

---

## Tiltaksplan for kjønnsbalanse og iverksatte tiltak (ID 6)

---

### Bakgrunn

[Kunnskap som former samfunnet: Natur, teknologi – Bærekraft \(Strategi 2020-2022\)](#)

[Tiltaksplan for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold 2021-2023](#)

[Prosjekt GenderAct](#)

[Risikokart 2022-2023](#)

Fakultetsstyret behandlet i møte 15. september 2021 tiltaksplan for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold 2021-2023, og fattet da følgende vedtak:

*Fakultetsstyret slutter seg til de foreslåtte tiltak for bedre balanse mellom kjønnene for perioden 2021-2023, og ber om at ledere på alle nivå tar et aktivt eierskap i arbeidet med å bedre kjønnsbalansen i forskning og utdanning. Styret ber om at utfordringer knyttet til mangfold og inkludering tas inn som en del av Lokalt balansearbeid.*

*Fakultetsstyret legger opp til at denne tiltaksplanen skal være et dynamisk dokument. Den vil bli revidert etter at UiBs nye handlingsplan for likestilling og mangfold er endelig vedtatt, og i takt med de ønskede prioriteringer som kommer gjennom Lokalt balansearbeid.*

*Nye måltall vil bli satt når instituttene har laget interne mål i fase to av Lokalt balansearbeid, inntil det fortsetter rapportering av måloppnåelse i henhold til målene som er satt for perioden 2019-2022.*

*Styret ber om at oppdatert likestillingsstatistikk og rapportering/vurdering av pågående aktiviteter legges frem for styret i desember hvert år.*

### Saksfremstilling

#### **Rapportering på utvalgte punkter i tiltaksplanen**

Kjønnsbalanseprosjektet GenderAct er gjennomført med lederprogram, toppforskerprogram og nettverk for yngre forskere. De to siste programmene var spesifikt rettet inn mot kvinnelige ansatte. Gjennom lederprogrammet i GenderAct har det bl.a. vært stor oppmerksomhet på kjønnsbalanse i rekruttering av ansatte og kunnskapsbygging som grunnlag for å kunne drive kulturendring i organisasjonen. Det er en tydelig økt bevissthet om mer kjønnsbalansert rekruttering til vitenskapelige stillinger.

Tiltakene som er knyttet til rekrutteringsprosessen i tiltaksplanen for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold er implementert. Retningslinjer, maler og dokumenter som gir prosessstøtte i rekrutteringsarbeidet er oppdatert for å understøtte målsetningen. Det er også utviklet et kurs

om ubevisste antakelser (implisitt bias) for medlemmer i sakkyndig- og intervjukomiteer for å øke bevisstheten omkring kjønnsnøytralitet i rekrutteringsarbeidet.

Programmene har vært viktige virkemidler for bevissthet knyttet til karriereutvikling både hos lederne og for den enkelte deltaker i toppforskerprogrammet og nettverk for yngre forskere. Deltakerne i toppforskerprogrammet ble tildelt økonomiske ressurser til bruk i egen karrierebygging.

Underveis i prosjektperioden for GenderAct har UiB etablert UiB Ferd, et karrieresenter for yngre forskere. De tilbyr en rekke tjenester som skal hjelpe yngre forskere til å utvikle en karriere innenfor og utenfor universitetet. Dette vil være et nyttig virkemiddel for karriereutvikling både i et kjønnsbalanse- og mangfoldsperspektiv.

Det sentrale tiltaksområdet i GenderAct for å skape langsiktig og bærekraftig endring, er det lokale balansearbeidet. Der samles alle tiltakene i GenderAct-prosjektet både med hensyn til kulturbygging, karrierebygging og rekrutteringsarbeid. Gjennom lederprogrammet har lederne fått kunnskap og blitt rustet til å drive arbeidet lokalt. Som ressurs i arbeidet er det utviklet en håndbok for lokalt balansearbeid i prosjektet. I tillegg til dette var også kjønnspektiver i fagene, spesielt sett i lys av undervisning, ett av temaene på fakultetets vårseminar i år.

