

# HANDLINGSPLAN FOR BEDRE KJØNNNSBALANSE

UNIVERSITETET I BERGEN / 2007 - 2009



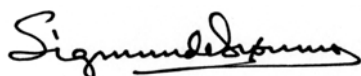
# Fra ord til handling!

Universitetet i Bergen er en tradisjonelt kjønnsdelt arbeidsplass, i likhet med akademia forøvrig. Menn dominerer de høyeste posisjonene innenfor forskning, faglig ledelse og administrasjon. I tillegg har vi en svært skjev kjønnsbalanse mellom fagområdene.

Dette ønsker vi å endre! Vårt mål er å være et foregangsuniversitet på likestillingsområdet og vi arbeider for konkrete resultater.

Denne handlingsplanen er resultatet av et bredt anlagt og høyt prioritert arbeid internt ved UiB – et arbeid som vi tror har skapt et gunstig klima for å bedre kjønnsbalansen ved institusjonen. I planen setter vi oss høye mål for virksomheten vår – men det er samtidig realistiske mål; fullt innenfor rekkevidde.

Det er tid for å følge opp med konkrete, resultatgivende handlinger.



Sigmund Grønmo  
Rektor



Kari Tove Elvbakken  
Universitetsdirektør

# INNHOLD

<b>Om likestilling</b>	<b>4</b>
Margareth Hagen, Jan Petter Hansen, Vigdis Vandvik	4
<b>KAPITTEL 1: HANDLINGSPLAN FOR BEDRE KJØNNBALANSE VED UIB – MÅL, STATUS, UTFORDRINGER OG PRIORITERINGER</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Innledning</b>	<b>6</b>
1.1.1 Visjon	6
1.1.2 Hovedutfordringer	6
1.1.3 Avgrensing av likestillingsbegrepet	7
1.1.4 Likestilling – mangfold, kreativitet, kvalitet!	7
<b>1.2 Fra kvinnefrigjøring til kjønnsintegret politikk</b>	<b>8</b>
<b>1.3 Status for kjønnslikestilling ved UiB</b>	<b>9</b>
1.3.1 Kjønnfordeling innen teknisk/administrative stillinger og faglige lederstillinger	9
1.3.2 Kjønnfordelingen på ulike akademiske karrieretrinn	10
1.3.3 Rekrutteringsstillingene	12
1.3.4 Ulikheter mellom fagområdene	13
<b>1.4 Glasstak eller "leaky pipeline"?</b>	<b>16</b>
<b>1.5 Erfaringer med ulike virkemidler i likestillingsarbeidet</b>	<b>18</b>
<b>1.6 Utfordringer, mål og virkemidler</b>	<b>19</b>
1.6.1 Utfordringer	19
1.6.2 Måltall	19
1.6.3 Virkemidler	20
<b>1.7 Arbeidet med handlingsplanen</b>	<b>22</b>
1.7.1 Arbeidsgruppe for ny handlingsplan	22
1.7.2 Høringsrunde	22
1.7.3 Årlige justeringer av planen	22
<b>KAPITTEL 2: MÅL, UTFORDRINGER OG TILTAK I LIKESTILLINGSARBEIDET VED UIB</b>	<b>24</b>
<b>Visjon, mål, utfordringer</b>	<b>25</b>
<b>Tiltak 2.1 - 2.21</b>	<b>26</b>

## Margareth Hagen

**Førsteamanuensis, Romansk institutt**  
**Leder for likestillingskomiteen**

– Likestillingsarbeid handler om å se til at det utvikles reelle og like muligheter på alle nivåer i institusjonen. Likestilling bør derfor sees som et bredt arbeidsfelt. Ved siden av å sikre formelle rettigheter og tilse at et mangfold relevante tiltak følges opp, dreier arbeidet seg om å befeste en akademisk kultur for likestilling i arbeidsforhold, rekrutterings- og kvalifiseringsvilkår.



## Jan Petter Hansen

**Instituttleder ved Institutt for fysikk og teknologi**  
**Medlem av likestillingskomiteen**

– Grunnen til at begge kjønn skal være representert i alle stillinger ved alle institutter er enkel: Da får man ulike rollemodeller som igjen tiltrekker seg alle typer studenter og medarbeidere, og skaper et variert og godt vitenskapelig miljø. Instituttstyrenes hovedansvar er å bygge opp en levedyktig stamme av begge kjønn ved sitt institutt. For å oppnå det, må man ta i bruk et mangfold av virkemidler, slik at man får rekruttert de dyktigste kvinnelige talentene og forskerne der de finnes.



## Vigdís Vandvik

**Førsteamanuensis ved Institutt for biologi**  
**Tidligere medlem av universitetsstyret**

– Likestilling i academia handler ikke bare om kvinners rettigheter, men om hva som er best for institusjonene. Hvis universitetene bare velger blant hvite, funksjonsfriske, heterofile menn, går man glipp av en stor del av de beste talentene. Jeg tror hindringene sitter i folks hoder, i professoren som ser etter de smarte studentene i kullet sitt og bare finner de som ligner ham selv som ung. Jeg har ikke sett noe som tyder på at kvinner er mindre intelligente, arbeidssomme, kreative eller utholdende enn menn.



*Tekst og foto: Kjerstin Gjengedal*



KAPITTEL 1:  
HANDLINGSPLAN FOR BEDRE  
KJØNNBALANSE VED UIB  
– MÅL, STATUS, UTFORDRINGER  
OG PRIORITERINGER

# 1.1 Innledning

## 1.1.1 Visjon

Universitetet i Bergen har som visjon å være et internasjonalt synlig forskningsuniversitet. For at vi skal innfri dette målet er det helt sentralt at våre fagmiljøer har god kjønnsbalanse og aldersstruktur, god balanse mellom stipendiater, postdoktorer og fast vitenskapelig personale, nok tid til forskning, tilstrekkelig med forskningsmidler og god infrastruktur. Robuste, kreative og dynamiske forskningsmiljøer med god kjønnsbalanse gir synlighet både lokalt, nasjonalt og internasjonalt og er attraktive for kvinnelige og mannlige studenter og forskere på et høyt internasjonalt nivå.

Universitetet i Bergen ønsker å være et foregangsuniversitet gjennom sitt arbeid for likestilling og en god kjønnsbalanse på alle nivåer i organisasjonen. I Strategisk plan for UiB 2005 – 10 heter det:

*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, samt å bedre kjønnsbalansen innenfor fagområder som sliter med rekruttering av kvinnelige studenter.*

## 1.1.2 Hovedutfordringer

Universitetet i Bergen er som de fleste andre utdanningsinstitusjoner en tradisjonelt kjønnsdelt arbeidsplass både horisontalt og vertikalt. Menn dominerer de høyeste posisjonene innen forskning, faglig ledelse og administrasjon. I tillegg er det svært skjev kjønnsbalanse innen enkelte fagområder.

Selv om likestilling i akademia har vært på dagsorden i flere tiår, og rekrutteringsgrunnlaget har vært sterkt forbedret gjennom kvinnerevolusjonen på utdanningssektoren de siste 30 årene, ser de kulturelle strukturene ut til å være svært seiglivet. Det er nesten 95 år siden den første kvinnelige professoren ble utnevnt i Norge. Fremdeles er kvinneandelen blant professorene svært lav<sup>1</sup>, det er menn som dominerer de fremragende forskningsmiljøene og det er nesten bare menn blant de nytilsatte faglige lederne ved instituttene.

Denne handlingsplanen skal virke fra 2007 til og med 2009. I løpet av denne perioden vil mange av våre professorer gå av for aldersgrensen, og vi står overfor et stort generasjonsskifte innen mange fagmiljøer. Det forestående generasjonsskiftet er en gylden anledning til å skape en mer balansert rekruttering av yngre forskere. Universitetet har derfor nå en historisk sjans til å bedre kjønnsbalansen blant det faste vitenskapelige personalet. Benytter vi ikke denne sjansen, kan vi risikere å sementere dagens mønster for svært lang tid fremover.

Skal vi lykkes med en handlingsplan bør den fokusere på de store utfordringene i organisasjonen. Den bør også være konkret og handlingsrettet, sette klare måltall opp mot virkemidlene, og den må få budsjettmessige konsekvenser.

På grunnlag av de hovedutfordringene vi har skissert over, ser vi det slik at *hovedfokus* i denne handlingsplanen må dreie seg om rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger. Slik kan vi også bedre rekrutteringen av kvinner til faglig ledelse innen fremragende forskning, institutt- og forskningsledelse.

Det betyr imidlertid ikke at likestillingsarbeidet ved UiB kun skal konsentreres om det vitenskapelige personalet. Handlingsplanen omfatter også tiltak for andre ansattegrupper. Parallelt pågår det dessuten et arbeid for å integrere likestillingstiltak for studentene i egne strategiske dokumenter som angår studiekvalitet og – miljø.

Likestilling skal bli et tverrgående perspektiv i vår virksomhet, innenfor personalpolitikken, i arbeidet for å forbedre det psykososiale arbeids- og studiemiljøet og innenfor forskning og undervisning. Et avgjørende premiss for at vi skal lykkes med dette er en tydelig forankring av likestillingsarbeidet i fagmiljøene og i ledelsen på alle nivå i organisasjonen.

