kollegaer.*

Ansvarlig: Fakultetsdirektøren

10. *Fakultetet skal aktivt forebygge seksuell trakassering ved å informere studenter og ansatte om retningslinjer og rettigheter.¹⁹*

Ansvarlig: Fakultetsdirektøren

11. *Fakultetet bør samarbeide med Senter for kjønnsforskning, og bidra til for eksempel forskningsoppgaver knyttet til studier relatert til kjønn som kan belyse kjønnsproblematikk ved fakultetet.²⁰*

Ansvarlig: Fakultetsdirektøren i samarbeid med Senter for kjønnsforskning

4.1.2 Forslag til generelle familierettede tiltak for UiB

Arbeidsgruppen har identifisert noen tiltak som vil kunne bidra til at UiB blir en mer attraktiv arbeidsplass for småbarnsforeldre, kvinner som menn. Vi mener prinsipielt at ”familierettede tiltak”, for å motvirke stereotype kjønnsoppfatninger, bør rettes inn mot både kvinner og menn, som generelle personalpolitiske virkemidler, for å fremme en god helhetlig livssituasjon for ansatte i småbarnsfasen. Følgende tiltak fremmes som innspill til den pågående prosessen knyttet til utarbeidelse av en ny handlingsplan for likestilling for UiB. Arbeidsgruppen vil imidlertid presisere at disse tiltakene på sikt hører hjemme i mer generelle personalpolitiske tiltaksplaner, f. eks knyttet til rekruttering og/eller HMS-tiltak.

1. *UiB bør vurdere tiltak knyttet til utvidet tid for stipendiater som kompensasjon for avbrekk knyttet til fødsels- og omsorgspermisjon. (Dette er imidlertid et tiltak fakultetet bør gjennomføre uavhengig av hva UiB sentralt velger å foreta seg jfr. 4.1.1. punkt 10).*
2. *UiB bør vurdere om barnehagesituasjonen for studenter, stipendiater og postdoktorer er god nok, eller om antall plasser bør økes.*
3. *UiB bør vurdere om parkeringsplassene ved UiB i enda større grad bør prioriteres tildelt til småbarnsforeldre.*

¹⁸ Her må detaljerte retningslinjer utarbeide innen eventuell iverksetting.

¹⁹ UiBs retningslinjer finnes her: <http://www.uib.no/persok/likestilling/seksuell/norsk.htm>

²⁰ Se også: Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning har utlyst inntil 10 mastergradsstipender á kr. 25 000 for studenter som vil behandle temaer knyttet til målet om bedre kjønnsbalanse i forskning i sin masteroppgave. Les resultatene <http://www.uhr.no/utvalg/kvinneriforskning/infoommastergrader.htm>

- 4. UiB bør framforhandle avtaler med vaskebyråer, slik at ansatte ved UiB kan kjøpe private vasketjenester til redusert pris. Dette vil kunne avlaste småbarnsfamilier spesielt, men også kunne komme andre ansatte til gode.*

4.1.3 UiB bør jevnlig vurdere sin "likestillingsuksess"

Det nye rektoratet har uttalt at UiB skal gjøre seg bemerket som et foregangsuniversitet når det gjelder arbeid med likestilling²¹. En så offensiv holdning til dette arbeidet fra universitetets ledelse vil styrke fakultetets muligheter for å oppnå gode resultater, da suksess vil kreve konstruktivt samspill mellom institutt-, fakultets- og universitetsledelsen.

Med en så ambisiøs likestillingssatsing vil vi anbefale at UiB som institusjon vurderer muligheten for ekstern evaluering av likestillingsarbeidet. Dette vil kunne gi konkrete innspill til hva som kan forbedres, men også sikre et sterkt fokus på status og resultater på området. En slik evaluering kan gjennomføres med visse mellomrom, og kan omfatte hele institusjonen og/eller enkelte fakulteter eller institutter.

Vi fremmer derfor følgende forslag til UiBs handlingsplan for likestilling som er under utarbeiding.

- 1. UiB bør foreta regelmessig ekstern evaluering av status og oppnådde resultater innen likestillingsarbeidet.*

4.2 Tiltak for å fremme rekrutteringen av kvinner til vitenskapelige stillinger

Skal vi rekruttere flere kvinner til vitenskapelige stillinger må fakultetet framstå som en attraktiv arbeidsplass for kvinner. Fakultetet må imidlertid også arbeide systematisk for å ta godt vare på de kvinnene vi har klart å rekruttere, ved å sikre optimale arbeidsbetingelser, ved å synliggjøre kvinnenenes kompetanse og ved en bevisst holdning til det å tilby kvinner kompetansegivende verv og representasjonsoppdrag.

Fakultetet må være bevisst på å synliggjøre våre egne kvinners kompetanse innad og utad, men bør også aktivt knytte til oss kompetansen til kvinner ved andre institusjoner i inn og utland, som gjesteforskere, forelesere, bistillinger etc. Synliggjøring av kvinners kompetanse vil igjen synliggjøre fakultet som en arbeidsplass med "rom for" kvinner.

