Universitetsstyret
Universitetet i Bergen

Arkivkode:
Sak nr.: 2013/13365

Styresak: 110
Møte: 27.11.2014

Likestillingssituasjonen ved UiB 2014

Bakgrunn

Alle statlige virksomheter skal arbeide målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering (*aktivitetsplikt)*. I tillegg har virksomhetene *rapporteringsplikt*. Det skal redegjøres for planlagte og gjennomførte tiltak når det gjelder kjønn, funksjonsnedsettelse, etnisitet og religion. Når det gjelder kjønn, er det også pålagt å rapportere om den faktiske tilstanden.

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering ved UiB er forankret i universitetets strategi 2011 - 2015. Universitetet vil arbeide aktivt for å forebygge diskriminering og gjøre institusjonen til en arbeids- og studieplass som er inkluderende og bygger på likestilling, mangfold og likeverd. Det er *det utvidete likestillingsbegrepet* med tiltak mot alle former for diskriminering som skal legges til grunn.

Likestilling og inkludering har de siste årene vært et høyt prioritert område ved UiB, og det er satt av egne midler til spesifikke likestillingstiltak i 10 år. Dette gjelder dels konkrete tiltak rettet mot enkelttilsatte og dels tiltak for å skaffe bedre kunnskap om mekanismer og likestillingsbarrierer som hindrer en positiv utvikling på området. Basert på erfaringer de siste årene er det vurdert endringer både i ansvar og innretning av likestillingstiltakene, jf. diskusjoner i styresak 94/14.

Utfordringer, mål og tiltak i likestillingsarbeidet er beskrevet i *Handlingsplan for likestilling*. I det følgende er likestillingsstatus tema, med hovedvekt på den faktiske tilstanden når det gjelder kjønn. Det gjøres rede for status for andre diskrimineringsgrunnlag i den grad data er tilgjengelig. Det gjøres også rede for bruken av virkemidler i oppfølging av handlingsplanen.

Kjønnslikestilling – status ved UiB i 2014

Bedret balanse mellom kjønnene og likestilling i alle deler av organisasjonen er en viktig forutsetning for å skape robuste, dynamiske og kreative forsknings-, utdannings- og arbeidsmiljøer. I universitetets handlingsplan for likestilling poengteres det at arbeidet for å bedre kjønnsbalansen i den tekniske, administrative og faglige staben skal videreføres.

Kjønnsbalansen illustreres gjennom andel kvinner (K %) i hver stillingsgruppe. Der kilden er DBH (Database for statistikk om høgre utdanning) er måletidspunktet 1.oktober 2014. Om ikke annet er oppgitt, viser tabellene ansatte i årsverk. For mer detaljert statistikk vises det til den årlige likestillingsstatistikken for UiB. Under gis en oversikt over alle ansatte og andel kvinner i 2009, 2013 og 2014, fordelt mellom stillingsgrupper og målt i årsverk. Tall fra 2009 er tatt med for å vise eventuelle endringer i løpet av en femårsperiode.

Tabell 1: Ansatte ved UiB, alle stillingskategorier

Stillingsgrupper	2009		2013		2014	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Administrative stillinger	730	74	799	72	822	72
Andre stillinger	46	95	43	88	44	91
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	92	28	84	28	78	24
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	458	56	457	56	485	55
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	2047	40	2079	43	2137	43
Sum	3371	50	3463	52	3566	52

Kilde: DBH

Antallet ansatte økte med 195 årsverk fra 2009 til 2014, den største endringen har skjedd det siste året. Økningen er størst i undervisnings- og formidlingsstillinger og i administrative stillinger. Andel kvinner i administrative stillinger har vært stabil, med i overkant av 70 % over flere år.

Tabell 2: Administrative stillinger

Administrative stillinger	2009		2013		2014	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Kontorstillinger	11	73	9	73	6	69
Saksbehandler/utreder	591	79	655	77	675	76
Mellomlederstillinger	105	52	112	55	117	55
Lederstillinger	23	52	24	38	24	38
sum	730	74	799	72	822	72

Kilde: DBH

Tabell 2 viser at menn er underrepresentert i kontorstillinger og blant saksbehandlere. På mellomledernivå er det tilnærmet kjønnsbalanse. I lederstillingene er kvinner underrepresentert (under 40 %).

Professorer og faglige lederstillinger

Det er et prioritert mål å øke andelen kvinner blant professorene og i faglige lederstillinger. Tabell 3 viser andelen kvinner blant professorene samlet ved universitetet og for hvert fakultet.

Tabell 3: Professorer (1013)

Professorer	2009		2013		2014	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Total	K %
HF	83	33	88	29	90	28
JUS	18	17	23	22	29	17
MN	134	10	150	14	151	14
MOF	127	20	139	28	140	28
Psyk	37	32	31	33	32	42
SV	53	21	71	20	70	20
Sentraladministrasjon	2	25	3	100	2	100
Universitetsmuseet	8	13	7	14	6	17
Sum	461	20	424	23	520	23

Kilde: DBH

Andel kvinnelige professorer har økt svakt, men jevnt, siden arbeidet med likestillingsstatistikk begynte på 90-tallet. De tre siste årene har økningen stoppet opp, og UiB har nå lavere andel kvinner blant professorene enn landsgjennomsnittet på 25 %. Hovedårsaken er å finne i en nedgang ved Det humanistiske fakultet, hvor antallet professorstillinger har økt fra 83 til 90 på fem år, mens andelen kvinnelige professorer er redusert fra 33 % til 28 % i samme periode.