### **1.1.3 Avgrensning av likestillingsbegrepet**

Likestilling, slik begrepet brukes i dag, omfatter imidlertid mer enn likestilling mellom kjønnene. Diskriminering<sup>2</sup> på grunn av kjønn, alder, etnisitet, hudfarge, funksjonshemming, religion, seksuell orientering eller politisk overbevisning er forbudt. Forbudet gjelder alle forhold i arbeidslivet. Det er for eksempel ikke lovlig å gjøre forskjell ved ansettelse eller oppsigelse. Trakassering er også forbudt<sup>3</sup>.

Universitetet har en viktig oppgave i å arbeide for å unngå alle typer av diskriminering både når det gjelder ansatte og studenter. Det finnes felles trekk mellom ulike typer av diskriminering, men det er også mange ulike mekanismer og strukturelle forhold som gjør det fornuftig å skille ut likestilling mellom kjønnene som et eget område. Vi har derfor valgt, i tråd med strategisk plan og de hovedutfordringene som er skissert over, å lage en egen handlingsplan for å bedre kjønnsbalansen og fremme likestilling mellom mannlige og kvinnelige ansatte ved UiB<sup>4</sup>. Samtidig vil UiB intensivere arbeidet mot alle typer av diskriminering ved universitetet både som arbeids- og studieplass.

### **1.1.4 Likestilling – mangfold, kreativitet, kvalitet!**

UiBs målsetting når det gjelder likestilling mellom kjønnene bygger både på et rettferdighetsperspektiv – at menn og kvinner skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling – 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, og styrker universitetet som et kreativt og attraktivt miljø både for forskning og utdanning. Kvinnelige forskere fungerer også som viktige rollemodeller og utvider på den måten rekrutteringsgrunnlaget til universitetet.

## 1.2 Fra kvinnefrigjøring til kjønnsintegrert politikk

Fra 70-tallet og frem til i dag har UiB laget ulike utredninger, innstillinger og handlingsplaner hvor hovedmålet har vært å øke kvinneandelen blant studenter og vitenskapelig ansatte og å skape en bedre kjønnsbalanse innen de ulike fagene. Gjennom denne perioden har innholdet i likestillingsbegrepet endret karakter, likeledes vår forståelse av hvor skoen har trykket mest: Fra eksterne, strukturelle forhold i samfunnet og kjønnsrollemønstre i familien til interne forhold ved selve universitetet eller det vi kan kalle kjønnsbarrierer i systemet.

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 *kjønnsintegrert politikk* (gender mainstreaming).

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 etter med ekstratiltak for å bøte på skjevheter som gjerne var uintenderte, skal likestillingshensyn inn allerede i startfasen. Alle plan- og strategidokumenter skal *likestillingstestes*, dvs. at det må etableres rutiner for å sikre at kjønns spesifikke perspektiver og tenkemåter er innarbeidet i dokumentene og at begge kjønns interesser er ivarettatt. Dette forutsetter høy grad av bevissthet, kunnskap og kompetanse på alle nivå i organisasjonen.

Integrering betyr likevel ikke at alle særtiltak skal opphøre, - det vil fortsatt være nødvendig å sette inn slike tiltak parallelt med at man arbeider for en varig integrering av likestilling.

## 1.3 Status for kjønnslikestilling ved UiB

I dette kapitlet gir vi en oversikt over status for de ulike stillingsgruppene og fagmiljøene. For mer detaljert informasjon viser vi til den årlige likestillingsstatistikken som legges frem for styret hvert år i februar og som publiseres på våre nettsider for likestilling.<sup>5</sup>

### 1.3.1 Kjønnfordeling innen teknisk/administrative stillinger og faglige lederstillinger

Innenfor administrative og tekniske stillinger er universitetet også en tradisjonelt kjønnsdelt arbeidsplass, selv om det har skjedd positive endringer både på leder- og mellomledernivå. Kvinner innehar nå 41 % av lederstillingene og 65 % av mellomlederstillingene<sup>6</sup>.

Universitetet er i ferd med å gå over til tilsatte instituttledere i stedet for valgte. Foreløpig har dette ført til en nedgang i andel kvinner i faglig ledelse. Også den faglige ledelsen ved fakultetene er dominert av menn. For å øke andel kvinner i faglig ledelse må andelen kvinnelige professorer øke, ettersom det er denne gruppen de rekrutteres fra. I tillegg kan lederopplæringstiltak og mentorordninger være nyttige i rekrutteringsarbeidet.

Tabell 1. Kvinner i ulike administrative stillinger ved UiB 1996- 2006. % og antall. Årsverk. (Kilde: DBH)

	1996		1999		2002		2004		2005		2006	
	K i %	Antall	K i %	Antall	K i %	Antall	K i %	Antall	K i %	Antall	K i %	Antall
Kontorstillinger	90 %	98	88 %	61	90 %	37	89 %	29	89 %	18	87 %	10
Lederstillinger	17 %	2	21 %	3	29 %	5	39 %	6	43 %	7	41 %	7
Mellomleder- stillinger	43 %	32	44 %	34	56 %	41	61 %	46	58 %	42	65 %	48
Saksbehandler- /utreder	74 %	246	79 %	298	78 %	334	76 %	377	78 %	397	78 %	429
Sum	72 %	378	74 %	396	74 %	415	74 %	458	75 %	464	76 %	493

Selv om antallet kontorstillinger er sterkt redusert i løpet av de siste 10 årene, har kvinneandelen i disse stillingene holdt seg i underkant av 90 %. Reduksjonen i antall kontorstillinger motsvares av en sterk økning i antall saksbehandlerstillinger. Kvinneandelen blant saksbehandlerne har i samme periode holdt seg på rundt 78 %.

Saksbehandlerne er imidlertid en stor og svært differensiert gruppe både når det gjelder stillingsinnhold og grad av autonomi, lønnsforhold, karrieremuligheter m.v. Likestillingsstatistikken viser at kvinneandelen nå er langt høyere enn andel menn i alle saksbehandlerstillinger bortsett fra seniorrådgiverne<sup>7</sup>. I drift og vedlikeholdsstillinger finner vi flest menn, mens kvinnene dominerer blant helsepersonell og bibliotekarer. Kvinnene arbeider også oftere deltid enn menn.

En nærmere kartlegging av arbeidsforholdene for de ansatte i tekniske og administrative stillinger, med fokus på formelle og uformelle arbeidsoppgaver, medbestemmelse, autonomi og informasjonsflyt, vil være nyttig i arbeidet med å skape en mer likestilt hverdag og en bedre kjønnsbalanse innen alle stillingsgrupper ved universitetet.<sup>8</sup>

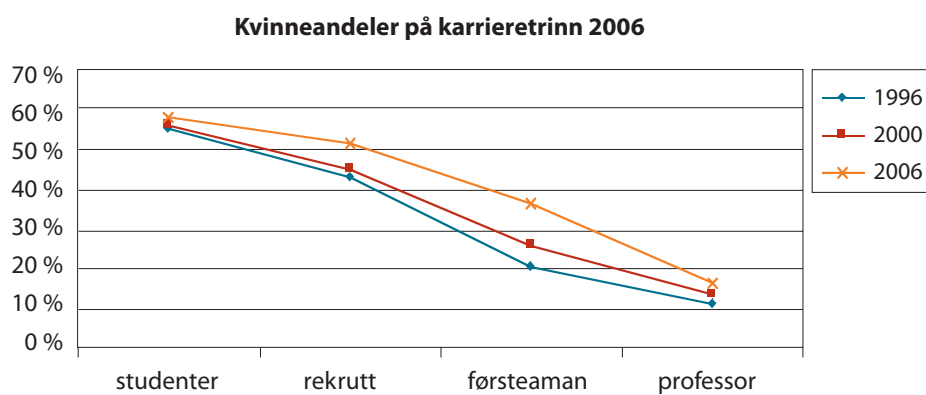
Universitetet skal i sine utlysningstekster oppfordre både kvinner og menn til å søke på stillinger som domineres av det annet kjønn<sup>9</sup>. Anledningen til å bruke positiv særbehandling av menn (kjønnskvoltering) ved tilsetting er imidlertid begrenset til stillinger som angår undervisning av og omsorg for barn.<sup>10</sup>

### 1.3.2 Kjønnfordelingen på ulike akademiske karrieretrinn

Figur 1 viser andel kvinner og menn på ulike trinn på "den akademiske karrierestigen" ved UiB, fra studenter (alle nivå) til stipendiater og postdoktorer (rekrutteringsstillinger), førsteamanuenser og professorer i årene 1996, 2000 og 2006.

Figur 1: Kvinneandeler på ulike akademiske karrieretrinn ved UiB 1996 – 2006.