Inndelingen av tiltakene i ulike kategorier er begrunnet ut i fra mandatets ordlyd. Det går imidlertid ikke klare grenser mellom de generelle tiltakene (se punkt 4.1), og de tiltakene som foreslås under punkt 4.2 og 4.3.

²¹ Uttalt blant annet av rektor Grønmo på konferansen Ett trinn opp, - en konferanse om ledelse for likestilling i akademia, 10. januar 2006: <http://kvinneriforskning.no/konferanse/program.html>

4.2.1 Rekruttering av kvinner til vitenskapelige stillinger - tiltaksliste

En del av tiltakene i tiltakslisten nedenfor inneholder intensjoner eller retningslinjer som ikke er ikke ment å være absolutte, og som derfor bør praktiseres med kløkt tilpasset de ulike instituttene.

1. *Det å fastsette (minimums) måltall for kvinneandeler som skal oppnås innen de ulike vitenskapelige stillingskategoriene, innen en gitt tidsfrist, anses som et virkemiddel i seg selv, for å bedre kjønnsbalansen. Måltall vil gi fakultetet og instituttene noe konkret å "strekke seg etter", og noe å vurdere effekten av de samlede tiltak opp mot. Fakultetet setter følgende nedre grense for kvinneandeler som skal være oppnådd innen år 2016 (kommende tiårs periode): Stipendiatstillinger: 40%, Postdoktorstillinger: 40%, Faste vitenskapelige stillinger: 20% og II-er stillinger: 40%. Disse måltallene skal gjelde for fakultetet som helhet, men også for de enkelte instituttene. Tempoplanen for de ulike instituttene må tilpasses ressursituasjonen og rekrutteringsgrunnlaget, i dialog mellom fakultetsledelse og instituttleder.*

Ansvarlig: Fakultetsledelsen og instituttlederne

2. *Fakultetet skal utforme sterke økonomiske incentiver knyttet til likestillingssatsingen. Disse bør være av ulike typer, for eksempel, a) i form av "automatisk belønning" for gode resultater (f.eks finansiering av en stilling en periode dersom en kvinne blir fast tilsatt, noe som vil stimulere miljøene til å lete²² etter kvinner, og oppfordre dem til å søke) og b) i form av økonomisk drahjelp i forhold til konkrete (kvinne)satsinger.*

Ansvarlig: Fakultetsdirektøren og fakultetsstyret

3. *Fakultetet skal praktisere stor bevissthet omkring formulering av utlysningstekster, for å tilstrebe flere kvinnelige søkere.*

Ansvarlig: Instituttledere, fakultetsdirektøren og fakultetsstyret

4. *Fakultetet bør i størst mulig grad utlyse faste vitenskapelige stillinger som førsteamanuensstillinger (ikke professorater), da dette vil øke sannsynligheten for kvinnelige søkere (dersom den som tilsettes er professorkompetent vil vedkommende kunne søke individuelt opprykk, eller kalles til et professorat).*

Ansvarlig: Instituttledere, fakultetsdirektøren og fakultetsstyret

5. *Fakultetet vil ta i bruk tilsetting uten utlysning (kallelse) som et aktivt virkemiddel for, på en målrettet og effektiv måte, rekruttere spesielt dyktige kvinner til faste vitenskapelige stillinger.*

Ansvarlig: Instituttledere, fakultetsdirektøren og fakultetsstyret

²² I Norge og i flere andre europeiske land er det bygd opp databaser over kvinnelige forskere. Disse er nyttige redskap når man er på leting etter en bestemt forsker eller en forsker med en bestemt kompetanse.
<http://forskerbasen.no/>

6. *Fakultetet bør øke andelen postdoktorstillinger, da dette øker muligheten for å rekruttere kvinner.*

Ansvarlig: Instituttledere, fakultetsledelse og fakultetsstyret

7. *Fakultetet må aktivt knytte til seg kompetansen til kvinner ved andre institusjoner i inn og utland, som gjesteforskere, forelesere, bistillinger etc., og på tilsvarende vis aktivt inkludere fakultetets kvinner i betydningsfulle prosjekter, verv og representasjonsoppdrag i inn- og utland.*

Ansvarlig: Instituttledere og forskergruppeledere

8. *Fakultetet skal føre en aktiv karriererådgiving og personalpolitisk innsats for kvinner i stipendiat- og postdoktorstillinger.*

Ansvarlig: Instituttledere

9. *Det bør tilbys kurs eller annen systematisk informasjonsformidling for masterstudenter om karriere (f. eks tips om skriving, publisering, jobbsøking, bruk av tjenester på nettet m.m.). Informasjonen bør tilbys både kvinner og menn, men være spesielt innrettet mot kvinner som målgruppe.*

Ansvarlig: Fakultetsdirektøren

Enkelte andre institusjoner benytter startpakker til kvinner som et tiltak for rekruttering og tilrettelegging for nytilsatte. Fakultetet har imidlertid allerede tatt i bruk startpakker som et generelt rekrutteringsvirkemiddel, for både kvinner og menn.

