



Styre: Universitetsstyret

Styresak: 96/16

Møtedato: 25.08.2016

Dato: 05.07.2016

Arkivsaksnr: 2013/13365

Likestillingssituasjonen ved UiB 2016

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Likestillingsstatistikk 2015 <http://www.uib.no/hr/75383/likestillingsstatistikk-uib>

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 for perioden 2016 – 2020 er beskrevet i *Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering (jfr. styresak 97/16)*. I det følgende er likestillingsstatus tema, med hovedvekt på den faktiske tilstanden når det gjelder kjønn. Det gjøres også rede for status for andre diskrimineringsgrunnlag i den grad data er tilgjengelig, og bruken av virkemidler for 2015 i oppfølging av *Handlingsplan for likestilling 2012 - 2015*.

Universitetsdirektørens merknader

Universitetet har fortsatt utfordringer i likestillingsarbeidet, og særlig kjønnslikestilling peker seg ut som et område vi fremdeles må rette stor oppmerksomhet mot. Arbeidet for å bedre rekrutteringsgrunnlaget til vitenskapelige stillinger har gitt resultater, men utviklingen når det gjelder kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger og faglige lederstillinger er bekymringsfull. Sammenhengene er komplekse, noe Balanse-prosjektet bidrar til å belyse både gjennom den ferske forskningsrapporten *Farefull ferd mot toppen*, og gjennom erfaringene fra det nylig avsluttede mentorprosjektet. Mentorprosjektet har hatt 22 mentor-adept-par som har krysset fag- og institusjonsgrensene, og har hatt som mål både å kvalifisere deltakerne til professoroppykk og å sette lys på hvilke hindringer kvinner møter når de ønsker å gjøre en akademisk karriere.

Kravet til kjønnsbalanse og til integrering av kjønnspektiver i forskning har også stor betydning for midler fordelt fra Forskningsrådet og Horisont 2020. Dersom norske forskere blir bedre til å oppfylle EU-kravene om kjønnspektiver i forskning, kan dette gi et konkurransefortrinn i H2020.

En mer kjønnsbalansert studentrekruttering er en annen utfordring som UiB deler med de andre universitetene og høyskolene i landet. Her bør det legges til rette for en diskusjon på nasjonalt nivå om hvilke tiltak som kan bidra til mindre kjønnsstereotype utdanningsvalg hos de unge. Kjønnskvoltering og kjønnsspoeng bør også vurderes dersom det kan bidra til flere menn på profesjonsstudiene.

Flere menn i administrative stillinger ville også vært ønskelig. Selv om ledergruppen har god kjønnsbalanse, er menn sterkt underrepresentert i saksbehandlerstillingene. Det er et personalpolitisk mål å få både kjønns- og aldersbalanserte arbeidsmiljøer. Årsakene til manglende kjønnsbalanse i disse stillingskategoriene antas å ha andre forklaringer enn for de vitenskapelige stillingene, og må derfor også møtes med andre typer tiltak.

Når det gjelder lønnsmessig likestilling mellom kjønnene viser tallene at det fremdeles er lønnsforskjeller mellom menn og kvinner innen samme stillingskategorier. Det er viktig å se nærmere på sammenhengene her og arbeide for å fjerne eventuelle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

Også i forhold til de øvrige områdene innenfor det utvidete likestillingsbegrepet er det nødvendig å styrke kompetansen om ulike former for diskriminering og utestenging. De årlige likestillingskonferansene universitetet arrangerer for egne ansatte gir her viktige bidrag. Det samme gjelder for etableringen og videreutviklingen av Skeivt arkiv.

Arbeidet med universell utforming både av bygningsmassen, de ytre omgivelsene og læringsmiljøet må fortsette. Økt rekruttering av ansatte med funksjonsnedsettelse og personer med innvandrerbakgrunn er fremdeles sentrale målsettinger. Kommunal- og moderniseringsdepartementet skal starte opp et nytt traineeprogram for personer med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning og har oppfordret statlige virksomhetene til å stille til rådighet faste eller midlertidige stillinger som kan lyses ut forbeholdt deltakere i det nye programmet. Universitetet i Bergen har positive resultater fra prøveordningene med slike stillinger, og har meldt inn to stillinger til programmet. Rekrutteringsprosessen skal gjennomføres i løpet av høsten 2016, og selve traineeprogrammet starter i 2017.

Universitetets likestillingskomite har i en årrekke hatt en viktig rolle å spille for likestilling ved UiB (jfr. styresak 47/16). Skal arbeidet for likestilling og mot alle former for diskriminering lykkes, er det samtidig viktig at arbeidet forankres bedre i ledelsen på alle nivåer i organisasjonen. Vi ser fram til resultatene fra Balanseprosjektet, hvor man er i ferd med å utarbeide en modul for likestillings- og mangfoldsorientert ledelse som skal kunne innpasses i alle typer av lederopplæringsprogrammer ved universitetet. Dette forventes å være klart ved utløpet av 2016.