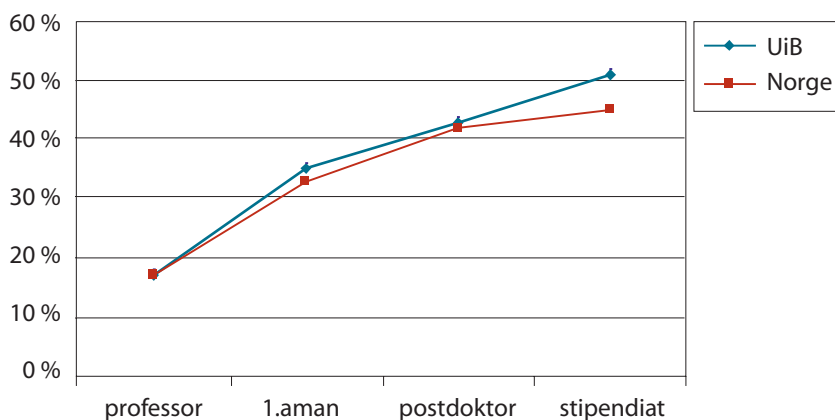
(Kilde: Likestillingsstatistikk for UiB 2006)

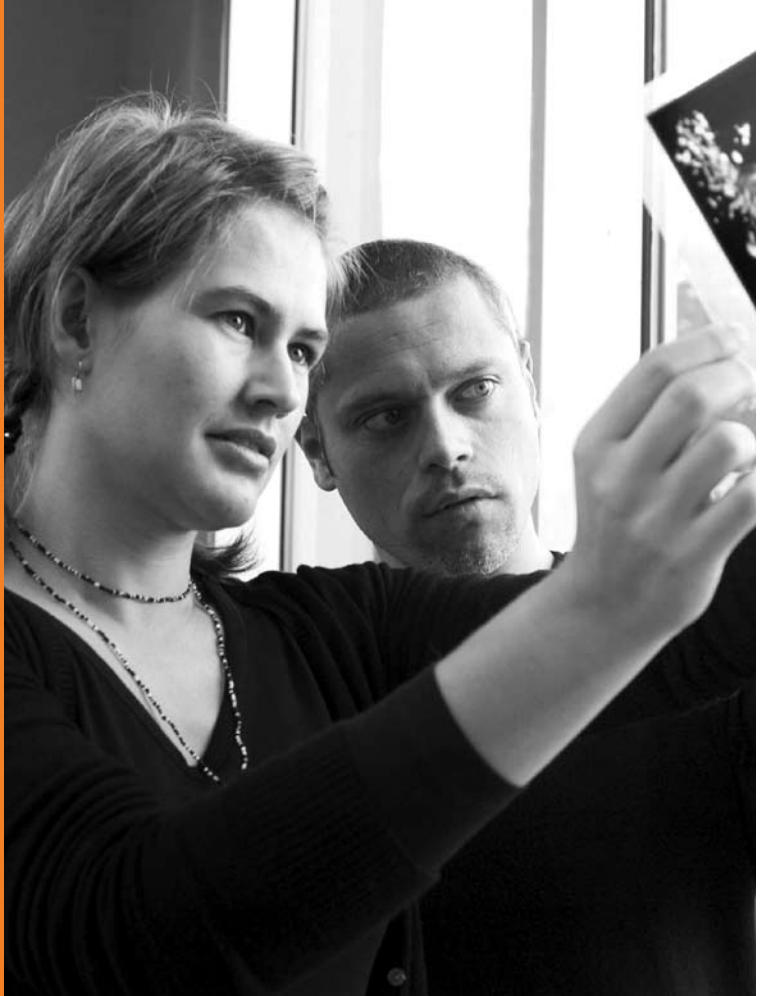
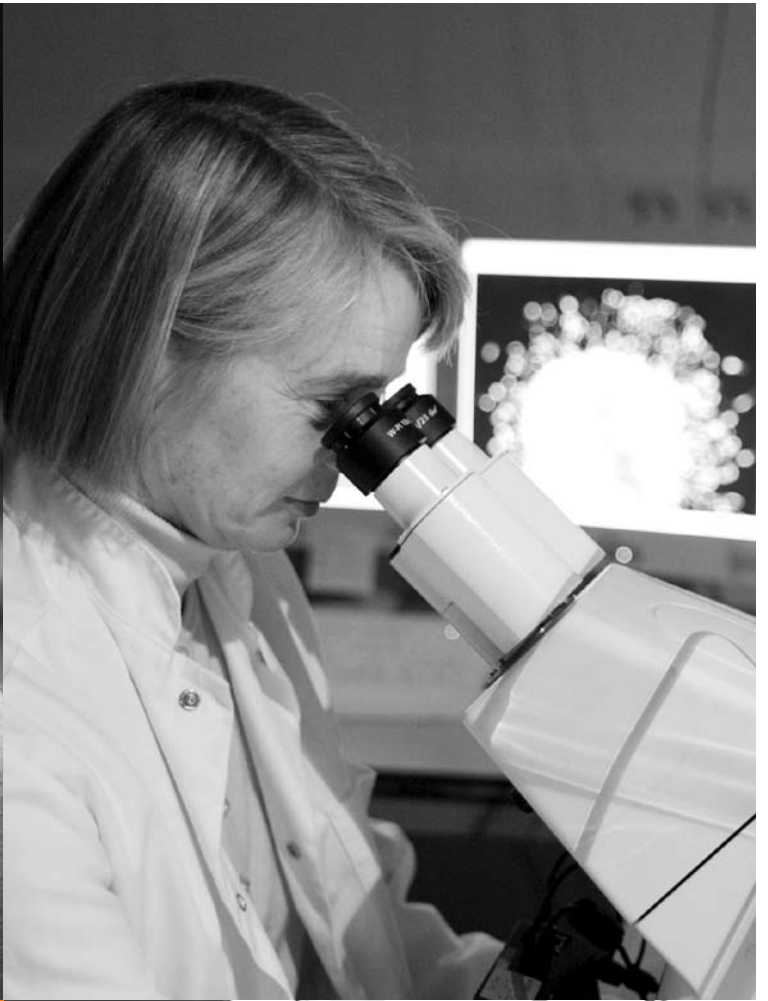


Andelen kvinner har økt på alle trinn i denne perioden, med unntak av studentene, hvor kvinnene har utgjort nærmere 60 % i hele perioden.

Figur 2 viser hvordan situasjonen er ved UiB sammenlignet med de andre universitetene i Norge.

Figur 2: Andel kvinner i vitenskapelige stillinger ved UiB sammenlignet med gjennomsnittet for alle universitetene i Norge, 2005.<sup>11</sup> (Kilde:DBH)





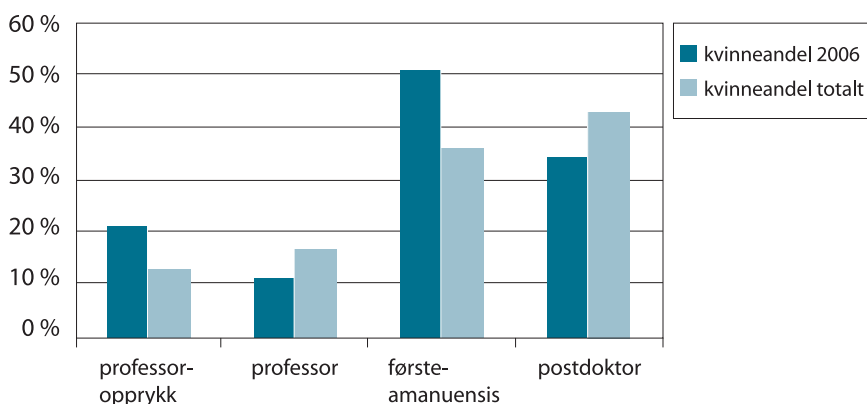
Vi ser at UiB ikke skiller seg stort fra landsgjennomsnittet bortsett stipendiatgruppen, hvor UiB ligger over gjennomsnittet med over 50 %. Tall fra DBH<sup>12</sup> viser at det er Universitetet i Oslo som har den høyeste andelen kvinnelige professorer (22 %), mens de to nye universitetene<sup>13</sup> har den markert laveste andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger. Ulikheter mellom universitetene kan i noen grad forklare med litt ulike fagprofiler.

Figurene gir et godt bilde av det som er hovedutfordringen for likestillingsarbeidet i akademien; selv om kvinnene er godt representert helt opp til postdoktornivå er fremdeles mannsdominansen stor i de faste vitenskapelige stillingene.

I følge en rapport fra NIFU<sup>14</sup> om kvinners og menns karriereveier i akademien, bruker kvinner mer tid på undervisning, komitéarbeid og verv enn menn, de publiserer mindre og får også mindre fra eksterne forskningsmidler. Dette bidrar til å opprettholde forskjellene i karrieremønstre blant kvinnelige og mannlige universitetsforskere.

På denne bakgrunn vil være viktig å satse på tiltak som kan kompensere for kvinners merarbeid og dermed gi dem mer likeverdige konkurransebetingelser i forhold til mannlige kolleger.<sup>15</sup>

Figur 3: Andel kvinner blant nytilsatte sammenlignet med kvinneandel totalt i ulike vitenskapelige stillingsgrupper ved UiB. (Kilde: Likestillingsstatistikk for UiB 2006)



Sammenligner vi andel kvinner blant de nytilsatte med total kvinneandel i de ulike stillingsgruppene, ser vi at kjønnsbalansen blant de nytilsatte varierer noe i forhold til de etablerte forskerne. Kvinnene utgjorde i 2006 52 % av de nytilsatte førsteamanuensene<sup>16</sup> og 21 % av alle som fikk opprykk til professor. De utgjorde imidlertid bare 11 % av de nytilsatte professorene, mot 25 % i 2005. Selv om antall nye professorstillinger er lavt<sup>17</sup>, må vi følge denne utviklingen svært nøye. Den høye andelen kvinner blant nytilsatte førsteamanuenser gir likevel grunnlag for en viss optimisme med hensyn til fremtidig rekruttering av kvinner til professorstillinger ved UiB.

