



**Styre:** Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

**Dato:** 28.8.2018

**Styresak:**

**Arkivsaknr:** 2018/1480-

**Møtedato:** 11.9.2018

BEAMO

---

## ***Tiltaksplan for likestilling ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet 2018 - 2021***

---

Fakultetet har som uttalt mål å øke andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger.

I 2017 vedtok universitetsstyret en handlingsplan for likestilling mellom kjønnene for perioden 2017 til 2020. I planen skisseres utfordringer, satsningsområder, mål og diverse tiltak. De ulike tiltakene utløser likestillingsmidler sentralt. Her forutsettes det at fakultetene bidrar tilsvarende med egne midler. Fakultetet har også en lokal rekrutteringsplan som ble vedtatt i fakultetsstyret i 2017 hvor det blant annet fokuseres på tiltak for å sikre god kjønnsbalanse i rekrutteringen.

Med bakgrunn i den sentralt vedtatte handlingsplanen samt vår lokale Rekrutteringsplan, har fakultetet nå utarbeidet en tiltaksplan for likestilling. Her skisseres de ulike tiltak spesifisert med beløp. Enkelte av tiltakene tildeles fortløpende, mens andre må det søkes om.

### **Bakgrunn**

I Universitetsstyremøte av 31.5.2018 ble det redegjort for likestillingssituasjonen ved UiB. Statistikken her viser at fakultetet i perioden 2009 til 2017 har hatt en positiv utvikling. Vi har økt antall kvinner i både professor- og førsteamanuensstillinger. Andelen kvinnelige professorer har økt fra 21 % til 25 % (tabell 1), og andelen kvinnelige førsteamanuenser fra 29 % til 37 % (tabell 2).

Ser vi på perioden fra 2014 til d.d. i 2018, er kjønnsbalansen svært jevn i ansettelsessaker. Fra 2014 har vi ansatt totalt 32 personer i faste vitenskapelige stillinger som førsteamanuensis. Av disse er 15 kvinner.

Den kjønnsmessige fordelingen mellom stipendiatene har holdt seg jevnt rundt 50 % (tabell 3), mens andelen kvinner i postdoktorstillinger dessverre har gått ned fra 44 % til 23 % (tabell 4).

Studentsituasjonen på fakultetsnivå viser en stabil jevn fordeling mellom kjønnene de siste 4 årene. Forskjellene kommer først til syne når man går inn på instituttnivå. Institutt for informasjons- og medievitenskap samt Institutt for økonomi har en overvekt av menn. Informasjonsvitenskap utmerker seg i særdeleshet med en fordeling på 23 % kvinner i 2017. Motsatt er sosiologi og sosialantropologi som har en klar overvekt av kvinner i størrelsesorden 70 % eller mer.

### **Utfordringer**

Selv om vi er inne i en positiv utvikling, har vi fortsatt mange utfordringer. Særlig bekymringsfullt er det at andelen kvinner blant postdoktorene synker. På sikt vil dette kunne svekke rekrutteringsgrunnlaget med kvinner til faste vitenskapelige stillinger framover. Denne tendensen gjelder ikke bare for SV-fakultetet, men også for UiB og sektoren som helhet.

Videre ser vi at flere menn enn kvinner søker, og får tildelt opprykk til professor. Fra 2014 til 2018 har 27 førsteamanuenser fått opprykk til professor, hvorav kun 9 kvinner. Ser vi på 2018 alene, søkte 10 førsteamanuenser om opprykk. Av disse var 3 kvinner og 2 av disse fikk opprykk.

Når det gjelder instituttledergruppen, har fakultetet kun hatt 1 kvinnelig instituttleder i hver periode de siste årene. Vi har aldri hatt en kvinnelig dekan.

Ansettelse i II- stillinger, har blitt sett på som et virkemiddel for å oppnå bedre kjønnsbalanse. I 2018 har vi 10 kvinner av totalt 26 ansatte i II-stillinger, hvorav 6 er finansiert av likestillingsmidler.

Et positivt innslag med tanke på kjønnslikestilling, får vi når vi ser på kjønns- og aldersfordelingen over innvilgede eksternfinansierte prosjekter over 7 millioner (tabell 5 og 6). Her ser vi at kvinner har fått innvilget 46 % av prosjektene. Snittalderen på disse kvinnene er 43 år. Menn har en prosentandel på 54 %, med en snittalder på 52 år.

### **Mål for likestillingsarbeidet**

Fakultetene er pålagt å utarbeide egne måltall og tiltak, samt sette av midler til likestillingstiltak av egne rammer. Fakultetsledelsen legger med dette fram forslag til delmål med tilhørende tiltak som skal bidra til å nå målene. Dette er i hovedsak tiltak som allerede er innført, men som nå formaliseres i fakultetets egen tiltaksplan.

Delmål 1 - Høyere andel kvinner i førsteamanuensis- og professorstillinger. Innen 2021 skal vi ha minimum 30 % kvinnelige professorer og 45 % kvinnelige førsteamanuenser.

Tiltak:

- Ulike typer kvalifiseringsstipend for kvinner under professornivå
- Støtte til ansettelse av kvinner i professor II-stillinger
- Bonus til institutter for hver ansettelse av kvinner i fast vitenskapelig stilling
- Bonus til institutter for hver kvinne som får opprykk til professor
- Vurdere bruk av letekomiteer for å rekruttere kvinnelige søkere spesielt
- Driftsmidler til ansatte som tipser om kvinnelige kandidater dersom vedkommende senere blir ansatt
- Oppfordre kvalifiserte kvinnelige kandidater i fagmiljø med lav kvinneandel å søke på ledige stillinger
- Vurdere å ha 2 kvinner i komiteer ved de enheter hvor kvinner er underrepresentert.
- Kompensasjon til kvinnelige komitémedlemmer ansatt på fakultetet for den merbelastningen det er å sitte i flere komiteer pr år (gjelder komiteer med kompetansevurdering)

Delmål 2 - Raskere karriereutvikling for kvinner i forskning.

Tiltak:

- Halv opptjeningstid til forskningstermin for kvinnelige førsteamanuenser fram til de får kompetanseopptrykk. Gis inntil 2 ganger.
- Startpakker til kvinnelige førsteamanuenser og professorer

- Fakultetet vil delfinansiere ansettelse i professor II-stillinger dersom disse benyttes som mentor for kvinnelige postdoktorer. Det forventes at postdoktoren og mentoren samforfatter en artikkel i løpet av mentorperioden
- Kvinnelige postdoktorer kan tilbys en fag-ekstern kvinnelig mentor som kan identifisere og kompensere for barrierer som kvinner møter i akademia
- Instituttene bør sørge for kjønnsbalanse i seminarrekker og inviterte foredragsholdere

Delmål 3 – Høyere andel kvinner i faglige lederstillinger. Ved neste periode skal minimum 3 instituttledere være kvinner.

Tiltak:

- Årlige forskningsmidler til kvinnelige instituttledere og kvinnelig dekan
- Startpakke til kvinnelig dekan for å redusere faglig etterslep
- Midler til kvinnelige professorer som søker sentervirkemidler og store prosjekter

Delmål 4 – Oppnå jevn kjønnsbalanse i alle studier.

Tiltak:

- Bevissthet rundt hvordan man presenterer de ulike fag i media
- Planlegge undervisningen slik at studenter møter undervisere og veiledere av begge kjønn
- Synliggjøre forbilder av begge kjønn på nettsidene
- Vektlegge kjønn- og kjønnteori i pedagogiske sammenhenger

#### **Fakultetsledelsens kommentarer:**

Mye er oppnådd når det gjelder likestilling. Prosentandelen kvinner i faste stillinger går jevnt oppover, dog noe sent. Om lag halvparten av alle nyansatte er kvinner, og kvinner er relativt unge og nyansatte når de får innvilget store eksternfinansierte prosjekter. De største utfordringene framover, er å øke tempoet for å få opp kvinneandelen i professorstillinger raskere, få flere kvinnelige toppledere samt øke opp igjen prosentandelen kvinner i postdoktorstillingene. Det foreligger lite informasjon foreløpig på årsaken til at andelen kvinnelige postdoktorer har hatt slik dramatisk nedgang. Slike utfordringer medfører at veien mot likestilling tar lengre tid enn ønskelig, og vi ser at det fremdeles er behov for stor oppmerksomhet mot likestilling mellom kjønnene.

Ledere på alle nivå er viktige for å nå målene om likestilling i akademia. Likestillingsfokus og tiltaksplanen vil av den grunn bli tema i instituttledermøtene i høst. Fakultetet ønsker å tydeliggjøre at alle ledere har resultatansvar for likestilling, og skal ha bevissthet om likestillingsutfordringer og kjennskap til mål og tiltak.

Moderat kjønnskvoltering er lovpålagt og skal benyttes der kvinner utgjør under 40 %. Universitetet i Oslo har systematisk benyttet seg av dette tiltaket i rekruttering til faste vitenskapelige stillinger. Vårt fakultet har imidlertid lite erfaring med dette tiltaket, og det har ikke vært benyttet i noen ansettelsessaker etter 2014.

Tiltaksplanen ble drøftet i IDU 7. september 2018.

#### **Forslag til vedtak:**

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet slutter seg til tiltaksplan for likestilling for perioden 2018 til 2021. Tiltakene gjøres gjeldende fra dags dato.

Jan Erik Askildsen  
dekan

Alette Gilhus Mykkeltvedt  
fakultetsdirektør

Vedlegg:

Tiltaksplan

Statistikk ansettelser

Kjønnsfordeling av studenter de fire siste årene

Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2017 – 2020

Rekrutteringsplan

Likestillingssituasjonen ved UiB 2017



UNIVERSITETET I BERGEN

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

## Tiltaksplan for likestilling 2018 - 2021

<b>DELMÅL 1: Høyere andel kvinner i førsteamanuensis- og professorstillinger. Innen 2021 skal vi ha minimum 30 % kvinnelige professorer og 45 % kvinnelige førsteamanuenser.</b>		
	<b>Tiltak</b>	<b>Beløp</b>
	Ulike typer kvalifiseringsstipend for kvinner under professornivå. Søknader til dette tiltak må vise til en tidsplan for kvalifiseringsløpet og må spesifisere på hvilken måte de ønskede tiltak vil bidra i en plan mot kvalifisering. Kvalifiseringsstipend kan bestå av fritak fra undervisning, faglige reiser, teknisk assistanse, lederutvikling, nettverksbygging, språkvask, publiseringsstøtte og liknende. Slike stipend kan gis inntil 2 ganger.	Kr. 50 000
	Støtte til ansettelse av kvinner i professor II-stillinger (forutsetter 3-årig ansettelse). Det gis ikke støtte til forlengelse av II-stillinger.	50 % av kostnadene
*	Bonus til institutter for hver ansettelse av kvinne i fast vitenskapelig stilling.	Kr. 150 000
*	Bonus til institutter for hver kvinne som får opprykk til professor.	Kr. 50 000
	Vurdere bruk av letekomiteen for å rekruttere kvinnelige søkere spesielt	
*	Driftsmidler til ansatte som tipser om kvinnelige kandidater (dersom vedkommende senere blir ansatt).	Kr. 20 000
	Oppfordre kvalifiserte kvinnelige kandidater i fagmiljø med lav kvinneandel å søke på ledige stillinger	
	Vurdere å ha 2 kvinner i komiteer ved de enheter hvor kvinner er underrepresentert.	
*	Kompensasjon til kvinnelige komitémedlemmer ansatt på fakultetet for den merbelastningen det er å sitte i flere komiteer pr år (gjelder komiteer med kompetansevurdering).	Kr. 25 000

<b>DELMÅL 2: Raskere karriereutvikling for kvinner i forskning</b>		
	<b>Tiltak</b>	<b>Beløp</b>
	Halv opptjeningstid til forskningstermin for kvinnelige førsteamanuenser fram til de får kompetanseopptrykk. Gis inntil 2 ganger.	
	Startpakker til nyansatte kvinnelige førsteamanuenser og professorer. (tildeles automatisk ved ansettelse).	Kr. 100 000
	Fakultetet vil delfinansiere ansettelse i professor II-stillinger dersom disse benyttes som mentor for kvinnelige postdoktorer. Det forventes at postdoktoren og mentoren	

	samforfatter en artikkel i løpet av mentorperioden	
	Kvinnelige postdoktorer kan tilbys en fag-ekstern kvinnelig mentor som kan identifisere og kompensere for barrierer som kvinner møter i academia	
	Instituttene bør sørge for kjønnsbalanse i seminarrekker og inviterte foredragsholdere	

<b>DELMÅL 3: Høyere andel kvinner i faglige lederstillinger. Ved neste periode skal vi ha minimum 3 kvinnelige instituttledere.</b>		
	<b>Tiltak:</b>	<b>Beløp</b>
	Årlige forskningsmidler til kvinnelige instituttledere.	Kr. 50 000
	Startpakke til kvinnelig dekan for å redusere faglig etterslep	
	Midler til kvinnelige professorer som søker sentervirkemidler og store prosjekter	

<b>DELMÅL 4: Oppnå jevn kjønnsbalanse i alle studier</b>		
	<b>Tiltak</b>	<b>Beløp</b>
	Bevissthet rundt hvordan man presenterer de ulike fag i media	
	Planlegge undervisningen slik at studenter møter undervisere og veiledere av begge kjønn	
	Synliggjøre forbilder av begge kjønn på nettsidene	
	Vektlegge kjønn- og kjønnsteori i pedagogiske sammenhenger	

Tiltak merket med \* tildeles fortløpende ved henvendelse til fakultetet. Disse kan sendes til [beathe.moldestad@uib.no](mailto:beathe.moldestad@uib.no).

## Statistikk

Det utarbeides årlig likestillingsstatistikk ved UiB. Kildene er i hovedsak DBH og UiBs egne personaldatabaser (hentet fra universitetsstyresak 61/18). Tabellene angir ansatte i årsverk der ikke annet er oppgitt.

Tabell 1 Professor (1013)

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	83	33	91	28	87	32
JUS	18	17	36	30	36	31
MN	134	10	152	14	153	16
MedFak	127	20	140	31	143	32
Psyk	37	32	36	47	40	42
SV	53	21	73	20	81	25
KMD					27	35
Sentraladministrasjonen	2	25	4	56	4	47
Universitetsmuseet	8	13	7	14	11	27
<b>Sum</b>	<b>461</b>	<b>20</b>	<b>539</b>	<b>25</b>	<b>581</b>	<b>28</b>

Tabell 2 Førsteamanuensis (1011)

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	96	47	107	45	79	44
JUS	10	48	10	40	11	36
MN	75	19	65	29	60	35
MedFak	62	46	33	57	32	59
Psyk	36	50	53	62	52	64
SV	66	29	48	40	43	37
KMD					28	44
Sentraladministrasjonen	3	24	-	-	-	-
Universitetsmuseet	14	43	14	43	11	36
<b>Sum</b>	<b>334</b>	<b>38</b>	<b>330</b>	<b>45</b>	<b>317</b>	<b>46</b>

Tabell 3 Stipendiat (1017)

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	80	49	77	61	73	64
JUS	27	42	30	70	27	74
MN	255	33	225	43	218	43
MedFak	177	65	158	68	157	65
Psyk	58	71	40	69	44	77
SV	65	50	74	46	72	53

KMD					13	41
Sentraladministrasjonen	6	83	9	78	9	55
Universitetsmuseet	-	-	11	55	13	54
<b>Sum</b>	<b>668</b>	<b>49</b>	<b>625</b>	<b>56</b>	<b>627</b>	<b>56</b>

Tabell 4 Postdoktor (1352)

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	23	60	15	53	16	56
JUS	5	60	3	67	3	67
MN	70	40	99	36	99	32
MedFak	64	55	63	55	61	58
Psyk	14	42	6	82	14	63
SV	18	44	30	47	28	23
KMD					-	-
Sentraladministrasjonen	2	-	1	100	-	-
Universitetsmuseet	-	-	3	100	7	-
<b>Sum</b>	<b>195</b>	<b>48</b>	<b>220</b>	<b>47</b>	<b>228</b>	<b>43</b>

Tabell 5 Innvilgede prosjekter over 7 mill.

<b>KVINNER</b>	<b>2014-18</b>
Antall: Innvilgede prosjekt over 7 mill.	12
Prosentandel antall	46 %
Snittalder i innvilgelses-året	43
Beløp: Sum ekstern finansiering	143 499 000
Prosentandel beløp	44 %

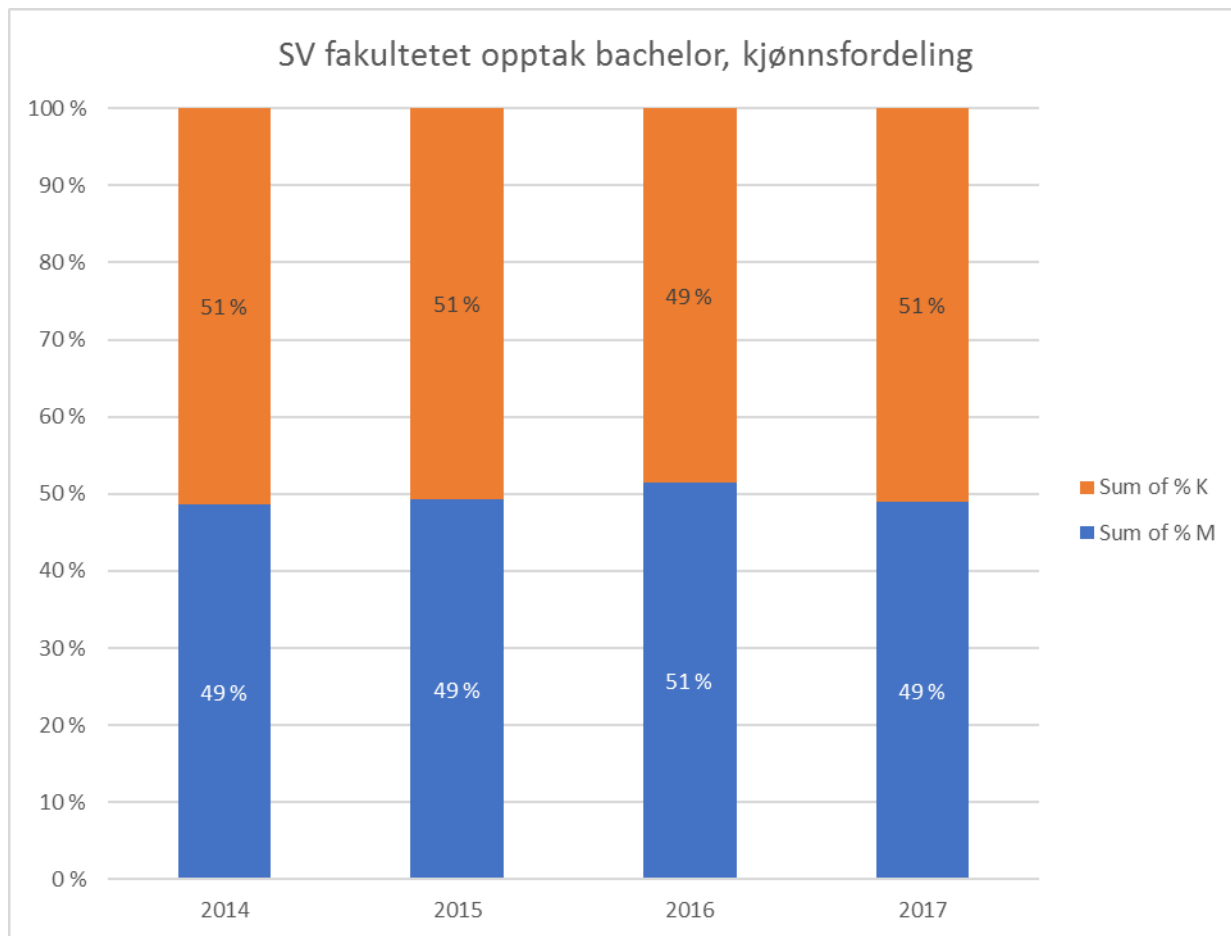
Tabell 6 Innvilgede prosjekter over 7 mill.

<b>MENN</b>	<b>2014-18</b>
Antall: Innvilgede prosjekt over 7 mill.	14
Prosentandel antall	54 %
Snittalder i innvilgelses-året	52
Beløp: Sum ekstern finansiering	183 858 000
Prosentandel beløp	56 %





## Kjønnsfordeling registrerte studenter 2014 - 2017



Figur 1. Opptak registrerte bachelorstudenter på SV fakultetet samlet, fordelt på kjønn.

Kjønnsfordelingen på SV fakultetet, sett under ett for studenter tatt opp og registrert på bachelorprogrammene, viser en jevn fordeling mellom kjønnene.

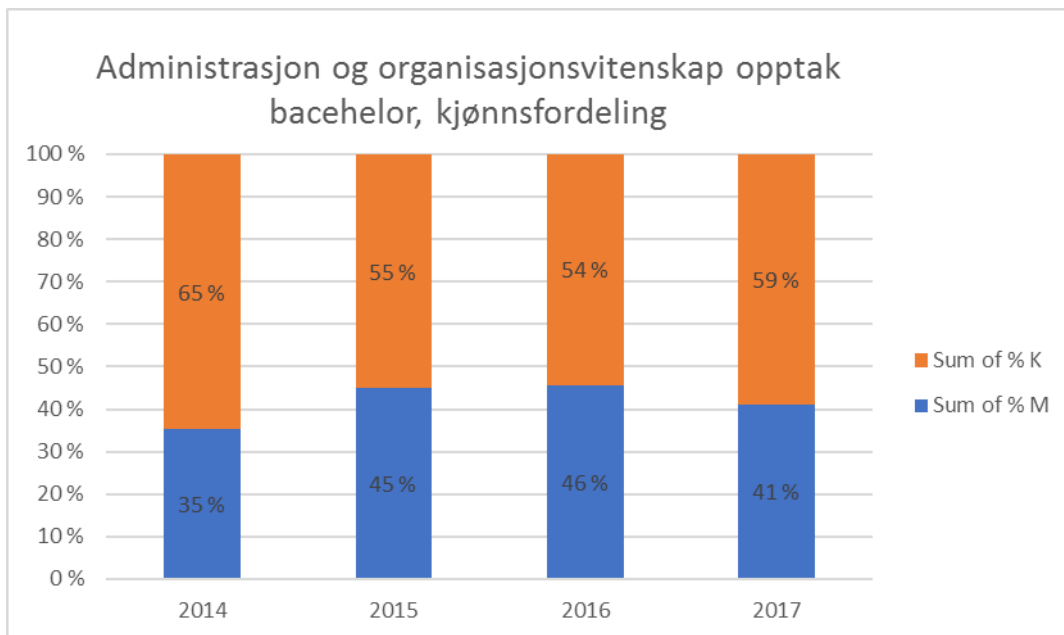
Forskjellene kommer først til syne når en ser på fordelingen institutt vis. Mønsteret for registrerte masterstudenter er mye det samme som for bachelorstudentene. Det er bare bachelor opptaket som er tatt med her.

Det er først og fremst informasjonsvitenskap, og til dels økonomi som har en overvekt av menn. Informasjonsvitenskap utmerker seg i særdeleshet med en fordeling på 16 % kvinner i 2014 og 2015 og en svak økning til 21% i 2016 og 23% i 2017.