I styresak 94/14 ble det vurdert endringer i universitetets sentrale avsetninger til likestillingsformål. Det ble forutsatt at fakultetene skulle øke sin innsats når det gjald enkelttiltak i fagmiljøene, mens UiB sentralt skulle prioritere tiltak med formål å bedre kunnskapsgrunnlaget om barrierer og mekanismer som hindrer en positiv utvikling på området. Dette skulle ikke endre den samlede innsatsen. Tallene viser imidlertid at den samlede innsatsen har gått ned i 2015, og en ny modell for finansiering av likestillingstiltak bør vurderes ved budsjettforhandlingene høsten 2016. Disse må sees i sammenheng med gjennomføring og ansvarsfordeling av den nye handlingsplanen (jfr. styresak 97/16).

Med disse kommentarene fremmes følgende forslag til

vedtak:

Universitetsstyret tar redegjørelsen for likestillingssituasjonen ved UiB til etterretning.

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

05.07.2016/Anne Marit Skarsbø

Vedlegg:
1. Saksframstilling

Saksframstilling

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
96/16

Møtedato:
25.08.2016

Arkivsaksnr:
2013/13365

Likestillingssituasjonen ved UiB 2016

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.

Universitetet arbeider aktivt for å forebygge diskriminering og gjøre institusjonen til en arbeids- og studieplass som er inkluderende og bygger på likestilling, mangfold og likeverd. Det er *det utvidete likestillingsbegrepet* med tiltak mot alle former for diskriminering som legges til grunn.

Likestilling, mangfold og inkludering har de siste årene vært et høyt prioritert område ved UiB, og som konsekvens av det settes det årlig av midler til spesifikke tiltak både sentralt og ved fakultetene. Dette gjelder dels konkrete tiltak på individnivå og dels tiltak for å skaffe bedre kunnskap om mekanismer og barrierer som kan hindre en positiv utvikling på området.

Utfordringer, innsatsområder, mål og tiltak for perioden 2016 – 2020 er beskrevet i *Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering (jfr. styresak 97/16)*. I det følgende er likestillingsstatus tema, med hovedvekt på den faktiske tilstanden når det gjelder kjønn. Det gjøres også rede for status for andre diskrimineringsgrunnlag i den grad data er tilgjengelig, og bruken av virkemidler for 2015 i oppfølging av *Handlingsplan for likestilling 2012 - 2015*.

Kjønnslikestilling – status ved UiB i 2015

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

Kjønnsbalansen illustreres gjennom andel kvinner (K %) i hver stillingsgruppe. Der kilden er DBH (Database for statistikk om høgre utdanning) er måletidspunktet 15.oktober 2015. Om ikke annet er oppgitt, viser tabellene ansatte i årsverk. For mer detaljert statistikk vises det til den årlige [likestillingsstatistikken](#) for UiB. Under gis en oversikt over alle ansatte og andel kvinner i 2009, 2015 og 2016, fordelt mellom stillingsgrupper og målt i årsverk. I noen figurer og tabeller er det også med tall fra tidligere år og fra 2016 der disse har vært tilgjengelige.

Tabell 1: Alle ansatte ved UiB, alle stillingsgrupper

Stillingsgrupper	2009		2014		2015	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Administrative stillinger	730	74	822	72	841	71
Andre stillinger*	46	95	44	91	45	95
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	92	28	78	24	74	23
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	458	56	485	55	516	55
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	2047	40	2137	43	2149	43
Sum	3371	50	3566	52	3625	51

*Lærlinger og sosial- og helsefaglige stillinger

Kilde: DBH

Tabell 2: Administrative stillinger

Administrative stillinger	2009		2014		2015	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Kontorstillinger	11	73	6	69	9	80
Saksbehandler/utreder	591	79	675	76	686	75
Mellomlederstillinger	105	52	117	55	120	54
Lederstillinger	23	52	24	38	27	46
sum	730	74	822	72	841	71

Tabell 2 viser at menn er underrepresentert i kontorstillinger og blant saksbehandlere, men at andelen menn viser en svakt stigende tendens. På ledernivå er det tilnærmet kjønnsbalanse (40-60%).

Professorer og faglige lederstillinger

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

Tabell 3: Professorer (1013)

Professor/fakultet	2009		2014		2015	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	83	33	90	28	93	28
JUS	18	17	29	17	32	25
MN	134	10	151	14	148	14
MOF	127	20	140	28	137	30
Psyk	37	32	32	42	33	39
SV	53	21	70	20	72	19
Sentraladministrasjon	2	25	2	100	5	56
Universitetsmuseet	8	13	6	17	7	14
Sum	461	20	520	23	526	24

Kilde: DBH

Andel kvinnelige professorer har økt svakt, men jevnt, siden arbeidet med likestillingsstatistikk begynte på 90-tallet. De tre siste årene har økningen imidlertid stoppet opp, og UiB har nå lavere andel kvinner blant professorene enn landsgjennomsnittet. Hovedårsaken er å finne i en nedgang ved Det humanistiske fakultet, hvor antallet professorstillinger har økt fra 83 til 93 siden 2009, mens andelen kvinnelige professorer er redusert fra 33 % til 28 % i samme periode.

Universitetet hadde i 2015 seks professorer i faglige lederstillinger (1404), fire ved MN-fakultetet og to ved MOF. Av disse er det en kvinne og fem menn. Kjønnbalansen blant instituttlederne (tabell 4) reflekterer i stor grad kvinneandelen blant professorene, men viser en liten økning fra 19 % til 26 %. Blant dekanene var det to kvinner (HF og MOF) og fire menn.