Universitetet har i dag fem professorer i faglige lederstillinger (1404), fire SFF-ledere og en leder av Senter for klimadynamikk. Ingen av disse er kvinner. Kjønnsbalansen blant instituttlederne (tabell 4) reflekterer i stor grad kvinneandelen blant professorene, men viser en liten økning fra 19 % til 24 % på fem år. Blant dekanene er det to kvinner (HF og MOF) og fire menn. Det er ti menn og fem kvinner blant pro- og visedekanene.

Tabell 4: Instituttledere (1475)

Instituttleder/fakultet	2009		2013		2014	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	5	20	6	-	7	29
MN	9	22	8	25	8	25
MOF	8	13	5	20	5	20
Psyk	-	-	5	20	5	20
SV	7	14	7	29	7	14
Universitetsmuseet	2	50	2	50	2	50
Sum	**31**	**19**	**33**	**21**	**34**	**24**

Kilde: DBH

Førsteamanuenser, ansatte i bistillinger og midlertidig tilsatte
Tabell 5 og 6 viser kjønnsbalansen blant førsteamanuenser, vitenskapelig ansatte i bistillinger og midlertidig tilsatte i forsknings- og undervisningsstillinger. Det var en reduksjon i andel kvinner blant førsteamanuensene i noen år. Det ble sett i sammenheng med et høyt antall kvinner som fikk opprykk til professor. Nå er det igjen tilnærmet kjønnsbalanse (40 % – 60 %) i denne stillingskategorien ved UiB som helhet, selv om det varierer mye mellom fakultetene. Ved Det psykologiske fakultetet er menn nå underrepresentert i vitenskapelige stillinger med unntak for professornivået. Kvinner er underrepresentert i faste vitenskapelige stillinger ved Det samfunnsvitenskapelige og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

Tabell 5: Førsteamanuenser (1011)

Førsteamanuensis/fakultet	2009		2013		2014	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	96	47	96	43	104	41
JUS	10	48	18	45	17	52
MN	75	19	64	20	57	21
MOF	62	46	39	49	35	48
Psyk	36	50	40	76	43	69
SV	66	29	50	30	54	33
Sentraladministrasjon	3	24	-	-	-	-
Universitetsmuseet	14	43	11	36	11	36
Sum	**334**	**38**	**316**	**41**	**320**	**41**

Kilde: DBH

Ved tilsetting av kvinner i førsteamanuensis II og professor II-stillinger kan instituttene få dekning til lønnsmidler i ett år fra de sentrale likestillingsmidlene. Dette tiltaket støttes fordi det vil gi

kvinnelige rollemodeller for studentene i sterkt mannsdominerte fagfelt. Likevel er det få institutter som benytter denne muligheten. Førsteamanuensis II er brukt de seinere årene for å få flere kvinnelige forelesere og veiledere. Her er kjønnsbalansen bedre.

Tabell 6: Årsverk for ansatte i bistillinger og midlertidig tilsatte i forskning og undervisning

Bistilling	2009		2013		2014	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Professor II (9301)	34	16	37	16	37	18
Førsteamanuensis II (8028)	18	37	18	43	21	45
Midlertidig tilsatte i forskning og undervisning	215	44	257	44	261	47

Kilde: DBH

En utredning fra Kunnskapsdepartementet om midlertidig tilsatte ved universiteter og høgskoler i 2010, konkluderte med at andelen kvinner i midlertidige stillinger er høyere enn andelen blant de fast ansatte. Dette gjelder også ved Universitetet i Bergen. De internt finansierte midlertidige stillingene er i all hovedsak undervisnings- og forskningsstillinger, mens de eksternt finansierte i hovedsak er forskerstillinger. Midlertidighet kan gi økt usikkerhet for fremtidig yrkesdeltakelse og inntekt og kan derfor også føre til at flere søker seg bort fra universitetet hvis de ikke ser muligheter for fast tilsetting i overskuelig fremtid. Overgangen mellom midlertidig og fast tilsetting ser ut til å være den mest sårbare fasen, der dårlige utsikter til fast stilling kan forklare en del av frafallet av kvinner i overgangen til fast stilling.

Doktorgrader, stipendiater og postdoktorer

I første halvår i år ble det avlagt 114 doktorgrader ved UiB, 57 kvinner og 57 menn. På landsbasis var andelen kvinner blant doktorandene litt over 50 prosent i første halvår. Realfagene hadde høyeste andel menn, mens medisin og odontologi hadde flest kvinnelige doktorander. Ved UiB var det i oktober i år 615 stipendiater og 244 postdoktorer.

Tabell 7: Stipendiater(1017) og postdoktorer (1352)

Stilling	2009		2013		2014	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Stipendiater	668	49	609	57	615	55
Postdoktorer	195	48	212	52	244	51

Kilde: DBH

Likestillingsarbeidet ved UiB har over tid bidratt til gode resultater for rekrutteringsstillingene. Her er kjønnsbalansen tilfredsstillende for universitetet sett under ett. Det er likevel variasjoner mellom fakultetene; andel kvinnelige stipendiater varierer fra 72 % ved Det medisinsk-odontologiske fakultet til 42 % ved MN-fakultetet. Ved alle fakultetene er det også variasjoner mellom instituttene.