### 1.3.3 Rekrutteringsstillingene

I likestillingsarbeidet ved universitetene har en naturlig nok særlig fokusert på utviklingen når det gjelder rekrutteringsstillinger, da disse danner det viktigste grunnlaget for tilsetting i faste stillinger innen forskning og undervisning. I løpet av de siste årene har andelen kvinnelige stipendiater steget, både når det gjelder internt og eksternt finansierte stillinger. Totalt utgjør kvinnene nå 51 % av stipendiatene og 40 % av postdoktorene ved UiB, og målsettingen om 40 – 60 % kjønnsbalanse i disse stillingsgruppene kan dermed sies å være nådd for UiB sett under ett<sup>18</sup>.

Tre forhold bør her likevel tas med i betraktningen:

- Andelen kvinnelige postdoktorer har vist jevn nedgang de siste årene, og utviklingen her bør følges nøye.
- Det er til dels store variasjoner mellom fagområdene.
- Kvinneandelen blant de som fullfører doktorgraden har sunket fra 44 % til 38 % de siste seks årene<sup>19</sup>.

Målgruppene for det første Mentorprosjektet ved UiB var nettopp postdoktorer og stipendiater. Prosjektet ga nyttige erfaringer for bedre tilrettelegging av arbeidsforholdene for disse stillingsgruppene. Postdoktorene, som da var en relativt ny stillingsgruppe, mente det hersket uklare oppfatninger om rettigheter og plikter for dem. Videre brukte mange mye tid på å skaffe nok forskningsmidler, og mange følte seg ensomme og isolerte i sine fagmiljøer. Her kan gode mentorordninger, nettverk med andre (særlig kvinnelige) forskere og bedre finansieringsordninger øke sjansene for at de kvalifiserer seg til faste stillinger i løpet av postdoktorperioden. Både postdoktorene og stipendiatene understreket betydningen av nettverksbygging og fellesskap med andre kvinnelige forskere. Dette bør særlig fag med svært skjev kjønnsbalanse ta i betraktning når de skal rekruttere flere kvinner inn i fagmiljøene.

En annen viktig erfaring er at medietreningskurs og formidlingskurs, bare for å nevne noen eksempler, er gode og nyttige tilbud til alle kvinnelige stipendiater. Foreløpig vil slike kurs foreslås som særtiltak, men på sikt bør man vurdere å legge disse inn som en del av den organiserte forskerutdanningen ved UiB. En viktig lærdom fra en rekke prosjekter som har hatt likestilling som utgangspunkt, er at de har vist seg å gi bedre lærings- og arbeidsmiljø for *både* kvinner og menn.

Gjennomføringsgraden for kvinnelige stipendiater kan også ha sammenheng med deres generelle livssituasjon. Mange har små barn og en svært travel hverdag. Handlingsplanen omfatter derfor enkelte tiltak som vi mener vil bedre arbeidsbetingelsene og dermed øke gjennomføringsgraden for stipendiatene.

### 1.3.4 Ulikheter mellom fagområdene

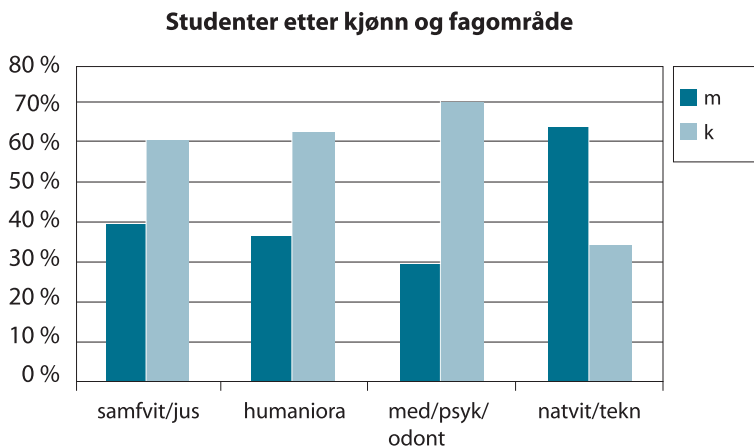
Figur 1- 3 skjuler de til dels store variasjonene mellom fagområdene. Tabell 2 gir en oversikt over kvinnelige professorer fordelt på fakultet ved UiB fra 1992 til 2006.

Tabell 2: *Kvinnelige professorer ved UiB 1996-2006 etter fakultet. Årsverk.*

	1996		1999		2002		2004		2005		2006	
	K i %	Antall	K i %	Antall	K i %	Antall	K i %	Antall	K i %	Antall	K i %	Antall
BM	0 %	0	0 %	0	15 %	1	10 %	1	10 %	1	10 %	1
HF	23 %	18	23 %	21	29 %	23	31 %	26	30 %	24	29 %	22
JUS	8 %	1	8 %	1	11 %	1	7 %	1	7 %	1	13 %	2
MN	3 %	3	2 %	2	4 %	6	5 %	7	6 %	9	8 %	11
MED	11 %	10	16 %	14	13 %	13	15 %	16	15 %	18	16 %	18
OD	11 %	2	9 %	2	17 %	3	26 %	5	24 %	5	29 %	5
PSYK	0 %	0	5 %	1	15 %	4	26 %	7	32 %	10	32 %	10
SV	18 %	7	19 %	7	11 %	5	10 %	5	11 %	6	15 %	8
Sum	11 %	41	13 %	48	13 %	56	15 %	68	16 %	76	17 %	79

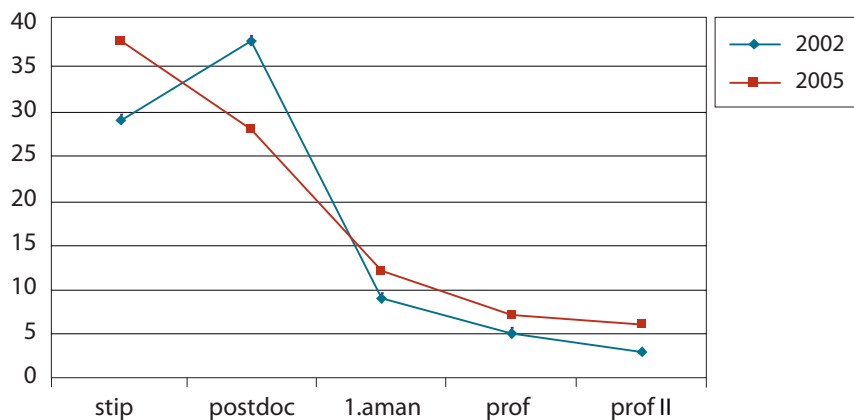
En rekke undersøkelser både her i landet og i Norden<sup>20</sup> har vist at kjønns sammensetningen i studentmassen bekrefter tendensen at utdanning bidrar til å reproducere ulikhet i arbeidsmarkedet. På tross av at kvinnene utgjør hoveddelen av studentmassen totalt, er det fremdeles få kvinner som velger realfag som informasjonsteknologi, matematikk, fysikk og tekniske fag.

Figur 4: Andel kvinnelige og mannlige studenter ved universitetene i Norge etter fagområde i 2005<sup>21</sup>. Alle nivå. (Kilde: DBH)



Kjønnsbalansen er også svært skjev innen fag som politikk, økonomi og filosofi. Kvinner velger i større grad helsefag, samfunnsfag og humanistiske fag. Disse forholdene bidrar til å sementere det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i lang tid fremover. Her har både universitetene og høyskolene og det øvrige utdanningssystemet en viktig jobb å gjøre om man ønsker å bryte denne sirkelen.

Figur 5: Andel kvinner i ulike vitenskapelige stillingsgrupper ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet i 2002 og 2005. (Kilde: DBH)



Figurene illustrerer samtidig at det er større diskrepans mellom andel kvinner i rekrutteringsposisjon (studenter og stipendiater) og i faste vitenskapelige stillinger innen MNT-fagene enn i de andre fagområdene. Det kan i den sammenheng være på sin plass å spørre om det er forhold i fagmiljøene som støter bort både kvinnelige studenter og forskere. Det er slik at ulike fagtradisjoner med sine verdier, idealer, symboler og fagidentiteter i varierende grad vil være knyttet opp mot forventninger til typiske kjønnsroller. De kjønnede strukturene vedlikeholdes i sin tur gjennom sosial praksis ved at kvinner og menn blir møtt med ulike forventninger fra fagmiljøene og vil ha ulike muligheter til å få innpass i en faggruppe.

Den skjeve kjønnsbalansen mellom fagområdene fører til at fagmiljøene står overfor ulike utfordringer. Det er avgjørende at de selv tar aktivt ansvar for utformingen av og i gangsetting av tiltak som kan bedre kjønnsbalansen innen egne områder. Det forutsettes derfor at hvert fakultet i løpet av 2007 utarbeider sine egne tiltaksplaner i tillegg til denne sentrale handlingsplanen.