Tabell 4: Instituttledere (1475)

Instituttledere/fakultet	2009		2014		2015	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	5	20	7	29	7	29
MN	9	22	8	25	8	25
MOF	8	13	5	20	5	20
Psyk	-	-	5	20	5	20
SV	7	14	7	14	7	14
Universitetsmuseet	2	50	2	50	2	100
Sum	31	19	34	24	34	26

Kilde: DBH

Førsteamanuenser, ansatte i bistillinger og midlertidig tilsatte

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

Tabell 5: Førsteamanuenser (1011)

Førsteamanuensis/ fakultet	2009		2014		2015	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	96	47	104	41	108	43
JUS	10	48	17	52	15	47
MN	75	19	57	21	58	22
MOF	62	46	35	48	33	57
Psyk	36	50	43	69	45	67
SV	66	29	54	33	50	33
Sentraladministrasjon	3	24	-	-	-	-
Universitetsmuseet	14	43	11	36	14	36
Sum	334	38	320	41	323	42

Ved tilsetning av kvinner i førsteamanuensis II og professor II-stillinger kan instituttene få dekning til lønnsmidler i ett år fra de sentrale likestillingsmidlene (insentivmidler). Dette tiltaket støttes fordi det vil gi kvinnelige rollemodeller for studentene i sterkt mannsdominerte fagfelt. Likevel er det få institutter som benytter denne muligheten. Førsteamanuensis II er brukt de seinere årene for å få flere kvinnelige forelesere og veiledere. Her er kjønnsbalansen bedre.

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

Bistilling	2009		2014		2015	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Professor II (9301)	34	16	37	18	37	21
Førsteamanuensis II (8028)	18	37	21	45	21	44
Midlertidig tilsatte i forskning og undervisning	215	44	261	47	289	46

Kilde: DBH

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

Doktorgrader, stipendiater og postdoktorer

I 2015 ble det avlagt 246 doktorgrader ved UiB, 126 av kvinner og 120 av menn. Realfagene hadde høyeste andel menn, mens medisin og odontologi hadde flest kvinnelige doktorander. Ved UiB var det i oktober i fjor 592 stipendiater og 240 postdoktorer (målt i årsverk).

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

Stilling	2009		2014		2015	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Stipendiater	668	49	615	55	592	56
Postdoktorer	195	48	244	51	240	47

Kilde: DBH

Likestillingsarbeidet ved UiB har over tid bidratt til gode resultater for rekrutteringsstillingene. Her er kjønnsbalansen tilfredsstillende for universitetet sett under ett. Det er likevel variasjoner mellom fakultetene; andel kvinnelige stipendiater varierer fra 69 % ved Det juridiske og Det medisinsk-odontologiske fakultet til 43 % ved MN-fakultetet. Ved alle fakultetene er det også variasjoner mellom instituttene.

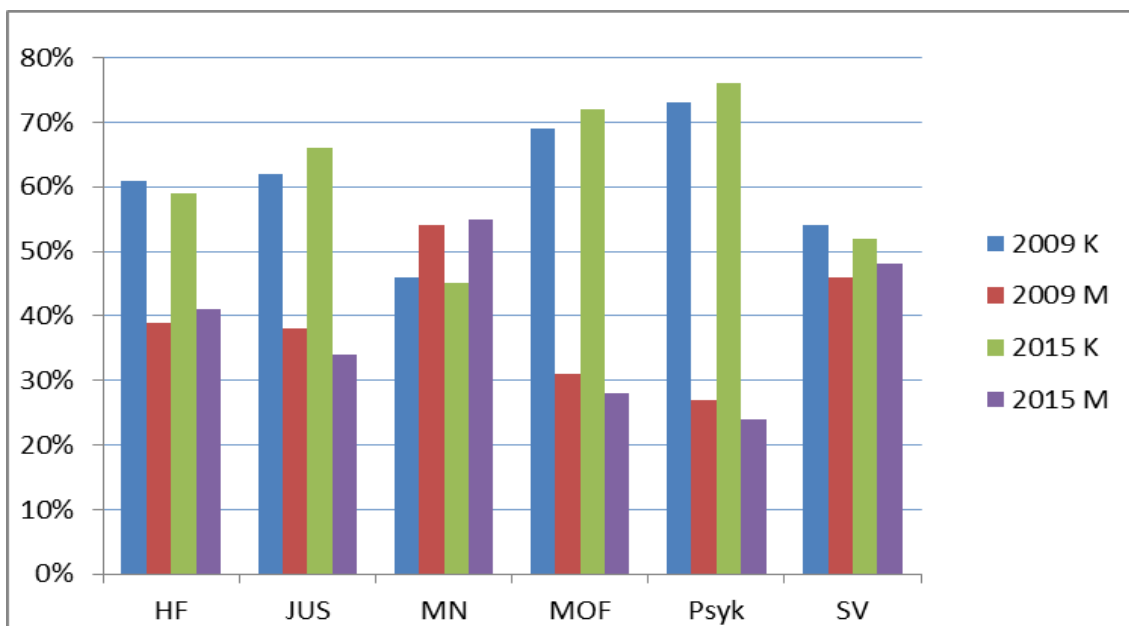
Andelen kvinner i postdoktorstillinger utgjør nå 47 %. Det gir godt grunnlag for en mer kjønnsbalansert rekruttering til faste vitenskapelige stillinger i årene fremover. Blant postdoktorene er variasjonene mellom fagmiljøene ikke like stor som for stipendiatene