I den første delen av GenderAct-prosjektet har instituttledelsene forberedt det lokale balansearbeidet gjennom implementering av tiltak i rekrutteringsarbeidet, gjennom å nominere deltakere til programmene i GenderAct, gjennom innlegg i nyhetsbrev o.l. og ved å ha temaet oppe på instituttseminar og interne møter.

Fakultetet har så langt først og fremst konsentrert kjønnsbalansearbeidet om vitenskapelige stillinger, men har nå startet arbeidet også for teknisk-administrative stillinger. I første omgang ser en på kjønnsnøytrale utlysningstekster for administrative stillinger, men også andre virkemidler som allerede er satt i verk for vitenskapelige stillinger, kan benyttes for administrative og tekniske stillinger.

Innen utdanningsfeltet har det de siste årene skjedd en utvikling i kvinnelig representasjon i utdanningslederfunksjonen. Pr desember 2022 er fire av syv utdanningsledere kvinner. Av fakultetets meritterte undervisere, er halvparten kvinner. Det er iverksatt tiltak for å styrke kjønnsbalanse når vi ansetter studentambassadører, spesielt der ett kjønn er underrepresentert i studieprogrammene. Videre har vi hatt fokus på å bruke en blanding av begge kjønn i sosiale medier, spesielt Instagram. Instituttene har egne mål og tiltak for å styrke kjønnsbalanse i utdanning, bl.a. gjennom bruk av gruppeledere av underrepresentert kjønn. På fakultetets vårseminar var ett av temaene bevisstgjøring rundt kvinnelige rollemodeller og bruk av kvinnelige seminarledere.

I påvente av UiBs handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling har fakultetets tiltaksplan i den første delen av planperioden først og fremst vært rettet inn mot kjønnsbalanse og likestilling. Instituttene er imidlertid bedt om å inkludere mangfold og integrering i sitt lokale balansearbeid. Når UiBs plan er endelig vedtatt vil rulleringen av fakultetets handlingsplan for mangfold, likestilling og kjønnsbalanse også inkludere mangfold og inkludering.

### **Planer fremover**

Alle instituttene har nå utviklet handlingsplan for lokalt balansearbeid. Tre av instituttene (GFI, GEO og II) er pilotinstitutter for å gå dypere inn i arbeidet og har etablert grupper som har utviklet og har et særlig ansvar for å bidra til å iverksette planene. De to bistillingene i GenderAct vil i 2023 særlig jobbe inn mot pilotinstituttene.

Planene skal foruten kjønnsbalanse også ivareta mangfold. Planene er tilpasset lokale utfordringer, men har samtidig en del fellestrekk. Planene skal ha minst en treårshorisont, men med årlig evaluering og rullering.

Tiltak knyttet til arbeid med lokal kultur og inkluderende arbeidsmiljø er et gjennomgående trekk i planene. Eksempler fra de lokale handlingsplanene inkluderer kartlegging av forhold knyttet til kjønnsbalanse, mangfold og integrering lokalt, utvikling av Code of Conduct (både balanse- og mangfoldstiltak) og økt kunnskap og felles referanseramme knyttet til kjønnsbalanse- og likestilling og kjønn og kultur med siktemål å skape et mer kjønnsinkluderende og likestilt arbeidsmiljø på instituttet. Også språk (engelsk/norsk), sosial inkludering og kulturforskjell blant internasjonalt rekrutterte medarbeidere reflekteres i planene.