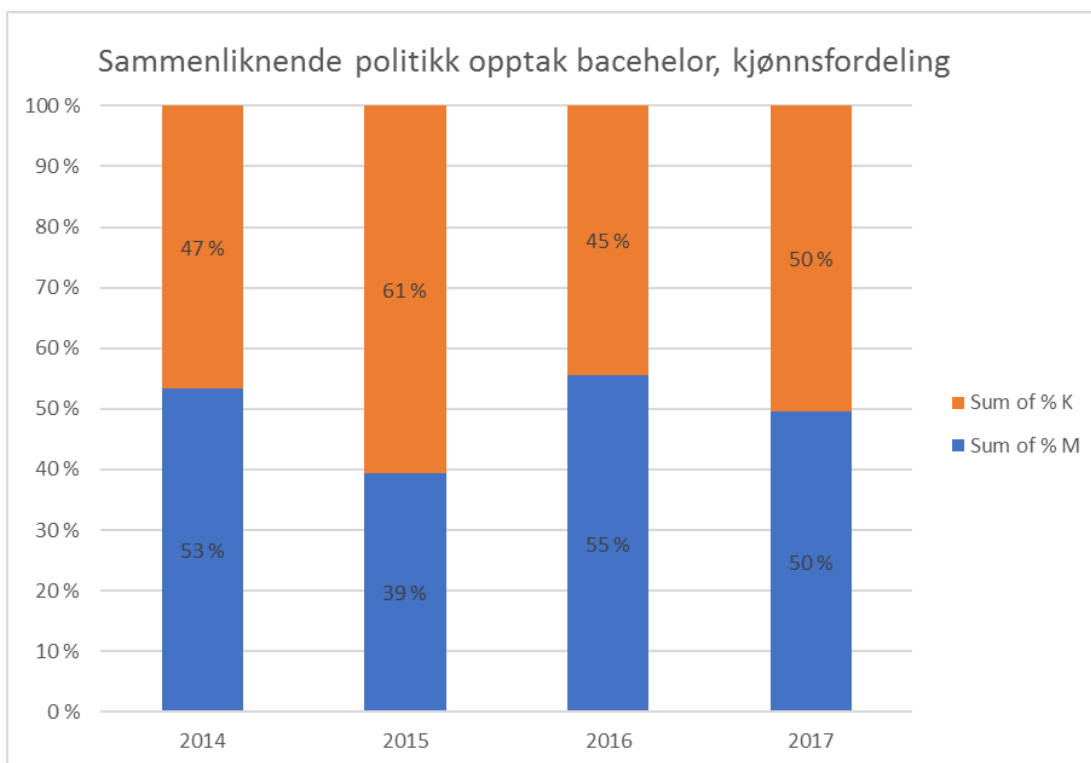
Motsatt er det for sosiologi og sosialantropologi som har en klar overvekt av kvinner i størrelsesordenen 70% eller mer. En økning i kvinneandelen i 2017 til 84% på sosialantropologi kan også bemerkes.

De øvrige instituttene har en adskillig jevnere fordeling med en svak overvekt av kvinner. Unntaket her er Geografi som har en svak overvekt av menn (56 - 44 i 2017).

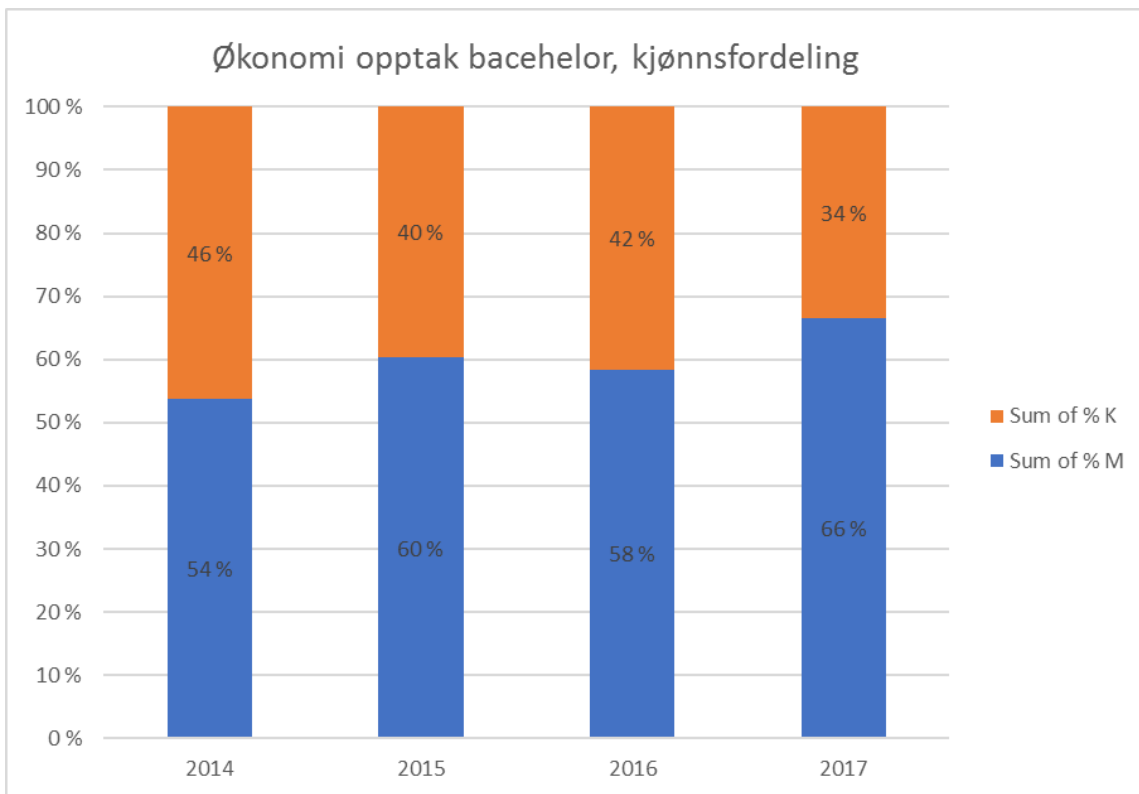
Det ser ikke ut til å være betydelige endringer i sammensetningen over de fire siste årene.



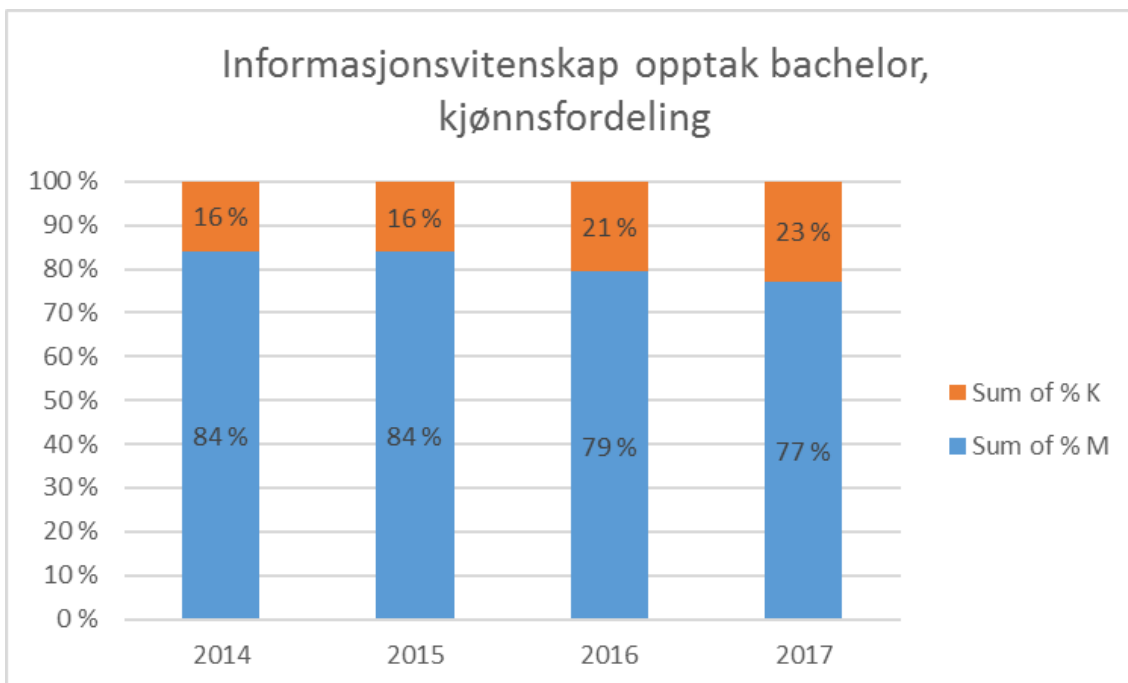
Figur 2. Opptak registrerte bachelorstudenter på Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap fordelt på kjønn.



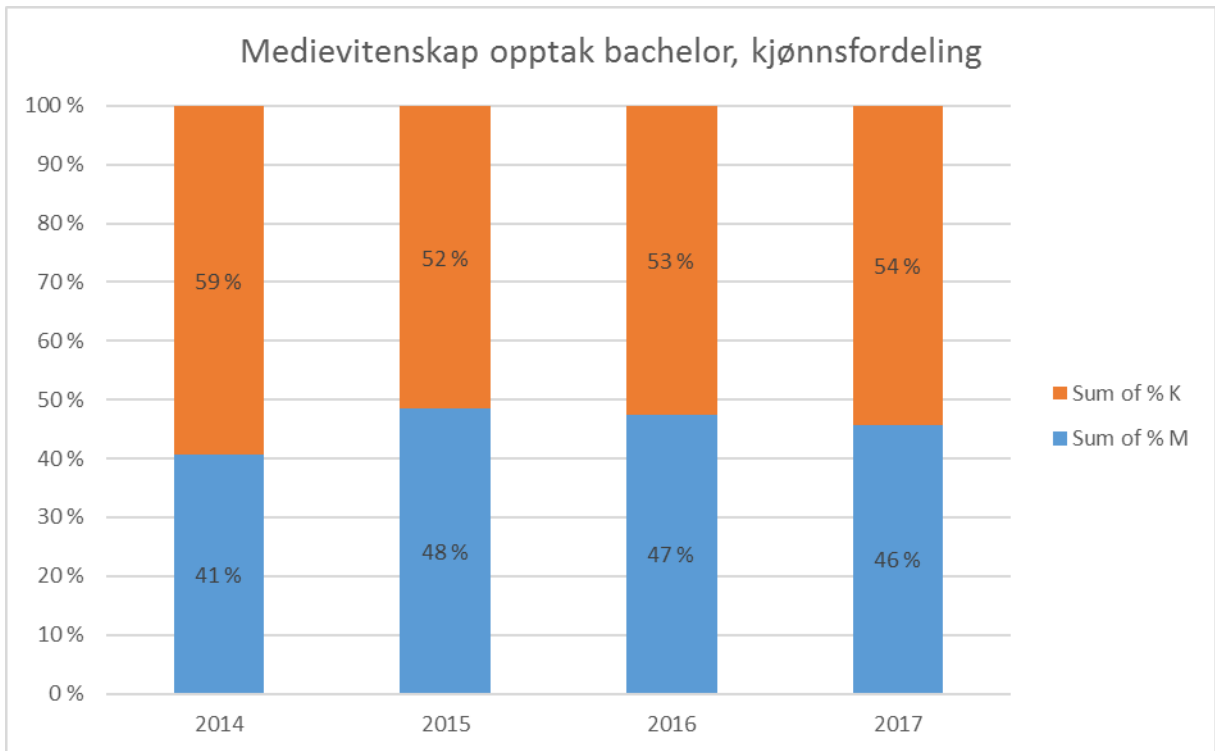
Figur 3. Opptak registrerte bachelorstudenter på Institutt for sammenliknende politikk fordelt på kjønn.



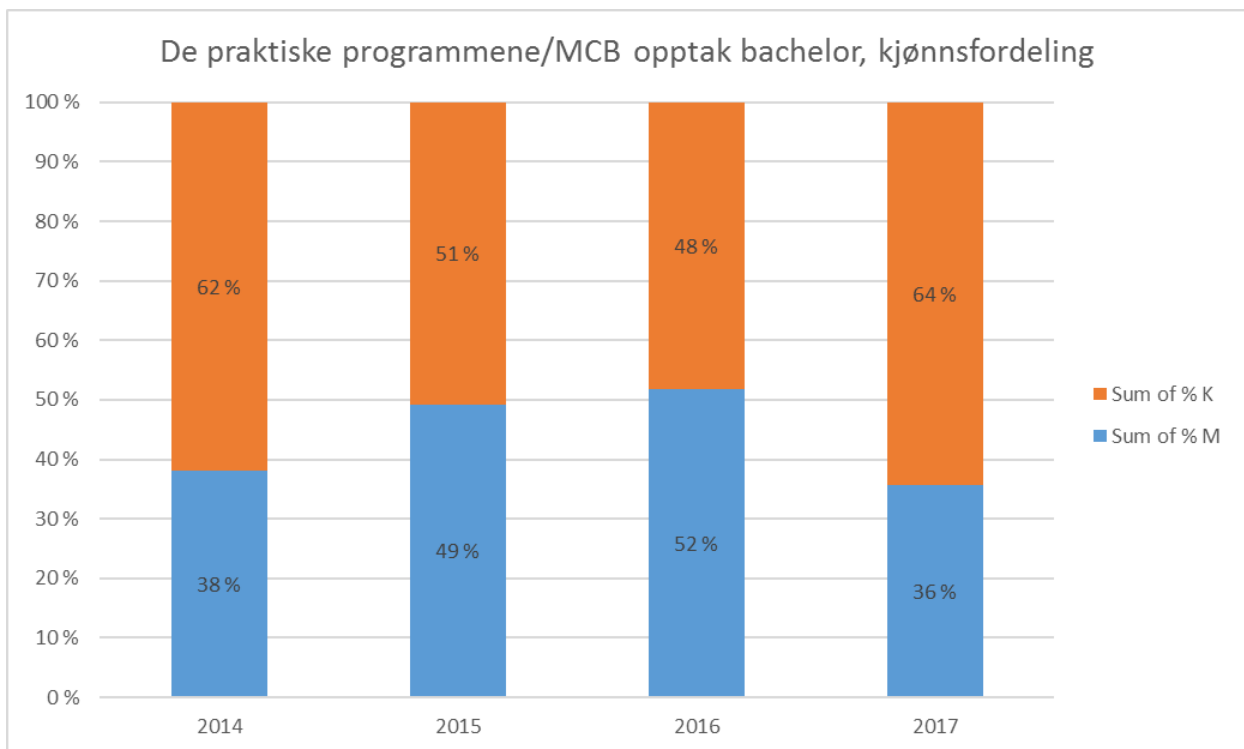
Figur 4. Opptak registrerte bachelorstudenter på Institutt for økonomi fordelt på kjønn.



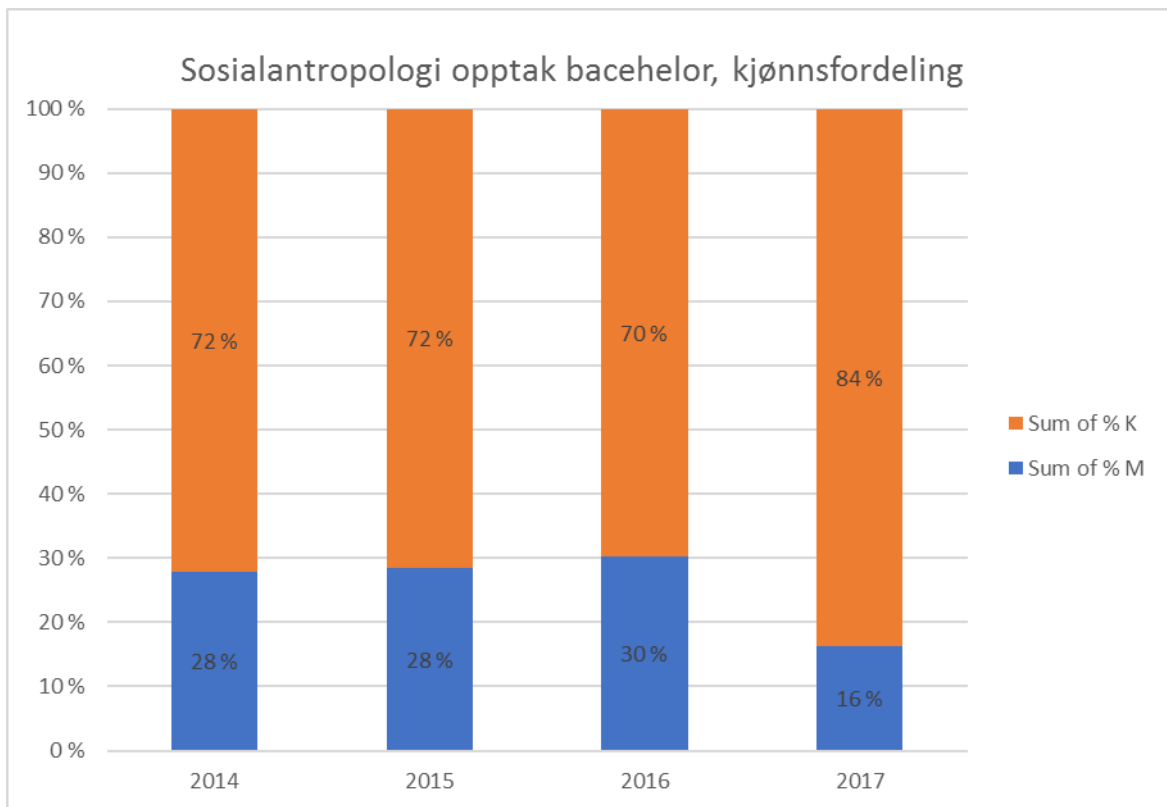
Figur 5. Opptak registrerte bachelorstudenter på informasjonsvitenskap fordelt på kjønn. Informasjonsvitenskap inkluderer bachelorprogram i kognitiv vitenskap og bachelorprogram i IKT.



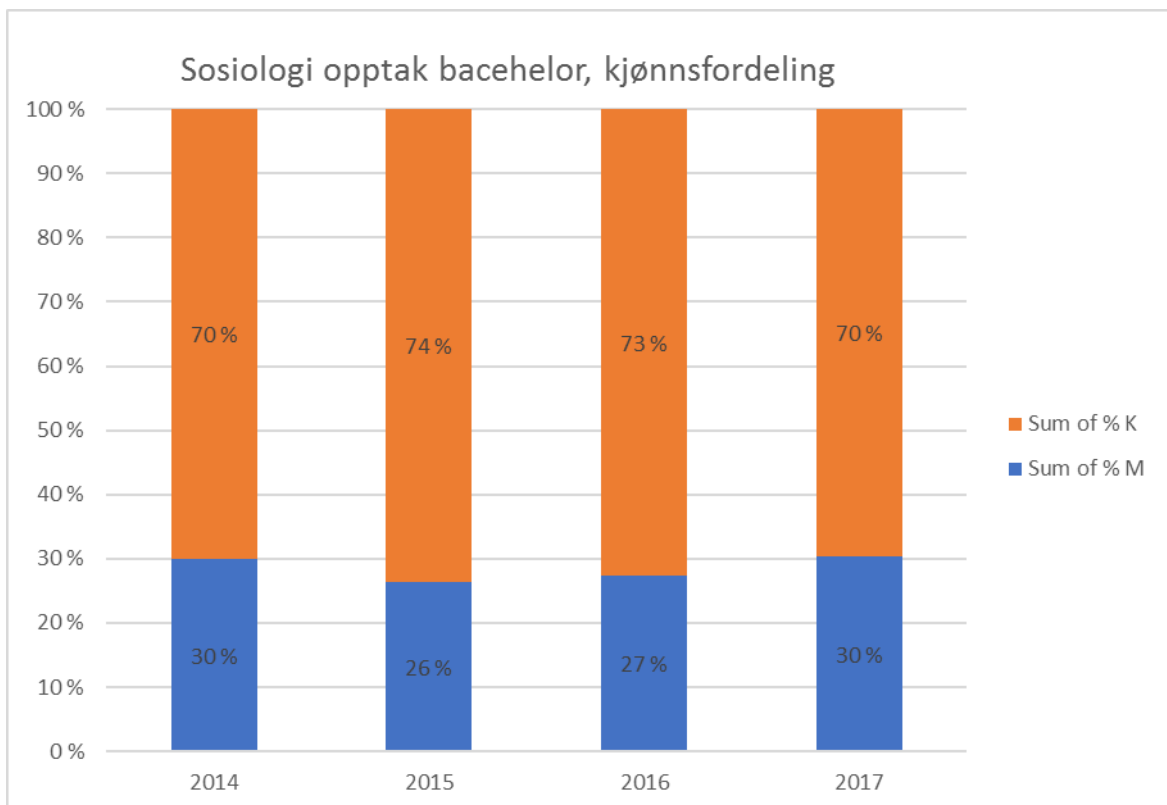
Figur 6. Opptak registrerte bachelorstudenter på medievitenskap fordelt på kjønn.



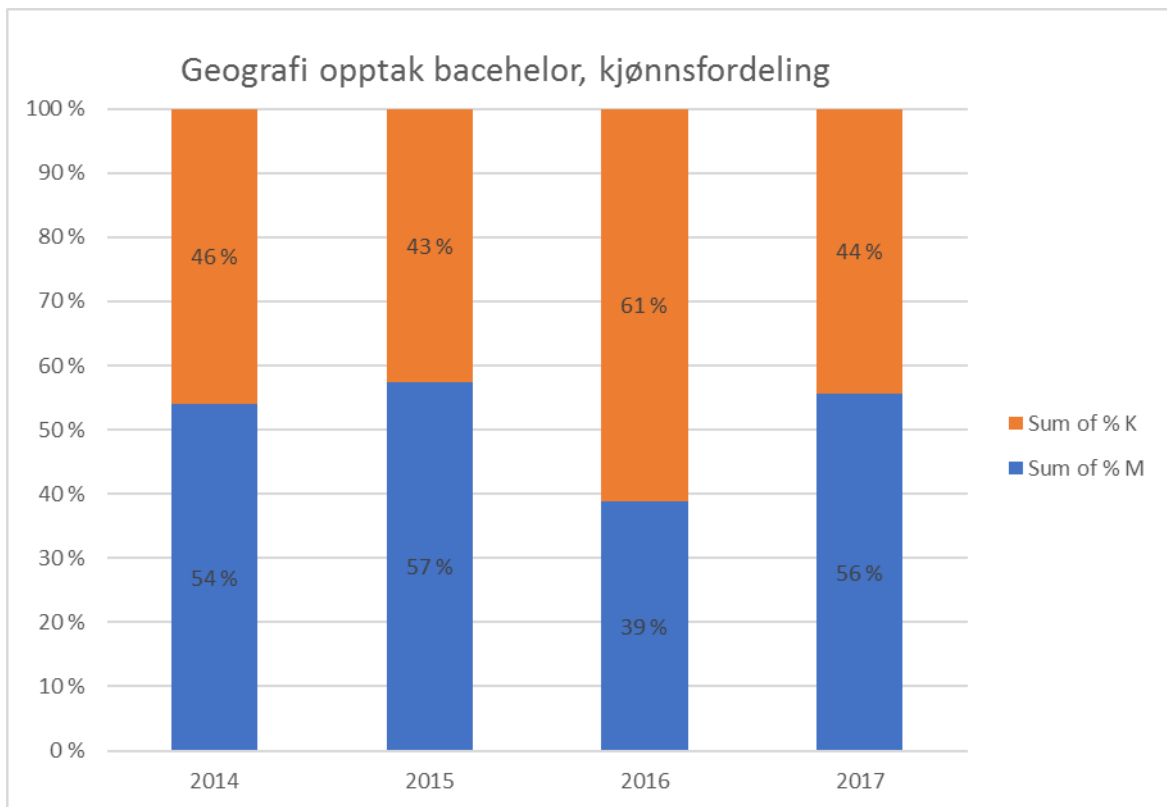
Figur 7. Opptak registrerte bachelorstudenter på de praktiske programmene og MCB fordelt på kjønn. Merk MCB kun fra 2017.



Figur 8. Opptak registrerte bachelorstudenter på Institutt for sosialantropologi fordelt på kjønn.



Figur 9. Opptak registrerte bachelorstudenter på Institutt for sosiologi fordelt på kjønn.



Figur 10. Opptak registrerte bachelorstudenter på Institutt for geografi fordelt på kjønn.



**Styre:** Universitetsstyret

**Styresak:** 37/17

**Møtedato:** 27.04.2017

**Dato:** 04.04.2017

**Arkivsaksnr:** 2016/1800

---

## Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2017 - 2020

---

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Styresak 97/16: *Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved UiB 2016 – 2020*
- Styresak 23/17: *Likestillingssituasjonen ved Universitetet i Bergen*
- *Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene – policydokument*

### Saken gjelder:

Universitetsstyret behandlet i møte 25.august 2016 forslag til *Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved UiB 2016 – 2020* (sak 97/16). Styret vedtok å utsette saken og imøteså en revisjon av forslaget med bakgrunn i kommentarene i møtet. De ba videre om å få seg forelagt to handlingsplaner, en for kjønnslikestilling og en for mangfold og inkludering.

En arbeidsgruppe har utarbeidet forslag til handlingsplan for likestilling mellom kjønnene, samt et policydokument som beskriver status, utfordringer og forslag til tiltak. Arbeidsgruppen leverte policydokumentet og utkast til handlingsplan 17.januar 2017.