## 1.4 Glasstak eller "leaky pipeline"?

Figurene som er vist foran er gode illustrasjoner på det som ofte omtales som "the leaky pipeline"<sup>22</sup>, hvor kvinner faller fra på ulike trinn på den akademiske karrierestigen. Overgangen fra rekrutteringsstillingene til faste vitenskapelige stillinger ser ut til å være den mest sårbare fasen med det største frafallet. Mens det tidligere ble hevdet at kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger ville øke jevnt ettersom stadig flere kvinner søkte høyere utdanning, dreier dagens debatt om likestilling i akademia seg mer om å identifisere og fjerne kjønnsbarrierer i akademia. Det etter hvert velkjente begrepet "glasstaket" brukes ofte for å illustrere at kvinner kan møte flere typer barrierer i systemet enn menn. Noen av disse stengslene er usynlige og ubevisste, og kan derfor også være vanskelige å kjempe mot. "Kronprinssyndromet" er et annet begrep som har vært brukt og som antyder at menn har egne nettverk for rekruttering av yngre menn, - nettverk hvor kvinner sjelden får innpass. Mentorprosjektet ved UiB er ett av flere tiltak som har satt fokus nettopp på slike barrierer i universitetssystemet.<sup>23</sup>

I debatten om tiltak for å øke antall kvinner i akademia har det ofte vært hevdet at dette ikke må skje på bekostning av kvalitet i forskningen. Noen har også hevdet at øremerking av stillinger eller kjønnskvoltering til fordel for kvinner vil kunne føre til at kvinnelige forskere får et B-stempel i forhold til sine mannlige kolleger. Andre hevder tvert imot at kvinner må være dobbelt så dyktig som menn for å nå frem i konkurransen<sup>24</sup>. Flere forskningsprosjekter i inn- og utland peker også i retning av at menn og kvinner evalueres ulikt, - både av menn og kvinner<sup>25</sup>. Virginia Valian (2006) hevder at vi gjerne antar at de vurderinger som foretas av menneskers kompetanse og kvalifikasjoner er kjønnsnøytrale og gjort i beste mening. Likevel viser det seg at disse vurderingene er kjønne og basert på bestemte oppfatninger av kjønn, klasse, kultur og etnisitet. Valian mener at vi alle, både kvinner og menn, har antakelser som påvirker forventningene til menns og kvinners kvalifikasjoner. Hun kaller disse antakelsene og forventningene "gender schemas" (kjønnskjema), og hun mener slike antakelser gjør at menn tenderer til å bli overvurdert, mens kvinner gjennomgående undervurderes. Slike fordelaktige og ufordelaktige vurderinger akkumuleres. Små forskjeller i måten individer behandles på i enkelttilfeller, kan sammenlagt gjøre stor forskjell i lønn, prestisje og forfremmelser.

For å kunne møte de utfordringene i likestillingsarbeidet som disse barrierene stiller oss overfor, er det nødvendig med høynet kunnskapsnivå og bevissthet om hvordan slike prosesser fungerer. Tilsettingsprosedyrene bør likestillingstestes på alle stadier, og transparens i tilsettingssaker vil være et viktig redskap for å motarbeide både bevisst og uintendert forskjellsbehandling. Fagmiljøene bør også være bevisste på at de like ofte aktivt må oppfordre kvinner som menn til å søke på ledige stillinger.



## 1.5 Erfaringer med ulike virkemidler i likestillingsarbeidet

Til tross for at økningen av kvinner i faste vitenskapelige stillinger, og da særlig i professorstillinger, går svært langsomt, kan vi likevel si at universitetets anstrengelser for å bedre rekrutteringsgrunnlaget til førstestillinger, og gjennom det også til professorater, de siste årene har vist seg å bære frukter. Øremerking av stillinger for kvinner var et effektivt virkemiddel når de ble brukt målrettet. Imidlertid fjernet EFTA-domstolen høsten 2002 adgangen til å bruke dette virkemidlet, noe man må anta har forsinket prosessen.

Erfaringene fra Mentorprosjektet viste at universitetet har mange gode kvinnelige forskertalenter, men at mangel på nye, faste stillinger å gå inn i er en viktig årsak til at mange forsvinner bort fra universitetet. Ordningen med kvalifiseringsstipend og andre former for kompenserende støtte til kvinnelige forskere har vært videreført og styrket de siste to årene. Målgruppen her har i første rekke vært postdoktorer og førsteamanuenser. I løpet av kort tid vil vi kunne vurdere om disse tiltakene har ført til økt rekruttering av kvinner til toppstillinger. En positiv ringvirkning av ordningen har vært økt fokus på likestillingstiltak i fagmiljøene. Nettverksarbeid, særlig innenfor realfagene, har gitt gode resultater, og egne tiltaksplaner er under utvikling ved de fleste fakulteter. Vi vil her særlig fremheve Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. De står overfor de største utfordringene, men har de siste årene også lagt ned et betydelig arbeid for å bedre rekrutteringen både av kvinnelige studenter og ansatte.

Universitetet har mange ulike målsettinger som skal ivaretas, og vektleggingen mellom dem er ikke alltid like entydig. Det kan derfor være grunn til å reise spørsmål om forsknings- og/eller personalpolitiske satsinger har underliggende mekanismer som bidrar til å sementere kjønnsbaserte forskjeller i organisasjonen. Hva skjer dersom langsiktige forskningsmessige satsinger får et tyngdepunkt innen fagområder som i hovedsak rekrutterer menn? Fører kvalitetsreformen til at de kvinnelige ansattes undervisnings- og veiledningsbyrder økes ytterligere? Slike problemstillinger bør få økt fokus i årene fremover og i den grad kjønnsbarrierer blir avdekket, bør tiltak mot dette tas inn i handlingsplanen.

## 1.6 utfordringer, mål og virkemidler

### 1.6.1 utfordringer

Hovedutfordringen for denne planperioden<sup>26</sup> er å legge til rette for økt rekruttering av kvinner i forbindelse med det kommende generasjonsskiftet i faste vitenskapelige toppstillinger. En annen viktig utfordring er å integrere likestilling i den regulære virksomheten på alle nivå og fagfelt, og arbeide for at universitetet skal fremstå som en attraktiv, kreativ og dynamisk arbeidsplass for både kvinner og menn. Slik kan UiB også tiltrekke seg interesserte, aktive og engasjerte studenter til fagmiljøene. For å nå et slikt mål er det nødvendig at forskergruppene tilføres nok ressurser. Økt fokus på internasjonalt samarbeid er også viktig i denne sammenhengen.

Integrering innebærer i praksis at det er fagmiljøene selv som må jobbe med likestillings spørsmål ut fra situasjonen på det enkelte institutt og fakultet eller avdeling. Ansvaret er lagt til ledelsen ved de enkelte enheter, og fakultetsadministrasjonene skal i løpet av 2007 ha egne medarbeidere med likestilling som ansvarsområde for oppfølging av de sentrale og lokale handlingsplanene og kvalitetssikring<sup>27</sup> av tilsettingsprosessene. Samtidig følges likestillingsarbeidet opp av Universitetsstyret og den sentrale administrasjonen. I tillegg har UiB egen Likestillingskomite og likestillingsrådgiver som har rådgivende og pådrivende funksjoner.

### 1.6.2 Måltall

*Kvinner skal utgjøre 50 % av alle nytilsatte i alle vitenskapelige stillinger ved UiB i løpet av planperioden.*

Vi har slått fast at det kommende generasjonsskiftet er en historisk sjanse for en mer kjønnsbalansert rekruttering til UiB. I en handlingsplan er det også nødvendig å presentere måltall for virksomheten og koble disse opp mot konkrete virkemidler for å vise hvordan vi har tenkt å møte dette generasjonsskiftet. I tabell 3 under viser vi noen beregninger vi har gjort av den fremtidige kjønnsbalansen i professorstillinger ved UiB, avhengig av hvilke mål vi setter for kvinneandel blant nytilsatte. Beregningene er basert på erstatning av nåværende professorstillinger, og tar derfor ikke høyde for at stillinger ikke lyses ut, at de lyses ut på et lavere stillingsnivå eller at det lyses ut flere professorstillinger. Det er også viktig å være klar over at det er sammenheng mellom rammekutt og muligheten til å lyse ut stillinger som blir ledige når professorer går av for aldersgrensen.

Vi bør også ta i betraktning at vi ikke vet hvor mange som i de kommende årene kan bli professor gjennom opprykksordningen. Noe av økningen i andel kvinner blant førsteamanuensene de siste årene skyldes at flere menn har flyttet seg fra førsteamanuensis- til professorgruppen. Dette har også ført til nedgang i antall mannlige førsteamanuenser.

Tabell 3: Generasjonsskiftet: Mulige effekter

Tidspunkt	Kvinnandeler av professorstillinger basert på erstatning av nåværende stillinger		
	25 % kvinner blant nytilsatte	50 % kvinner blant nytilsatte	75 % kvinner blant nytilsatte
2005	16 %	16 %	16 %
2015	18 %	24 %	31 %
2025	21 %	39 %	<b>55 %</b>
2035	<b>24 %</b>	<b>47 %</b>	71 %

I 2005 utgjorde kvinnene 25 % av de nytilsatte professorene ved UiB, noe som er litt i underkant av kvinners andel blant førsteamanuensene. Dersom vi fortsetter å rekruttere 25 % kvinner til de nytilsatte professorene hvert år, vil ikke kvinneandelen stige mer enn til 18 % i løpet av de neste 10 årene, og vi vil aldri oppnå mer enn 25 %. Utgjør kvinnene derimot 50 % av de nye professorene hvert år, vil vi kunne forvente en andel på 24 % i 2015, og tilnærmet 50 % om 30 år. Går vi mer radikalt til verks og tilsetter 75 % kvinner i professorstillingene, vil vi ha en jevn kjønnsbalanse om vel 20 år.