Et annet gjennomgående trekk i planene er tiltak for forbedring av kjønnsbalansen i ulike stillingskategorier og i forskningsledelse samt tiltak som skal bidra til å sikre lik karriereutvikling for kvinner og menn. Eksempelvis kan nevnes tiltak for å sikre jevn fordeling av meritterende og ikke-meritterende oppgaver, aktiv bruk av innstegsstillinger, medarbeidersamtaler med særlig oppmerksomhet på karriereplanlegging og opprykkskvalifisering, kjønnsnøytrale utlysningstekster og søkekomiteer. Også kvinnelige rollemodeller, stimulans til nettverksbygging og kjønnsbalansert representasjon på nettsider, på arrangementer o.l. inngår i flere av planene. Rollemodell-tiltak er bl.a. knyttet til arbeid med å rekruttere og beholde kvinnelige studenter på fagområder med hovedvekt av menn.

I administrative stillinger er kjønnsbalansen i stor grad motsatt med en overvekt av ansatte kvinner. Det er påbegynt et arbeid med å se på kjønnsnøytrale utlysningstekster også her, og flere av tiltakene for kjønnsnøytrale rekrutteringsprosesser til vitenskapelige stillinger, kan også benyttes her. I tekniske stillinger er det kjønnsbalanse for fakultetet som helhet, men på enkeltinstitutt er det ubalanse også her, noe som gjenspeiles i lokale planer.

Instituttens planer for lokalt balansearbeid finnes i vedlegg 3.

Forskningsrådsfinansieringen av GenderAct går ut 31.12.2022, men GenderAct-satsingen vil fortsette både gjennom det lokale balansearbeidet og oppfølging av fakultetets handlingsplan for likestilling og mangfold. De to bistillingene som er knyttet til GenderAct varer ut 2023 for å sikre kontinuitet og legge til rette for en varig kulturendring.

Fakultetet har i 2023 fått ansvar for det faglige innholdet i UiBs årlige likestillings- og mangfoldskonferanse 24. mars 2023. Konferansen blir samtidig en avslutningskonferanse for Forskningsrådsfinansieringen av GenderAct-prosjektet.

### **Dekanens kommentar**

Arbeidet med bedret kjønnsbalanse og likestilling er et kontinuerlig arbeid og må og skal fortsatt prioriteres høyt, i dekanatet, av fakultetsstyret og av ledere på alle nivå ved fakultetet.

Selv om det er en viss bedring i andel kvinner blant de fast vitenskapelige førstestillingene på fakultetet i perioden 2014-2022 (fra 15,9 til 23,6%), viser data per institutt at det er store forskjeller mellom instituttene, og det er kun Institutt for biovitenskap som har en kvinneandel på 40%. Mange av instituttene har også kjønnsubalanse blant studentene på hhv bachelor- og masternivå. Også i administrative stillinger er det ubalanse, men da med kvinner i flertall (81,7%). Det er et mål å bedre kjønnsbalansen også for denne gruppen. Videre er mangfold og inkludering blant ansatte og studenter viktige områder å rette oppmerksomhet mot framover. Målsetningen med likestillings- og mangfoldsarbeidet er en varig kulturendring som sikrer like muligheter for den enkelte og perspektivmangfold i forskning, samfunns- og arbeidsliv.

Kulturbyggingsarbeidet er et viktig fellesløft som vil bidra til at vi kan oppnå varige og nødvendige endringer i forhold til nåsituasjonen ved instituttene og fakultetet, blant annet den svært lave andelen kvinner i fast vitenskapelige stillinger og i forskningsledelse.

Mye av ansvaret ligger på instituttene der våre ansatte har sitt daglige virke – instituttlederne eier rekrutteringsprosessene, skal drive karriereutviklingsarbeidet, driver utdanningene og har ansvaret for Lokalt balansearbeid. GenderAct-prosjektet er tuftet på kunnskap, analyse og systematikk, og gjennom deltakelse i lederprogrammet er instituttlederne gitt et solid kunnskapsgrunnlag for å kunne drive kulturarbeidet lokalt.