4.3 Tiltak for å fremme opprykk til professor for kvinner

Kvinner og menn fordeler seg i dag likt med hensyn til å bli funnet professorkompetent når de søker opprykk. Men siden det fortsatt er langt flere menn enn kvinner som søker, opprettholdes den skjeve kjønnsfordelingen blant professorene. Fakultetet må ta mål av seg til å øke andelen kvinner som kvalifiserer seg for professoropprykk. Da trengs det en rekke tiltak, både for å frigjøre mer tid til forskning for kvinnelige førsteamanuenser (og postdoktorer) og for å gi kvinner mulighet for verv og lederoppgaver som vil telle positivt med tanke på professorkvalifisering.

1. *Fakultetet skal kompensere for merbelastningen kvinner har i forbindelse med komitéarbeid og lignende, ved å gi kvinnelige førsteamanuenser rett til forskningstermin etter halv opptjeningstid for de to første forskningsterminene (dog ikke utover oppnådd professorkompetanse). Det kan gis støtte for reise og opphold for å få eksterne samarbeidspartnere til fakultetet, som alternativ til at kvinnelige førsteamanuenser må reise "ut" for forskningssamarbeid.*

Ansvarlig: Fakultetsdirektøren

- 2. I intern fordeling av arbeidsoppgaver på instituttene bør instituttledere påse at kvinnelige førsteamanuenser får nok tid til egen forskning*

Ansvarlig: Instituttlederne

- 3. Ved fordeling av verv og representasjonsoppgaver bør ledere være bevisste på å tilby, og stimulere kvinnelige førsteamanuenser til å ta på seg kompetansegivende oppdrag/verv.*

Ansvarlig: Instituttledere og fakultetsledelse

- 4. Fakultetet skal avsette midler til individuelle tiltak for å fremme kvinnelige førsteamanuensers mulighet for opprykk til professor. Dette kan dreie seg om frikjøp fra plikter, reiser, nettverksbygging, teknisk assistanse etc.*

Ansvarlig: Fakultetsdirektøren og fakultetsstyret

4.4 Et permanent likestillingsutvalg ved fakultetet?

Sett i lys av fakultetets nye ledelsesmodell, der stor grad av autonomi er lagt til det enkelte institutt ved dets leder, bør vi kritisk vurdere hvilke roller eventuelle nye utvalg ved fakultetet skal ha.

De råd og utvalg vi har pr i dag er knyttet til fordeling og forvaltning av infrastruktur (f. eks Forskningsfartøyutvalget eller Rådet for elektronmikroskoplaboratoriet), eller de er knyttet til en forsknings- eller utdanningsstrategisk agenda som strekker seg ut over ett institutt ressurser og/eller interesser (f. eks Marint strategisk utvalg og Rådet for skolelaboratoriet). I tillegg har vi reglements- eller avtalepålagte organer (som for eksempel Fakultetsstyret og Informasjons- og drøftingsutvalget).

Ved å ha som målsetting å bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger som et særskilt hovedsatsingsfelt i fakultetets strategiplan, samt ved å vedta en tiltaksplan for bedring av kjønnsbalansen, har fakultetet gitt seg selv strategiske virkemidler i arbeidet for likestilling.

Det overordnede ansvaret for oppfølging av tiltaksplanen bør ligge til fakultetsstyret. Fakultetsledelsen og instituttlederne er imidlertid ansvarlige for den daglige oppfølgingen, og for å framvise resultater på området.

Fakultetsstyret bør rullere tiltaksplanen hvert annet år, og sette ned arbeidsgrupper for å arbeide med særskilte aspekter etter behov.

Skal fakultetet oppnå en kjønnsintegrert politikk gjennom de eksisterende ledelses- og beslutningsstrukturene ved fakultetet er det avgjørende at fakultetet innehar særskilt kompetanse på dette området. Dette bør være et ansvar som ligger til fakultetsdirektøren, og det anbefales at minst en av saksbehandlerne på fakultetssekretariatet får likestilling som et av sine hovedansvarsfelt, med ansvar for:

- Å sammenfatte årlig likestillingsstatistikk
- Å bistå instituttene i sitt likestillingsarbeid
- Å være proaktiv i forhold til sentralt avsatte likestillingsmidler i samhandling med instituttene
- Internt informasjonsarbeid knyttet til likestillingsaspekter og satsinger

Et slikt ansvar plassert hos fakultetsdirektøren og hans stab, vil ivareta mange av de oppgaver man kunne tenke seg lagt til et likestillingsutvalg.

Målet om en kjønnsintegrert politikk taler for at fakultetet i størst mulig grad bør ansvarliggjøre ledere og beslutningstakere på alle nivåer for likestillingsarbeid. Arbeidsgruppen er derfor av den oppfatning at likestillingsarbeidet ved fakultetet best ivaretas av fakultets- og instituttledelsen og fakultetsstyret i samspill, og ikke ved å legge et ansvar for dette viktige arbeidet til et særskilt utvalg, som da vil eksistere på siden av den øvrige ledelses- og beslutningsstruktur.