Forslaget til ny handlingsplan tar utgangspunkt i status for kjønnslikestilling ved universitetet og de utfordringene den viser at universitet står overfor i dette arbeidet (jfr. styresak 23/17 og policydokumentet). Tre innsatsområder peker seg ut:

- Kjønnsbalanse og likestilling i forskning
- Kjønnsbalanse og likestilling i utdanning
- Likestillingsfokuset organisasjon og ledelse

Arbeidet for å bedre rekrutteringsgrunnlaget til faste vitenskapelige stillinger har gitt resultater, men det er ennå et stykke igjen til ambisjonene er innfridd. Dette gjelder særlig i professorstillinger, faglige lederstillinger og i strategiske satsingsområder. Handlingsplanen foreslår derfor en rekke tiltak for å styrke kvinners muligheter til å gjøre en akademisk karriere.

En mer kjønnsbalansert studentrekruttering er en annen utfordring som UiB deler med andre i sektoren. I profesjonsstudiene innen medisin, psykologi og odontologi utgjør kvinnelige studenter nå majoriteten. Her foreslås tiltak både på lokalt og nasjonalt nivå for å bedre rekrutteringen av mannlige studenter.

Innenfor tekniske og administrative stillingsgrupper er universitetet en tradisjonell kjønnsdelt arbeidsplass. Det har vært ytre ønske om å kunne oppfordre menn til å søke stillinger som et tiltak for å bedre kjønnsbalansen i administrasjonen. Dette har likestillingsloven hittil ikke



tillatt. Forslag til ny likestillings- og diskrimineringsloven som etter planen skal behandles i Stortinget i år åpner for slik positiv særbehandling av menn bli tillatt.

Kjønnsbalanse er ingen garanti for reell likestilling. Det handler også om arbeid for likelønn, rettferdig fordeling av ressurser og et arbeidsmiljø preget av toleranse og fritt for trakassering. Ledere på alle nivå er viktige for å nå målene i denne planen. Likestillingsfokus er derfor satt inn som tema i alle lederopplæringsprogrammer ved universitetet, samt at likestillingskompetanse skal etterspørres ved tilsetting av ledere.

Handlingsplanen har vært diskutert med dekanene. Tilbakemeldingene fra dekangruppen er at planen med sine innsatsområder og delmål adresserer status godt, og at hovedaktivitetene i all hovedsak treffer. Dekanene imøteser videreføring av praksis om at både institusjonsnivå og fakultetsnivå avsetter midler til arbeid for likestilling mellom kjønnene. Det gir en forpliktelse mellom nivåene som anses som avgjørende for at institusjonen samlet sett har et tungt nok fokus på oppfølging av planen.

Av forslag til hovedaktiviteter er forslaget knyttet til fakultetsvise måltall for kvinneandel i vitenskapelige stillinger det mest problematiske utfra en argumentasjon om at måltall på fakultetsnivå kan komme i konflikt med lovmessige rammer for tilsettinger, særlig ved de mindre fakultetene.

Dekanene er opptatt av hvordan fakultetene på en mest hensiktsmessig måte kan følge opp UiBs handlingsplan. Aktiviteten i planen er på dette punktet justert slik at fakultetene nå selv kan velge å lage egne planer eller synliggjøre sin oppfølging gjennom budsjett og årsplan.

Planen mangler aktivitet knyttet til kvinner og formidling. I tråd med innspill fra dekangruppen er det satt inn et nytt delmål under innsatsområde A som omhandler kvinner i media og som deltakere i samfunnsdebatten.

#### **Universitetsdirektøren sine kommentarer**

Både styresaken om likestillingssituasjonen (sak 23/17) og policydokumentet som arbeidsgruppen har utarbeidet viser at universitetet fremdeles har en rekke utfordringer knyttet til likestilling mellom kjønnene. Universitetsdirektøren mener at planen etter dialogen med dekanene nå har en form og et innhold som gir et omforent grunnlag til å arbeide målrettet med likestilling mellom kjønnene i årene som kommer.

Aktivitet om fakultetsvise måltall for kvinneandel i vitenskapelige stillinger er ikke endret i planen. Fastsetting av måltall og eventuelle utfordringer ved dette tas opp med fakultetene i styringsdialogene i 2017.

Nærmere konkretisering av hovedaktivitetene og fastsetting av budsjettmessige rammer for oppfølging av handlingsplan og eventuell opptrapping av innsats gjennom perioden, legges til de årlige budsjett- og årsplansprosessene.

Handlingsplanen skal rulleres. En viktig kilde til eventuelle justeringer kommer gjennom de årlige statusrapporteringene om likestillingssituasjonen til styret. Nytt nasjonalt lovverk vil også føre til justering av planen, jamfør nevnte forslag til ny likestillings- og diskrimineringslov.

En handlingsplan for mangfold og inkludering er under arbeid, og vil bygge videre på deler av planutkastet som ble lagt frem for styret i august 2016.

**Forslag til vedtak:**

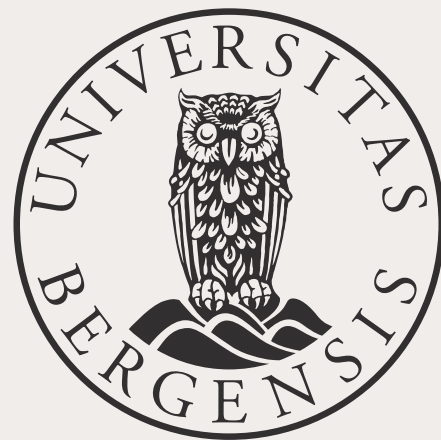
Universitetsstyret vedtar Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2017 – 2020.

Kjell Bernstrøm  
universitetsdirektør

06.04.2017/Anne Marit Skarsbø/Sonja Dyrkorn

Vedlegg:

1. Utkast til Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2017 - 2020
2. Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene - policydokument



uib.no



# HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE 2017–2020

HANDLINGSPLAN 2017–2020 // UNIVERSITETET I BERGEN

# HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE 2017–2020

Likestillingsarbeidet ved UiB skal fremme likestilling og bekjempe diskriminering blant ansatte og studenter uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder.

Det er fellestrekk mellom ulike former for diskriminering, men det er likevel mange forhold som gjør det hensiktsmessig å skille ut likestilling mellom kjønnene som eget innsatsområde. Selv om mye er oppnådd har UiB fortsatt mange likestillingsutfordringer. En sentral utfordring handler om mangel på kjønnsbalanse – i vitenskapelige toppstillinger, blant administrativt personale og blant studentene i profesjonsstudiene. Ved UiB er det fremdeles for få kvinnelige professorer, kvinner er underrepresentert i faglige lederstillinger og i strategiske satsingsområder. Også i tekniske og administrative stillinger er det skjev kjønnsbalanse. Kvinnelige studenter er nå i flertall på de fleste studieprogram. I mange profesjonsstudier er mannlige studenter underrepresentert, særlig innen medisin, psykologi og odontologi.

Likestilling handler ikke bare om kjønnsbalanse, men også om like muligheter og rettferdig fordeling av ressurser. For å oppnå likestilling mellom kjønnene kreves det langsiktig og reell vilje til endring. Når ressurser skal fordeles og ansettelse foretas, er det mange involverte aktører og mange hensyn å ta. I den daglige driften kan likestillingshensyn fort tape om ikke mål er uttalt, klart forankret og ansvar tydelig plassert.

Denne planen tar opp de viktigste utfordringer i arbeidet for likestilling mellom kjønnene ved UiB i årene fremover. Utfordringene er nærmere beskrevet i Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene – policydokument. Planen må også sees i sammenheng med planene som omhandler mangfold og inkludering, arbeidsmiljø, læringsmiljø, internasjonalisering og universell utforming.

## Bakgrunnsdokumenter:

*Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene – policydokument*

*Likestillingsstatistikk*

*Farefull ferd mot toppen*

*Likestillingskomiteen ved UiB*

## INNSATSOMRÅDER, DELMÅL OG AKTIVITETER I PERIODEN 2017–2020

### A. INNSATSOMRÅDE: KJØNNBALANSE OG LIKESTILLING I FORSKNING

DELMÅL	HOVEDAKTIVITETER	ANSVARLIG
<b>DELMÅL 1:</b> Høyere andel kvinner i professorstillinger	Fakultetsvise måltall for kvinneandel i vitenskapelige stillinger. Lyse ut faste vitenskapelige stillinger på førsteamanuensisnivå. Åpne for kalling av kvinner til professorater i særlig mannsdominerte fagmiljøer. Halv opptjeningsstid til forskningstermin for kvinnelige førsteamanuenser	Univ.styret Fakultetene Fagmiljøer og univ.styret Fakultetene
<b>DELMÅL 2:</b> Høyere andel kvinner i faglige lederstillinger	Startpakker for eksternt rekrutterte kvinnelige instituttledere og dekaner, og fast stilling ved endt åremål. Forskningsmidler til kvinnelige instituttledere og dekaner. Støtte til kvinnelige professorer som søker sentervirkemidler og store prosjekter.	Univ.dir og fakultetene Univ.dir, FA og fakultetene
<b>DELMÅL 3:</b> Sterkere likestillingsperspektiv på fordeling av forskningsressurser	Kvinner skal prioriteres ved fordeling av strategiske forskningsressurser Utarbeide årlig likestillingsregnskap	Univ.styret og fakultetene
<b>DELMÅL 4:</b> Raskere karriereutvikling for kvinner i forskning	Startpakker til kvinner som tilsettes i fast vitenskapelig stilling. Likestillingsmidler til kvinner i førsteamanuensisstillinger. Andre karrierefremmende tiltak.	Univ.dir. og dekaner
<b>DELMÅL 5:</b> Sterkere likestillingsperspektiv på bruk av II-stillinger	Fakultetsvise måltall for kjønnsbalanse i II-stillinger. Delfinansiering av II-stillinger til forskning i miljøer med skjev kjønnsbalanse.	Univ.styret Univ.dir/instituttene
<b>DELMÅL 6:</b> Sterkere vektlegging av kjønnspektiver i forskning	Imøtekomme forventninger om kjønnspektiver i forskning fra Forskningsrådet og EU. Styrke kjønnspektiver gjennom kvinner i II-stillinger.	FA/BOA-team/fagmiljøene Univ.dir./instituttene
<b>DELMÅL 7:</b> Flere kvinner synlig media og deltakere i samfunnsdebatten	Få flere kvinner inn på medielisten. Medietreningskurs for kvinnelige forskere.	KA/fakultetene KA/HR

### B. INNSATSOMRÅDE: KJØNNBALANSE OG LIKESTILLING I UTDANNING

DELMÅL	HOVEDAKTIVITETER	ANSVARLIG
<b>DELMÅL 1:</b> Oppnå jevn kjønnsbalanse i alle studier	Innhente og spre kunnskap om tiltak som fremmer bedre kjønnsbalanse i studiene.	Univ.dir./instituttene
<b>DELMÅL 2:</b> Høyere andel menn til enkelte profesjonsstudier	Utredde mulige lokale tiltak for å øke andel menn til profesjonsstudiene Bidra aktivt til nasjonale prosesser for å øke andel menn til profesjonsstudier.	Univ.dir. og aktuelle fakulteter
<b>DELMÅL 3:</b> Høyere andel kvinner til enkelte realfagsstudier	Støtte til fagmiljøene for tiltak for å fremme rekruttering av kvinner.	Fagmiljøene
<b>DELMÅL 4:</b> Sikre kjønnspektiver og kvinnelige rollemodeller i undervisningen	Delfinansiering av II-stillinger til undervisning i miljøer med skjev kjønnsbalanse. Vektlegge kjønn- og kjønsteori i pedagogiske sammenhenger.	Univ.dir./instituttene Fagmiljøene

### C. INNSATSOMRÅDE: LIKESTILLINGSFOKUSERT ORGANISASJON OG LEDELSE

DELMÅL	HOVEDAKTIVITETER	ANSVARLIG
<b>DELMÅL 1:</b> Sterkere koordinert likestillingsinnsats i organisasjonen	Tydeliggjøre ansvar for likestillingsarbeid og likestillingsresultater. Etterspørre likestillingskompetanse ved tilsetting i lederstillinger. Øke avsetning av midler til likestilling. Sette av tilstrekkelige administrative ressurser til likestillingsarbeid. Likestilling skal inngå i alle lederutviklingsprogrammer ved UiB. Utarbeide veileder for lokalt likestillingsarbeid. Fakultetene kan utarbeide egne handlingsplaner for likestilling eller tydeliggjøre prioritet og aktivitet gjennom årsplan og budsjett. Aktiv likelønnspolitikk med særskilt oppmerksomhet på lavtlønnsgrupper.	Univ.dir. og -styre/rektor, dekaner og avd.dir. sentralt Univ.dir./fakultetene Univ.styret Univ.dir Dekanene Univ.dir
<b>DELMÅL 2:</b> Bedre kjønnsbalanse i TA-stillinger	Identifisere årsaker til skjev kjønnsbalanse og vurdere mulige tiltak.	Univ.dir
<b>DELMÅL 3:</b> Forebygging og nulltoleranse for trakassering	Tiltak for informasjon og rapportering.	Univ.dir, SA, HR og lokale ledere

# Likestilling ved UiB

## *Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene – policydokument*



Behandlet av universitetsstyret 27.april 2017

Ferdigstilt 17. januar 2017

Enstemmig forslag fra en arbeidsgruppe bestående av:

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

# Innhold

<b>1. INNLEDNING .....</b>	<b>3</b>
1.1 HVORFOR EGEN HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE? .....	3
1.2 MOTKREFTER, UBEVISST FORUTINNTATTHET OG «NATURLIGE» KJØNNSTRUKTURER .....	4
1.3 OPPBYGGING AV POLICYDOKUMENTET OG HANDLINGSPLANEN .....	5
<b>2 INNSATSOMRÅDE: KJØNNBALANSE OG LIKESTILLING I FORSKNING.....</b>	<b>6</b>
2.1 STATUS OG HOVEDUTFORDRINGER .....	6
2.1.1 <i>Kjønnsfordeling i vitenskapelige stillinger og faglige lederstillinger.....</i>	<i>7</i>
2.1.1.1 Rekrutteringsstillinger .....	7
2.1.1.2 Faste vitenskapelige stillinger.....	8
2.1.1.3 II-stillinger.....	9
2.1.1.4 Faglige lederstillinger.....	10
2.1.2 <i>Likestillingsperspektiv på fordeling av ressurser til forskning.....</i>	<i>10</i>
2.1.3 <i>Karriereutvikling for kvinner i vitenskapelige stillinger.....</i>	<i>11</i>
2.1.4 <i>Kjønnsperspektiver i forskning.....</i>	<i>11</i>
2.2 DELMÅL OG HOVEDAKTIVITETER FOR INNSATSOMRÅDE: KJØNNBALANSE OG LIKESTILLING I FORSKNING.....	12
<i>Delmål 1: Høyere andel kvinner i professorstillinger.....</i>	<i>12</i>
<i>Delmål 2: Høyere andel kvinner i faglige lederstillinger.....</i>	<i>12</i>
<i>Delmål 3: Sterkere likestillingsperspektiv på fordeling av forskningsressurser.....</i>	<i>13</i>
<i>Delmål 4: Raskere karriereutvikling for kvinner i forskning.....</i>	<i>13</i>
<i>Delmål 5: Sterkere likestillingsperspektiv på bruk av II-stillinger.....</i>	<i>14</i>
<i>Delmål 6: Sterkere vektlegging av kjønnsperspektiver i forskning.....</i>	<i>14</i>
<b>3. INNSATSOMRÅDE: KJØNNBALANSE OG LIKESTILLING I UTDANNING.....</b>	<b>15</b>
3.1 STATUS OG HOVEDUTFORDRINGER .....	15
3.1.1 <i>Skjev kjønnsbalanse i profesjonsutdanninger.....</i>	<i>16</i>
3.1.2 <i>Kjønnsfordeling på realfagsstudier.....</i>	<i>17</i>
3.1.3 <i>Rollemodeller og kjønnsperspektiver i utdanning.....</i>	<i>17</i>
3.2 DELMÅL OG HOVEDAKTIVITETER FOR INNSATSOMRÅDE: KJØNNBALANSE OG LIKESTILLING I UTDANNING.....	18
<i>Delmål 1: Oppnå jevn kjønnsbalanse i alle studier.....</i>	<i>18</i>
<i>Delmål 2: Høyere andel menn til enkelte profesjonsstudier.....</i>	<i>18</i>
<i>Delmål 3: Høyere andel kvinner til enkelte realfagsstudier.....</i>	<i>18</i>
<i>Delmål 4: Sikre kjønnsperspektiver og kvinnelige rollemodeller i undervisningen.....</i>	<i>18</i>
<b>4 INNSATSOMRÅDE: LIKESTILLINGSFOKUSERT ORGANISASJON OG LEDELSE .....</b>	<b>19</b>
4.1 STATUS OG HOVEDUTFORDRINGER .....	19
4.1.1 <i>Kjønnsfordeling i administrative stillinger.....</i>	<i>19</i>
4.1.2 <i>Kjønnsfordeling i drifts-, vedlikeholds- og støttestillinger.....</i>	<i>20</i>
4.1.3 <i>Karriereutvikling for det underrepresenterte kjønn.....</i>	<i>20</i>
4.1.4 <i>Forebygging av trakassering.....</i>	<i>21</i>
4.2 DELMÅL OG HOVEDAKTIVITETER FOR INNSATSOMRÅDE: LIKESTILLINGSFOKUSERT ORGANISASJON OG LEDELSE .....	21
<i>Delmål 1: Sterkere koordinert likestillingsinnsats i organisasjonen.....</i>	<i>21</i>
<i>Delmål 2: Bedre kjønnsbalanse i tekniske og administrative stillinger.....</i>	<i>22</i>
<i>Delmål 3: Forebygging og nulltoleranse for trakassering.....</i>	<i>22</i>
<b>APPENDIKS.....</b>	<b>23</b>
A.1 <i>Måltall for bedring av kjønnsbalansen.....</i>	<i>23</i>
A.2 <i>Opptrappingsplan for sentral avsetting av likestillingsmidler.....</i>	<i>23</i>
A.3 <i>Bruk av likestillingsmidler.....</i>	<i>24</i>
A.4 <i>Forkortelser som brukes i dokumentet.....</i>	<i>24</i>



# 1. Innledning

UiB var i 1973 første universitet i Norge som opprettet en likestillingskomité<sup>1</sup>. Det ble den gang slått fast at likestilling mellom kjønnene handler om demokrati og om like rettigheter og muligheter til å utfolde sine talenter i utdanning og arbeid. Likestillingsbegrepet omfatter i dag mer enn likestilling mellom kvinner og menn. UiB arbeider aktivt for likestilling og for å unngå alle former for diskriminering av ansatte og studenter, uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering og alder.

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

## 1.1 Hvorfor egen handlingsplan for likestilling mellom kjønnene?

Det finnes fellestrekk mellom ulike former for diskriminering, men det er likevel mange forhold som gjør det hensiktsmessig å skille ut likestilling mellom kjønnene som eget innsatsområde.

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

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

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

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

---

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

## 1.2 Motkrefter, ubevisst forutinntatthet og «naturlige» kjønnsstrukturer

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

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

I KIF<sup>2</sup>- sin nye veileder for UH-institusjoner i omstilling, kan vi blant annet lese følgende:

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

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

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

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

<sup>2</sup> Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) (oppnevnt av KD). Veilederen: [http://kifinfo.no/sites/kifinfo.no/files/veileder\\_kif\\_leserveinnlig.pdf](http://kifinfo.no/sites/kifinfo.no/files/veileder_kif_leserveinnlig.pdf)

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



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

### 1.3 Oppbygging av policydokumentet og handlingsplanen

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

#### ***A: Kjønnbalanse og likestilling i forskning***

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

#### ***B: Kjønnbalanse og likestilling i utdanning***

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

#### ***C: Likestillingsfokusert organisasjon og ledelse***

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

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

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

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

Datagrunnlag for alle figurer i dokumentet er hentet fra Database for høyere utdanning<sup>4</sup> (DBH). Prosentandeler som angis i figurer og tabeller er i stor grad avrundet. I appendiks finnes en liste med fullstendige navn på forkortelser som bli brukt.

---

<sup>4</sup> <http://dbh.nsd.uib.no/>

## 2 Innsatsområde: Kjønnbalanse og likestilling i forskning

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

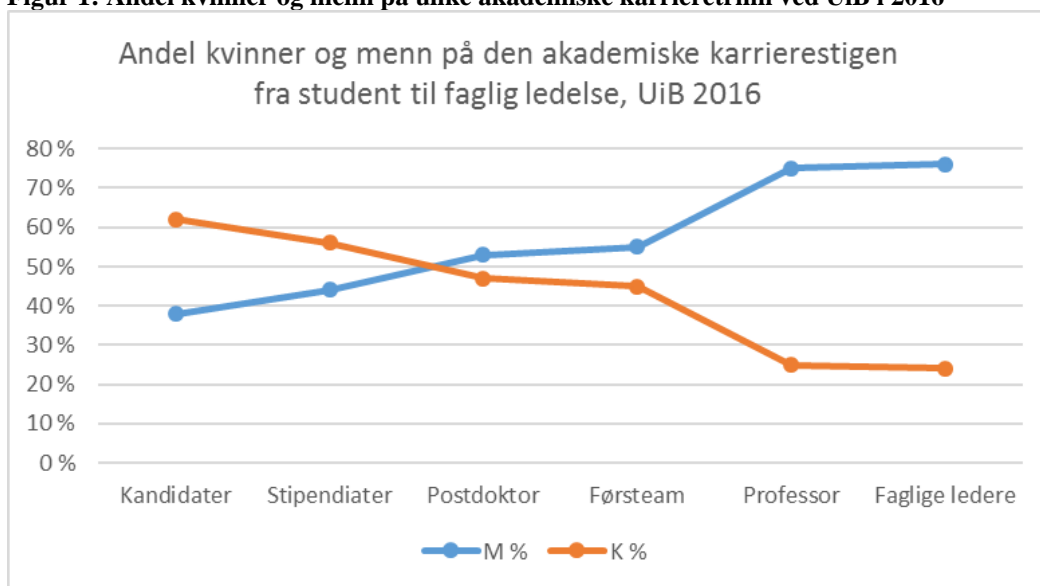
- Delmål 1: Høyere andel kvinner i professorstillinger
- Delmål 2: Høyere andel kvinner i faglige lederstillinger
- Delmål 3: Sterkere likestillingsperspektiv på fordeling av forskningsressurser
- Delmål 4: Raskere karriereutvikling for kvinner i forskning
- Delmål 5: Sterkere likestillingsperspektiv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

Hovedaktiviteter knyttet til hver delmål beskrives i slutten av kapittelet.

### 2.1 Status og hovedutfordringer

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

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



Professorer og faglige ledere er viktige premissleverandører for UiBs faglige innretning og ressursdisponering. I lys av dette er den lave kvinneandelen i professorstillinger særlig bekymringsfull. Både i seg selv og fordi den gir svakt rekrutteringsgrunnlag for kvinner til faglige lederstillinger.

Det finnes tre måter å rekruttere professorer på:

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

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

## 2.1.1 Kjønnsfordeling i vitenskapelige stillinger og faglige lederstillinger

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

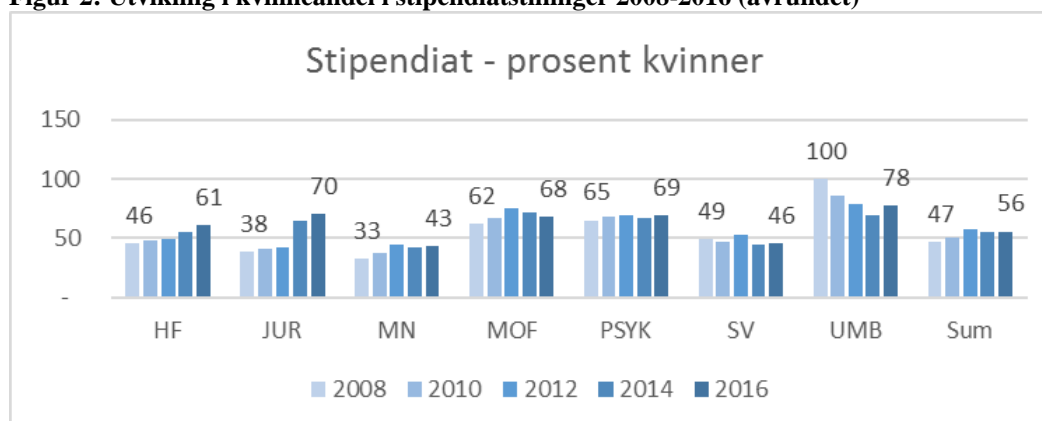
Selv om oppmerksomhet rettes mot kjønnsbalansen ved de ulike fakultetene, er det viktig å være oppmerksom på at det kan være stor variasjon mellom institutter innad på ett fakultet og mellom fagområder innad på enkeltinstitutter.