Tabell 4: Generasjonsskiftet: Ulike likestillingsstrategier

Likestillingsstrategi	Tidspunkt for full likestilling (50 % kvinnelige prof.)
Unngå nye kjønnsbarrierer (25 % kvinner)	<b>Aldri</b> (25 % kvinner ca 2040)
Fjerne eller kompensere for kjønnsbarrierer (50 % kvinner blant nytilsatte)	<b>Ca 2040</b>
Særlige fordeler for kvinner (75 % kvinner blant nytilsatte)	<b>Ca 2020</b>

Forutsetter at fagmiljøene har tilstrekkelig med ressurser slik at stillingene kan lyses ut når de blir ledige.

Tabell 4 viser ulike strategivalg og deres konsekvenser for når vi kan forvente å oppnå full kjønnsbalanse på professornivå ved UiB. Dersom vi bare holder oss på nåværende nivå, vil vi aldri oppnå kjønnsbalanse. Går vi derimot også inn for å fjerne eller kompensere for kjønnsbarrierer i systemet, og holde en jevn kjønnsbalanse ved nyrekruttering, vil det fremdeles ta 35 år før vi kan forvente full likestilling (gitt forutsetningene om at vi kun erstatter de stillingene som blir ledige).

Beregningene i tabell 3 og 4 er gjort for å vise at det kreves både kreativitet og optimisme kombinert med en viss realisme når vi skal sette måltall. Vi har i denne handlingsplanen valgt å ta utgangspunkt i en jevn kjønnsbalanse i rekrutteringen til alle vitenskapelige stillinger i årene fremover for universitetet som helhet. Vi vet at vi ikke kan forvente at dette gjennomføres i alle fagmiljøer, fordi rekrutteringsgrunnlaget varierer. Her ligger store utfordring for de enkelte fagmiljøene i å sette sine måltall på bakgrunn av egne muligheter og i forhold til den sentrale målsettingen, og så legge opp virkemidlene i forhold til det. Men her er det også utfordringer for universitetsledelsen og universitetsstyret. En forutsetning for at vi skal nå måltallene er at instituttene har tilstrekkelig med ressurser slik at stillinger som blir ledige blir lyst ut. Budsjettkutt i fagmiljøene vil derfor redusere mulighetene til å oppnå kjønnsbalanse innen rimelig tid. For fagmiljøer der kvinneandelen er særlig lav vil dette være et forsterkende problem.

### 1.6.3 Virkemidler

Virkemidlene i planen skal særlig knyttes opp mot fire hovedområder. Under hvert hovedområde foreslås en rekke tiltak.

#### 1. Rekrutteringsprosesser og tilsetninger

Flere postdoktorstillinger, mer fleksibel ansettelsespraksis i professorstillinger som blir ledige, startpakker, incentivmidler.

#### 2. Viderequalifisering til vitenskapelige toppstillinger

Karriereplanlegging, nasjonale og internasjonale mentorordninger, kvalifiseringsstipend, kompensasjon for komitéarbeid og verv, ekstra forskningstermin, utenlandsopphold, lederopplæring, medietreningskurs og lignende.

### **3. Arbeidsbetingelser for forskere og forskerrekutter**

Såkornmidler, utredningsprosjekter, oppfølging av stipendiater og postdoktorer.

### **4. Miljøskapende tiltak**

Tilsette flere kvinnelige forskere samtidig i fagmiljø med svært få kvinner, danne nettverk mellom kvinnelige forskere og mellom forskere og studenter, konferanser og faglige møter, informasjon om etiske retningslinjer.

Vi vil særlig henlede oppmerksomheten mot tiltak 2.6 i kapittel 2: *Avsette midler til likestillingstiltak*. Midlene skal i hovedsak benyttes til tiltak som kan bidra til økt rekruttering av kvinner til vitenskapelige stillinger. Fakultetene kan søke om disse midlene med basis i egne tiltaksplaner. Det forutsettes at fakultetene bruker tilsvarende beløp av egne rammer til de tiltakene det søkes støtte til.

Tiltak 2.11: *Incentivmidler til fagmiljøene* er ment å stimulere instituttene til å legge forholdene bedre til rette for rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger.

I likestillingsarbeidet ved UiB bør tiltakene 2.1 (Integrering av likestilling i virksomheten) og 2.4 (fakultetsvise tiltaksplaner) gis svært høy prioritet. Disse handler om integrering av likestillingsarbeidet på alle nivå, og om forankring av arbeidet i fagmiljøene. Det forventes at alle fakultetene har utarbeidet egne tiltaksplaner i løpet av 2007. Disse vil legges til grunn ved søknad om sentral støtte fra likestillingsmidlene.

Integreringstanken forutsetter samtidig økt kunnskap om og synliggjøring av både kvinners og menns liv. Det er fremdeles en viktig oppgave å styrke kvinne- og kjønnsforskningen ved universitetet. SKOK (Senter for kvinne- og kjønnsforskning) skal her bl.a. hjelpe de ulike fagområdene til å bli oppmerksom på egen kjønnsblindhet og henlede oppmerksomheten på nye perspektiver og tenkemåter<sup>28</sup>.

Når det gjelder etiske retningslinjer og tiltak mot uønsket seksuell oppmerksomhet og andre forhold som kan forstyrre eller ødelegge arbeids- og studiemiljøet, er det allerede gjort en betydelig innsats. Fremdeles gjenstår imidlertid en del arbeid på dette området. De etiske retningslinjene som regulerer forholdet mellom student og veileder ved UiB ble vedtatt i 1996, og disse er nå modne for en gjennomgang med sikte på nødvendige endringer. Deretter bør informasjonsarbeidet intensiveres, og de etiske retningslinjene innarbeides i alle veilederavtaler. Det bør samtidig utarbeides klare retningslinjer for håndtering av brudd på retningslinjene.

## 1.7 Arbeidet med handlingsplanen

### 1.7.1 Arbeidsgruppe for ny handlingsplan

Da den forrige handlingsplanen for likestilling ved UiB gikk ut ved årsskiftet 2005/06, satte Universitetsdirektøren etter forslag fra Likestillingskomiteen ned en arbeidsgruppe som fikk i oppgave å gi en vurdering av hvordan planen hadde fungert i perioden 2003 -05, samt utarbeide et forslag til revidert handlingsplan for neste periode innen 1. juni 2006.

Arbeidsgruppen har hatt følgende sammensetning:

Prorektor Anne Gro Vea Salvanes, leder

Førsteamanuensis Margareth Hagen

Universitetsbibliotekar Eystein Gullbekk

Professor Ann Nilsen

Professor Johan Lillehaug

Fotograf Morten Heiselberg

Student Camilla Aase

Likestillingsrådgiver Anne Marit Skarsbø har vært sekretær for arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppen avsluttet sitt arbeid i mai 2006. Evalueringen av den forrige handlingsplanen ble levert som eget dokument sammen med forslaget til ny plan.

### 1.7.2 Høringsrunde

Planen ble sendt til høring til alle fakulteter, administrative avdelinger, personal- og studentorganisasjoner. I tillegg ble den sendt til en rekke andre relevante instanser utenfor universitetet og det ble arrangert en åpen høringskonferanse om planen med rundt 110 personer fra et bredt utvalg fagmiljøer, stillingsgrupper og interesseorganisasjoner. I etterkant av konferansen kom det inn en rekke til dels omfattende høringsuttalelser, forslag, innspill og kommentarer til planutkastet. Planen skapte også debatt både i lokalpressen og i universitetets egne debattorganer.

Høringsrunden viste at det er god oppslutning i fagmiljøene om planen når det gjelder problemdefinering, valg av hovedsatsingsområde og forslag til tiltak. Viktige innspill, kritikk av og forslag til endringer av det opprinnelige planutkastet har fått stor betydning for utformingen av den endelige planen.

### 1.7.3 Årlige justeringer av planen

Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse inneholder en rekke ulike tiltak, men fremstår likevel som mer samlet og poengtert omkring noen få utfordringer enn tidligere planer for likestilling ved UiB.

Vi håper planen vil bli et nyttig og konkret redskap i arbeidet for bedre kjønnsbalanse ved universitetet. Planen skal vurderes på nytt om tre år, i tillegg skal den justeres i forbindelse med rapporteringene av status til universitetsstyret hvert år i februar.