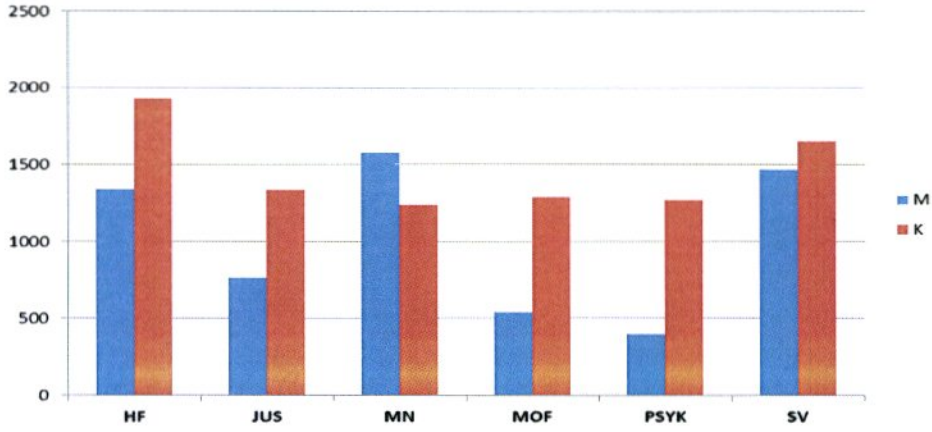
NIFU har konkludert med at UiB har bedre gjennomføringsgrad for stipendiatene enn andre norske universiteter og trekker frem likestillingsfremmende tiltak som styrking av stipendiatenes rettigheter ved fødsel, amming og eget og barns sykefravær som en direkte medvirkende årsak. (Olsen, Terje Bruen og Stein Kyvik 2012: Stipendiater og doktorgradsgjennomføring. NIFU-rapport 29/12)

Andelen kvinner i postdoktorstillinger utgjør nå 51 %. Det gir godt grunnlag for en mer kjønnsbalansert rekruttering til faste vitenskapelige stillinger i årene fremover. Blant postdoktorene er variasjonene mellom fagmiljøene ikke like stor som blant stipendiatene.

Studenter ved UiB
UiB har nå vel 14800 studenter, og i en årrekke har kvinner utgjort i underkant av 60 % av studentene ved universitetet som helhet. Det humanistiske fakultet har størst antall studenter, og selv om det ikke har høyest andel kvinner, er det likevel slik at en stor andel av de kvinnelige studentene ved UiB studerer humanistiske fag. Realfagene har høyest andel mannlige studenter.

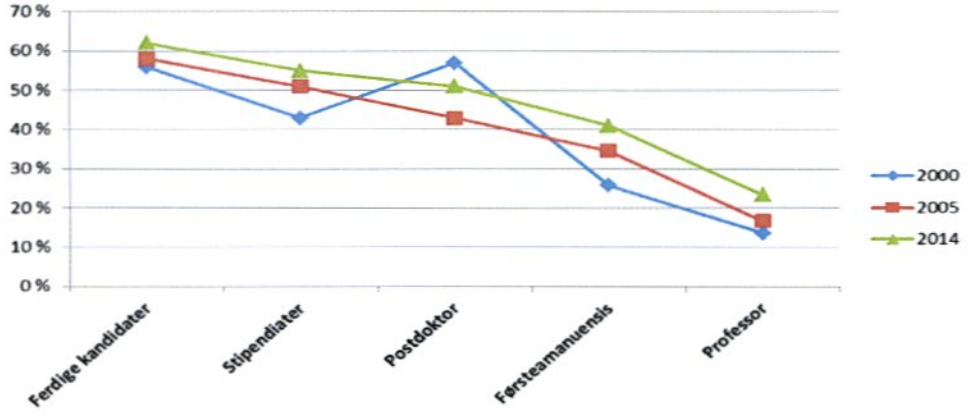
Figur 1 under viser antall menn og kvinner blant studentene ved UiB etter fakultet. Det er særlig profesjonsutdanningene som utmerker seg med lave andeler mannlige studenter, en tendens man finner ved alle universitetene. Dette gjenspeiles også i rekrutteringsstillingene. En mer kjønnsbalansert studentrekruttering til disse studiene er fremhevet som en viktig utfordring i handlingsplanen.

Figur 1: Studenter ved UiB i 2014 etter fakultet og kjønn



Utviklingen av kjønnsbalansen over tid
Figur 2 illustrerer andel kvinner på ulike trinn i et typisk akademisk karriereløp ved UiB i 2000, 2005 og 2014. Kvinner er i flertall blant de ferdige kandidatene, men utgjør bare 23 % av professorene. Kjønnsbalansen blant de ferdige kandidatene og i rekrutteringsstillingene har vært god i hele perioden, og skulle gitt et godt grunnlag for videre rekruttering til faste stillinger.

Figur 2: Andel kvinner på ulike trinn i et akademisk karriereløp fra student til professor i 2000, 2005 og 2014



I overgangen til fast stilling faller imidlertid flere kvinner enn menn av karrierestigen. Det svekker også rekrutteringsgrunnlaget av kvinner til toppstillinger og faglige lederstillinger.

I 2005 utgjorde kvinnene 25 % av de *nytilsatte* professorene ved UiB, det var litt i underkant av kvinners andel blant førsteamanuensene. Beregninger den gang viste at dersom kvinnene utgjorde 50 % av de nye professorene hvert år, kunne det forventes en andel på 24 % i 2015, og tilnærmet 50 % om 30 år. En mer radikal rekrutteringsstrategi med en kvinneandel på 75 % blant de nye professorene, ville kunne gi kjønnsbalanse rundt år 2020.

Dette er illustrert i modellen under, som viser ulike strategivalg og deres konsekvenser for når det kan forventes å oppnå kjønnsbalanse blant professorene, slik det ble beregnet i 2005. Disse beregningene har vist seg å være realistiske.

Ulike likestillingsstrategier og forventet tidspunkt for jevn kjønnsbalanse blant professorene ved UiB

Likestillingsstrategi	Tidspunkt for kjønnsbalanse (50 % kvinnelige og mannlige professorer)
Unngå nye kjønnsbarrierer (25 % kvinner)	**Aldri** (25 % kvinner ca. 2040)
Fjerne eller kompensere for kjønnsbarrierer (50 % kvinner blant nytilsatte)	**Ca. 2040**
Særlige fordeler for kvinner (75 % kvinner blant nytilsatte)	**Ca. 2020**

Forutsetter at fagmiljøene erstatter ledige stillinger. Modellen er hentet fra Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse ved UiB 2007 – 2009.