I kulturbyggingsarbeidet har også forskningsgruppeledere og undervisningsledere viktige roller. Når likestillingsarbeidet nå tas videre gjennom instituttenes lokale tiltaksplaner, innehar disse viktige funksjoner lokalt. Vi må i tillegg klare å engasjere bredt blant våre ansatte og studenter dersom vi skal lykkes sammen i å finne løsninger som kan gi likestilte muligheter.

Arbeidet krever ledelses- og administrativ støtte, både lokalt, fra fakultetsnivået og fra UiB sentralt. Oppfølging av lover og retningslinjer, gode rutiner og åpne prosesser er ansvar vi må ta kollektivt.

## **Vedtak**

Fakultetsstyret takker for statusgjennomgangen, og vil benytte anledningen til å berømme instituttenes innsats med lokale handlingsplaner.

28.11.2022 Elisabeth Müller Lysebo/ Kristine Breivik /Kristin Sofie Farkas/Ingrid Christensen

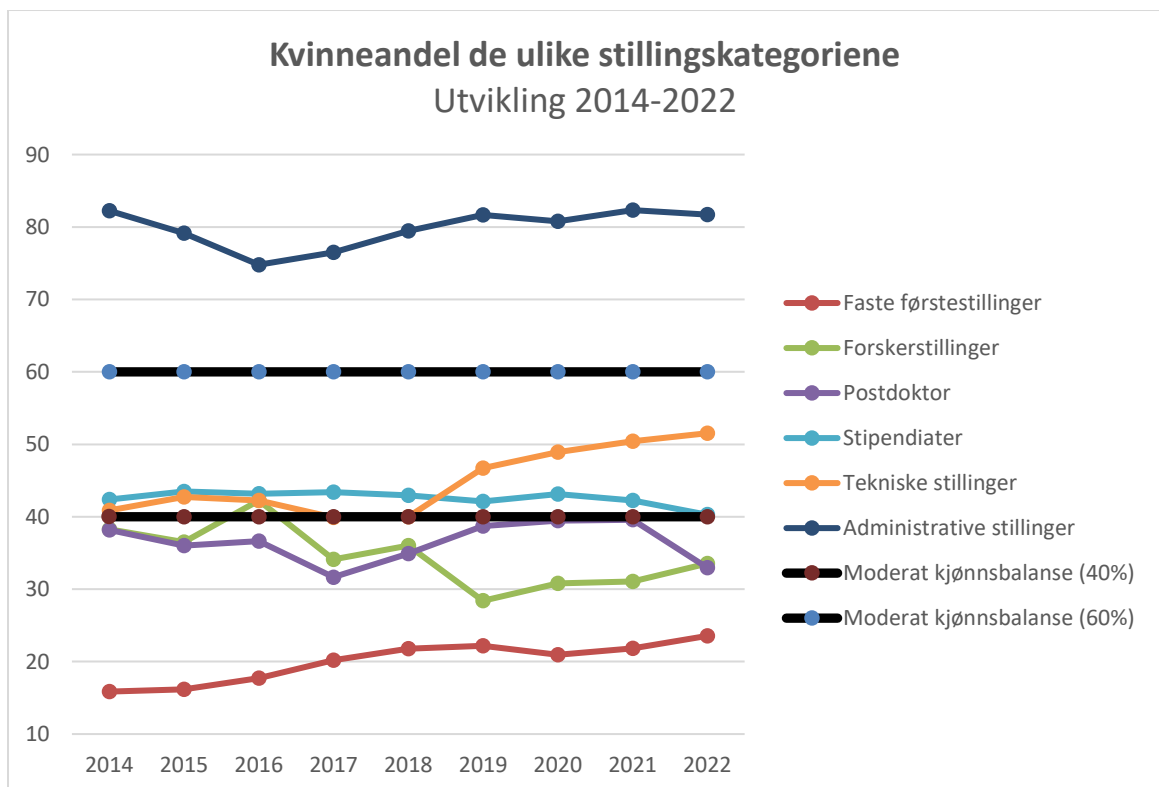
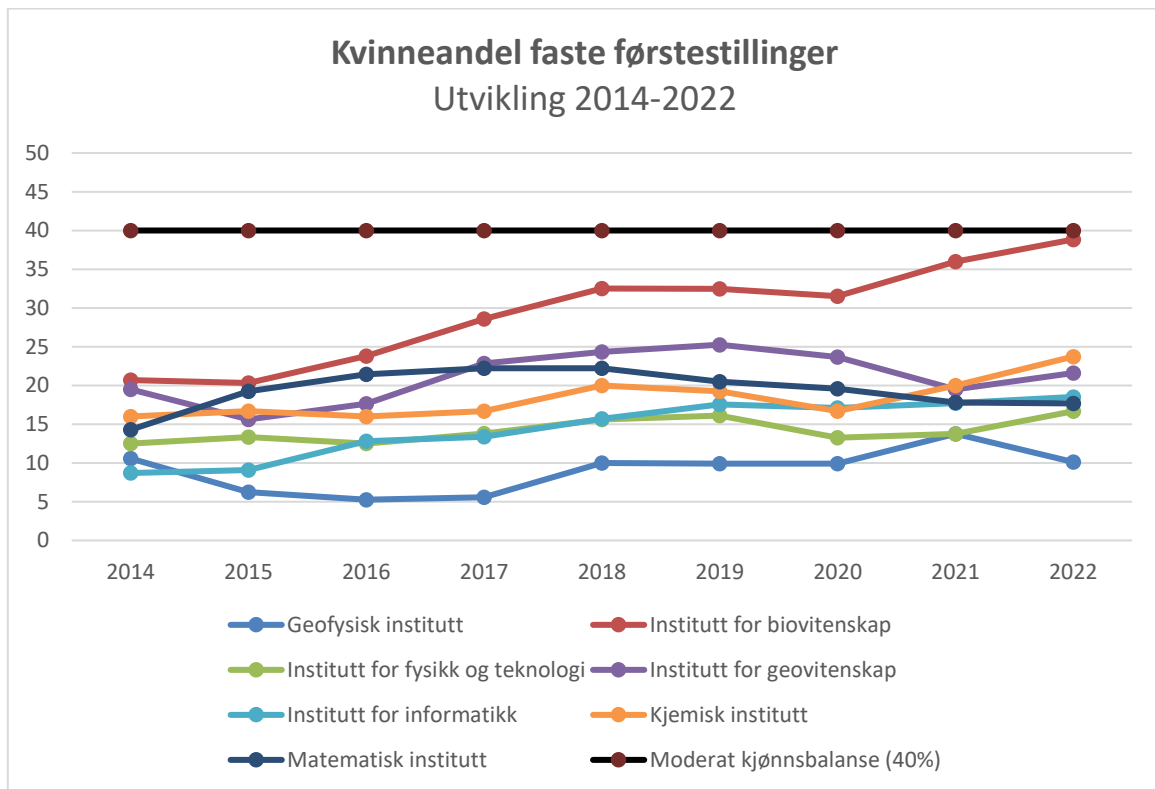
Gunn Mangerud, dekan

Vedlegg 1: Status kjønnsbalanse - statistikk

Vedlegg 2: Tiltak for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold (2021-2023)

