

## UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

---

Arkivkode:

---

Orienteringssak: **C**

---

Saksnr.: 2022/2788

---

Møte: 14. juni 2022

---

### Kjønnsbalanseprosjektet GenderAct

---

#### Bakgrunn

- [Prosjekt GenderAct](#)
- [Orienteringssak D GenderAct, fakultetsstyrets møte 3. november 2021](#)
- [Orienteringssak E GenderAct, fakultetsstyrets møte 16. juni 2021](#)
- [Orienteringssak G GenderAct, fakultetsstyrets møte 17. februar 2021](#)
- [Orienteringssak C GenderAct, fakultetsstyrets møte 8. desember 2021](#)
- [Tiltaksplan for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold 2021-2023](#)
- [Tiltaksplan for kjønnsbalanse og likestilling 2019-2020](#)

Fakultetets likestillingsprosjekt GenderAct fikk tildelt bevilgning fra Norges Forskningsråds Balanseprogram i tildeling av 11. november 2020. Prosjektperioden er fra 1. januar 2021 til 31. desember 2022.

#### Status juni 2022

##### Arbeid i delprosjektene

Prosjektet har to tiltakspakker og seks delprosjekter:

Tiltakspakke 1 - Kulturendring gjennom ledelsesutvikling og ledelsesverktøy: Lederprogram, Toppforskerprogram, Lokalt balansearbeid og Måltrettet kjønnsnøytralt rekrutteringsarbeid.

Tiltakspakke 2 - Utviklingsprogram for kvinnelige forskere: Nettverksbygging yngre forskere og Karriereplanlegging og opprykkskvalifisering.

De tre programmene *Lederprogrammet*, *Toppforskerprogrammet* og *Nettverk for yngre forskere* er gjennomført og hadde sine siste samlinger i april. På hvert av programmene har det vært fem samlinger. Det er gjennomført skriftlig evaluering av Toppforskerprogrammet og Nettverk for yngre forskere. Deltakerne gir tilbakemelding på at de har hatt utbytte av programmet mht egen karriereutvikling, nyttige verktøy og at de har fått innsikt i og bevissthet om kjønnsforskjeller i akademia. Som en del av spørreundersøkelsen ble deltakerne også spurt om hvilke råd de ønsker å gi til hhv instituttledelse og fakultetsledelse i det videre arbeidet for kjønnsbalanse og likestilling. Her kommenterer de blant annet at kunnskap om manglende kjønnslikestilling i akademia og årsaker som kan ligge til grunn for dette, er kunnskap man bør ha i fagmiljøene. Spesielt trekker de fram forskningsgruppeledere og ph.d.-veiledere som viktige aktører i det videre arbeidet med kjønnslikestilling. Innspillene fra deltakerne vil bli oversendt instituttlederne og tatt med i fakultetets videre arbeidet med kjønnsbalanse.

Instituttene skal til høsten utarbeide instituttvise handlingsplaner for *Lokalt balansearbeid*. I det lokale balansearbeidet tilpasses kjønnsbalansearbeidet det enkelte institutts utfordringer og kontekst. *Lokalt balansearbeid* er det viktigste delprosjektet i GenderAct for å oppnå hovedmålet om å skape en kulturendring som gir langsiktig og bærekraftig kjønnsbalanse på

fakultetet som helhet og bidra til å etablere et mer likestilt karriereløp for kvinner og menn ved fakultetet.

*Lokalt balansearbeid* bygger på kunnskapen instituttlederne har opparbeidet seg gjennom lederprogrammet og samler trådene i de ulike delprosjektene. Til støtte i arbeidet er [Håndbok for lokalt balansearbeid](#) ferdigstilt og publisert på norsk og engelsk på prosjektets nettsider. Også boka «[Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring](#)» fra MN-UiOs likestillingsprosjekt FRONT kan være et nyttig verktøy, og deltakerne på *Toppforskerprogrammet* og *Nettverk for yngre forskere* har kommet med mange gode innspill til det lokalt kjønnsbalansearbeidet. Alle instituttene skal lage handlingsplaner, men tre av instituttene (Informatikk, Geovitenskap og Geofysisk) vil være pilotinstitutter som vil gå ekstra i dybden. Forskerne som er tilknyttet prosjektet i bistilling vil bistå i arbeidet på pilotinstituttene.

Det er jobbet videre med maler, rutiner etc for kjønnsnøytral rekruttering og karriereutvikling, og det er utviklet et kort og poengtert e-læringskurs for medlemmer i sakkyndigkomiteer og intervjukomiteer.

Prosjektet har vært presentert i ulike fora på UiB i hele prosjektperioden, blant annet for UiBs forskningsutvalg, direktørgruppen og ledelsen på SV-fakultetet. Det er videre delt i Forsningsrådets Balanseprogram-nettverk.

### **Dekanens kommentarer**

Kjønnsbalanse og kjønnslikestilling i akademia krever langsiktig og målrettet arbeid og kontinuerlig oppmerksomhet. Arbeidet er viktig fordi det handler om en mer rettferdig fordeling av ressurser og muligheter og om å hente fram talenter fra hele befolkningen. Et mer rettferdig forskningssystem er også et bedre og mer robust forskningssystem. Kjønnsbalanse i forskning handler dessuten om hvem som legger premissene for framtidens forskning og samfunnsutvikling, og i sin ytterste konsekvens dreier det seg derfor om demokrati, bærekraft og etikk.

Gjennom GenderAct jobber fakultetet med kulturelt og strukturelt endringsarbeid, identitetsarbeid og konkrete tiltak inn mot sentrale prosesser og rutiner. Arbeidet er kunnskapsbasert, og vi har en utforskende tilnærming til hvordan situasjonen er hos oss for å knytte tiltak til vår egen kontekst.

Innspillene fra deltakerne på de to programmene understreker behovet for å involvere fagmiljøene bredere i arbeidet hvis fakultetet skal lykkes med varige endringer og bekrefter ambisjonene for *Lokalt balansearbeid*.

Det vil være viktig å fortsette å adressere likestillingsarbeidet i ledergruppen, både for å støtte lederne i arbeidet lokalt på instituttene men også for fakultetet som helhet.

3. juni 2022/Elisabeth Müller Lysebo

Gunn Mangerud  
dekan