I *Handlingsplan for likestilling* er ett av målene at kvinner skal utgjøre *minst 50 %* av alle nytilsatte (inkludert professoropprykk) i vitenskapelige stillinger ved alle fakulteter. Dette er i tråd med strategien om å fjerne og/eller kompensere for kjønnsbarrierer i akademia. Universitetet innhenter hvert år data om dette fra fakultetene for å kunne følge utviklingen når det gjelder nyrekruttering i forhold til målsettingene.

Tabell 8: Professoropprykk og nytilsettinger i vitenskapelige stillinger ved UiB i 2010, 2011, 2012 og 2013. Internt og eksternt rekruttert.

Stillinger	**Antall tilsatte**				**Ekstern rekruttering**				**Kvinner i %**			
År	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
Professor- ordinære tilsettinger	8	3	10	**18**	63 %	-	60 %	**28 %**	38 %	67 %	50 %	**33 %**
Professor-kompetanseopprykk	31	26	26	**28**	-	-	-		45 %	31 %	15 %	**36 %**
Professor – uten utlysning	-	2	1	**4**	-	-	100	-	-	-	-	**43 %**
Professor II- ordinære tilsettinger	1	4	6	**8**	100 %	100 %	50 %	**50 %**	-	75 %	17 %	**63 %**
Professor II- uten utlysning	19	24	48	**49**	74 %	100 %	75 %	**29 %**	47 %	8 %	13 %	**31 %**
Førsteamanuensis*	40	30	34	**46**	58 %	63 %	38 %	**57 %**	40 %	47 %	62 %	**43 %**
Førsteamanuensis-uten utlysning*	17	1	-	**6**	47 %	-	-	-	24 %	-	-	-
Førsteamanuensis II	-	4	5	**8**	-	100 %	80 %	**100 %**	-	50 %	80 %	**38 %**

Førsteamanuensis II-uten utlysning	-	23	17	**27**	-	87 %	94 %	**70 %**	-	30 %	71 %	**48 %**
Postdoktor	66	78	71	**83**	70 %	68 %	68 %	**73 %**	50 %	45 %	59 %	**34 %**

**Inkluderer førsteamanuensis II frem til og med 2010.* *Kilde: Egenrapportering fra fakultetene, februar 2014.*

Tabell 8 viser at nyrekrutteringen til professorstillingene fra 2010 til 2012 var god sett fra et kjønnsbalanseperspektiv. I 2013 oppfylles målet om minst 50 % kvinner bare blant tilsatte i professor II – stillinger. Tall for nytilsatte i løpet av 2014 kommer først over nyttår i 2015.

Lønn og kjønn

Det er fremdeles noen systematiske lønnsforskjeller mellom kjønnene innen enkelte stillingsgrupper. I de vitenskapelige stillingsgruppene er det kun marginale forskjeller, og dette har vært situasjonen i mange år. Menn har imidlertid høyere gjennomsnittslønn enn kvinner innenfor de aller fleste tekniske og administrative stillingsgruppene. Størst er forskjellene i de administrative ledergruppene.

Tabell 9: Gjennomsnittlig lønnstrinn for menn og kvinner i alle stillingsgrupper

Stillingsgrupper	**Gjennomsnittlig lønnstrinn**		
Kjønn	*Kvinner*	*Menn*	*Total*
Faglige lederstillinger	83,40	84,73	84,40
Adm. lederstillinger gr. 1	79,71	84,57	82,14
Professorer	76,47	76,86	76,77
Professor II	72,74	71,42	71,64
Adm. lederstillinger grp. 2	65,82	67,93	66,47
Vit. førstestillinger	64,01	63,98	63,99
Univ./førstebibliotekar	63,12	63,33	63,21
Førsteamanuensis II	62,52	62,33	62,41
Postdoktorer	59,41	58,65	59,05
Helsepersonell	53,90	62,00	54,64
Saksbehandlere grp. 2	53,39	56,09	54,06
Ingeniører	51,75	56,08	53,90
Andre bibliotekarer	52,62	53,00	52,69
Stipendiater/spesialistkand.	52,58	52,17	52,40
Andre vit. stillinger	51,43	52,99	52,18
Saksbehandlere grp. 1	44,27	43,24	44,10
Driftspersonale	36,17	42,43	40,71
Teknikere	39,31	40,33	39,48
Kontorstillinger	30,60	28,67	29,88
Lærlinger	27,00	27,00	27,00

Kilde: UiB, oktober 2014

UiB har over tid hatt som mål å jevne ut lønnsforskjellene i alle stillingsgrupper og det har vært tilstrebet at kvinner skulle få en større andel av lønnstilleggene ved lønnsforhandlingene enn deres respektive andel av lønnsmassen. Under årets lønnsoppgjør var det ikke lagt slike føringer. Kvinner fikk en andel på 43,49 %, se tabell 10:

Tabell 10: Fordeling av lønnstillegg under lønnsoppgjøret 2014

Vitenskapelig ansatte		**Totalt**	**Teknisk/adm. ansatte**		**Totalt**	**Totalsum**
K	M		K	M		
16,71 %	43,34 %	60,05 %	26,78 %	13,17 %	39,95 %	100 %

Kilde: UiB

Andre diskrimineringsgrunnlag
For flere diskrimineringsgrunnlag er det lite kunnskap om hvor utbredt diskriminering er. Dette skyldes blant annet at en rekke forhold ikke kan registreres på individnivå uten at det kommer i konflikt med personvernet (som etnisitet, religion, livssyn, funksjonsevne, politisk tilhørighet og seksuell orientering). For å kunne motvirke diskriminering og foreslå likestillingsfremmende tiltak knyttet til andre diskrimineringsgrunnlag, er det viktig å utvikle kompetanse og kontinuerlig oppdatere kunnskap i organisasjonen om disse områdene.