### 2.1.1.1 Rekrutteringsstillinger

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

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

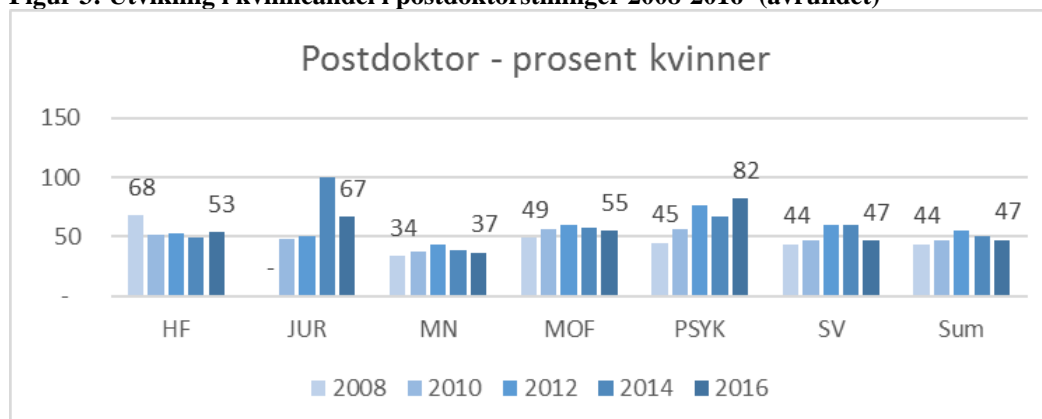
**Figur 2: Utvikling i kvinneandel i stipendiatstillinger 2008-2016 (avrundet)**



Figur 3 viser at alle fakulteter unntatt MN har over 40% kvinner i postdoktorstillinger i 2016, mens menn utgjør under 40% ved PSYK og JUR.

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

**Figur 3: Utvikling i kvinneandel i postdoktorstillinger 2008-2016<sup>5</sup> (avrundet)**



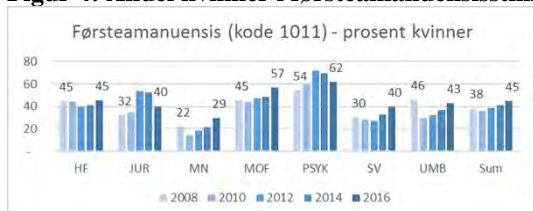
<sup>5</sup> UMB er ikke inkludert da de kun har en postdoktorstilling.

### 2.1.1.2 Faste vitenskapelige stillinger

Figur 4, 5 og 6 viser utvikling i andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger siste åtte år, og at den går i retning av bedre kjønnsbalanse. Mens det for UiB som helhet er god kjønnsbalanse i førsteamanuensisstillinger i 2016 (45%) utgjør kvinner bare 25% av professorene.

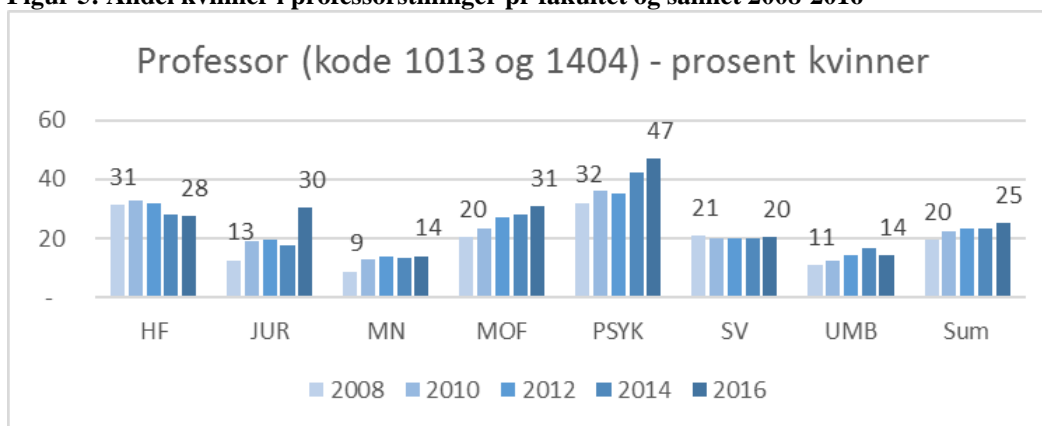
Skjevst kjønnsbalanse i førsteamanuensisstillinger i 2016 finnes ved MN og PSYK (fig. 4), der MN er eneste fakultet med under 40% kvinner, mens PSYK er det eneste med under 40% menn.

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



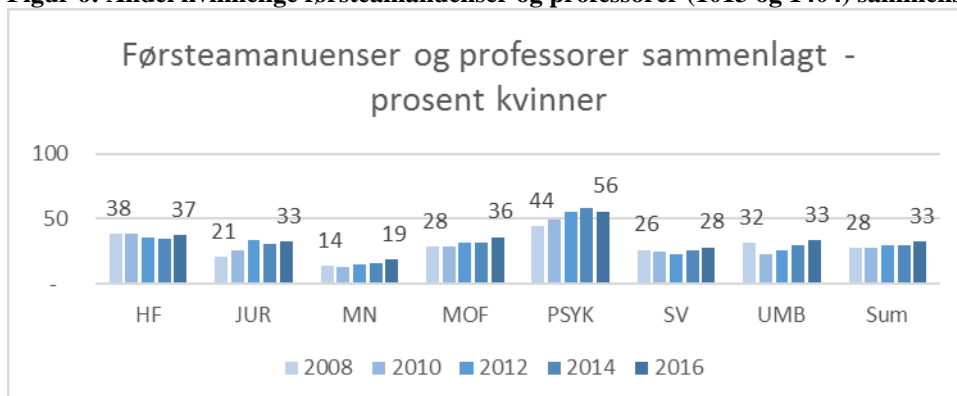
Når det gjelder professorer (fig. 5) er PSYK eneste fakultet med over 40% kvinner, mens MN og UMB er svakest med en kvinneandel på 14%, fulgt av SV på 20%. Det er ingen fakulteter ved UiB der menn utgjør under 40% av professorene, hverken i 2016 eller noen gang tidligere.

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



Ved HF har kvinneandelen gått ned i både i professorstillinger (fig. 5) og i faste vitenskapelige stillinger samlet (fig. 6). SV har svak nedgang i kvinnelige professorer men vekst i kvinnelige førsteamanuenser, og derfor vekst i kvinneandel i faste vitenskapelige stillinger samlet.

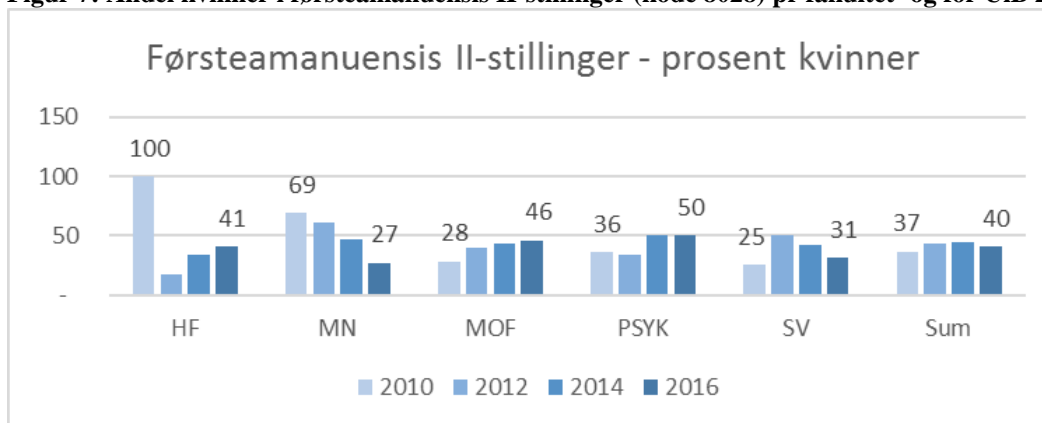
**Figur 6: Andel kvinnelige førsteamanuenser og professorer (1013 og 1404) sammenslått 2008-2016**



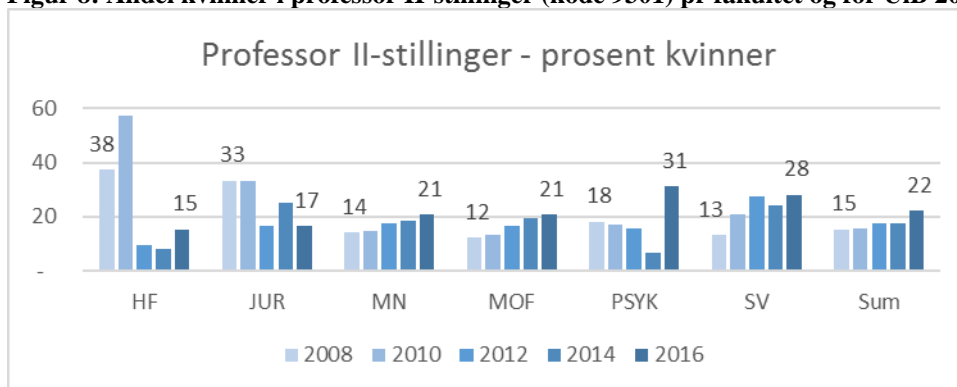
### 2.1.1.3 II-stillinger

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

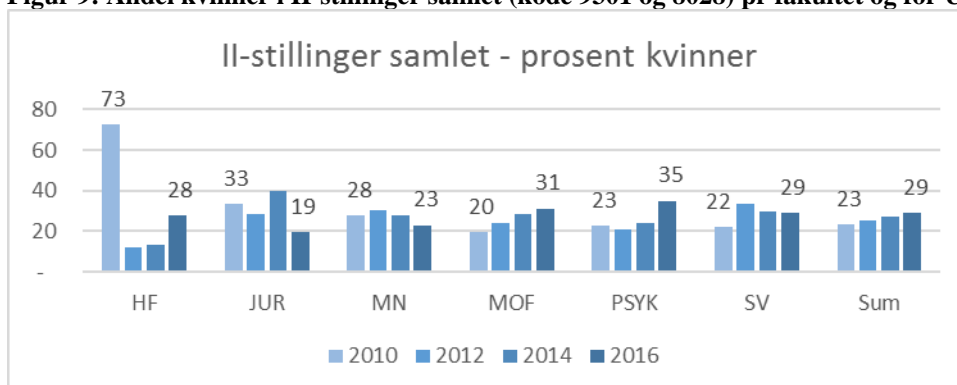
**Figur 7: Andel kvinner i førsteamanuensis II-stillinger (kode 8028) pr fakultet<sup>6</sup> og for UiB 2010-2016**



**Figur 8: Andel kvinner i professor II-stillinger (kode 9301) pr fakultet og for UiB 2008-2016**



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



Likestillingsstrategisk bruk av II-stillinger kan være et «hurtigvirkende» tiltak for å oppnå bedre kjønnsbalanse i et forskningsmiljø. Dette er midlertidige stillinger, som det er tillatt å tilsette i uten utlysning ettersom formålet er supplement av spesifikk kompetanse eller for et spesifikt samarbeidsformål<sup>7</sup>. For professor II-stilling er det heller ikke samme krav til faglig bredde som for ordinær professorstilling.

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

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

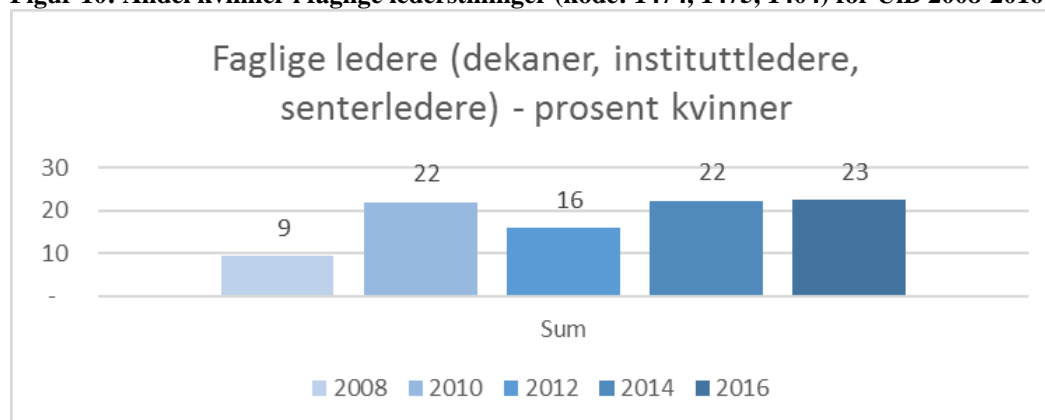
<sup>6</sup> JUR er med i SUM men ikke i egen oversikt pga kun en person

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

#### 2.1.1.4 Faglige lederstillinger

Figur 10 viser andel kvinner i faglige lederstillinger<sup>8</sup> (dekan, instituttleder, senterleder) ved UiB siste åtte år. Som det framgår er kvinneandel i disse stillingene 23% i 2016, noe lavere enn for professorstillinger (25%).

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



Faglige ledere er viktige og synlige premissleverandører og beslutningstakere, både ved UiB og i nasjonale og internasjonale fora, og for å oppnå likestilling i forskning er det avgjørende med flere kvinner i disse stillingene.

#### 2.1.2 Likestillingsperspektiv på fordeling av ressurser til forskning

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

En konsekvens av få kvinnelige professorer er at sektorens og universitetets allokering av ressurser inn mot «excellence-miljøer» og store satsinger, som egenandeler, incentivmidler og liknende, i mindre grad kommer kvinner enn menn til gode. Dette har selvforsterkende effekter, særlig innen kostnadskrevende fag der eksterne midler er avgjørende for forskningsprosjekter, masteroppgaver o.l. Det er derfor særlig bekymringsfullt at vi finner lavest kvinneandel blant professorer innen MNT<sup>9</sup>-fag. Dette er fagområder som forvalter betydelige offentlige ressurser, og som dermed i all hovedsak forvaltes av menn.

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

#### 2.1.3 Karriereutvikling for kvinner i vitenskapelige stillinger

NIFU konkluderte i 2012<sup>10</sup> med at UiB hadde bedre gjennomføringsgrad for stipendiater enn andre norske universiteter, og trakk frem likestillingsfremmende tiltak som styrking av stipendiaters rettigheter ved fødsel, amming og sykefravær som en direkte medvirkende årsak. UiB skal fortsatt legge forholdene godt til rette for å kompensere for belastninger knyttet til fødsel, omsorg for barn og sykdom for stipendiater. Overgangen fra rekrutteringsstillinger til

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

<sup>9</sup> Matematikk, naturvitenskap og teknologi

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

faste stillinger er en særlig sårbar fase, og UiB skal derfor også legge til rette for at postdoktorer omfattes av samme type ordninger.

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

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

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

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

#### 2.1.4 Kjønnsperspektiver i forskning

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

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



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

### Delmål 1: Høyere andel kvinner i professorstillinger

- 1. Sette årlige fakultetsvise måltall for kvinneandel i faste vitenskapelige stillinger**  
Målet er kjønnbalanse på minimum 40% av begge kjønn ved alle enheter. Men fordi kjønnbalansen i dag varierer svært mye fra fakultet til fakultet, settes i første omgang måltall for kvinneandel med utgangspunkt i dagens situasjon. Måltall settes for faste vitenskapelige stillinger samlet inntil fakultetet har nådd 40% kvinner. Deretter settes måltall for kvinnelige professorer inntil 40% er oppnådd. Måltall justeres årlig i forbindelse med likestillingsrapportering til universitetsstyret, og skal være tema i årlige dialogmøter mellom UiB-ledelsen og fakultetene. Se appendiks for måltall for 2017.
- 2. Lyse ut faste vitenskapelige stillinger på førsteamanuensisnivå**  
Innen de fleste fagområder finnes flere kvalifiserte kvinner på førsteamanuensis- enn professornivå. Som et steg på veien mot flere kvinnelige professorer skal derfor faste vitenskapelige stillinger lyses ut på førsteamanuensisnivå *for institutter som ligger under 40% kvinner i faste vitenskapelige stillinger*. Eventuelle unntak må godkjennes av gjeldende fakultetsstyre eller styret ved universitetsmuseet.
- 3. Åpne for «kalling» av kvinner til professorater i særlig mannsdominerte fagmiljøer**  
Tilsetning uten utlysning («kalling») er i henhold til UH-loven og dens forskrifter et lovlig virkemiddel for å bedre kjønnbalansen. Institutter (eller fagområder) *med under 30% kvinnelige professorer* som planlegger tilsetning i fast vitenskapelig stilling, skal vurdere om det kan være aktuelt å «kalle» en kvinne i stedet for å lyse stillingen ut. Dette skal forutsette at vedkommende er godt kvalifisert til et professorat innen sitt fagområde. Kalling kan ikke skje om mer enn ett medlem<sup>11</sup> av universitetsstyret motsetter seg dette. I lys av dette bør styret gi forhåndsgodkjenning i hvert tilfelle, før reell tilsetningsprosess innledes (eller fatte et bindende prinsippvedtak).
- 4. Halv opptjeningstid til forskningstermin for kvinnelige førsteamanuenser**  
Kvinnelige førsteamanuenser ved *institutter som har under 40% kvinnelige professorer* skal, inntil to ganger, gis fulle opptjente rettigheter til forskningstermin etter halv opptjeningstid med virkning fra 2017, med tilbakevirkende opptjeningstid. Hyppigere forskningstermin skal blant annet kompensere for ekstra komitearbeid og verv som kvinner belastes med i fagmiljøer der de er underrepresentert.

### Delmål 2: Høyere andel kvinner i faglige lederstillinger

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

---

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



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

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

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

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

### Delmål 3: Sterkere likestillingsperspektiv på fordeling av forskningsressurser

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

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

#### 2. **Utarbeide årlig likestillingsregnskap**

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

### Delmål 4: Raskere karriereutvikling for kvinner i forskning

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

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

#### 2. **Likestillingsmidler til kvinner i førsteamanuensisstillinger**

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

#### 3. **Andre karrierefremmende tiltak**

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

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

#### Delmål 5: Sterkere likestillingsperspektiv på bruk av II-stillinger

##### 1. Sette fakultetsvise måltall for kjønnsbalanse i II-stillinger

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

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

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

#### Delmål 6: Sterkere vektlegging av kjønnsperspektiver i forskning

##### 1. Imøtekomme forventning om økt kjønnsperspektiv fra Forskningsrådet og EU

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

##### 2. Styrke samfunnsrelevante kjønnsperspektiv gjennom kvinner i II-stillinger

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

### 3. Innsatsområde: Kjønnsbalanse og likestilling i utdanning

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

Delmål 1: Oppnå jevn kjønnsbalanse i alle studier

Delmål 2: Høyere andel menn til enkelte profesjonsstudier

Delmål 3: Høyere andel kvinner til enkelte realfagsstudier

Delmål 4: Sikre kjønnsperspektiver og kvinnelige rollemodeller i undervisning

#### 3.1 Status og hovedutfordringer

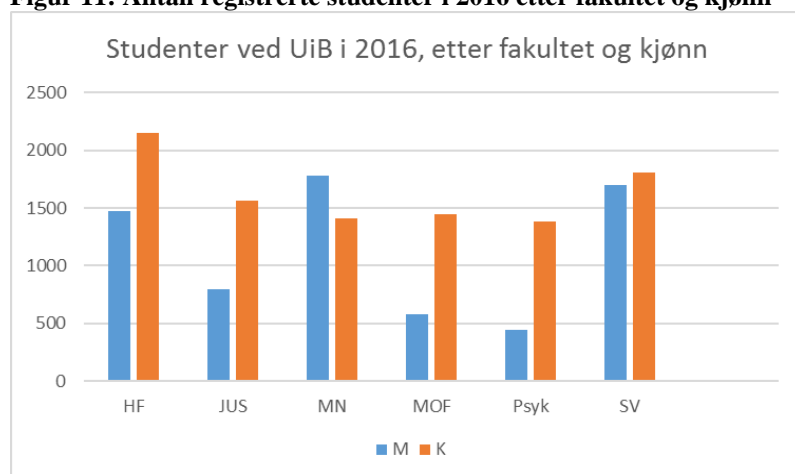
Tabell 1 viser at kvinner i 2015 er i flertall ved UiB når det gjelder registrerte studenter, fullførte mastergrader, profesjonsgrader og avlagte doktorgrader. Av de registrerte studentene har kvinneandelen ligget rundt 60% i perioden 2010-2015. Den har ikke økt for UiB totalt men det er store variasjoner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

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

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

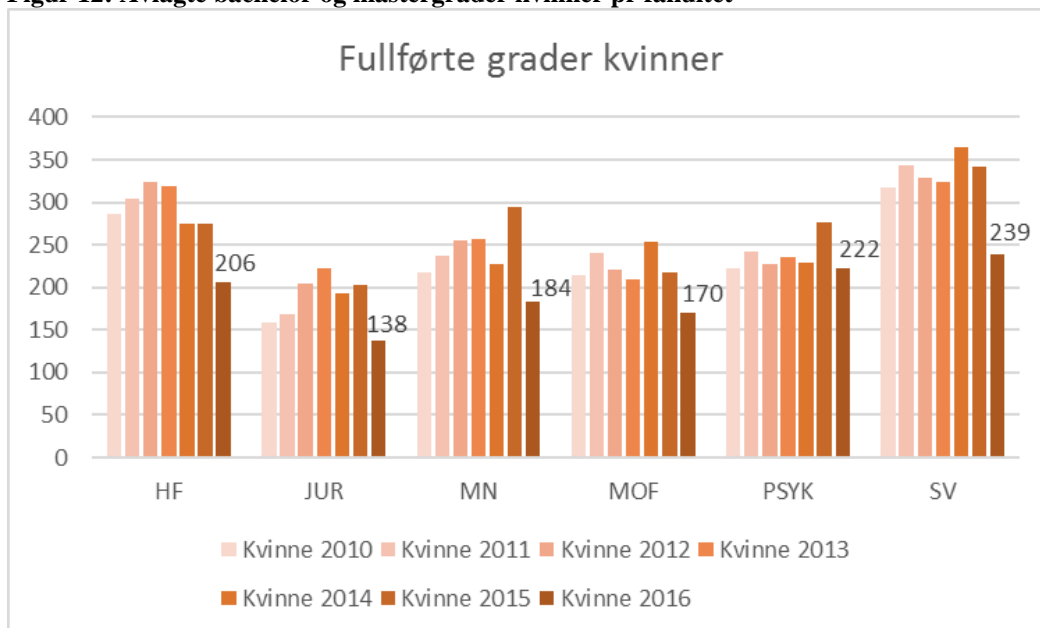
Figur 11 viser antall registrerte studenter ved UiB fordelt på fakultet og kjønn i 2016. Det er kun MN som har flere mannlige enn kvinnelige studenter. SV har jevnest kjønnsbalanse.

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

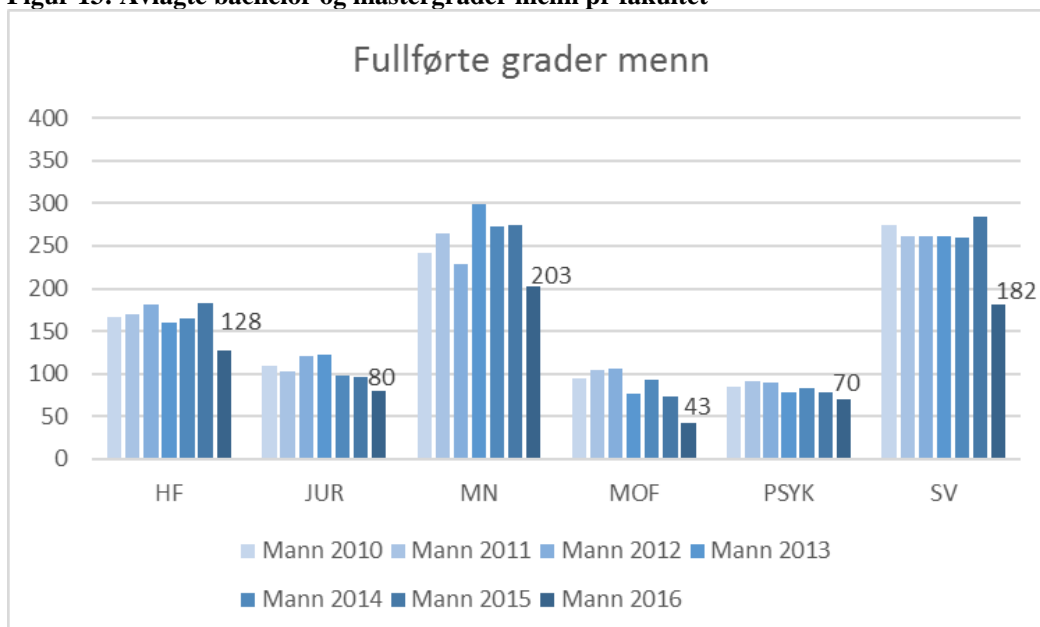


Figur 12 og 13 viser avlagte grader (bachelor og master) ved UiB pr fakultet for 2010-2016 for hhv kvinner og menn. Som det framgår er det store forskjeller mellom fakultetene, og kun ved MN at det er avlagt flere grader av menn enn kvinner.