(Fotnoter)

- 1 Ved UiB utgjorde kvinnene i 2006 17 % av professorene. Kilde: DBH.
- 2 Fra 1.januar 2006 har det blitt opprettet et nytt Likestillings- og diskrimineringsombud som skal arbeide mot alle typer av diskriminering.
- 3 Ved diskriminering på grunn av kjønn gjelder likestillingsloven. Andre diskrimineringsgrunnlag reguleres av diskrimineringsloven. Også Arbeidsmiljøloven (§13) omhandler likestilling, diskriminering og trakassering.
- 4 Når vi videre i dette dokumentet bruker begrepet likestilling er det i betydningen likestilling mellom menn og kvinner, eller kjønnslikestilling som er et annet ord for det samme.
- 5 Likestillingsstatistikk for UiB finnes på UiBs hjemmeside for likestilling: [www.likestilling.uib.no](http://www.likestilling.uib.no).
- 6 Da er ikke de faglige lederstillingene (tilsatte instituttledere) ved instituttene regnet med.
- 7 Tabell 3 i likestillingsstatistikk for UiB 2006.
- 8 Se tiltak 2.17: Likestilling i hverdagen.
- 9 Jmfr. Tilpasningsavtalen til Hovedavtalen, § 21.
- 10 Lov om likestilling, § 3 a.
- 11 Tallene er fra 2005. Data for hele landet foreligger ikke for 2006 ennå.
- 12 DBH – database for høyere utdanning.
- 13 UMB (Universitet for miljø og biovitenskap) og UiS (Universitetet i Stavanger).
- 14 Hovdhaugen m. fl.(2004): Kvinner og menn – like muligheter? NIFU STEP Skriftserie 25/2004.
- 15 Studentrepresentanten i arbeidsgruppen for ny handlingsplan foreslo radikal kjønnskvolterering som virkemiddel i tilsettinger i vitenskapelige stillinger. Dette fikk ikke støtte av de øvrige i gruppen med henvisning til EFTA-dommen mot øremerking av stillinger.
- 16 Det ble tilsatt 33 nye førsteamanuenser etter ordinær utlysning.
- 17 Det ble tilsatt 9 nye professorer ved UiB i 2006, mens 24 fikk opprykk.
- 18 Likestillingsstatistikk for UiB 2006, tabell 9 og 10.
- 19 Likestillingsstatistikk for UiB 2006, tabell 12.
- 20 Viser til Kvinner i forskning, fra kvotering til integrering, kap.2.3.3. Forskningsrådet 2002.
- 21 Data fra 2006 foreligger ikke ennå.
- 22 "The leaky pipeline" er et begrep Europakommisjonen bruker for å beskrive kvinners frafall i utdanningssystemet og videre karriere i akademia.
- 23 Jmfr. Sluttrapport fra Mentorprosjektet ved UiB, april 2005.
- 24 Bl.a. Wennerås og Wold (1997): Nepotism and sexism in peer review i Nature 22.05.97.
- 25 Intervju med Virginia Valian i Kilden 2006: <http://kilden.forskningsradet.no/c16880/artikkel/vis.html?tid=38152>,  
Se også Fürst, Elisabeth (1988): Kvinner i akademia – inntrengere i en mannskultur?, NAVF, UiO, og Taksdal, Arnhild(red.) 1991: Veiet og funnet for lett – og for tung. NAVF, UiO.
- 26 Jmfr. kap. 1.1.2.
- 27 Sikre at likestillingshensyn blir ivaretatt i tilsettingsprosessen.
- 28 For eksempel vil det være viktig å få kjønnspektivet innarbeidet i undervisningen på ex.phil. som er det første faget studentene møter ved universitetet.



KAPITTEL 2:  
MÅL, UTFORDRINGER OG TILTAK  
I LIKESTILLINGSARBEIDET  
VED UIB

## Visjon

Universitetet i Bergen har som visjon å være et internasjonalt synlig forskningsuniversitet. Fagmiljøene ved UiB skal ha god kjønnsbalanse og aldersstruktur, god balanse mellom stipendiater, postdoktorer og fast vitenskapelig personale, nok tid til forskning og tilstrekkelige forskningsmidler og infrastruktur slik at de framstår som attraktive, kreative og dynamiske fagmiljøer som inviterer til internasjonalt forskingssamarbeid.

## Mål

1. Likestilling skal integreres i UiBs virksomhet på alle nivå og fagfelt
2. Begge kjønns kompetanse og perspektiver skal prege forskning og utdanning ved UiB

## Utfordringer

- Integrere likestilling i den regulære virksomheten ved hele universitetet
- Øke rekrutteringen av kvinner til faste vitenskapelige stillinger
- Få god kjønnsbalanse i alle fagfelt
- Gi menn og kvinner like muligheter til å gjøre karriere ved UiB
- Styrke bevisstheten og kunnskapen om likestilling mellom kjønnene

Tiltak	Konkretisering	Mål
<p><b>2.1</b> <b>Integrering av likestilling i virksomheten</b></p>	<p>a. Likestilling må skapes i og av fagmiljøene og forankres i ledelsen på alle nivå.</p> <p>b. Dekanus og fakultetsdirektøren er likestillingsansvarlige ved fakultetene. Tilsvarende er lederne ved de ikke-fakultære avdelingene ansvarlige. Instituttlederne har et særlig ansvar for å følge opp likestillingsspørsmål i samarbeid med de ansatte og fakultetsledelsen.</p> <p>c. Fakultetsadministrasjonen skal ha en medarbeider med likestilling som ansvarsområde for oppfølging av fakultetsvise handlingsplaner og kvalitetssikring av tilsettingsprosessene mht likestilling. Personen skal også kunne fungere som likestillings- og diskrimineringsombud for studenter og ansatte som mener seg utsatt for diskriminering eller trakassering.</p> <p>d. Likestilling skal tas opp jevnlig på strategiske ledermøter med dekanene og på ledersamlinger.</p> <p>e. Alle plan- og strategidokumenter ved UiB skal likestillingstestes.<sup>1</sup></p> <p>f. Likestillingskomiteen skal brukes som høringsinstans av alle sentrale plan- og strategidokumenter.</p>	<p>c. I løpet av 2007</p>
<p><b>2.2</b> <b>Lederutvikling</b></p>	<p>a. Likestillingsaspekter skal innarbeides i alle lederutviklingsprogrammer.</p> <p>b. Utvikle lederkurs for kvinnelige postdoktorer og førsteamanuenser for å bedre rekrutteringsgrunnlaget til faglige lederstillinger.</p> <p>c. Lederne skal særlig bevisstgjøres på likestillingsaspekter i tilsettingssaker.<sup>2</sup></p> <p>d. Ved tilsetting av ledere og mellomledere skal det legges vekt på at søkerne er bevisste på betydningen av god kjønnsbalanse for forskningsmiljøet spesielt og universitetet og samfunnet generelt.<sup>3</sup></p>	
<p><b>2.3</b> <b>Informasjon</b></p>	<p>a. Likestillingsstatistikk for UiB. God statistikk er et viktig styringsverktøy. Arbeidet med å utvikle og forbedre statistikken fortsetter. Timeregnskap fra instituttene må tas med i statistikken.</p> <p>b. Informasjonsarbeidet internt og eksternt utvikles i samarbeid med Formidlingsavdelingen. Nettside om likestilling ved UiB med informasjon om tiltak, statistikk, plikter og rettigheter m.v., og med relevante lenker, videreutvikles.</p> <p>c. Nettsidene til UiB skal utvikles slik at fagmiljøene fremstår som attraktive for både kvinner og menn.</p>	<p>a. Utgis hvert år i februar</p> <p>b. I løpet av 2007</p> <p>c. I løpet av 2007</p>

Tiltak	Konkretisering	Mål
<p><b>2.4</b>  <b>Det skal utarbeides tiltaksplaner med konkrete resultatmål for å øke andel kvinner i vitenskapelige stillinger innenfor alle fagfelt</b></p>	<p>a. Universitetsstyret setter opp resultatmål for universitetet som helhet.</p> <p>b. Fakultetene skal i samarbeid med instituttene utarbeide tiltaksplaner med konkrete resultatmål.</p>	<p>a. Kvinner skal utgjøre minimum 50 % av alle nytilsatte i alle vitenskapelige stillinger ved UiB i løpet av planperioden</p> <p>b. Innen utgangen av 2007</p>
<p><b>2.5</b>  <b>Videreutvikle oppfølgings-tiltak for å motivere flere kvinner til å satse på en vitenskapelig karriere</b></p>	<p>a. Tydeliggjøre mulighetene for karriere ved UiB. Det skal utarbeides en plan som viser forholdet mellom rekrutteringsstillingene og faste vitenskapelige stillinger i lys av generasjonsskiftet UiB nå står overfor. Planen bør spesielt synliggjøre behovet for vitenskapelig ansatte de kommende år med spesiell vekt på rekruttering av kvinner.</p> <p>b. Nytt sentralt mentorprosjekt for kvinnelige postdoktorer.</p> <p>c. Fakultetsvise mentorordninger kan opprettes, bl.a. i forbindelse med kvalifiseringsstipendordningen o.a. , se tiltak 2.6.</p> <p>d. Instituttene bør om mulig tilby internasjonale mentorer til kvinnelige forskere i sterkt mannsdominerte fagmiljøer.</p> <p>e. Nytilsatte kvinnelige førsteamanuenser og postdoktorer skal få tilbud om personlig mentor.</p>	<p>a. I løpet av 2007</p> <p>b. Våren 2007</p> <p>c. Fra høsten 2007</p> <p>d. Fra høsten 2007</p> <p>e. Fra høsten 2008</p>
<p><b>2.6</b>  <b>Avsette midler til likestillings-tiltak</b></p>	<p>Styret setter av midler hvert år i planperioden til ulike likestillingstiltak som kan bidra til økt rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger. Fakultetene kan søke av disse midlene med basis i egne konkrete tiltaksplaner. Det forutsettes at fakultetene samtidig bruker tilsvarende beløp av egne rammer til de tiltakene det søkes støtte til.</p> <p>Eksempler på tiltak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kvalifiseringsstipend (frikjøp fra undervisning/koordinering av undervisning/feltkurs, språkvask, teknisk assistanse, kompensasjon for komitéarbeid, verv m.v.)</li> <li>• startpakker til nytilsatte kvinnelige forskere</li> <li>• nettverksarbeid</li> <li>• såkornmidler til nye prosjektidéer</li> <li>• forskningsopphold i utlandet, konferansereiser</li> <li>• arrangement av faglige møter</li> <li>• miljøtiltak</li> </ul>	