Gjennom Skeivt arkiv markerer Universitetet i Bergen seg som et av de fremste universitetene i Europa når det gjelder å løfte fram og ta vare på skeiv historie. Gjennom å tydelig holde fram kulturelt mangfold som verdi, viser UiB potensielle studenter, ansatte og samfunnet for øvrig, at vi er en institusjon som ser den faglige verdien av å løfte fram minoritetskultur og historie. Det sender også et tydelig signal om at UiB er en institusjon som anerkjenner og verdsetter kulturelt mangfold mer generelt.

Prosjektet Skeivt arkiv har vært igangsatt siden 2013. Arkivet er allerede Nordens største på skeiv historie, og har potensiale til å bli et sentralt forskningsarkiv for forskere fra de fleste fag og fakulteter, og fra inn og utland. Gjennom å etablere et skeivt arkiv og få opp forskningen på feltet, *åpnes det opp for dialog og samarbeid med de fremste forskningsmiljøene internasjonalt.* Arkivet kan bli en viktig ressurs for undervisning og studentoppgaver, og det er et helt sentralt bidrag til ivaretagelsen av en forsømt del av norsk kulturhistorie. UiB gjør her et nasjonalt løft og viser hvordan aktiviteten som foregår på universitetet er høyst samfunnsrelevant.

Universitetet arrangerer også årlige likestillingskonferanser der status for arbeidet blir gjennomgått samtidig som man tar for seg ett diskrimineringsgrunnlag som fordypningstema. I 2012 var temaet funksjonsevne, i 2013 etnisitet og religion og i desember i år skal konferansen ta for seg seksuell orientering og kjønnsidentitet i forhold til diskriminering på arbeidsplassen. Konferansene skal bidra til å oppdatere kunnskap og kompetanse om diskriminering og skape økt bevissthet om likestillingsbarrierer i egen organisasjon. Målgruppen er ledere på alle nivåer, ansatte som arbeider på personalfeltet, verneombud, tillitsvalgte, studentrepresentanter og ellers alle som er interessert.

I det følgende gis status for noen forhold som kan være av betydning for utforming av tiltak som sikrer at de grunnleggende verdiene i arbeids- og læringsmiljøet ved universitetet er preget av mangfold, toleranse, rettferdighet og likebehandling.

Funksjonsnedsettelser
Nedsatt funksjonsevne foreligger når en av kroppens fysiske, psykiske eller kognitive funksjoner er tapt, skadet eller på annen måte nedsatt. Av Norges befolkning antas hver femte borger å ha nedsatt funksjonsevne. Universitetet registrerer ikke personer på grunnlag av funksjonsevne, men er som IA-virksomhet forpliktet til å tilsette flere med redusert funksjonsevne.

Handlingsplan for likestilling viser til at UiB har tre hovedutfordringer i arbeidet med å fremme likestilling uavhengig av funksjonsevne:

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

Universitetet har som mål å være universelt utformet innen 2025. Individuell tilrettelegging foregår kontinuerlig. Av tiltak gjennomført siden 2012 kan nevnes: Personer med nedsatt funksjonsevne skal oppfordres til å søke utlyste stillinger, vitenskapelig ansatte med

funksjonsnedsettelse kan tildeles kvalifiseringsstipend for å styrke deres karrieremuligheter og universitetet har tilsatt en trainee med nedsatt funksjonsevne for 18 måneder. Dette er ledd i et nytt traineeprogram for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne, initiert av FAD og DiFi. Programmet er et tilbud til statlige virksomheter for å stimulere til å skape et mangfold på arbeidsplassen som speiler ressursene og mulighetene i arbeidsmarkedet, at virksomhetene får mer kompetanse med å ansette og tilrettelegge arbeidsplassen for medarbeidere med nedsatt funksjonsevne og at lederne får økt sin kompetanse med å lede mangfold på arbeidsplassen. Tiltaket er finansiert som sentralt likestillingstiltak ved UiB.

Internasjonal rekruttering/kulturelt mangfold
Fire av ti personer med innvandrerbakgrunn i Norge står utenfor arbeidslivet og like mange med høgskoleutdanning arbeider i yrker uten utdanningskrav (LDO).

Ved UiB er innslaget av studenter og ansatte med utenlandsk bakgrunn prosentvis høyere enn i befolkningen for øvrig. Vel 21 % av de ansatte har utenlandsk statsborgerskap. Universitetets mål er å styrkes som internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet, åpent og inkluderende for alle uavhengig av etnisitet, religion og livssyn. Viktige målsettinger i likestillingsarbeidet er å øke rekrutteringen av innvandrere til tekniske og administrative stillinger og bedre den praktiske tilretteleggingen for nytilsatte som er internasjonalt rekruttert.

Innvandrerbakgrunn har den som selv er født i utlandet og har innvandret, eller dersom begge foreldrene er utenlandsfødte. Ved universitetet registreres statsborgerskap, annen registrering på etnisk eller religiøst grunnlag på personnivå er ikke tillatt. Oppgitt statsborgerskap brukes derfor som indikator på nasjonal tilhørighet. Dette kan gi et bilde av internasjonalt mangfold, men ikke eksakt informasjon om for eksempel hvor mange ansatte det er med innvandrerbakgrunn. Personer med norsk statsborgerskap kan ha innvandrerbakgrunn og omvendt kan personer som er etnisk norske ha utenlandsk statsborgerskap. Tabell 11 viser ansatte ved UiB med utenlandsk statsborgerskap fordelt etter kontinent og stillingsgruppe.