**Figur 12: Avlagte bachelor og mastergrader kvinner pr fakultet**



**Figur 13: Avlagte bachelor og mastergrader menn pr fakultet**



På alle studier der kjønnsbalansen er svært skjev er det viktig å ha særskilt oppmerksomhet på effekter som rammer det underrepresenterte kjønn og motvirke disse i størst mulig grad ved sammensetning av kollokviegrupper, arbeidsgrupper og liknende.

### 3.1.1 Skjev kjønnsbalanse i profesjonsutdanninger

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

**Tabell 2: Kvinneandel ved opptak til utvalgte profesjonsstudier 2012-2016<sup>13</sup>**

Program	2012	2013	2014	2015	2016
Medisin	61,4%	70,5%	73,9%	75,9%	75,7%

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

<sup>13</sup> Frem til opptak 2016 har UiB praktisert opptak til profesjonsstudiet i psykologi på resultater fra årsstudium

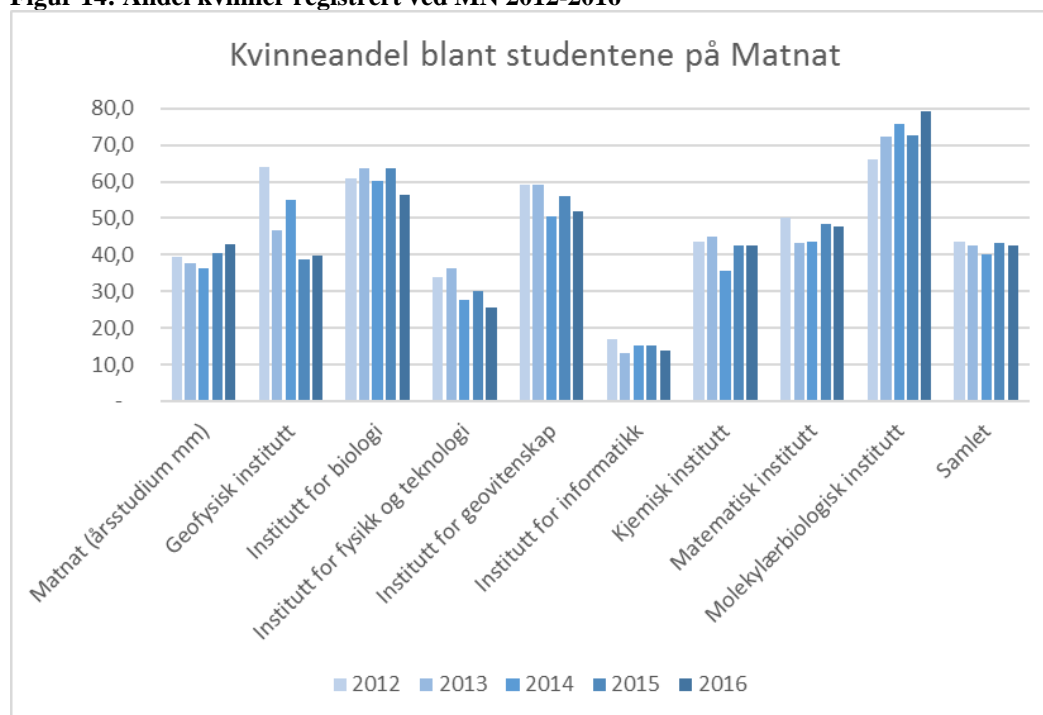
Odontologi	66,6%	78%	84,4%	70,9%	71,4%
Rettsvitenskap	64,4%	64,5%	64%	67,3%	65,5%
Psykologi	70,7%	76,3%	70,8%	75,7%	82,8%

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

### 3.1.2 Kjønnsfordeling på realfagsstudier

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

**Figur 14: Andel kvinner registrert ved MN 2012-2016**



### 3.1.3 Rollemodeller og kjønnsperspektiver i utdanning

I fagmiljø der kjønnsbalansen er skjev blant de vitenskapelig tilsatte, er det viktig å planlegge undervisningen slik at studenter møter undervisere og veiledere av begge kjønn. Synlige forbilder av begge kjønn vil kunne inspirere både kvinner og menn til en karriere i academia.

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

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

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

### Delmål 1: Oppnå jevn kjønnbalanse i alle studier

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

### Delmål 2: Høyere andel menn til enkelte profesjonsstudier

1. **Utrede mulige lokale tiltak for å øke andel menn til profesjonsstudier**  
Det kan bli nødvendig med kjønnsutjevneende virkemidler, som tilleggspoeng eller kvoter for mannlige søkere, for å bedre kjønnbalansen på enkelte av profesjonsstudiene<sup>14</sup>. Dette spørsmålet vil bli utredet nærmere, inkludert lovgrunnlaget for eventuelle tiltak.
2. **Bidra aktivt til nasjonale prosesser for å øke andel menn til profesjonsstudier**  
Stortinget har fattet vedtak om at regjeringen skal «*utrede utforming og innføring av ekstrapoeng til gutter og jenter som søker på studier der det er for eksempel 80 prosent eller mer av det motsatte kjønn*». UiB skal bidra aktivt til nasjonale ordninger som kan sikrer en god kjønnbalanse i våre utdanninger.

### Delmål 3: Høyere andel kvinner til enkelte realfagsstudier

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

### Delmål 4: Sikre kjønnsperspektiver og kvinnelige rollemodeller i undervisningen

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

---

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

## 4 Innsatsområde: Likestillingsfokusert organisasjon og ledelse

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

Delmål 1: Mer strategisk koordinert likestillingsinnsats

Delmål 2: Bedre kjønnsbalanse i tekniske og administrative stillinger

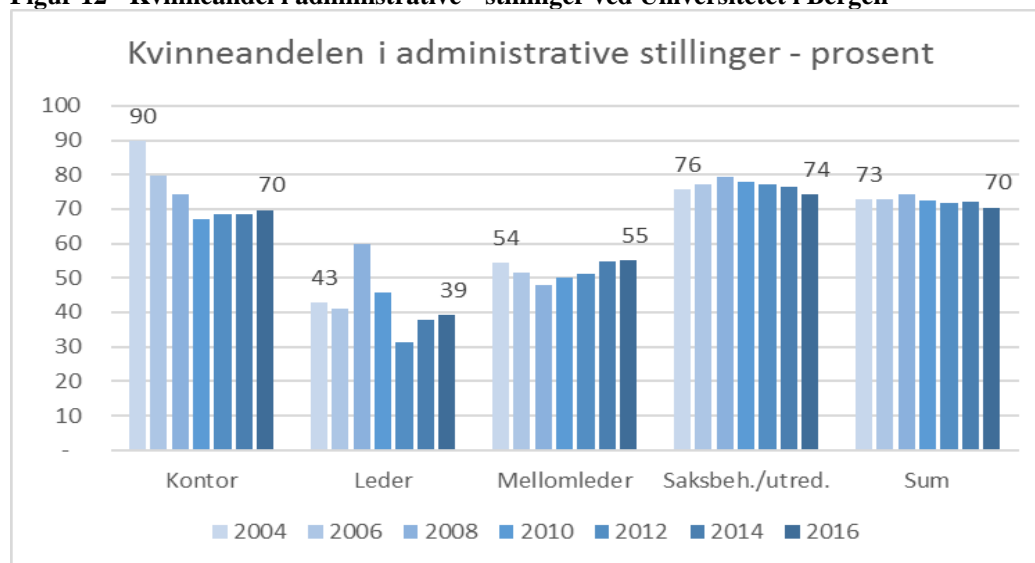
Delmål 3: Forebygging og nulltoleranse for trakassering

### 4.1 Status og hovedutfordringer

#### 4.1.1 Kjønnsfordeling i administrative stillinger

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

**Figur 12 - Kvinneandel i administrative<sup>15</sup> stillinger ved Universitetet i Bergen**



I UiBs handlingsplan for likestilling 2012-2015 ble det påpekt at «*bedre kjønnsbalanse i saksbehandlergruppen er et ønske i mange arbeidsmiljø, men vi mangler tilstrekkelig kunnskap om årsakene til at langt færre menn enn kvinner rekrutteres til disse stillingsgruppene*». Samtidig ble det påpekt at menn tilsynelatende ikke har dårligere karrieremuligheter enn kvinner i disse stillingene. Dette har nok medvirket til at skjev kjønnsfordeling i administrative stillinger ikke har blitt oppfattet som et stort problem, og har fått relativt lite oppmerksomhet ved UiB og i sektoren for øvrig.

Administrativt ansatte har i liten grad forutsigbare karriereløp mot spesifikke miljø. Dette gjør det utfordrende å finne målrettede tiltak for å fremme rekruttering av menn til administrative

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



stillinger. Det er foreløpig ikke lovgrunnlag for positiv særbehandling av menn, og innebærer blant annet at det ikke er anledning til å oppfordre menn til å søke når administrative stillinger lyses ut.

#### 4.1.2 Kjønnfordeling i drifts-, vedlikeholds- og støttestillinger

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

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

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

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

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

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

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

\*) for undervisning, forskning og formidling

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

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

#### 4.1.3 Karriereutvikling for det underrepresenterte kjønn

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

Det er foreløpig ikke lovhjemmel for positive særfordeler for menn i UH-sektoren, og det er heller ikke grunnlag for å si at menn faller fra på karrierestigen innenfor noen av stillingsgruppene ved UiB. Det er andre mekanismer som er årsak til at det finnes få menn innen enkelte stillingsgrupper, med røtter i et tradisjonelt kjønnsdelt arbeidsmarked.

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

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

#### 4.1.4 Forebygging av trakassering

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

## 4.2 Delmål og hovedaktiviteter for innsatsområde: Likestillingsfokuset organisasjon og ledelse

### Delmål 1: Sterkere koordinert likestillingsinnsats i organisasjonen

#### 1. Tydeliggjøre ansvar for likestillingsarbeid og likestillingsresultater ved UiB

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

#### 2. Etterspørre likestillingskompetanse ved tilsetting i lederstillinger

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

#### 3. Øke avsetningen av midler til likestilling

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

dokumentet for øvrig. 2017 vil være et overgangsår for innretning på likestillingsmidlene, ettersom avsettingens størrelse begrenser mulighetene for større justeringer.

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

## Delmål 2: Bedre kjønnsbalanse i tekniske og administrative stillinger

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

## Delmål 3: Forebygging og nulltoleranse for trakassering

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

# Appendiks

## A.1 Måltall for bedring av kjønnsbalansen

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

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

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

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

## A.2 Opptappingsplan for sentral avsetning av likestillingsmidler

Budsjettår med minimumsavsetning til sentrale likestillingsmidler

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

## A.3 Bruk av likestillingsmidler

### Likestillingsmidler: Startpakker og årlige tilskudd til forskningsaktivitet for kvinner

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

### Likestillingsmidler: Belønningsmidler (incentiver) for oppnådde likestillingsresultater

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

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

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

## A.4 Forkortelser som brukes i dokumentet

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

# Rekrutteringsplan for Det samfunnsvitenskapelige fakultet

2017 – 2022

(vedtatt i fakultetsstyret 21. februar 2017)

Fakultetets strategiplan har skissert følgende scenario: *«I 2022 har fagmiljøene ved fakultetet realisert Norges mest spennende og dynamiske samfunnsvitenskapelige miljø for utdanning og forskning, og internasjonalt er fakultetet i forskningsfronten på flere felt».*

Scenarioet forutsetter en aktiv rekrutteringspolitikk hvor vi tiltrekker oss de beste forskerne gjennom talentutvikling og internasjonal rekruttering. I tillegg må vi arbeide aktivt for at forskerkarrieren blir attraktiv og forutsigbar.

Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet har over lengre tid vært opptatt av rekruttering til faste vitenskapelige stillinger. Med en ambisiøs strategi må god rekruttering være sentralt. Videre må det arbeides for å oppnå en jevn kjønnsbalanse i fagmiljøene og vi må ha fokus på karriereutvikling for postdoktorene slik at de kan hevde seg i internasjonal konkurranse om faste stillinger.

Fakultetsstyret gav i møte av 12. desember 2016 sin tilslutning til at fakultetsledelsen lager et forslag til rekrutteringsplan som skal gjelde for samme periode som strategiplanen. Det skal settes ned en arbeidsgruppe bestående av to fra fakultetsledelsen og to fra fakultetsstyret.

## Arbeidsgruppe og mandat

Arbeidsgruppen har bestått av Annelin Eriksen (prodekan og leder av arbeidsgruppen), Jan Erik Askildsen (fakultetsstyremedlem og instituttleder), Marit Skivenes (fakultetsstyremedlem og professor) og Alette Gilhus Mykkeltvedt (fakultetsdirektør). Beathe Moldestad (rådgiver HR) var sekretær for gruppen.

Arbeidsgruppen fikk følgende mandat:

- Planen skal foreslå hvordan vi skal få flere kvalifiserte søkere til faste vitenskapelige stillinger, med fokus på internasjonale søkere
- Planen skal foreslå tiltak som skal legge til rette for gode vilkår for karriereutvikling for postdoktorene som vil gjøre dem i stand til å hevde seg i internasjonal konkurranse om faste vitenskapelige stillinger
- Planen skal foreslå tiltak for å sikre god kjønnsbalanse i rekrutteringen

## Mål for rekrutteringsarbeidet, og noen viktige forutsetninger

I arbeidsgruppens innledende diskusjoner ble det utarbeidet noen rammer for hvordan rekrutteringsarbeidet på fakultetet bør foregå. Målet skal være at fakultetet tiltrekker seg, ansetter, utvikler og beholder det beste vitenskapelige personale, både fra inn- og utland.

Gjennom alle ledd i denne prosessen skal vi ta i bruk effektive virkemidler som kan bedre kjønnsbalansen. I rekrutteringsprosessen skal faglige og pedagogiske kvalifikasjoner være avgjørende. I tillegg skal rekrutteringen være forankret i instituttmiljøenes langsiktige faglige strategi. Ansvar for høy kvalitet i rekrutteringsprosessen ligger på instituttleder. Virkemidler som er foreslått i denne rapporten er derfor i stor grad knyttet til denne funksjonen. Videre skal instituttleder ha støtte i et effektivt administrativt apparat som kan håndtere formelle og personalmessige sider av rekrutteringsarbeidet. Dersom fagmiljøene på fakultetet skal lykkes i konkurransen om høyt kvalifiserte søkere, bør behandlingstiden forkortes betydelig.

Bakgrunnen for å lage en virkemiddelpakke på fakultetsnivå, er at det kan gå lang tid mellom stillingsutlysninger, og derved vil erfaringene og kunnskapen om rekrutteringsstrategier ikke naturlig ligge på instituttnivå.

Grunnlagsdokumenter i saken;

- Strategi 2016 – 2022, Det samfunnsvitenskapelige fakultet UiB
- Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger
- Organisasjonsutviklingsprosjektet delprosjekt 4: Slik rekrutterer vi de beste talentene
- Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren (Universitets- og høyskolerådet)
- Ansettelse i faste vitenskapelige stillinger ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet UiO av 18.11.2016
- Adferdsregler for rekruttering av forskere (Euraxess)
- Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat

## **Tiltak og anbefalte virkemidler i rekrutteringsarbeidet**

### Forarbeid i rekrutteringsprosessen

I forkant av utlysning bør instituttleder ta stilling til hvilket nivå stillingen skal utlyses på med tanke på å nå kvinner og internasjonale søkere (førsteamanuensis vs professor).

Instituttleder bør bekrefte at det foreligger et tilstrekkelig søkergrunnlag før utlysning. Instituttleder skal, med utgangspunkt i dette, angi forventet antall søkere til stillingen. Det vil være ulike forventninger til de forskjellige fagmiljø (avhengig av rekrutteringspotensiale), ideelt sett over 10 søkere. Dersom søkergrunnlaget ikke er tilfredsstillende, kan utlysningstekst og tidspunkt vurderes på nytt. Forventet antall søkere formidles til fakultetet før utlysning.

- Virkemidler som kan benyttes for å øke antall søkere:
  - Bruke letekomité som aktivt kan oppsøke aktuelle kandidater
  - Undersøke utlysninger innenfor samme fagområdet siste par år i Norge/Norden og se både på utlysningstekst og søkerlister
  - Kontakte kandidater som har vært 'shortlistet' til stillinger ved sammenlignbare institusjoner
  - Oppfordre interne kandidater til å søke dersom de er kvalifiserte
  - Kontakte postdoktorer i Norge og internasjonalt



- Kontakte tidligere fremragende studenter og ansatte som har reist ut (studiekonsulenter og alumnusmedarbeidere har gjerne en oversikt)
- Virkemidler for å sikre kjønnsbalanse i rekrutteringsarbeidet:
  - I fagfelt med lav kvinneandel, bør man vurdere bruk av letekomiteer for å rekruttere kvinnelige søkere spesielt
  - Tilby driftsmidler (kr. 20 000) til ansatte som tipser om gode kvinnelige kandidater (dersom vedkommende senere blir ansatt). Dette dekkes av likestillingsmidler ved fakultetet.
  - Finnes det kvalifiserte kvinnelige kandidater i fagmiljø med lav kvinneandel, bør disse oppfordres til å søke

### Utlysning

- Utlysningsteksten skal utformes på en slik måte at den treffer aktuelle kandidater, særlig internasjonalt. Det er viktig at den utformes på en slik måte at den ikke begrenser reell konkurranse. Som hovedregel skal alle stillinger utlyses åpent. Dersom stillingsinnholdet skal begrenses, må dette begrunnes særskilt med henvisning til fagstrategiske prioriteringer. Slike fagstrategiske prioriteringer må være fremadskuende; det er ikke tilstrekkelig å vise til behov for erstatning av avgående kompetanse, eksisterende fagmiljøer eller fagtradisjoner ved enheten. Undervisningstilbudet skal speile den vitenskapelige kompetansen i fagmiljøet.
- Utlysningsteksten bør utarbeides i samarbeid med ulike fora på instituttet (institutttråd/stabsmøte/forskningsgrupper).
- Det skal fremgå av utlysningsteksten at søkerne skal dokumentere pedagogisk kompetanse samt undervisnings- og veiledererfaring. Dette kan være i form av formell utdanning, evalueringsrapporter, oversikt over undervisningsomfang og –nivå, oversikt over master- og doktorgradsveiledning og resultater, studentpriser eller egne pedagogiske publikasjoner og undervisningsmaterieil. I tillegg bør søkerne legge ved et søknadsbrev som viser motivasjon for stillingen, forskningsplaner framover og refleksjoner knyttet til utfordringer innen undervisning og veiledning i høyere utdanning.
- Det skal gjøres en vurdering av tidspunkt for kunngjøring og søknadsfrist med tanke på å få flest mulig kvalifiserte søkere. For å tiltrekke oss internasjonale kandidater, bør søknadsfristen være betydelig lenger enn 3 uker, normalt 6 uker, slik at letekomiteer får tilstrekkelig tid til å identifisere og kontakte mulige kandidater, samt at kandidater med partner og familie kan foreta en reell vurdering av hvorvidt de ønsker å flytte til Norge.
- Alle faste vitenskapelige stillinger skal kunngjøres internasjonalt, eks. Euraxcess, jobs.ac.uk, European Consortium of Political Science (ECPR), American Political Science (APSA), EASA (European association for social anthropologists), AAA (American anthropological association), American/European Economic Association m.m.

Virkemidler som kan brukes i utlysningsteksten/kunngjøringen:

- Vise til aktive og profilerte prosjekter og forskningsmiljø på instituttet
- Synliggjøre arbeidsvilkår og karrieremuligheter i teksten, og få fram:
  - gode lønns- og arbeidsbetingelser (eksempelvis 50 % forskningstid)
  - opprykksordningen (i utlysning av førsteamanuensisstilling)
  - halv opptjeningstid til forskningstermin for kvinner
  - startpakke til kvinner på kr 100 000
  - muligheten til å få driftsmidler eller en stipendiatstilling
  - det norske velferdssystemet med barnehagedekning og foreldrepermisjon
  - få frem at overgangsbolig og tilrettelegging for pendling i overgangsfase ol. kan være mulig
  - presentere fortrinn ved UiB og Bergen, slik som universitetets beliggenhet i sentrum, kulturhovedstad, vestlandsnatur m.m.

### Søkergrunnlag

Søkerlisten bør gjenspeile instituttleders forventninger til antall søkere før utlysning. Etter søknadsfristens utløp skal instituttleder i løpet av første uke vurdere søkergrunnlaget og angi anslagsvis antall kvalifiserte søkere. Rekruttering til fast stilling er den mest langsiktige investeringen fakultetet foretar seg, og det er svært viktig at søkerlisten består av gode internasjonale kandidater i tillegg til nasjonale og lokale talenter. Ved åpne utlysninger vil instituttleder i samråd med fakultetet, på bakgrunn av antall kvalifiserte søkere, sammen vurdere videre prosess; om man fortsetter rekrutteringsprosessen, foretar ny utlysning eller forlenger søknadsfristen.

### Bedømmelse

- Instituttleder skal ha forslag til sakkyndig komité klar innen en uke etter søknadsfristens utløp. Instituttleder skal begrunne komiteens sammensetning ved oversendelse til fakultetet.
- HR foretar siling av søkerlisten ved å ta bort kandidater som åpenbart ikke fyller de formelle kvalifikasjonskravene, med mindre instituttleder ønsker å gjøre dette selv.
- Instituttleder bør kontakte komiteen ved oppstart av bedømmelsen og underveis i prosessen for å sikre god kvalitet og progresjon.
- Leder for den sakkyndige komiteen, i dialog med resten av komiteen, foretar utvelgelsen av de søkerne som anses som faglig sett best kvalifiserte, og som skal på 'shortlisten'.
- Søkerne på 'shortlisten' bør som hovedregel få maks 1 ukes frist på å laste opp/sende inn/oppgi internettadresse på sine vitenskapelige arbeider.

Virkemidler som kan brukes i bedømmelsesprosessen:

- Minst to av medlemmene bør hentes fra internasjonalt anerkjente universiteter.
- Komiteen bør sammensettes av aktive forskere med interesser i fagmiljøets faglige utvikling og rekruttering. Man bør ikke ha et flertall av emeriti i komiteene.
- Ved utvelgelse av sakkyndige, må det avklares hva fristen er, og at de kan levere innen fristen. Det er viktig å ha fokus på rask behandlingstid i komiteen for å holde søkerne «varme» – maks 2 uker på å lage 'shortlisten' og normalt 3 måneder på selve bedømmelsen.
- Vurdere å ha 2 kvinner i komiteer ved de enheter hvor kvinner er underrepresentert (fakultetet vil tilby kvinnelige komitemedlemmer ansatt på fakultetet en kompensasjon for den merbelastningen det er å sitte i flere komiteer, pålydende kr. 25 000,- i driftsmidler. For eksterne kvinnelige komitémedlemmer doubles honoraret).

### Intervju og prøveforelesning

- Tilstrebe å invitere minst én kvinnelig kvalifisert søker til intervju.
- Intervjukomiteen bør sammensettes slik at kandidatene får best mulig inntrykk av instituttets forskningsaktivitet og inkludere ansatte med interesse for rekruttering og fagets utvikling framover.
- Alle ansatte på instituttet skal få informasjon om prøveforelesningene i god tid for å sikre godt oppmøte.
- HR skal alltid delta ved intervju og prøveforelesning.
- Instituttleder kan invitere 2-3 ansatte i rekrutteringsstillingene til å evaluere prøveforelesningen skriftlig. Arbeidet kan inngå i arbeidstidsregnskapet.
- Fakultetet anbefaler at minimum ett medlem av komiteen bør ha gjennomført kurs i intervjuteknikk

### Innhenting av referanser

Aktuelle referanser skal alltid innhentes, jfr. reglementet pkt. 6.3.2. Innhenting av referanser gjøres av instituttleder, eventuelt HR om instituttleder ønsker det.