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

Studenter ved UiB

UiB hadde i fjor 16 014 registrerte studenter, og i en årrekke har kvinner utgjort i underkant av 60 % av studentene ved universitetet som helhet. Det humanistiske fakultet har størst antall studenter, og selv om det ikke har høyest andel kvinner, er det likevel slik at en stor andel av de kvinnelige studentene ved UiB studerer humanistiske fag. Realfagene har høyest andel mannlige studenter.

Figur 1 under viser andel menn og kvinner blant studentene ved UiB ved de ulike fakultetene. Det er særlig profesjonsutdanningene som utmerker seg med lave andeler mannlige studenter, en tendens man finner ved alle universitetene i landet. Dette gjenspeiles også i rekrutteringsstillingene. En mer kjønnsbalansert studentrekruttering generelt, men særlig til profesjonsstudiene, er fremhevet som en viktig utfordring i handlingsplanen.



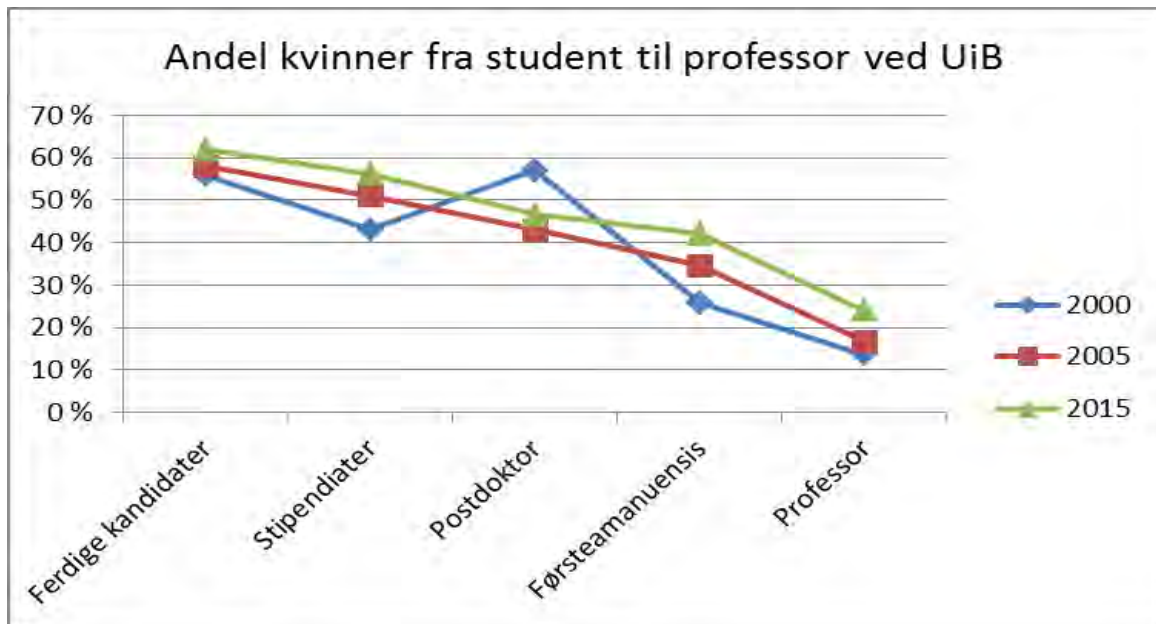
Figur 1: Andel menn og kvinner blant studentene ved UiB i 2009 og 2015 etter fakultet.

Utviklingen av kjønnsbalansen over tid

Figur 2 illustrerer andel kvinner på ulike trinn i et typisk akademisk karriereløp ved UiB i årene 2000, 2005 og 2015. År 2000 skiller seg ut med en høy andel kvinnelige postdoktorer, noe som skyldes at det ble opprettet postdoktorstillinger øremerket kvinner. Dette ble seinere klaget inn til EFTA-domstolen og konklusjonen var at øremerking av stillinger til ett kjønn var kjønnsdiskriminerende og derfor ikke tillatt.

Kvinner er i flertall blant de ferdige kandidatene både i år 2000, 2005 og 2015, men utgjør i 2015 bare 24 % av professorene. Kjønnsbalansen blant de ferdige kandidatene og i rekrutteringsstillingene har vært god i hele perioden, og skulle gitt et godt grunnlag for videre rekruttering til faste stillinger.