Tabell 11: Ansatte med utenlandsk statsborgerskap etter kontinent og stillingsgruppe.

	Kontinent					
Stillingsgrupper	**Europa**	**Asia**	**Nord-Am.**	**Afrika**	**Sør-Am.**	**Oseania**
Vitenskapelige	498	100	51	30	12	8
Tekniske	65	9	3	3	7	0
Administrative	35	2	8	4	2	0
Sum	598	111	62	37	21	8

Kilde: UiB oktober 2014

Den største gruppen ansatte med utenlandsk statsborgerskap, etter kontinent, kommer fra Europa. De fleste europeerne (utenom norske) er registrert med statsborgerskap i Tyskland, Sverige og Storbritannia. Utenfor Europa er det USA, Kina, India og Iran som er mest representert. De aller fleste med utenlandsk statsborgerskap arbeider i vitenskapelige stillinger, 35 % av disse er stipendiater eller postdoktorer.

I løpet av 2014 har universitetet som ledd i arbeidet med å tilsette flere personer med innvandrerbakgrunn opprettet to traineestillinger for personer med høy utdanning og innvandrerbakgrunn fra landgruppe 2 som omfatter land i Afrika, Asia og Sør-Amerika. Stillingene er tilknyttet Trainee Vest. Også disse er finansiert med likestillingsmidler.

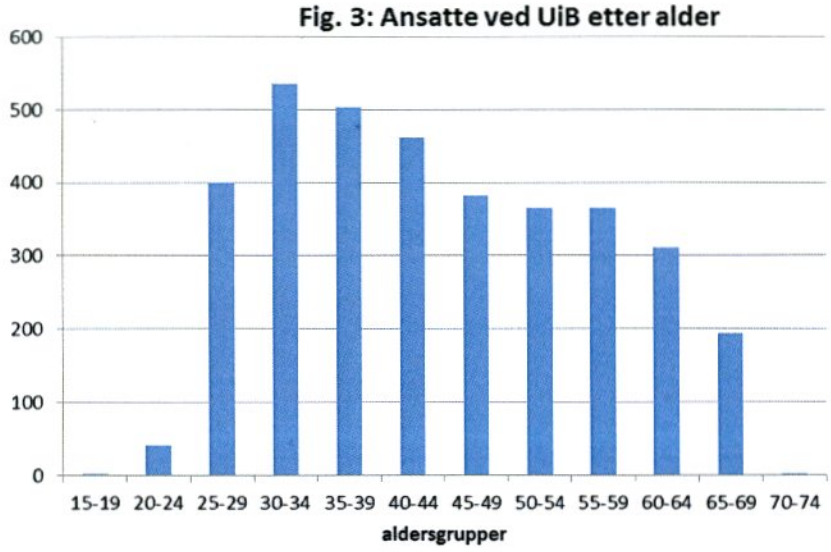
Rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn er ikke del av internasjonaliseringsstrategien ved UiB. Men selv om internasjonaliseringsarbeidet ikke må forveksles med rekruttering av

personer med innvandrerbakgrunn, er det felles utfordringer knyttet til inkludering av ansatte i det faglige og sosiale fellesskapet ved universitetet. SIM (Servicesenter for Internasjonal Mobilitet) er en viktig faktor i arbeidet med inkludering, men fagmiljøene har også en viktig rolle å spille.

Alder

Seniorpolitiske tiltak og livsfasepolitikk handler ofte om å unngå utstøting ved omstillings- og nedskjæringsprosesser, tilpasse oppgaver og arbeidstid til endrede forutsetninger og gi ansatte en verdig avslutning på arbeidslivet. For universitetet vil det være ulike utfordringer knyttet til alder for ulike stillingsgrupper. Diskriminering på grunn av alder er usaklig forskjellsbehandling, og kan være et problem for både eldre og unge. Figur 3 viser antall ansatte ved UiB i ulike aldersgrupper.

Fig. 3: Ansatte ved UiB etter alder

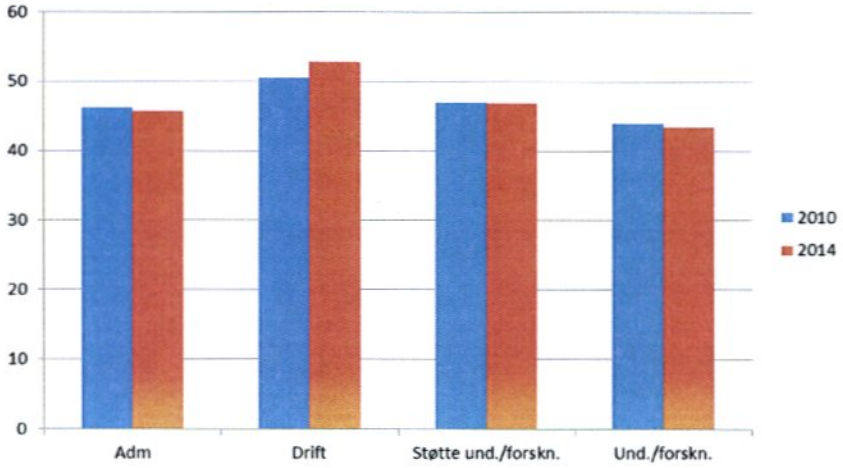


UiB har i dag over 3560 ansatte regnet i årsverk. Selv om universitetet har mange ansatte over 60 år, er nærmere 65 % under 50 år.