### Instituttleders innstilling

Innhold og utforming av instituttleders innstilling følger av reglementet pkt. 6.3.3. I tillegg skal instituttleder redegjøre for komité sammensetning (sakkyndig komité og intervjukomité), tiltak og virkemidler som har vært benyttet for å øke antall søkere, redusere tidsbruken og oppnå kjønnsbalanse der det har vært nødvendig.

## Tiltak og anbefalte virkemidler knyttet til karriereutvikling for postdoktorer

Postdoktorstillingen har kvalifisering til vitenskapelig toppstilling som mål. Kvalifisering til toppstilling i academia er imidlertid krevende, og konkurransen om faste stillinger er hard. Det er ønskelig å legge til rette for postdoktorene slik at de får god opplæring, gode forskningsvilkår og karrieremuligheter etter postdoktorperioden, enten i academia eller utenfor. Ansettelsesvilkårene for postdoktorer er regulert i egen forskrift: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-01-31-102>.

I tillegg ønsker fakultetet å gjøre elementer av planen gjeldende for forskere ansatt i eget prosjekt. På SV-fakultetet er dette en gruppe midlertidig ansatte som i mange anseelser befinner seg i samme situasjon som postdoktorene. Gruppen er relativt liten, de har skaffet ekstern finansiering og leder egne prosjekter. Med unntak av driftsmidler og forlengelse av stilling på bakgrunn av mobilitet, gjelder planen også for denne gruppen.

Kvalifisering til fast stilling krever kompetanse på flere felt. Hovedaktiviteten er forskning og publisering, men det kreves også kompetanse på veiledning, undervisning, formidling, ledelse og utviklingsarbeid. De mest aktive vitenskapelig ansatte publiserer internasjonalt, og har et godt internasjonalt forskernettverk. Postdoktorer oppfordres til å orientere seg mot den internasjonale forskningsfronten for å lære i tillegg til å utvikle egne ideer og nettverk. Ansatte med opphold fra flere land og institusjoner oppfattes ofte som sterkere kandidater enn de som har hele karrieren sin fra en enkelt institusjon.

Manglende utsikt til fast stilling bidrar til å svekke forskerkarrierens attraktivitet, og det er i denne fasen de fleste kvinnelige kandidater forlater academia. Fakultetet ønsker nå å rette fokus mot karriereutvikling for postdoktorer, med egne tiltak rettet mot kvinner for å bøte på systemiske barrierer i academia og sikre at denne gruppen får tilstrekkelige betingelser til å kvalifisere seg til konkurransen om faste stillinger.

### Oppfølging

- Alle postdoktorer skal ha oppstarts-samtale med instituttleder, hvor det blir lagt vekt på forventninger og krav, karriereplan, framdriftsplan og eventuelt gjennomføring av pliktarbeid. Postdoktoren får tildelt mentor ved ansettelse.
- Når det gjelder eventuelt pliktarbeid, skal undervisning i postdoktorperioden legges opp på en slik måte at man får skjermet tid til forskning. Allerede tidlig i postdoktorløpet skal det legges en plan for undervisningen knyttet til karriereplanen, og undervisningen bør i størst mulig grad knyttes til postdoktorens forskningsfelt.
- Postdoktorer skal få anledning til å invitere forskere relevante for deres forskningsfelt til instituttets seminarrekke.
- Instituttleder skal gjennomføre årlige medarbeidersamtaler med utgangspunkt i karriereplanen som tar opp framdrift, publisering, faglig rådgivning, internasjonalisering

og bygging av faglige nettverk. Oppfølgingspunkt fra samtalen skal benyttes påfølgende år.

Virkemidler som kan benyttes:

- Oppfordre alle til å delta på kurs i universitetspedagogikk som gjennomføres sentralt på UiB.
- Postdoktorene bør få opplæring i prosjektledelse, søknadsskriving og forvaltning av eksternt finansierte prosjekter slik at de blir i stand til å hente inn eksterne midler.

### Mentorordning og karriereplan

Alle postdoktorer blir tildelt mentor ved oppstart i stillingen. Mentor skal fungere som samtalepartner, og bistå postdoktoren med å lage en karriereplan. Postdoktorene trenger tilpasset oppfølging der målet for postdoktorperioden er at man skal kvalifisere seg til toppstilling på internasjonalt nivå. Karriereplanen bør inneholde følgende punkter:

- a. Publiseringsplan – med mål om å bygge opp en selvstendig publiseringsprofil
- b. Internasjonalisering og bygging av faglige nettverk
- c. Prosjektarbeid og søknader og forvaltning av eksternt finansierte prosjekter
- d. Undervisnings- og veiledererfaring

Videre bør mentor ha fokus på organisering av arbeidstid, prioritering av arbeidsoppgaver, forskerrolle/familieliv, nettverk og karrierebygging. Det bør legges opp til at man skal møtes regelmessig.

Tilleggsvirkemidler i forhold til kvinnelige postdoktorer:

- Fakultetet vil delfinansiere ansettelse i professor II-stillinger dersom disse benyttes som mentor for kvinnelige postdoktorer. Det forventes at postdoktoren og professor II samforfatter en artikkel i løpet av mentorperioden.
- Kvinnelige postdoktorer kan tilbys en fag-ekstern kvinnelig mentor som kan identifisere og kompensere for barrierer som kvinnelige postdoktorer møter i academia.
- Instituttet bør sørge for at det er kjønnsbalanse i instituttets seminarrekke og av inviterte foredragsholdere.

### Mobilitet

- Fakultet og institutt skal aktivt oppfordre til internasjonal mobilitet og legge til rette for at slike opphold er gjennomførbare.
- Fakultetet vil forlenge postdoktorperioden tilsvarende lengden på utenlandsoppholdet for alle stillinger som har kortere varighet enn 4 år, dog begrenset oppad til 4 år. Varigheten

på utenlandsoppholdet bør være minimum 3 måneder og forlengelsen vil maks være 6 måneder.

- Fakultetet vil øke satsen for utenlandsopphold for postdoktorer med universitetsfinansiering, og spesielt tilskudd til opphold for medfølgende familie.

Virkemidler som kan brukes for å få tilgang i spesielt prestisjefylte miljø:

- Postdoktoren kan tilby sin arbeidskraft uavhengig av eget prosjekt for slik å få innpass i miljøet. Instituttleder/mentor vil hjelpe til med å skaffe innpass.
- Fakultetet kan stille med midler slik at postdoktoren kan utarbeide et 'event'/seminar ved vertsinstitusjonen som postdoktoren oppholder seg ved i utlandet. Tildeling av slike midler skjer etter søknad til fakultetet.

### Opplæring

Fakultetet ønsker å forberede postdoktorene på komplekse arbeidsoppgaver i og utenfor academia, bidra til strukturert kompetansebygging og tilby et kreativt og stimulerende læringsmiljø. Vi vil legge opp til ulike kurs/samlinger hvert semester med åpen påmelding (også andre ansatte kan melde seg på), hvor kvinner vil bli prioritert. Tema vil variere og være knyttet til utvikling av breddekompetanse, eksempelvis:

- Rammer og forventninger til stillingen, bygging av CV, karriereveiledning innen og utenfor academia
- Veiledning og undervisning
- Kommunikasjonsferdigheter og formidling av egen forskning til ulike målgrupper
- Søknadsskriving om forskningsfinansiering
- Forskningsledelse
- Tverrfaglighet/samarbeid

### Andre karrierefremmende tiltak

Fakultetet øker satsen for driftsmidler til postdoktorene til kr. 50 000,- pr år.



**Styre:** Universitetsstyret

**Styresak:** 61/18

**Møtedato:** 31.05.2018

**Dato:** 07.05.2018

**Arkivsaksnr:** 2013/13365

---

## Likestillingssituasjonen ved Universitetet i Bergen 2017

---

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Likestillingsstatistikk 2017 <http://ekstern.filer.uib.no/poa/Likestilling/Likestillingsstatistikk%202017.pdf>
- Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2017 – 2020  
<https://www.uib.no/strategi/109033/handlingsplan-likestilling-mellom-kj%C3%B8nnene-2017%E2%80%932020>
- Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene – policydokument  
[https://w3.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/handlingsplan\\_for\\_likestilling\\_-\\_policydokument.pdf](https://w3.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/handlingsplan_for_likestilling_-_policydokument.pdf)
- Handlingsplan for mangfold og inkludering 2017 – 2020  
<https://www.uib.no/strategi/109010/handlingsplan-mangfold-og-inkludering-2017-2020>
- Styresak 13/18: *Balanse - Bergen* [https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/s\\_013-2018\\_balanse-bergen\\_prosjekt\\_om\\_kjonnbalanse\\_i\\_forskning\\_og\\_forskningsledelse\\_ved\\_forsknings-og\\_utdanningsinstitusjoner\\_i\\_bergen.pdf](https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/s_013-2018_balanse-bergen_prosjekt_om_kjonnbalanse_i_forskning_og_forskningsledelse_ved_forsknings-og_utdanningsinstitusjoner_i_bergen.pdf)

### Saken gjelder:

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.

Utfordringer, innsatsområder, mål og tiltak er beskrevet i universitetets to nye handlingsplaner for perioden 2017 – 2020: *Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene* og *Handlingsplan for mangfold og inkludering*.

### Forslag til vedtak:

Universitetsstyret tar redegjørelsen for likestillingssituasjonen ved UiB til orientering.

Kjell Bernstrøm  
universitetsdirektør

07.05.2018/Anne Marit Skarsbø/Sonja Dyrkorn (avd.dir.)

Vedlegg:  
1 Saksfremstilling

## Saksframstilling

Styre:  
Universitetsstyret

Styresak:  
61/18

Møtedato:  
31.05.2018

Arkivsaksnr:  
2013/13365

## Likestillingssituasjonen ved Universitetet i Bergen 2017

### Bakgrunn

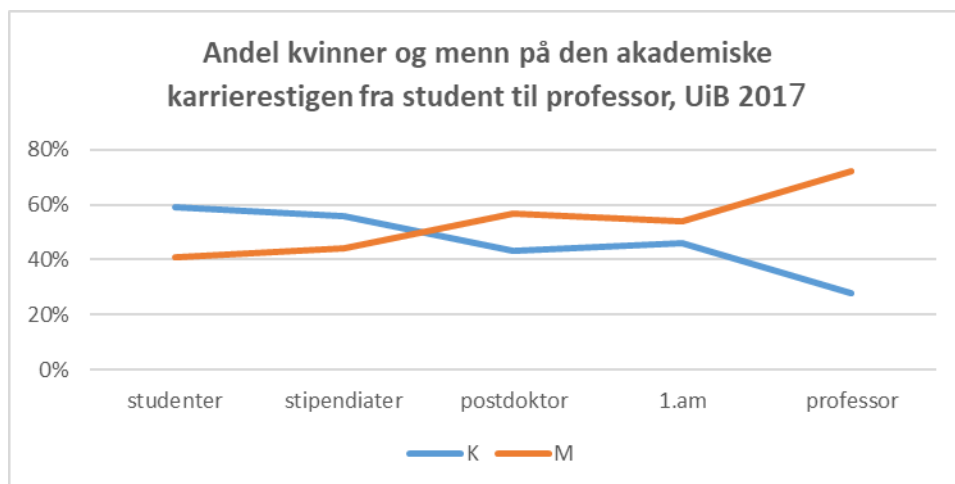
I det følgende er likestillingsstatus tema, med hovedvekt på den faktiske tilstanden når det gjelder kjønn. Status når det gjelder andre diskrimineringsgrunnlag blir også gjort rede for i den grad data er tilgjengelig. Videre gjøres det rede for arbeidet med de to handlingsplanene.

### Likestilling mellom kjønnene ved UiB

Kjønnsbalanse er en indikator på grad av likestilling innen ulike fagfelt og stillingskategorier. I de fleste tabeller og figurer er kjønnsbalansen angitt gjennom andel kvinner (K %) av totalen. Kildene er i hovedsak DBH (Database for statistikk om høgre utdanning) og UiBs egne personalsystemer. Tabellene angir ansatte i årsverk der ikke annet er oppgitt.

Likestilling handler imidlertid om mer enn kjønnsbalanse, derfor inneholder denne saken også opplysninger om lønnsforhold og fravær i forbindelse med sykdom, fødsel og omsorg for barn. Den vedlagte likestillingsstatistikken for 2017 gir et mer detaljert og nyansert bilde av status.

Kvinner utgjør nærmere 60 % av studentene, men andel kvinner minker jo lenger man kommer utover i den akademiske karrierestigen fra student til professor. Videre i saken følger en nærmere gjennomgang av likestillingssituasjonen for ulike grupper.



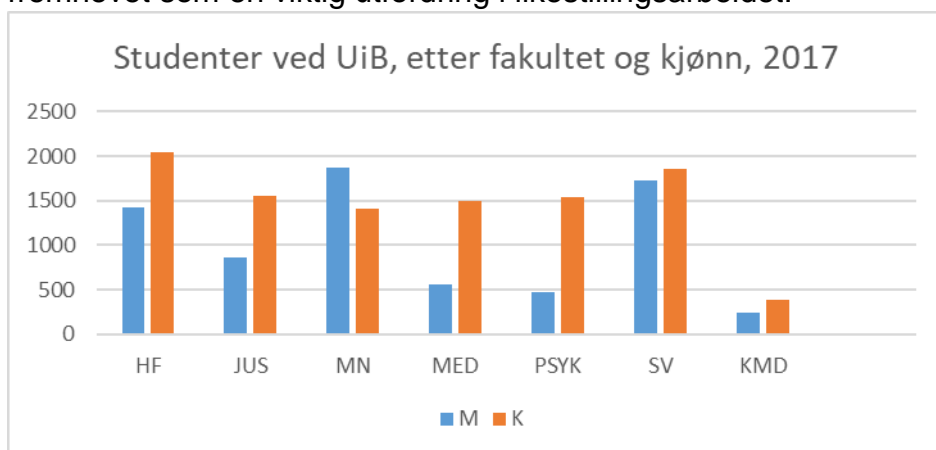


Figur 1: Andel menn og kvinner på «den akademiske karrierestigen» fra student til professor, UiB 2017. Kilde: DBH

### Studenter

I 2017 var det registrert 17 470 studenter ved UiB. 59 % av disse var kvinner, en situasjon som har holdt seg stabil over mange år. Også når det kommer til utenlandske studenter utgjør kvinner den største andelen: UiB hadde 2041 utenlandske studenter, 60 % av disse var kvinner.

Det er imidlertid store variasjoner mellom fakultetene. Særlig profesjonsutdanningene medisin og psykologi utmerker seg med lave og synkende andeler mannlige studenter, en tendens man finner ved alle universitetene i landet. En mer kjønnsbalansert studentrekruttering generelt, men særlig til profesjonsstudiene, er fremhevet som en viktig utfordring i likestillingsarbeidet.



Figur 2: Antall studenter ved UiB i 2017, fordelt på fakultet og kjønn. Kilde: DBH

UiB har søkt Kunnskapsdepartementet om å få bruke kvote på 30 % for menn til psykologistudiet, medisin- og odontologistudiet, men har fått avslag. Andre tiltak må nå vurderes.

### Ansatte

Ved UiB var det i fjor 3844 ansatte målt i årsverk – 161 flere enn året før. Kvinner utgjør rundt halvparten av alle ansatte. Andel kvinner i forsknings- og undervisningsstillinger er på 43 %, mens andel kvinner i administrative stillinger synker litt og ligger nå rundt 70 %.

Tabell 1: Alle ansatte ved UiB, alle stillingskategorier, årsverk, kvinner (K) i %

Stillingsgrupper	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Administrative stillinger	730	74	853	70	910	71
Andre stillinger*	46	95	49	92	58	87
Drifts- og vedlikeholds- stillinger	92	28	77	24	84	20
Støttestillinger for under- visning, forskning og for-	458	56	512	53	509	52

midling						
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	2047	40	2192	44	2283	43
<b>Sum</b>	<b>3371</b>	<b>50</b>	<b>3683</b>	<b>52</b>	<b>3844</b>	<b>51</b>

\*Lærlinger og sosial- og helsefaglige stillinger

Kilde: DBH

#### Administrativt ansatte

Denne gruppen har størst andel kvinner. Det har lenge vært et mål å øke andelen menn blant administrativt personale, særlig i saksbehandlerkategorien, der kvinneandelen er 74 %. På mellomledernivå har kvinneandelen økt det siste året og er nå på over 60 %, mens andelen kvinner har sunket på ledernivå. Antall personer i denne kategorien er få og små endringer kan gi store utslag i kjønns sammensetningen.

Tabell 2: Administrative stillinger

Administrative stillinger	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Kontorstillinger	11	73	8	70	7	82
Saksbehandler/utreder	591	79	696	74	743	74
Mellomlederstillinger	105	52	123	55	131	61
Lederstillinger	23	52	26	39	29	31
<b>sum</b>	<b>730</b>	<b>74</b>	<b>853</b>	<b>70</b>	<b>910</b>	<b>71</b>

Kilde: DBH

#### Undervisnings- og forskerstillinger

Innenfor undervisning, forskning og formidling totalt utgjør kvinner nå 43 %, noe som innebærer en kjønnsbalanse innenfor rammene av 40 – 60 % i den ene eller andre retning.

Tabell 3: Utvalgte undervisnings- og forskerstillinger

Undervisning og forskning	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Professorer	461	20	539	25	581	28
Førsteamanuensis	334	38	330	45	317	46
Postdoktor	195	48	220	47	228	43
Stipendiat	668	49	625	56	627	56

Kilde: DBH

#### Kjønnsbalanse og likestilling i forskning

Å øke andel kvinner i forskning har lenge vært noen av de høyest prioriterte målene i likestillingsarbeidet og er viktige delmål i gjeldende handlingsplan (innsatsområde A). Siden begynnelsen av 90-tallet har andel kvinner i alle vitenskapelige stillingskategorier økt jevnt og på alle nivå under professornivå er det nå tilnærmet kjønnsbalanse for UiB som helhet.

#### *Postdoktorer*

Andelen kvinner blant postdoktorene er imidlertid synkende. Dette gjelder ikke bare for UiB, den samme tendensen ser man også ved de tre andre store universitetene i landet. Det kan bety at rekrutteringsgrunnet for kvinner til faste vitenskapelige stillinger svekkes i tiden fremover på nasjonalt nivå, og at konkurransen på sikt kan øke ved tilsetting i faste vitenskapelige stillinger.

#### *Professorer*

Andel kvinner blant professorene er fremdeles svært lav og utviklingen går sakte. UiB hadde en økning fra 25 til 28 % det siste året. Dette er den største økningen som er registrert fra et år til et annet - og UiB ligger nå på landsgjennomsnittet. Det er samtidig store variasjoner mellom fagmiljøene, og det er fremdeles realfagene som har de største utfordringene på dette feltet.

#### *Faglige lederstillinger*

Også når det gjelder instituttledere har det skjedd en positiv utvikling det siste året, av 34 instituttledere er 41 % nå kvinner. UiB har derimot ingen kvinner blant de faglige lederne for SFF og SFI, og det er bare en kvinne av syv dekaner. Når det gjelder ledelse for andre prestisjefylte områder (ERC) hadde UiB i 2017 en kvinneandel på 20 %.

#### *Nyansettelser*

Et annet viktig delmål i handlingsplanen er at kvinner skal utgjøre minst 50 % av alle nyansatte i vitenskapelige stillinger. Denne målsettingen ble bare nådd for førsteamanuensisgruppen. Det ble ansatt fem nye kvinnelige professorer og 16 fikk kompetanseopprykk. I særlig mannsdominerte fagområder har fagmiljøene blitt oppmuntret til å hente inn kvinner i II-stillinger, som kan fungere som rollemodeller for studentene. Det gis insentivmidler det første året. Likevel utgjør kvinner bare 27 % av de nye professor II-stillingene (uten utlysning).

*Tabell 4: Nytilsatte i vitenskapelige stillinger ved UiB i 2009, 2016 og 2017*

*Kilde: Opplysninger fra fakultetene*

Stillinger	Antall nytilsatte			Andel kvinner		
	2009	2016	2017	2009	2016	2017
Professor- ordinære tilsetninger	11	10	13	45 %	10 %	38 %
Professor-kompetanseopprykk	28	9	41	46 %	67 %	39 %
Professor – uten utlysning	1	4	1	0 %	0 %	100 %
Professor II- ordinære tilsetninger	13	6	5	31 %	17 %	40 %
Professor II- uten utlysning	26	59	49	19 %	31 %	27 %
Førsteamanuensis	37	36	41	43 %	72 %	63 %
Førsteamanuensis- uten utlysning	15	0	0	53 %	0 %	0 %

<b>Førsteamanuensis II</b>	0	10	13	0 %	60 %	31 %
<b>Førsteamanuensis II-uten utlysning</b>	0	32	33	0 %	41 %	39 %
<b>Postdoktor</b>	76	64	86	50 %	42 %	36 %

#### *Lønn og kjønn*

Det er fremdeles lønnsforskjeller mellom kjønnene innen enkelte stillingsgrupper. Tabell 17 i vedlegget viser gjennomsnittslønnen for menn og kvinner innen alle stillingsgrupper. Menn tjener i snitt mer enn kvinner i nesten alle stillinger. Lønnsforskjellene er størst i vitenskapelige toppstillinger og lederstillinger.

Fravær i forbindelse med foreldrepermisjon og egen eller barns sykdom.

Ettersom syke- og omsorgsrelatert fravær anses å bidra til å forsinke særlig kvinners karriereutvikling, har UiB innført likestillingsfremmende tiltak som styrking av stipendiaters og postdoktorers rettigheter ved fødsel, amming og egen og barns sykdom. Ordningene har en kjønnsnøytral innretning. Men fremdeles er det slik at kvinner har høyere sykefravær enn menn, de har høyere fravær med syke barn og de tar ut mer foreldrepermisjon. Dette gjelder i alle stillingskategorier. En oversikt er gitt i tabell 18 og 19 i vedlegg. Det gjøres oppmerksom på at sykefravær relatert til svangerskap og fødsel ikke er skilt ut som egen kategori.

### **Andre diskrimineringsgrunnlag**

Det finnes lite data fra UiB om eventuell diskriminering når det gjelder andre diskrimineringsgrunnlag. 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).

#### *Funksjonsnedsettelse*

Utfordringer, mål og tiltak når det gjelder ansatte og studenter med funksjonsnedsettelse er formulert i *Handlingsplan for inkludering og mangfold*. Universitetet arbeider kontinuerlig med universell utforming og individuell tilrettelegging. Av tiltak gjennomført de siste årene er blant annet at personer med nedsatt funksjonsevne oppfordres til å søke utlyste stillinger, at vitenskapelig ansatte med funksjonsnedsettelse kan tildeles kvalifiseringsstipend for å styrke deres karrieremuligheter og bruk av traineestillinger for personer med høy utdanning.

#### *Internasjonal rekruttering/kulturelt mangfold*

Fire av ti personer med innvandrerbakgrunn i Norge står utenfor arbeidslivet og like mange med høyere utdanning arbeider i yrker uten utdanningskrav. Ved UiB er innslaget av studenter og ansatte med utenlandsk bakgrunn prosentvis høyere enn i befolkningen forøvrig. Vi må her skille mellom personer som er internasjonalt rekruttert og personer med innvandrerbakgrunn, selv om vi ikke har eksakte data om dette. Vi bruker derfor våre personaldata om *nasjonalitet* for å gi en pekepinn om mangfold ved UiB på dette området. En oversikt er gitt i tabell 5.