Ved hvert trinn på karrierestigen synker imidlertid andel kvinner, og særlig overgangen til fast stilling ser ut til å være en sårbar fase. Fenomenet er ofte kalt «the leaking pipeline». Det svekker også rekrutteringsgrunnlaget for kvinner til toppstillinger og faglige lederstillinger. I den ferske rapporten [Farefull ferd mot toppen](#) (2016) har man studerte nærmere hvilke barrierer som særlig møter kvinner som ønsker å gjøre en karriere i akademien. Rapporten, som er en del av Balanse-Bergen-prosjektet, er basert på intervjudata med forskere fra UiB, Høgskolen i Bergen og Havforskningsinstituttet. Den konkluderer med at det er et komplekst samspill mellom institusjonelle og kulturelle forhold som gjør at kvinner får dårligere vilkår for videre avansement enn menn. Den foreslår også en rekke tiltak både på individ- og institusjonsnivå som kan bidra til å fremme kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger og faglige lederstillinger. Arbeidsmiljøtiltak og likestillingsorientert ledelsesopplæring fremheves som særlig viktige. (Brandser, Gry og Sevil Sümer, *Uni Research Rokkansenteret, Rapport 3-2016*)



Figur 2: Andel kvinner på ulike trinn i et akademisk karriereløp ved UiB i 2000, 2005 og 2015.

Lønn og kjønn

Det er fremdeles noen systematiske lønnsforskjeller mellom kjønnene innen enkelte stillingsgrupper. Tabell 8 viser gjennomsnittslønnen for menn og kvinner innen vitenskapelige, administrative og tekniske stillinger. Menn har jevnt over høyere gjennomsnittslønn enn kvinner innenfor alle stillingsgrupper. Likestillingsstatistikk for UiB 2015 viser et mer nyansert bilde med gjennomsnittslønn for alle stillinger etter kjønn.

Tabell 8: Gjennomsnittlig lønnstrinn for menn og kvinner i ulike stillingsgrupper ved UiB i 2016

Stillingsgrupper	Gj.snitt lønnstrinn K	Gj.snitt lønnstrinn M	Gj.snitt lønnstrinn tot.
Vitenskapelige	61,11	65,94	63,91
Administrative	54,53	58,16	55,48
Tekniske	47,25	52,53	49,73

UiB har over tid hatt som mål å jevne ut lønnsforskjellene i alle stillingsgrupper og det har vært tilstrebet at kvinner skulle få en større andel av lønnstilleggene ved de lokale lønnsforhandlingene enn deres respektive andel av lønnsmassen. Ved siste lokale lønnsoppgjør var det ikke lagt slike føringer.

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 for flere år siden innført likestillingsfremmende tiltak som styrking av stipendiater og postdoktorers rettigheter ved fødsel, amming og eget og barns sykefravær. Dette ser også ut til å ha bidratt i positiv retning når det gjelder gjennomføringsgrad for stipendiatene (NIFU-rapport 29/12). Ordningene har en kjønnsnøytral innretning, og fagmiljøene har over langt tid blitt oppfordret til å legge til rette for at menn og kvinner i like stor grad skal kunne ta ut foreldrepermisjon og være hjemme med syke barn.

Tabell 9: Fravær i forbindelse med egen eller barns sykdom og ved foreldrepermisjon for ulike stillingsgrupper

Stillingsgrupper	Fraværstyper							
	Foreldrepermisjon (dagsverk)		Syke barn (dagsverk)		Sykefravær egenmeldt (prosent)		Sykefravær legemeldt (prosent)	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Adm.	4834	1081	610	193	1,45	0,83	5,11	1,92
Tekn.	1085	830	267	273	1,38	1,31	5,98	4,05
Vit.	9939	2215	694	460	0,63	0,29	3,47	1,45
-	-	-	3	-	0,48	-	5,98	-
Sum	15857	4126	1574	926	1,02	0,53	4,44	1,93

Kilde: UiB, oktober 2015

Tabell 9 viser imidlertid at kvinner har høyere sykefravær enn menn, de har høyere fravær med syke barn og de tar ut mer foreldrepermisjon. Dette gjelder for både vitenskapelig, teknisk og administrativt personale. Tabellen skiller imidlertid ikke ut svangerskapsrelaterte sykefravær, noe som kunne gi et mer nyansert bilde.

Andre diskrimineringsgrunnlag

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

Prosjektet Skeivt arkiv har vært igangsatt siden 2013 og markerer Universitetet i Bergen som et av de fremste universitetene i Europa når det gjelder å løfte fram og se den faglige verdien i å ta vare på minoritets- og kulturhistorie. Arkivet er allerede Nordens største på skeiv historie, og har potensiale til å bli et sentralt forskningsarkiv for forskere fra de fleste fag og fakulteter, og fra inn og utland. Gjennom Skeivt arkiv åpnes det opp for dialog og samarbeid med de fremste forskningsmiljøene internasjonalt, og det kan bli en viktig ressurs for undervisning og studentoppgaver.

Universitetet arrangerer også årlige likestillingskonferanser der status for arbeidet blir gjennomgått samtidig som man tar for seg enkelte diskrimineringsgrunnlag som fordyrningstema. I 2012 var temaet funksjonsevne, i 2013 etnisitet og religion, i 2014 seksuell orientering og kjønnsidentitet i forhold til diskriminering på arbeidsplassen. I 2015 var kjønnslikestilling hovedtema. Konferansene har bidratt til å oppdatere kunnskap og kompetanse om diskriminering og skape økt bevissthet om likestillingsbarrierer i egen organisasjon. Målgruppen er ledere på alle nivåer, ansatte som arbeider på personalfeltet, verneombud, tillitsvalgte, studentrepresentanter og ellers alle som er interessert i temaene.