Det er ansatte innen drift og vedlikehold som har høyest gjennomsnittsalder, og den har steget fra 50,5 til 52,8 år i løpet av de siste 5 årene. For de andre gruppene har gjennomsnittsalderen sunket litt.

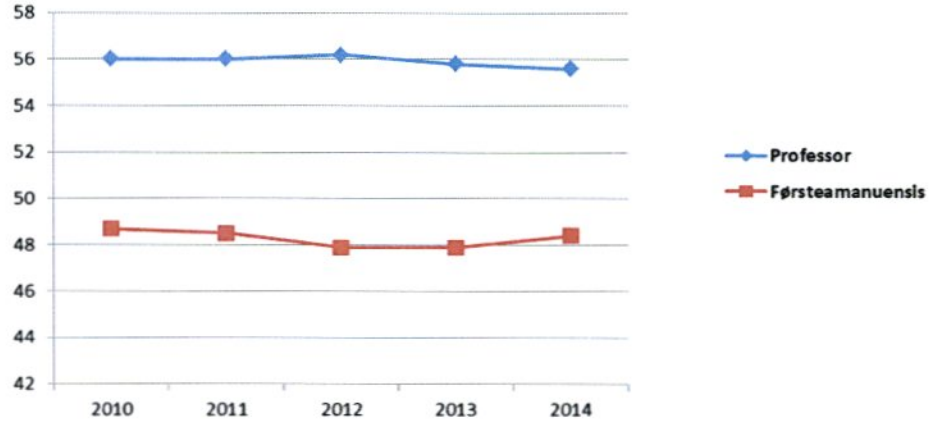
Stipendiater og postdoktorer utgjør vel 40 % av de vitenskapelig ansatte, og trekker gjennomsnittsalderen ned for gruppen som helhet. Disse stillingene omtales gjerne som rekrutterings- og kvalifiseringsstillinger, selv om bare rundt 25 % av de som tar doktorgrad fortsetter i en vitenskapelig karriere ved universitetet. Utlyste stillinger skal i utgangspunktet være åpne for alle søkere uavhengig av alder.

Figur 4: Gjennomsnittsalder for ulike stillingsgrupper



Blant de fast vitenskapelige ansatte er professorer i aldersgruppen 55 til 60 år den største gruppen. Gjennomsnittsalderen for professorer er 55,2 år, og har vært stabil over tid. Førsteamanuenser fordeler seg jevnere over de ulike aldersgruppene. Hovedtyngden av forskerne er under 45 år. Figur 4 viser gjennomsnittsalder i ulike stillingsgrupper i 2010 og 2014, mens figur 5 viser gjennomsnittsalder for professorer og førsteamanuenser de siste fem årene.

Figur 5: Gjennomsnittsalder for professorer og førsteamanuenser ved UiB



UiB har vært IA - virksomhet siden 2004. Et av delmålene i avtalene er å få eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Pensjonsalderen ved UiB varierer for ulike stillingsgrupper. Det er de vitenskapelig ansatte som har høyest gjennomsnittlig avgangsalder. Blant disse er det professorene som er lengst i arbeid.

Tiltak og bruk av virkemidler i likestillingsarbeidet

Universitetsstyret setter hvert år av midler til oppfølging av handlingsplanen og andre likestillingstiltak. Fakultetene, universitetsbiblioteket og museet kan søke om støtte fra disse midlene til gjennomføring av tiltak for å bedre kjønnsbalansen i fagmiljøene, særlig i vitenskapelige toppstillinger. Kvalifiseringsstipend skal være rekrutteringsfremmende og kompenserende tiltak til kvinnelige forskere som har tatt på seg oppgaver som verv, komitéarbeid, undervisning og veiledning. Det kan gis støtte til fritak fra undervisning, ekstra

forskningstermin, teknisk assistanse, språkvask av artikler og andre tiltak. Videre kan det søkes om støtte til faglige reiser, lederprogrammer og nettverksbygging. Kvalifiseringsstipend til fritak fra undervisning kan kombineres med utvidelse av perioden for stipendiater og postdoktorer som ikke har tilsettingsperiode på 4 år, i tråd med målsettingen i universitetets rekrutteringsstrategi. Det har til nå vært en forutsetning at fakultetene bruker tilsvarende beløp av egne rammer til de tiltakene de søker støtte til. Forlengelse av stipendiatperioden i forbindelse med ammepermisjon, egen sykdom eller barns sykdom, dekkes fullt ut av fakultetene.

Fakultetene kan også søke støtte til dekning av lønnsutgifter i ett år for kvinner i II-stillinger i sterkt mannsdominerte fagmiljøer. Resten av perioden må fakultetene dekke selv. Det kan også søkes om støtte til kvalifiseringsstipend til vitenskapelig ansatte med funksjonsnedsettelser (etter mønster fra kvalifiseringsstipend for kvinnelige forskere). I tillegg er det opprettet en traineestilling over 18 måneder for en person med funksjonsnedsetting, og to 12 - måneders traineestillinger for personer med innvandrerbakgrunn. Kvalifiseringsstipend for personer med funksjonsnedsettelser er en prøveordning, og er ment å vare ut handlingsplanperioden. Dette samme gjelder traineestillingene. Her kreves det ikke egenandel fra fakultetene.

For å styrke likestillingsarbeidet ytterligere, søkte UiB i samarbeid med Høgskolen i Bergen, Havforskningsinstituttet og Uni Research/Rokkansenteret om et treårig prosjekt fra det nyopprettede Balanse-programmet i Forskningsrådet. Hovedmålet med programmet er å bedre kjønnsbalansen på seniornivå i norsk forskning gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak.