Tabell 5: Ansatte med utenlandsk statsborgerskap, 2017

Kontinent													
Stillings- gruppe	Europa		Asia		Nord- Amerika		Afrika		Sør- Amerika		Oseania		sum
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	
Vit.	274	380	44	84	33	48	17	15	7	11	3	9	925
Tekn.	47	43	11	12	3	3	2	4	4	3	0	2	134
Adm.	63	31	10	7	10	5	8	19	0	2	0	1	156
<b>sum</b>	<b>384</b>	<b>454</b>	<b>65</b>	<b>103</b>	<b>46</b>	<b>56</b>	<b>27</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>1215</b>

Kilde: UiB 2017

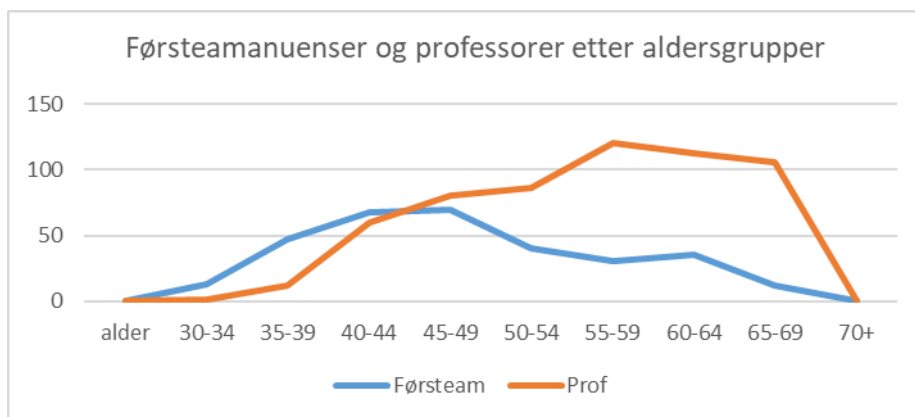
Til sammen 1215 ansatte ved UiB var i 2017 registrert med annen nasjonalitet enn norsk. Det er en økning på 235 fra året før. Den største gruppen er europeere. Vel 32 % befinner seg i rekrutteringsstillinger (stipendiater og postdoktorer) og i denne gruppen er det et større innslag av menn (55 %) sammenlignet med gruppen som helhet.

UiB deltok i 2016 i en studie av karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademia gjennomført av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) i samarbeid med NIFU. Resultatene er offentliggjort i rapporten *Å være utlending er ingen fordel*, og konkluderer med at personer med innvandrerbakgrunn har lavere sannsynlighet for å ha en stilling i akademia, sammenlignet med personer med majoritetsbakgrunn. Studien viser også at rekrutteringsprosessen for de fleste av informantenes vedkommende ble opplevd som uproblematisk, men at inkludering på arbeidsplassen oppleves som mangelfull. Også utenlandske studenter ved UiB har oppgitt at det er vanskelig å bli inkludert i de norske studentenes studiemiljøer. I UiBs nye *Handlingsplan for inkludering og mangfold* er tiltak for inkluderende arbeids- og studiemiljøer et av hovedinnsatsområdene. Her er fadderordninger og mentorprogrammer viktige tiltak, både for nytilsatte og studenter med internasjonal bakgrunn og for flyktninger.

#### Alder

Seniorpolitiske tiltak og livsfasepolitikk handler ofte om å unngå utstøting ved omstillings- og nedskjæringsprosesser og å tilpasse oppgaver og arbeidstid til endrede forutsetninger. For universitetet vil det være ulike utfordringer knyttet til alder for ulike stillingsgrupper. Selv om universitetet har mange ansatte over 60 år, er hovedtyngden under 40 år og gjennomsnittsalderen har sunket litt de siste årene. Stipendiater og postdoktorer trekker gjennomsnittsalderen for vitenskapelig personale ned.

Blant de fast vitenskapelige ansatte er professorer i alderen 55 til 69 år den største gruppen. Førsteamanuenser fordeler seg jevnere over de ulike aldersgruppene. Hovedtyngden av forskerne er under 45 år.



Figur 3: Førsteamanuenser og professorer ved UiB etter alder. 2017 Kilde DBH

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 har høyest gjennomsnittsalder ved pensjonering.

### Oppfølging av handlingsplanene og andre likestillingstiltak

Universitetsstyret setter hvert år av midler til oppfølging av handlingsplanene og andre likestillingstiltak. Fagmiljøene kan søke om støtte fra disse midlene til gjennomføring av egne tiltak. Det forutsettes da at de bidrar med tilsvarende beløp som egeninnsats. I 2017 var det satt av 3 mill. kr, og av dette fikk fagmiljøene tildelt 2 554 000 kr etter søknad. Samlet søknadssum var på 4 678 000 kr. Dette tyder på at fagmiljøene er villig til å bruke mer av egne rammer, men at støtte fra sentrale midler fungerer som et viktig insentiv. Søknadene fra fagmiljøene omfatter i hovedsak tiltak for å bedre kjønnsbalansen i forskning: kvalifiseringsstipend til kvinnelige førsteamanuenser, støtte til tilsetning i professor II-stillinger, lederutvikling og nettverksbygging. Det ble også gitt kvalifiseringsstipend til førsteamanuenser med funksjonsnedsettelse.

Det ble i 2017 vedtatt to omfattende handlingsplaner, men mange av tiltakene måtte settes på vent da det ikke var satt av tilstrekkelig med midler. Dette gjelder særlig noen karrierefremmende tiltak (for eksempel startpakker) og tilsetninger i II-stillinger (insentivmidler) under innsatsområde A i handlingsplan for likestilling mellom kjønnene. Det vil heller ikke være midler nok til disse tiltakene i 2018.

Prosjektet Balanse-Bergen, et fireårig prosjekt støttet av Forskningsrådet og gjennomført i samarbeid med Uni Research Rokkansenteret, Høgskulen på Vestlandet og Havforskningsinstituttet, ble avsluttet høsten 2017 og har hatt stor betydning for utforming av mål og tiltak i den nye handlingsplanen for likestilling mellom kjønnene ved UiB. Resultatene fra dette prosjektet ble presentert i styresak 13/18.

Likestillings- og mangfoldsledelse står sentralt i begge handlingsplanene, og arbeidet med å få disse perspektivene inn i alle lederopplæringsprogrammer startet opp våren 2017. Det er også utviklet et lederopplæringskurs for å rekruttere flere kvinner til faglig ledelse. Dette kurset har utsatt oppstart til høsten 2018. Opprykkskurs for kvinnelige førsteamanuenser er utviklet og gjennomført. Kurset har fått svært god evaluering fra deltakerne og vil inngå som et fast årlig tilbud. Det er også utviklet en håndbok for mentorprogrammer i akademia på basis av erfaringene fra Balanseprosjektet. Håndboken blir tilgjengelig for alle høyskoler og universiteter gjennom Forskningsrådets Balanseprogram.

I forbindelse med #Metoo-kampanjen høsten 2017 ble det også ved UiB økt oppmerksomhet om seksuell trakassering. Informasjon om trakassering og hvordan det skal håndteres ved UiB har vært gitt på nettsidene, på sikresiden.no og gjennom en serie frokostmøter. Det vil være et fast innslag i lederopplæringsprogrammene fremover. Arbeidet mot alle former for trakassering og diskriminering både blant ansatte og studenter har imidlertid vært en del av likestillingsarbeidet i en årrekke, og både informasjon på nettet, holdningsskapende arbeid og systemer for å kunne varsle om uønsket atferd har blitt utviklet over tid. I løpet av det siste året er også et Si-fra-system for studentene kommet på plass.

#### **Universitetsdirektøren sine kommentarer**

Det er fortsatt utfordringer i arbeidet for likestilling og mangfold ved universitetet, og gjennomgangen i denne saken viser at det fremdeles er behov for stor oppmerksomhet mot likestilling mellom kjønnene. Arbeidet for å bedre rekrutteringsgrunnlaget til vitenskapelige stillinger har gitt resultater, og særlig gledelig er fremgangen når det gjelder professorstillinger og instituttlederstillinger. Det er likevel et godt stykke igjen til ambisjonene er innfridd, dette gjelder særlig i faglige lederstillinger. Det er derfor bekymringsfullt at andelen kvinner blant postdoktorene synker. Dette vil på sikt kunne svekke rekrutteringsgrunnlaget til faste vitenskapelige stillinger.

En annen utfordring er å få til en mer kjønnsbalansert studentrekruttering. Her bør UiB i samarbeid med de andre universitetene diskutere hvilke tiltak som kan bidra til mindre kjønnsstereotype utdanningsvalg hos de unge. Fagmiljøene bør også trekkes aktivt med i en diskusjon av hvilke lokale tiltak som kan bidra til en mer kjønnsbalansert rekruttering.

Den nye likestillings- og diskrimineringsloven tillater positiv særbehandling av menn, noe som kan vurderes for å skape mer kjønnsbalanse i administrasjonen. Det er likevel viktig å være oppmerksom på at kjønnsbalansen i administrasjonen ikke skyldes barrierer eller diskriminering ved ansettelse, men har sammenheng med et svært kjønnsdelt utdannings- og arbeidsmarked. Det er ingenting som tyder på at menn i administrative stillinger hindres i å gjøre karriere; de utgjør flertallet i de høyere lederstillingene, mens kvinnene dominerer på saksbehandler- og mellomledernivå.

Arbeidet med de to nye handlingsplanene for likestilling og mangfold er kommet godt i gang. Likestillings- og mangfoldsledelse er allerede innarbeidet i lederopplæringen. Både mentorprosjektet og opprykkskursene har fått gode evalueringer og skal

videreføres. Lederkurs for kvinnelige forskere har vært etterspurt og bør gjennomføres i løpet av året.

Fakultetene skal utarbeide egne planer med måltall og tiltak, og sette av midler til likestillingstiltak av egne rammer. Det skal utarbeides en veileder for likestillings- og mangfoldsarbeid som sammen med likestillingsfokus i lederopplæringen vil være nyttig for det konkrete likestillingsarbeidet i fagmiljøene.

Det er viktig at flere kvinnelige forskere blir synlige i media og som deltakere i samfunnsdebatten, og et medietreningskurs er nå under planlegging. I tillegg er det viktig at fagmiljøene i større grad satser bevisst på bruk av II-stillinger som viktige rollemodeller i fagmiljøer med stor kjønnsubalanse.

Arbeidet med universell utforming både av bygningsmassen, de ytre omgivelsene og læringsmiljøet må fortsette. Handlingsplanen inneholder også tiltak for å bedre det psykososiale arbeids- og læringsmiljøet. Det skal settes i gang kurs som ledd i å LHBTI-sertifisere universitetet, og den kompetansen Skeivt arkiv besitter kan bidra til å skape større toleranse for mangfold også på dette området.

Opplysningene om mangelfull inkludering både av studenter og ansatte som er ikke er av norsk opprinnelse må tas på alvor, og her må de ulike tiltakene under innsatsområde B i *Handlingsplan for mangfold og inkludering* tillegges økt vekt i kommende periode. Det gjelder også tiltak for å rekruttere innvandrere og flyktninger.

#Metoo - kampanjen har ført til økt oppmerksomhet rundt ulike former for trakassering blant studenter og ansatte. UiB har i den forbindelse intensivert informasjonsarbeidet, særlig i forhold til ledere på ulike nivåer, men også til den enkelte ansatte og student. Studentenes Si-fra -system er på plass og lett synlig på studentsidene. Det arbeides nå med en revisjon av etiske retningslinjer og våre varslingsrutiner. Likestillingskomiteen har også anmodet UiB om å kartlegge omfanget av seksuell trakassering blant de ansatte ved UiB. Her vil universitetsledelsen undersøke status til arbeidet for gruppen som ble nedsatt av UH-rådet før man bestemmer seg for hvordan dette forslaget skal opp.

Fordi UiB i samarbeid med Høgskulen på Vestlandet hadde fått ansvaret for å arrangere den nasjonale likestillings- og mangfoldskonferansen i april 2018, ble den årlige likestillingskonferansen ved UiB utsatt. Den bør imidlertid tas opp igjen høsten 2018, da den er en viktig arena både for holdningsskapende arbeid, kompetanseheving og statusoppdatering på alle de områdene som faller inn under arbeidet for likestilling, diskriminering og mangfold.

07.05.2018/Anne Marit Skarsbø/Sonja Dyrkorn (avd.dir)



# Likestillingsstatistikk for UiB 2017

Det utarbeides årlig likestillingsstatistikk for UiB. Statistikken er et viktig redskap i oppfølgingen av likestillingsarbeidet ved universitetet, konkretisert gjennom [universitetets handlingsplaner for likestilling og mangfold](#). Alle statlige virksomheter skal arbeide målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette kalles *aktivitetsplikten*. I tillegg har virksomhetene en plikt til å redegjøre for planlagte og gjennomførte tiltak når det gjelder kjønn, funksjonsnedsettelse, etnisitet og religion (*rapporteringsplikten*). Når det gjelder kjønn er det også pålagt å rapportere om den faktiske tilstand. Likestillingsstatistikken er del av oppfølging av rapporteringsplikten når det gjelder likestilling ved UiB.

## Kjønnslikestilling – status for UiB i 2017

Kjønnsbalanse er en indikator på grad av likestilling innen ulike fagfelt og stillingskategorier. I de fleste tabeller og figurer er kjønnsbalansen angitt gjennom å oppgi andel kvinner (K %) av totalen. Likestilling handler imidlertid om mer enn kjønnsbalanse, derfor inneholder statistikken også opplysninger om lønnsforhold og på fravær i forbindelse med sykdom, fødsel og omsorg for barn. Kildene er i hovedsak DBH (Database for statistikk om høgre utdanning) og UiBs egne personaldatabaser. Tabellene angir ansatte i årsverk der ikke annet er oppgitt.

### ***Ansatte, alle stillingskategorier***

Tabell 1: Alle ansatte ved UiB, alle stillingskategorier, årsverk, kvinner (K) i %

Stillingsgrupper	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Administrative stillinger	730	74	853	70	910	71
Andre stillinger*	46	95	49	92	58	87
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	92	28	77	24	84	20
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	458	56	512	53	509	52
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	2047	40	2192	44	2283	43
<b>Sum</b>	<b>3371</b>	<b>50</b>	<b>3683</b>	<b>52</b>	<b>3844</b>	<b>51</b>

\*Lærlinger og sosial- og helsefaglige stillinger

Kilde: DBH

Tabell 2: Ansatte ved alle enhetene på UiB

Enheter	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	484	51	466	52	405	53
JUS	99	45	126	56	130	58
MN	813	36	903	39	916	39
MED	732	58	861	63	871	62
PSYK	215	45	236	64	253	66
SV	295	45	344	46	353	45
KMD*					142	47
På Høyden			4	75	3	67
Sentraladministrasjonen	524	56	526	47	536	47
UB	97	64	102	65	107	61
UM	112	54	116	56	130	53
<b>sum</b>	<b>3371</b>	<b>50</b>	<b>3683</b>	<b>52</b>	<b>3844</b>	<b>51</b>

\*KMD (Fakultet for Kunst, Musikk og Design) er et nytt fakultet fra 2017. Griegakademiet var tidligere en del av HF, og har nå gått over i det nye fakultetet.

Kilde: DBH

Tabell 3: Administrative stillinger

Administrative stillinger	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Kontorstillinger	11	73	8	70	7	82
Saksbehandler/utreder	591	79	696	74	743	74
Mellomlederstillinger	105	52	123	55	131	61
Lederstillinger	23	52	26	39	29	31
<b>sum</b>	<b>730</b>	<b>74</b>	<b>853</b>	<b>70</b>	<b>910</b>	<b>71</b>

Kilde: DBH

Tabell 4: Undervisning, forskning og formidling

Stillingsgrupper	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Hjelpestillinger	30	69	50	53	64	58
Professor II	34	16	38	22	38	24
Rekrutteringsstillinger	867	49	849	53	860	53
Undervisning og forskning	1056	31	1187	37	1254	36
Univ.bibl/1.bibl./bibl.asp.	24	65	33	59	33	52
Andre stillinger	37	64	35	59	34	65
<b>sum</b>	<b>2049</b>	<b>40</b>	<b>2192</b>	<b>44</b>	<b>2283</b>	<b>43</b>

Kilde: DBH

## Professorer og faglige lederstillinger

Tabell 5: Professor (1013)

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Total	K %	Total	K %
HF	83	33	91	28	87	32
JUS	18	17	36	30	36	31
MN	134	10	152	14	153	16
MedFak	127	20	140	31	143	32
Psyk	37	32	36	47	40	42
SV	53	21	73	20	81	25
KMD*					27	35
Sentraladministrasjon	2	25	4	56	4	47
Universitetsmuseet	8	13	7	14	11	27
<b>Sum</b>	<b>461</b>	<b>20</b>	<b>539</b>	<b>25</b>	<b>581</b>	<b>28</b>

\*KMD= Fakultet for Kunst, Musikk og design fra 2017

Kilde: DBH

Tabell 6: Professor (1404) – faglige ledere ved Sentre for fremragende forskning

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	1	-	-	-	-	-
MN	1	-	4	25	3	-
MedFak	-	-	2	-	2	-
<b>Sum</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>-</b>

Kilde: DBH

Tabell 7: Instituttledere (1475)

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	5	20	7	29	6	33
MN	9	22	8	13	7	14
MedFak	8	13	5	40	5	60
Psyk	-	-	5	20	4	75
SV	7	14	7	14	7	14
KMD					3	100
Universitetsmuseet	2	50	1	-	2	50
<b>Sum</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>33</b>	<b>21</b>	<b>34</b>	<b>41</b>

Kilde: DBH

### Førstestillinger og bistillinger

Tabell 8: Professor II (9301 – bistilling)

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	1,2	33,3	1,3	15,4	1,1	14,3
JUS	0,6	33,3	1,2	16,7	0,95	15,8
MN	9,3	17,2	9,7	20,6	9,3	21,6
MedFak	17,3	14,5	19,1	20,9	19,4	22,2
Psyk	3,2	12,5	3,2	31,3	2,8	25
SV	1,9	21,1	3,2	28,1	3,4	41,2
KMD					1,1	54,6

<b>Sentraladministrasjonen</b>					0,2	0
<b>Sum</b>	33,5	16,4	37,7	22	38,15	24,38

Kilde: DBH

Tabell 9: Førstemanuensis (1011)

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
<b>HF</b>	96	47	107	45	79	44
<b>JUS</b>	10	48	10	40	11	36
<b>MN</b>	75	19	65	29	60	35
<b>MED</b>	62	46	33	57	32	59
<b>Psyk</b>	36	50	53	62	52	64
<b>SV</b>	66	29	48	40	43	37
<b>KMD</b>					28	44
<b>Sentraladministrasjon</b>	3	24	-	-	-	-
<b>Universitetsmuseet</b>	14	43	14	43	11	36
<b>Sum</b>	334	38	330	45	317	46

Kilde: DBH

Tabell 10: Førstemanuensis II (8028 – bistilling)

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
<b>HF</b>	0,4	100	1,2	40,7	0,3	100
<b>JUS</b>	-	-	0,04	100	0,04	100
<b>MN</b>	2,9	69,1	5,4	27,1	5,7	38,1
<b>MOF</b>	13,1	28,2	13	46,2	13,8	49,4
<b>Psyk</b>	1,1	36,4	0,8	50	3,6	50
<b>SV</b>	0,8	25,0	1,6	31,2	0,9	22,2
<b>KMD</b>					1,2	33,3
<b>Sum</b>	18,3	36,6	22,0	40,4	25,5	45,9

Kilde: DBH

## Stipendiater, postdoktorer og andre midlertidige stillinger

Tabell 11: Stipendiat (1017)

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	80,	49	77	61	73	64
JUS	27	42	30	70	27	74
MN	255	33	225	43	218	43
MED	177	65	158	68	157	65
Psyk	58	71	40	69	44	77
SV	65	50	74	46	72	53
KMD					13	41
Universitetsmuseet	6	83	9	78	9	55
Sentraladministrasjonen	-	-	11	55	13	54
<b>Sum</b>	<b>668</b>	<b>49</b>	<b>625</b>	<b>56</b>	<b>627</b>	<b>56</b>

Kilde: DBH

Tabell 12: Postdoktor (1352)

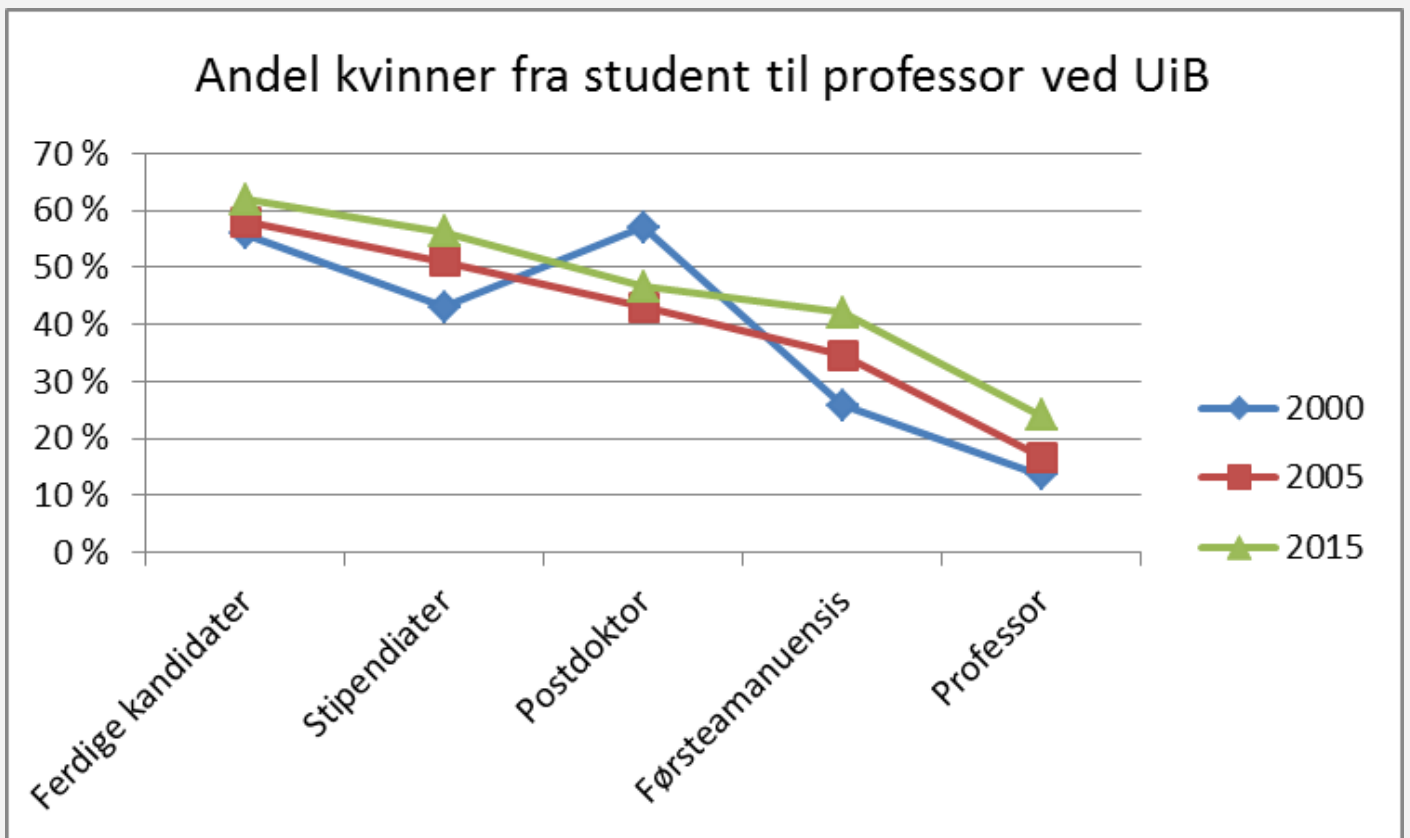
Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	23	60	15	53	16	56
JUS	5	60	3	67	3	67
MN	70	40	99	36	99	32
MED	64	55	63	55	61	58
Psyk	14	42	6	82	14	63
SV	18	44	30	47	28	23
KMD					-	-
Universitetsmuseet	2	-	1	100	-	-
Sentraladministrasjonen	-	-	3	100	7	71
<b>Sum</b>	<b>195</b>	<b>48</b>	<b>220</b>	<b>47</b>	<b>228</b>	<b>43</b>

Kilde: DBH

Tabell 13: Midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger

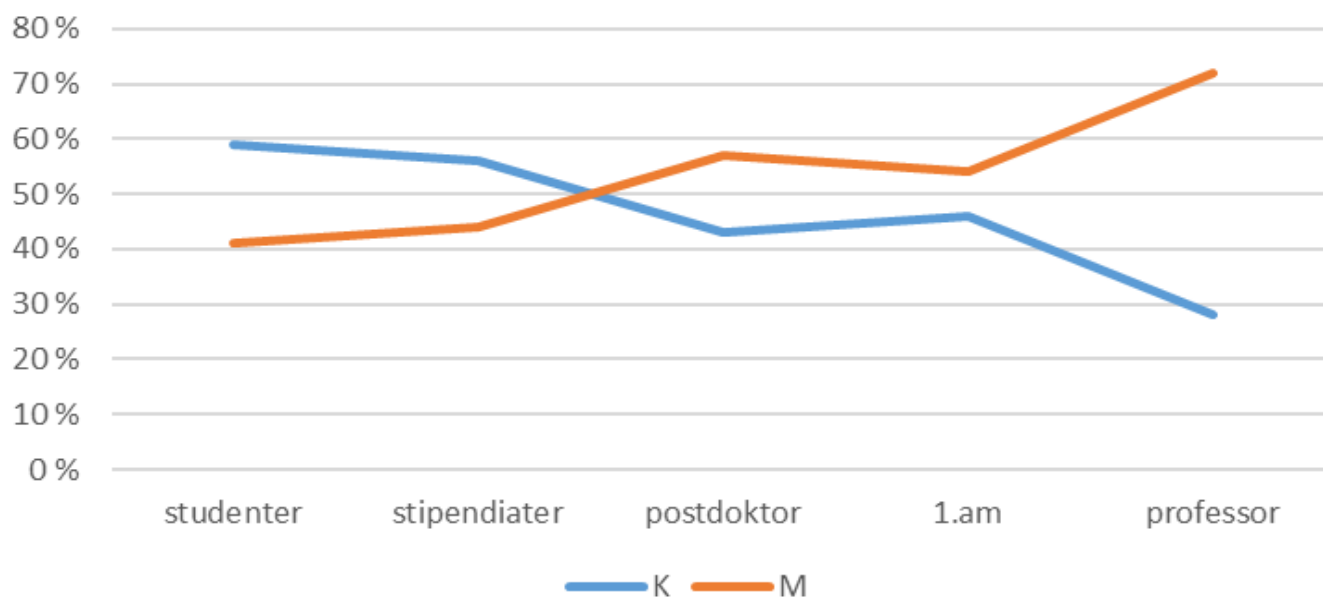
Stilling	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Universitetslektor	65	44	48	52	59	51
Professor	6	29	3	13	15	47
Høgskolelærer	4	90	3	100	2	100
Førstelektor	11	61	3	71	7	68
Førstemanuensis II	-	-	22	40	26	46
Førstemanuensis	45	45	37	45	38	50
Forsker (1183)	2	83	4	23	4	5
Forsker (1110)	-	-	7	2	6	-
Forsker (1109)	69	37	141	49	146	39
Forsker (1108)	13	59	33	65	22	49
<b>Sum</b>	<b>215</b>	<b>44</b>	<b>299</b>	<b>49</b>	<b>325</b>	<b>44</b>

Kilde: DBH



Figur 1: Andel kvinner på ulike trinn i et akademisk karriereløp ved UiB i 2000, 2005 og 2015.