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

Funksjonsnedsettelse

Nedsatt funksjonsevne foreligger når en av kroppens fysiske, psykiske eller kognitive funksjoner er tapt, skadet eller på annen måte nedsatt. Av Norges befolkning antas hver femte borger å ha nedsatt funksjonsevne.

UiB har tre hovedutfordringer i arbeidet med å fremme likestilling uavhengig av funksjonsevne:

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

Universitetet arbeider kontinuerlig med universell utforming og individuell tilrettelegging. Av tiltak gjennomført siden 2012 kan nevnes: Personer med nedsatt funksjonsevne skal oppfordres til å søke utlyste stillinger, vitenskapelig ansatte med funksjonsnedsettelse kan tildeles kvalifiseringsstipend for å styrke deres karrieremuligheter og universitetet har tilsatt en trainee med nedsatt funksjonsevne for 18 måneder. Dette er ledd i et traineeprogram for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne, initiert av FAD og DiFi. Tiltaket har vært finansiert av universitetets likestillingsmidler.

Internasjonal rekruttering/kulturelt mangfold

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

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

Innvandrerbakgrunn har den som selv er født i utlandet og har innvandret, eller dersom begge foreldrene er utenlandsfødte. Ved universitetet registreres statsborgerskap, annen registrering på etnisk eller religiøst grunnlag på personnivå er ikke tillatt. Oppgitt statsborgerskap brukes derfor som indikator på nasjonal tilhørighet. Dette kan gi et bilde av internasjonalt mangfold, men ikke eksakt informasjon om hvor mange ansatte det er med innvandrerbakgrunn. Personer med norsk statsborgerskap kan ha innvandrerbakgrunn og omvendt kan personer som er etnisk norske ha utenlandsk statsborgerskap. Tabell 10 viser ansatte ved UiB med utenlandsk statsborgerskap fordelt etter kontinent, stillingsgruppe og kjønn.

Tabell 10: Ansatte med utenlandsk statsborgerskap etter kontinent og stillingsgruppe.

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.	239	342	42	78	20	44	11	12	5	7	2	8	810
Tekn.	45	39	5	11	5	1	1	4	4	1	-	-	116
Adm.	30	6	3	-	9	-	2	2	1	1	-	-	54
sum	314	387	50	89	34	45	14	18	10	9	2	8	980

Kilde: UiB juni 2016

980 ansatte ved UiB er i 2016 registrert med utenlandsk statsborgerskap, en økning på 143 personer fra 2014. Den største gruppen er europeere. Av disse er de fleste registrert med statsborgerskap i Tyskland, Sverige og Storbritannia. Utenfor Europa er det USA, Kina, India og Iran som er mest representert. De aller fleste med utenlandsk statsborgerskap arbeider i vitenskapelige stillinger, 36 % av disse er i rekrutteringsstillinger (stipendiater og postdoktorer). Disse har i hovedsak europeisk og asiatisk statsborgerskap, og her er det et større innslag av menn sammenlignet med gruppen som helhet.

Universitetet har som ledd i arbeidet med å tilsette flere personer med innvandrerbakgrunn opprettet to traineestillinger for personer med høy utdanning og innvandrerbakgrunn fra landgruppe 2 som omfatter land i Afrika, Asia og Sør-Amerika. Stillingene har vært tilknyttet Trainee Vest og har vært finansiert med likestillingsmidler.

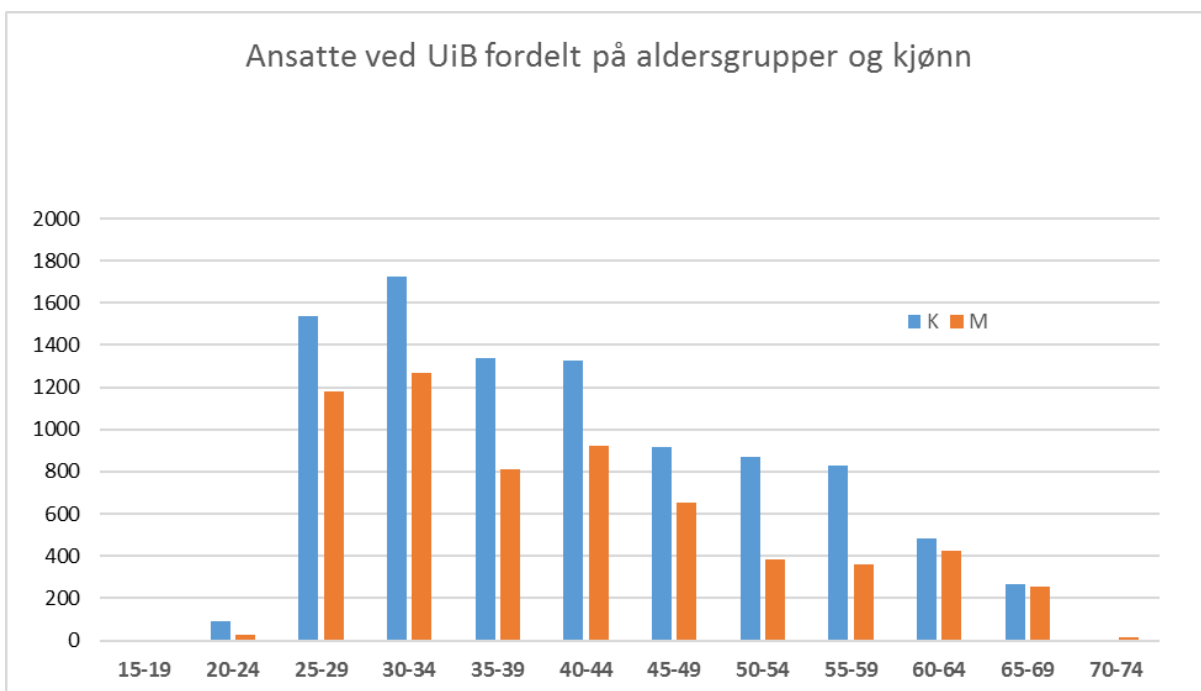
Rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn er ikke del av internasjonaliseringsstrategien ved UiB. Selv om internasjonaliseringsarbeidet ikke må forveksles med rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn, er det felles utfordringer knyttet til inkludering av ansatte i det faglige og sosiale fellesskapet ved universitetet. SIM (Servicesenter for Internasjonal Mobilitet) er en viktig faktor i arbeidet med inkludering, men fagmiljøene har også en viktig rolle å spille.