Balanseprosjektet i Bergen har fått 5,4 mill. kroner i støtte fra Forskningsrådet, og det er UiB som har prosjektansvaret. Prosjektet har endringsledelse og likestillingskompetanse for sentrale likestillingsutfordringer i forskning som hovedtema, og består av flere komponenter.
En forskningskomponent skal skaffe ny kunnskap på feltet gjennom en forstudie, et følgeforskningsprosjekt gjennom prosjektperioden, og evaluering av tiltak ved slutten av perioden. Første del av forskningsprosjektet skal være ferdigstilt over nyttår, og resultatene herfra skal brukes i utviklingen av en likestillingsmodul som skal kunne innarbeides i lederopplæringsopplegg ved de ulike institusjonene som deltar i prosjektet. *I tillegg skal det* utvikles egne lederkurs for å rekruttere kvinnelige ledere til forskningsledelse og institutt/fakultetsledelse. Parallelt skal det gjennomføres og prøves ut konkrete og nyskapende tiltak ved alle institusjonene. Det første tiltaket er et tverrgående mentorprosjekt med deltakere fra alle tre institusjonene, dette har planlagt oppstart i januar 2015.

Bruk av midler til likestillingstiltak i 2013
Midler til likestillingstiltak tildeles fakultetene etter søknader som skal være forankret i fakultetenes egne tiltaksplaner og prioriteringer. I fjor ble det gitt støtte til tiltak ved fem fakulteter. Den største andelen går til kvalifiseringsstipend og nettverksarbeid. Det er også gitt støtte til oppretting av II-stillinger og forlengelse av stipendiat- og postdoktorstillinger. Den årlige likestillingskonferansen, samt en traineestilling for person med høy utdanning og nedsatt funksjonsevne, er også finansiert av likestillingsmidlene. Tabell 12 viser hvor mye fakultetene har fått tildelt og hvor mye de har bidratt med i egenandeler i 2013.

Tabell 12: Bruk av likestillingsmidler ved UiB i 2013

Fakultet/UiB	SV	MOF	HF	MN	JUS	UiB	sum
Støtte til tiltak fra sentrale avsetninger	988 000	200 000	542 000	2 064 500	175 000		3 969 500
Egenandel	828 000	200 000	391 500	1 914 500	-		3 334 000
Trainee ½ år						318 477	318 477
Likestillings-konferanse, diverse						109 268	109 268
sum	1 816 000	400 000	933 500	3 979 000	175 000	427 745	**7 731 245**

Tallene avspeiler de ulike likestillingsutfordringene fakultetene har. Det psykologiske fakultet har ikke søkt om likestillingsmidler for 2013. De har også en bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger enn de andre fakultetene. Tall for opprykk og nytilsettinger gjennom flere år (jf. tabell 8) tyder på at kvalifiseringsstipend og støtte til opprettelse av II-stillinger har hatt positiv betydning. Evaluering av tiltakene gjennom Balanseprosjektet vil kunne bidra til økt innsikt i hvordan de ulike tiltakene har virket og hvor innsatsen bør konsentreres i de kommende årene.

Universitetsdirektørens merknader

Universitetet i Bergen har fortsatt utfordringer i likestillingsarbeidet, både når det gjelder kjønnslikestilling og i forhold til andre diskrimineringsgrunnlag. Likestillingsstatus når det gjelder kjønn viser at arbeidet for å bedre rekrutteringsgrunnlaget til vitenskapelige stillinger har gitt resultater, men at universitetet fortsatt har store utfordringer når det gjelder kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger og faglige lederstillinger. Sammenhengene er komplekse, og her er det store forhåpninger til at Balanseprosjektet kan bidra med kunnskap om hvilke mekanismer og likestillingsbarrierer som hindrer en positiv utvikling på området. Det samme gjelder for etablering av Skeivt arkiv.

En mer kjønnsbalansert studentrekruttering er en annen utfordring, også denne deler UiB med de andre universitetene og høgskolene i landet. Her bør det legges til rette for en diskusjon på nasjonalt nivå om hvilke tiltak som kan bidra til mindre kjønnsstereotype utdanningsvalg hos de unge.

Også i forhold til de øvrige områdene innenfor det utvidete likestillingsbegrepet er det nødvendig å styrke kompetansen om likestilling og diskriminering. De årlige likestillingskonferansene universitetet arrangerer for egne ansatte gir her viktige bidrag. Mye av dette er nybrottsarbeid og universitetet har lite av erfaringer fra andre de kan trekke veksler på.

Økt rekruttering av ansatte med funksjonsnedsetting og økt rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn er sentrale målsettinger i handlingsplanen, og en rekke tiltak er satt i verk eller planlagt frem mot 2016. Erfaringene fra traineestillingene for personer med innvandrerbakgrunn og personer med nedsatt funksjonsevne vil kunne gi oss verdifull innsikt i hvilke utfordringer disse arbeidstakergruppene har med å få innpass på arbeidsmarkedet.

Etter drøftinger i styresak 94/14 er universitetets sentrale avsetning til likestillingsformål økt med 1 mill. kroner, i forhold til foreslått bevilgning for 2015. Samtidig forutsettes at større deler av arbeidet med likestilling og inkludering dekkes innenfor fakultetets egne rammer, slik at den samlede avsetningen opprettholdes.

Jevnlig rapportering om status i rapport og planer og utarbeiding av likestillingsstatistikk årlig er viktig for likestillingsarbeidet. Dette gir grunnlag for å vurdere status for handlingsplanen og for eventuelt å justere planen underveis.

Med disse kommentarene fremmes følgende forslag til

Vedtak:

Universitetsstyret tar redegjørelsen for likestillingssituasjonen ved UiB til etterretning og imøteser vurdering av oppnådde resultater i rapporten fra 2014.

18.11.14/ Anne Marit Skarsbø