Tiltak	Konkretisering	Mål
<p><b>2.7</b>  <b>Benytte nasjonale og internasjonale forsknings-kontakter for å bedre kjønns-balansen i faste stillinger, professor II-stillinger, gjeste-professor-stillinger og i komiteer</b></p>	<p>a. Fagmiljøene bør bevisst invitere kvinner som gjesteforskere, professor II m.v. Disse kan også spille en viktig rolle som mentorer for postdoktorer og førsteamanuenser.</p> <p>b. Fagmiljøene må bevisst forsøke å rekruttere kvinner til alle vitenskapelige stillingsgrupper.</p> <p>c. Fagmiljøene bør vurdere å utlyse stillinger som førsteamanuensis/professor dersom dette vil øke mulighetene for å rekruttere kvinner til stillingene.</p> <p>d. Selv om tilsetninger normalt skal skje etter åpen utlysning, kan tilsetting uten utlysning vurderes dersom det er nødvendig for å sikre tilsetting av spesielt godt kvalifiserte kvinner.</p>	<p>Årlig skal kvinner utgjøre minst 50 % av alle nye professor II-stillinger ved UiB. I løpet av planperioden skal UiB oppnå en kvinneandel på minimum 40 % i denne stillingsgruppen.</p>
<p><b>2.8</b>  <b>Gjennomgang av stipendiatenes arbeids-betingelser</b></p>	<p>Nedgangen i andel kvinner som tar doktorgraden har fortsatt, fra 44 % i 2000 til 38 % i 2006. Dette fenomenet bør studeres nærmere, særlig på bakgrunn av at vi i 2006 har over 50 % kvinnelige PhD-studenter.</p>	
<p><b>2.9</b>  <b>Stipendiater innrømmes reelle rettigheter med hensyn til tapt tid grunnet sykdom og omsorgs-byrde</b></p>	<p>a. Funksjonell karenstid, tilsvarende arbeidsgiverperioden ved sykdom, fjernes slik at fravær kan legges sammen til forlengelse av tid mot slutten av tilsettingsperioden.</p> <p>b. Velferdspermisjon i forbindelse med fødsel (partnerpermisjon) gir i likhet med svangerskapspermisjon og ammepermisjon grunnlag for forlengelse av tid mot slutten av tilsettingsperioden.</p> <p>c. Ved mange kortvarige gyldige fravær under to uker kan fakultetene vurdere ensidig reduksjon i pliktarbeidsdelen når dette anses nødvendig for at stipendiaten skal kunne fullføre forskerutdanningen innenfor tilsettingsperioden.</p> <p>d. Ved redusert arbeidstid grunnet svangerskapspermisjon, delvis sykemelding, aktiv sykemelding, eller tilsvarende, pliktes prosjektansvarlig eller veileder, i samarbeid med stipendiat, å legge til rette for kontinuitet i forskningsprosjektet. Dette skal innarbeides i veilederkontrakten.</p>	

Tiltak	Konkretisering	Mål
<b>2.10 Ekstra forsknings- termin</b>	Kvinner i faste vitenskapelige stillinger som har hatt ekstra store belastninger <sup>4</sup> kan få 6 mnd ekstra forskningsfri (utenom opptjeningsperioden til forskningstermin).	
<b>2.11 Incentivmidler til fagmiljøene</b>	a. Institutter som tilsetter kvinner i professor II-stillinger skal få dekket 50 % av lønnsutgiftene fra UiB sentralt det første året. b. Instituttene får 100 000 kr som en engangssum for hver kvinne de ansetter i faste vitenskapelige stillinger (førsteamanuensis, professor og professor-opprykk). Disse ordningene gjelder kun når kvinner utgjør under 40 % i angjeldende stillingskategori på instituttnivå.	
<b>2.12 Konferanse om kvinner i MNT- fagene<sup>5</sup></b>	UiB skal arrangere minst en konferanse innenfor dette temaet i løpet av handlingsplanperioden.	
<b>2.13 Avdekke kjønnsbarrierer i utdanning og forskning</b>	Ta initiativ til et felles forskningsprosjekt om kjønnsbarrierer i forskning og utdanning ved norske universiteter.	I løpet av 2007
<b>2.14 Etiske retningslinjer</b>	a. Kritisk gjennomgang og revisjon av de etiske retningslinjene for forholdet veileder - student. b. Informasjon om etiske retningslinjer i forholdet veileder - student skal innarbeides i alle veiledningsavtaler. c. Forbedre informasjonen om etiske retningslinjer både til studenter og ansatte. d. Utarbeide klare retningslinjer for håndtering av trakassering/mobbesaker, både for ansatte/studenter og mellom studenter.	a. til d.: Innen utgangen av 2007

Tiltak	Konkretisering	Mål
<b>2.15</b> <b>Menn og kvinner skal ha like muligheter til faglig utvikling og avansement</b>	Kvinner skal i samme utstrekning som menn tildeles kvalifiserende oppgaver. Det bør drives en aktiv rekrutteringspolitikk for å øke kvinners opprykksmuligheter gjennom bl.a. å oppmuntre til kompetanseheving, søke ledige stillinger, søke opprykk etc. Viktig tema også i lederopplæringen.	Kontinuerlig
<b>2.16</b> <b>Fortrinnsrett for deltidsansatte</b>	Deltidsansatte i teknisk/administrative stillinger gis fortrinnsrett til full stilling ved stillingsledighet dersom de er kvalifiserte.	
<b>2.17</b> <b>”Likestilling i hverdagen”</b>	Et utredningsprosjekt som fokuserer på formelle og uformelle arbeidsoppgaver, medbestemmelse, autonomi og informasjonsflyt i kvinnedominerte yrker ved UiB. Skisse til et pilotprosjekt er utarbeidet av Likestillingskomiteen. Det er tatt kontakt med Rökkansenteret med tanke på gjennomføring av prosjektet.	Høsten 2007. Prosjektet skal kunne ut i en veileder i hvordan likestillingshensyn kan integreres i den daglige virksomheten.
<b>2.18</b> <b>Vedr. Fødsels-/Omsorgspermisjon</b>	a. Forholdene skal legges best mulig til rette for at menn og kvinner skal ha like muligheter til å ta ut omsorgspermisjon. b. Utover pålagte, generelle innsparingstiltak skal frigjorte lønnsmidler som følge av fødsels-/omsorgspermisjon som hovedregel komme vedkommende arbeidsplass til gode, for eks. til vikarmidler.	
<b>2.19</b> <b>Likestillings- teste tilsettingsprosedurene ved UiB</b>	Det skal gis en grundig gjennomgang av tilsettingsprosedurene i alle ledd fra utlysning til tilsetning for å sikre at likestillingsperspektivet ivaretas i best mulig grad.  Her bør det også sees nærmere på kravet om åpenhet/transparens i tilsetningssaker i forhold til forslaget om å bruke tilsetning uten utlysning.	Innen utgangen av 2007

Tiltak	Konkretisering	Mål
<b>2.20</b> <b>Evaluering av likestillingsarbeidet</b>	a. Handlingsplanen skal evalueres hvert tredje år. Planen skal også gis en justering i forbindelse med den årlige rapporteringen til Universitetsstyret om rekruttering til faste vitenskapelige stillinger.  b. UiB bør vurdere ekstern evaluering av likestillingsarbeidet i løpet av denne planperioden.	a. 2009  b. Ekstern evaluering innen 2010
<b>2.21</b> <b>Likestillingspris</b>	Universitetet skal ved handlingsplanperiodens utløp dele ut en likestillingspris til person, institutt, fakultet eller avdeling som særlig har bidratt til å oppfylle de likestillingspolitiske målsettinger som er formulert i denne handlingsplanen.	Hvert tredje år

(Fotnoter)

- 1 Likestillingstesting – kontrollere om kjønns spesifikke tenkemåter og perspektiver er innarbeidet i dokumentene og at begge kjønns interesser er ivaretatt. Dette er gjort nærmere rede for i kapittel 1.2.
- 2 I utlysningstekster, bedømmelseskomiteer, intervjuer, prøveforelesninger, innstillinger, kallelser, gjesteforelesere, professor II-tilsetninger m.v. skal lederne være tydelige på betydningen av å rekruttere dyktige medarbeidere av begge kjønn.
- 3 Viktig kompetanse vil her være kunnskap om politikk og regelverk knyttet til likestilling, innsikt i direkte og indirekte diskrimineringsmekanismer, kjennskap til de viktigste årsakene til skjev kjønnsbalanse innen utdanning og forskning og evne til å omsette denne kunnskapen i praktisk likestillingsarbeid.
- 4 Undervisning, veiledning, komitéarbeid, verv m.v.
- 5 MNT-fag er matematisk-naturvitenskapelige og teknologiske fag.

**Grafisk design og utforming**  
 Formidlingsavdelingen, UiB

**Foto**  
 Paul-Erik Lillholm  
 Paul Sigve Amundsen

[www.likestilling.uib.no](http://www.likestilling.uib.no)



UNIVERSITETET I BERGEN

Kontakt: Likestillingsrådgiver tlf: 55 58 21 42 e-post: [anne.skarsbo@uib.no](mailto:anne.skarsbo@uib.no)