UiB deltok nylig 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 oppnå relevant stilling i akademia sammenlignet med personer med majoritetsbakgrunn. Den konkluderer også med at samspill mellom kjønn og etnisitet bør utredes videre. Noe av kritikken fra informantene i denne studien er at akademia legger stor vekt på rekruttering, men lite på inkludering for de som allerede er rekruttert. Hverdagen kan være emosjonelt krevende for utlendinger, og de opplever å måtte jobbe hardere enn nordmenn for å få samme anerkjennelse. Samtidig ønsker de å bli anerkjent for sin kompetanse, og ikke bli vurdert som representanter for en etnisk gruppe. Rapporten foreslår en rekke tiltak med fokusskifte fra rekruttering til inkludering og mangfoldsledelse. (AFIs rapportserie 2016)

Alder

Seniorpolitiske tiltak og livsfasepolitikk handler ofte om å unngå utstøting ved omstillings- og nedskjæringsprosesser, tilpasse oppgaver og arbeidstid til endrede forutsetninger og gi ansatte en verdig avslutning på arbeidslivet. For universitetet vil det være ulike utfordringer knyttet til alder for ulike stillingsgrupper. Diskriminering på grunn av alder er usaklig

forskjellsbehandling, og kan være et problem for både eldre og unge. Figur 3 viser antall ansatte ved UiB i ulike aldersgrupper.



Figur 3: Ansatte fordelt på aldersgrupper og kjønn. Kilde: UiB, juni 2016

UiB har i dag over 3650 ansatte regnet i årsverk. 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 utgjør vel 23 % av alle ansatte, og trekker gjennomsnittsalderen ned. Disse stillingene omtales gjerne som rekrutterings- og kvalifiseringsstillinger, selv om bare rundt 25 % av de som tar doktorgrad fortsetter i en vitenskapelig karriere ved universitetet. Utlyste stillinger, også for stipendiater og postdoktorer, skal i utgangspunktet være åpne for alle søkere uavhengig av alder.

Blant de fast vitenskapelige ansatte er professorer i aldersgruppen 55 til 60 år den største gruppen. Gjennomsnittsalderen for professorer er 55 år, og har vært stabil over tid. Førsteamanuenser fordeler seg jevnere over de ulike aldersgruppene. Hovedtyngden av forskerne er under 45 år. (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.

Tiltak og bruk av virkemidler i likestillingsarbeidet

Universitetsstyret setter hvert år av midler til oppfølging av handlingsplaner og andre likestillingstiltak. Fakultetene, universitetsbiblioteket og museet kan søke om støtte fra disse midlene til gjennomføring av tiltak for å bedre kjønnsbalansen i fagmiljøene, særlig i

vitenskapelige toppstillinger. Kvalifiseringsstipend skal være kompenserende tiltak til kvinnelige forskere som har tatt på seg mange ekstra oppgaver som verv, komitéarbeid, undervisning og veiledning. Det kan gis støtte til fritak fra undervisning, ekstra forskningstermin, teknisk assistanse, språkvask av artikler og andre tiltak. Videre kan det søkes om støtte til faglige reiser, lederprogrammer og nettverksbygging. Kvalifiseringsstipend til fritak fra undervisning kan kombineres med utvidelse av perioden for stipendiater og postdoktorer som ikke har tilsetningsperiode på 4 år.

Fakultetene kan også søke støtte til dekning av lønnsutgifter i ett år for kvinner i II-stillinger. Resten av perioden må fakultetene dekke selv. Det kan også søkes om støtte til kvalifiseringsstipend til vitenskapelig ansatte med funksjonsnedsettelse (etter mønster fra kvalifiseringsstipend for kvinnelige forskere) og opprettelse av traineestillinger for personer med innvandrerbakgrunn og for personer med nedsatt funksjonsevne.