## Andel kvinner og menn på den akademiske karrierestigen fra student til professor, UiB 2017



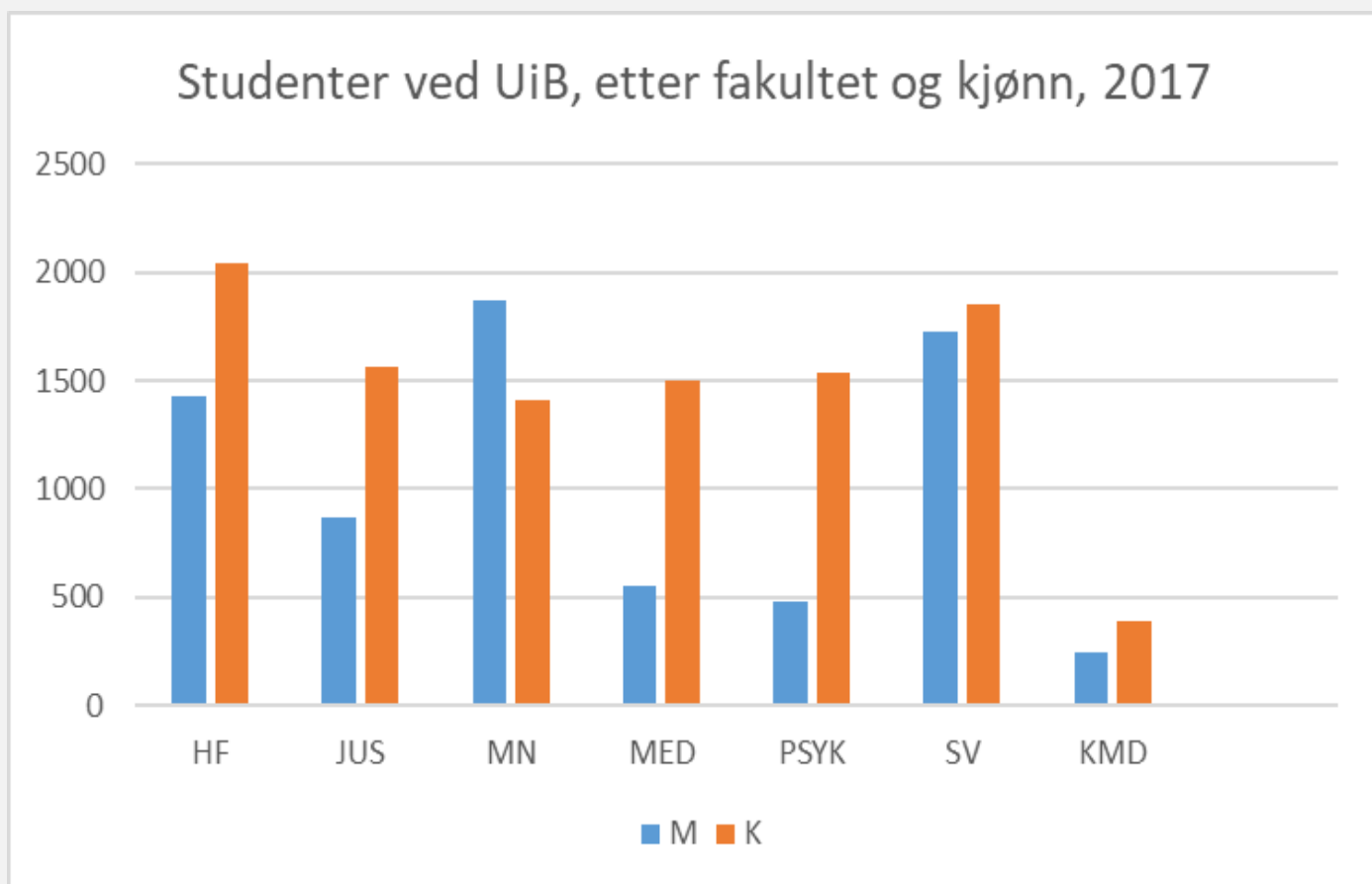
Figur 2: Andel kvinner og menn på ulike trinn på den akademiske karrierestigen fra studenter til professorer ved UiB i 2017

Tabell 14: Nytilsatte i vitenskapelige stillinger ved UiB i 2009, 2016 og 2017. (stipendiater unntatt) Kilde: UiB

Stillinger	Antall nytilsatte			Andel kvinner		
	2009	2016	2017	2009	2016	2017
Professor- ordinære tilsetninger	11	10	13	45 %	10 %	38 %
Professor-kompetanseopprykk	28	9	41	46 %	67 %	39 %
Professor – uten utlysning	1	4	1	0 %	0 %	100 %
Professor II-ordinære tilsetninger	13	6	5	31 %	17 %	40 %
Professor II- uten utlysning	26	59	49	19 %	31 %	27 %
Førsteamanuensis	37	36	41	43 %	72 %	63 %
Førsteamanuensis-uten utlysning	15	0	0	53 %	0 %	0 %
Førsteamanuensis II	0	10	13	0 %	60 %	31 %
Førsteamanuensis II- uten utlysning	0	32	33	0 %	41 %	39 %
Postdoktor	76	64	86	50 %	42 %	36 %



## Studenter



Figur 3: Antall studenter ved UiB i 2017, fordelt på fakultet og kjønn.

## UiB sammenlignet med resten av Norge

Tabell 15: Andel kvinner i utvalgte vitenskapelige stillinger ved de fire største universitetene i Norge i 2013 og 2017

Vitenskapelige stillinger	UiB		UiT/ Norges arktiske universitet*		NTNU		UiO	
	2013	2017	2013	2017	2013	2017	2013	2017
professor	23 %	28 %	30 %	33 %	22 %	25 %	29 %	32 %
førsteamanuensis	41 %	46 %	45 %	48 %	37 %	42 %	41 %	48 %
postdoktor	52 %	43 %	51 %	55 %	38 %	40 %	47 %	47 %
stipendiat	57 %	56 %	55 %	56 %	41 %	42 %	54 %	55 %

• I 2013 er tallene fra Universitetet i Tromsø

Kilde: DBH

Tabell 16: Andel kvinner i vitenskapelige stillinger ved UiB og gjennomsnittet for alle norske universiteter i 2013 og 2017

Vitenskapelige stillinger	UiB		Norge	
	2013	2017	2013	2017
professor	23 %	28 %	25 %	28 %
førsteamanuensis	41 %	46 %	40 %	46 %
postdoktor	52 %	44 %	47 %	44 %
stipendiat	57 %	56 %	51 %	51 %

Kilde: DBH

## Lønn og kjønn

Tabell 17: Gjennomsnittlig årslønn for kvinner og menn i alle stillinger ved UiB, desember 2017

Stilling	Kvinner	Menn
	Gj. årslønn	Gj. årslønn
1068 Fullmektig		298 000
1362 Lærling (Reform -94)	321 153	321 400
1070 Sekretær	337 041	332 550
1019 Vitenskapelig Ass	353 875	355 031
1078 Betjent	352 740	356 133
1545 Tannhelsesekretær	375 498	356 700
1511 Forsk.tekniker		375 600
1079 Førstebetjent	366 000	380 950
1512 Forsk.tekniker	378 125	386 812
1216 Driftsoperatør		392 313
1065 Konsulent	402 229	402 300
1275 Ingeniør		403 600
1084 Avdelingsingeniør		413 700
1514 Led.forsk.tekniker	406 329	415 433
1092 Arkitekt		416 200
389 Fagkonsulent	457 700	416 200
1020 Vitenskapelig Ass	411 114	425 055
1136 Driftstekniker	386 300	429 035
1513 Sen.forsk.tekniker	411 595	433 967
1085 Avdelingsingeniør	439 637	435 417
1410 Bibliotekar	432 000	436 600
1119 Formann		437 850
1120 Mester	460 100	440 000
1408 Førstekonsulent	448 977	447 578
1017 Stipendiat	464 890	461 663
1476 Spesialistkandidat	471 830	477 616
1515 Bibliotekar	475 920	480 300
1108 Forsker	454 073	495 002
1363 Seniorkonsulent	488 630	502 990
400 Driftsleder	448 780	511 303
1087 Overingeniør	488 827	511 474

1352 Post Doktor	517 172	511 667
1009 Universitetslektor	523 789	513 990
1015 Instruktørtannlege	538 632	532 850
1199 Univ. Bibliotekar	548 487	544 989
1109 Forsker	545 239	549 625
1434 Rådgiver	541 225	554 325
1353 Instruktørtannlege	582 424	561 530
8028 Førstemanuensis II	567 207	563 152
1181 Senioringeniør	548 588	568 454
1010 Amanuensis	530 339	568 600
1198 Førstelektor	544 288	580 814
1200 Førstebibliotekar	559 639	592 900
1011 Førstemanuensis	606 605	602 312
1113 Prosjektleder	556 985	608 600
1058 Administrasjonssjef	629 607	629 830
1054 Kontorsjef	621 582	643 083
1016 Spesialtannlege	620 448	653 413
1211 Seksjonsjef	676 639	667 654
1260 Avdelingstannlege	669 684	667 971
1364 Seniorrådgiver	644 527	671 361
9301 Professor II	695 973	694 577
1088 Sjefingeniør	794 268	774 216
1013 Professor	798 046	801 480
1110 Forsker		829 763
1183 Forsker	686 500	845 600
1059 Underdirektør	790 814	852 918
1475 Instituttleder	885 451	958 457
1538 Fagdirektør		981 650
1404 Professor		1 009 232
1060 Avdelingsdirektør	975 288	1 014 036
1061 Ass. Direktør		1 100 400
1474 Dekan	1 055 900	1 116 196
1007Høgskolelærer/Øvings	352 500	
1018 Vitenskapelig Ass	352 500	
1032 Instruktørtannpleier	352 500	
1033 Klinikkavdelingsled	364 050	
1063 Førsteseekretær	371 570	
1077 Hovedbibliotekar	380 600	
1089 Teknisk Assistent	380 833	
1115 Hjelpearbeider	386 300	
1126 Husholdbestyrer	413 050	
1130 Renholder	421 500	
1132 Renholdsleder	429 867	
1182 Seniorarkitekt	443 500	
1203 Fagarb.M/Fagbrev	443 500	
1282 Bedriftsfysioterapeut	445 283	
1308 Klinikkveterinær	462 800	
1379 Klinikksekretær	508 400	
1533 Tannpleier	537 300	

790 Bedriftssykepleier	542 550	
807 Sykepleier	544 814	
816 Avdelingssykepleier	547 800	
852 Radiograf	773 403	
<b>Gj.snitt. årslønn</b>	<b>527 201</b>	<b>595 489</b>

### Fravær i forbindelse med foreldrepermisjon og egen eller barns sykdom.

Tabell 18: Fravær (dagsverk) i forbindelse med egen eller barns sykdom og ved foreldrepermisjon for ulike stillingsgrupper

Stillingsgrupper	Fraværstyper							
	Foreldrepermisjon (dagsverk)		Syke barn (dagsverk)		Sykefravær egenmeldt (dagsverk)		Sykefravær legemeldt (dagsverk)	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
<b>Adm.</b>	5 797	654	580	214	2 133	648	7 425	1 242
<b>Tekn.</b>	754	505	315	335	957	910	4 177	2 932
<b>Vit.</b>	9 645	2 881	719	384	1 542	844	7 499	4 825
<b>Sum</b>	<b>16 196</b>	<b>4 040</b>	<b>1 614</b>	<b>934</b>	<b>4 632</b>	<b>2 403</b>	<b>19 100</b>	<b>8 999</b>

Kilde: UiB 2017

Tabell 19: Fraværsprosent i forbindelse med egen eller barns sykdom og ved foreldrepermisjon for ulike stillingsgrupper

Stillingsgrupper	Sykefravær (prosent)					
	Egenmeldt (prosent)		Legemeldt (prosent)		Total fraværsprosent	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
<b>Adm.</b>	1,43	1,20	4,98	2,30	6,41	3,49
<b>Tekn.</b>	1,35	1,28	5,91	4,12	7,26	5,39
<b>Vit.</b>	0,68	0,29	3,33	1,64	4,02	1,93
<b>Sum</b>	<b>1,04</b>	<b>0,57</b>	<b>4,29</b>	<b>2,15</b>	<b>5,34</b>	<b>2,72</b>

Kilde: UiB 2017

## Internasjonal rekruttering /kulturelt mangfold ved UiB

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 grunnlag eller nasjonal bakgrunn 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. Tabellene under viser ansatte med utenlandsk statsborgerskap etter kontinent, stillingsgruppe og kjønn, samt utenlandske studenter fordelt på fakulteter ved UiB.

Tabell 20: Ansatte med utenlandsk statsborgerskap etter kontinent, stillingsgruppe og kjønn, 2017

Kontinent													
Still.- gruppe	Europa		Asia		Nord- Amerika		Afrika		Sør- Amerika		Oseania		sum
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	
Vit.	274	380	44	84	33	48	17	15	7	11	3	9	925
Tekn.	47	43	11	12	3	3	2	4	4	3	0	2	134
Adm.	63	31	10	7	10	5	8	19	0	2	0	1	156
<b>sum</b>	<b>384</b>	<b>454</b>	<b>65</b>	<b>103</b>	<b>46</b>	<b>56</b>	<b>27</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>1215</b>

Kilde: UiB 2017

Tabell 21: Stipendiater og postdoktorer med utenlandsk statsborgerskap etter kontinent og kjønn, 2017

Kontinent													
Stilling	Europa		Asia		Nord- Amerika		Afrika		Sør- Amerika		Oseania		sum
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	
Stipendiat 1017	82	78	19	30	6	5	7	6	4	8	0	2	247
Postdoktor 1352	33	50	11	22	4	3	4	4	3	1	1	0	136
<b>sum</b>	<b>115</b>	<b>128</b>	<b>30</b>	<b>52</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>383</b>

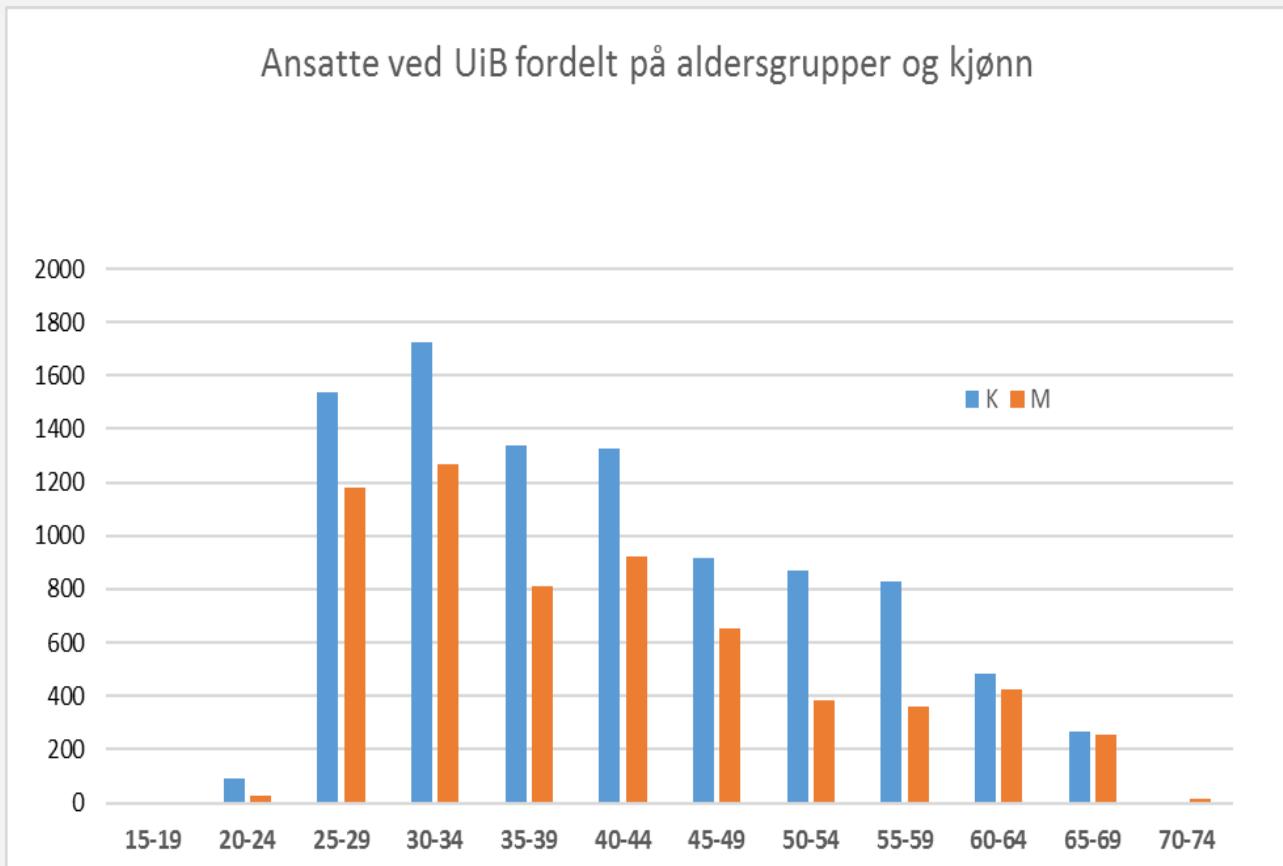
Kilde: UiB 2017

Tabell 22: Utenlandske studenter ved UiB i 2017

Utenlandske studenter ved UiB 2017			
Fakultet	Menn	Kvinner	Totalt
HF	151	310	461
JUS	92	146	238
MN	200	177	377
MED	70	108	178
PSYK	31	107	138
SV	199	246	445
KMD	63	130	193
Uspesifisert	7	4	11
<b>sum</b>	<b>813</b>	<b>1 228</b>	<b>2041</b>

## 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.

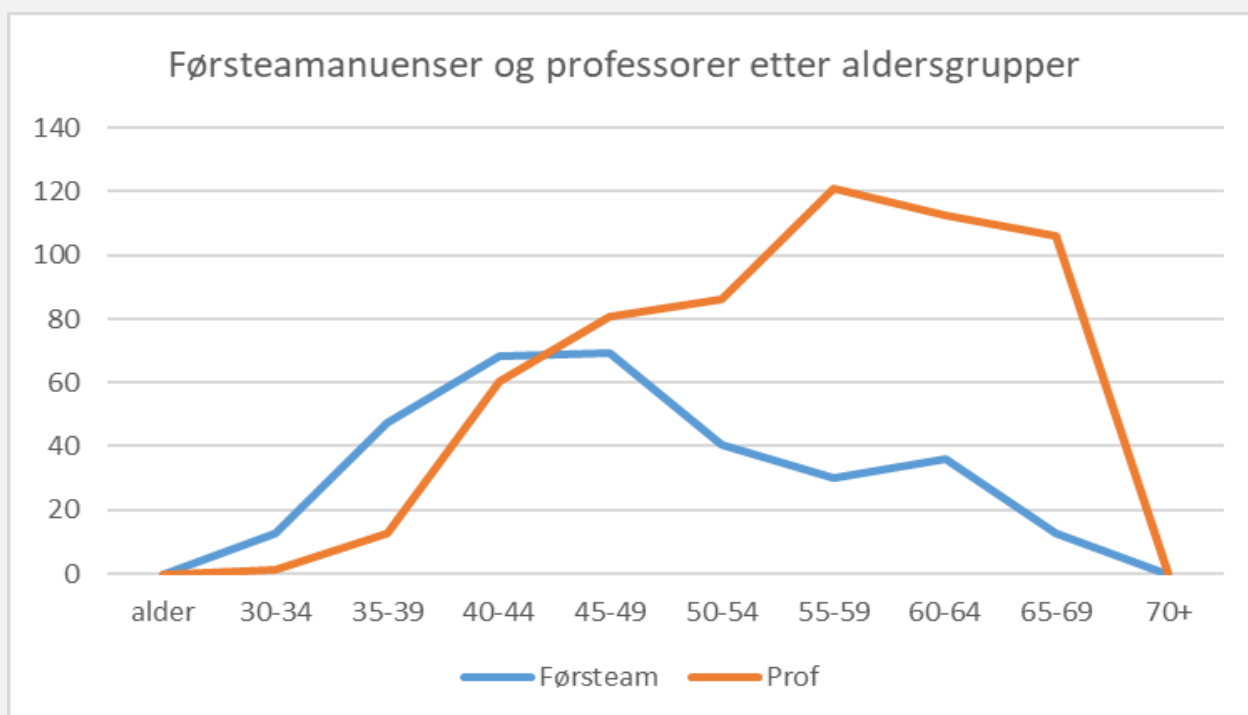


Figur 4: Alle ansatte ved UiB fordelt på aldersgrupper og kjønn.

Kilde: UiB 2016

Tabell 23: Ansatte i forsknings- og undervisningsstillinger ved UiB etter aldersgrupper, 2017

Stilling/aldersgruppe	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70+
Amanuensis							1		1	
Forsker	4,8	7,9	3	3,7	2,8	2	1,9	0,5		
Forsker	5	46,95	62,15	29,57	19,25	5,8	3,1	1,8	1,2	
Forsker		1		1	2,3	1		0,2		
Forsker			1,2	0,8	1	1	1,5			
Førsteaman.		12,77	47,54	68,08	69,49	40,42	30,3	35,78	12,54	
Førsteaman. II		0,65	2,7	5,4	6,57	4,65	2,7	2,25	0,6	
Førstelektor		1,7	3,8	1,5	1,2	3,1	1	0,74	0,15	
Høgskolelærer	0,84		1,45					1		
Professor		1,2	12,5	60,25	80,7	86,05	120,8	112,7	106,15	0,4
Professor					1		1	3		
Universitetslektor	2,67	13,2	15,59	15,56	15,49	5,76	10,5	13,29	3,17	
<b>Sum</b>	<b>13,31</b>	<b>85,37</b>	<b>149,93</b>	<b>185,86</b>	<b>199,8</b>	<b>149,78</b>	<b>173,8</b>	<b>171,26</b>	<b>124,81</b>	<b>0,4</b>



Figur 5: Førsteamanuenser og professorer ved UiB etter alder, 2017

Kilde: DBH