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

Balanseprosjektet i Bergen har fått 5,4 mill. kroner i støtte fra Forskningsrådet, og det er UiB som har prosjektansvaret. Prosjektet har endringsledelse og likestillingskompetanse for sentrale likestillingsutfordringer i forskning som hovedtema, og består av flere komponenter:

1. En forskningskomponent som skal skaffe ny kunnskap på feltet gjennom en forstudie, samt følgeforskningsprosjekt gjennom prosjektperioden.
2. Utvikle en likestillingsmodul som skal innarbeides i lederopplæringsopplegg ved de ulike institusjonene som deltar i prosjektet.
3. Utvikle egne lederkurs for å rekruttere kvinnelige ledere til forskningsledelse og institutt/fakultetsledelse.
4. Konkrete og nyskapende tiltak utenom lederkurs for å rekruttere flere kvinner til toppstillinger.

Forskningsrapporten [Farefull ferd mot toppen](#) (Uni Research Rokkansenteret Rapport 3-2016) er et av resultatene fra prosjektet og er blitt presentert ved flere ulike anledninger, bla a på frokostseminar på Litteraturhuset i Oslo i februar i år. Et større mentorprogram med 44 deltakere fra UiB, HiB og Havforskningsinstituttet er gjennomført. Det er også gjennomført to kurs i opprykkssøknad-skriving og to kurs i akademisk skriving, samt et kurs i kommunikasjon og hersketeknikker. Tre av deltakerne har allerede oppnådd professorkompetanse i løpet av prosjektet. En modul i likestillingsfokusert ledelse er under utvikling og skal utformes slik at det kan innarbeides i eksisterende og fremtidige ledelsesprogrammer ved alle de tre institusjonene. Et eget lederkurs for kvinner er også under utvikling. Balanse-Bergen forventes avsluttet våren 2017.

Bruk av midler til likestillingstiltak i 2015

Midler til likestillingstiltak tildeles fakultetene etter søknader som skal være forankret i fakultetenes egne tiltaksplaner og prioriteringer. Fram til 2015 brukte UiB samlet mellom 7 og 8 mill kroner årlig til ulike likestillingstiltak. Det hadde til da vært en forutsetning at fakultetene bidro med 50 % i egenandel til de tiltakene de søkte om støtte til. Dette gjaldt imidlertid ikke traineestillinger, insentivmidler og kvalifiseringsstipend til vitenskapelig ansatte med nedsatt

funksjonsevne. Forlengelse av stipendiatperioden i forbindelse med ammepermisjon, egen sykdom eller barns sykdom, dekkes fullt ut av fakultetene.

Fra og med 2015 ble den sentrale avsetningen redusert, men styret forutsatte da at fakultetene skulle bruke en større del til likestillingstiltak av egne rammer enn i tidligere år. Universitetsstyret la til grunn at den samlede innsatsen ikke skulle reduseres (jfr. Universitetsstyresak 94/2014).

I fjor ble det søkt om 6 994 900 kr til ulike tiltak i fagmiljøene ved fem fakulteter. Styret hadde satt av 2 950 000 kr til sentrale tiltak og tiltak i fagmiljøene. Tabell 11 gir en oversikt over bruk av midler til likestillingstiltak ved UiB i 2015, inkludert egenandeler fra fagmiljøene. Den største andelen går til kvalifiseringsstipend og nettverksarbeid. Det er også gitt støtte til oppretting av II-stillinger og forlengelse av stipendiat- og postdoktorstillinger. Den årlige likestillingskonferansen, samt to traineestillinger, er også finansiert av likestillingsmidlene. Målsettingen om at den samlede innsatsen ikke skulle reduseres ble ikke oppnådd. Balanseprosjektet har imidlertid bidratt med midler til tiltak for å bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger, og en samlet oversikt over dette vil bli lagt frem i forbindelse med prosjektavslutning ved årsskiftet.

Tabell 11: Støtte til likestillingstiltak ved UiB i 2015

Tiltak	SV	MOF	MN	JUS	HF	UiB	sum
Trainee-stillinger		325 000	325 000				650 000
Likestillingskonf., diverse						95 000	95 000
Balanse -Bergen						300 000	300 000
Tiltak ved fakultetene	380 000	300 000	1 091 000*	200 000	275 000		2 246 000
Egenandeler fakultetene	380 000	300 000	1 091 000	200 000	275 000		2 246 000
sum							5 537 000

*kr 401 000 av disse ble finansiert av midler fra Balanseprosjektet.

Tallene avspeiler de ulike likestillingsutfordringene fakultetene har. Det psykologiske fakultet har ikke søkt om likestillingsmidler for 2015. De har også en bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger enn de andre fakultetene. Tall for opprykk og nyttilsetninger gjennom flere år tyder på at kvalifiseringsstipend og støtte til opprettelse av II-stillinger har hatt positiv betydning. Evaluering av tiltakene gjennom Balanseprosjektet vil kunne bidra til økt innsikt i hvordan de ulike tiltakene har virket og hvor innsatsen bør konsentreres i de kommende årene.

05.07.2016/Anne Marit Skarsbø