Vedlegg 3: Innsendte tiltaksplaner

## Vedlegg 1 - Status kjønnsbalanse - statistikk

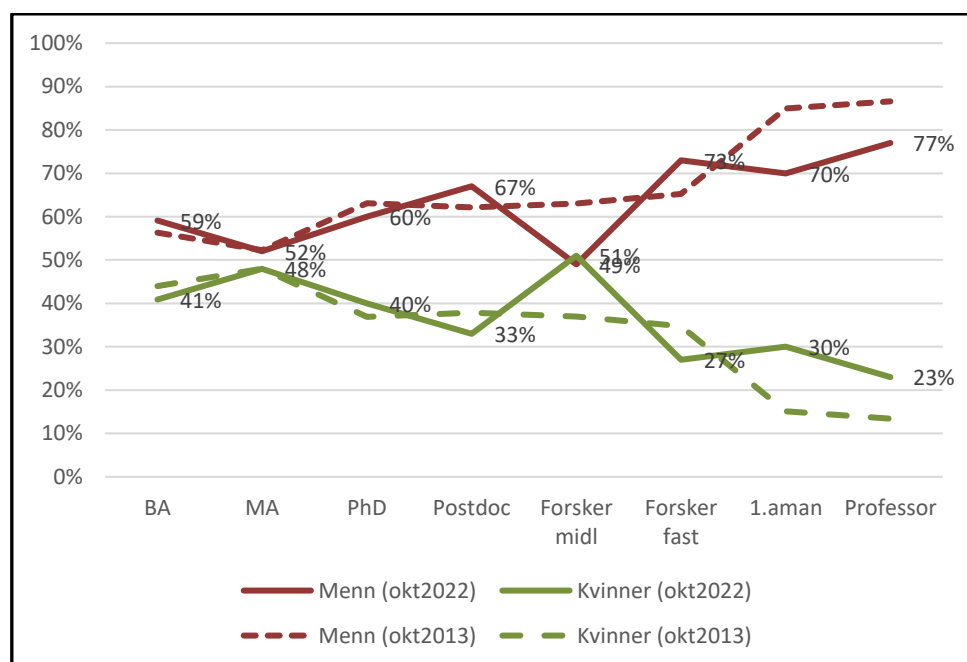


## Studenter

Studenter lavere grad	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Andel
Geofysisk institutt	67%	64%	50%	56%	50%	56%	Balanse
Institutt for biovitenskap	58%	64%	65%	70%	65%	68%	Ubalanse
Institutt for fysikk og teknologi	23%	19%	18%	10%	26%	32%	Ubalanse
Institutt for geovitenskap	50%	50%	52%	52%	47%	49%	Balanse
Institutt for informatikk	14%	14%	14%	18%	23%	23%	Klar ubalanse
Kjemisk institutt	39%	36%	40%	43%	46%	42%	Balanse
Matematisk institutt	43%	41%	42%	52%	40%	37%	Ubalanse
<b>Sum</b>	<b>40%</b>	<b>39%</b>	<b>38%</b>	<b>39%</b>	<b>39%</b>	<b>41%</b>	<b>Balanse</b>

Studenter høyere grad	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Andel
Geofysisk institutt	42%	45%	42%	41%	45%	45%	Balanse
Institutt for biovitenskap	66%	60%	63%	63%	60%	67%	Ubalanse
Institutt for fysikk og teknologi	33%	32%	33%	32%	32%	32%	Ubalanse
Institutt for geovitenskap	62%	63%	53%	50%	63%	50%	Balanse
Institutt for informatikk	19%	16%	26%	22%	16%	20%	Klar ubalanse
Kjemisk institutt	62%	58%	54%	57%	58%	67%	Ubalanse
Matematisk institutt	50%	51%	48%	52%	51%	51%	Balanse
<b>Sum</b>	<b>49%</b>	<b>48%</b>	<b>47%</b>	<b>47%</b>	<b>46%</b>	<b>48%</b>	<b>Balanse</b>

## Saksegrafen



## Vedlegg 2 - Tiltak for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold (september 2021)

### Overordnede tiltak

1. Fakultetet vil prioritere arbeidet som foregår gjennom kjønnsbalanseprosjektet GenderAct, og vil sikre at tiltakene der blir implementert ved alle institutter
  - a. Lederprogrammet, Toppforskerprogrammet og Nettverk for yngre forskere er sikret deltakelse og nødvendige ressurser
    - i. Toppforskerprogrammet og Nettverk for yngre forskere vil etter planen få utlysning for kull to våren 2022, med oppstart høsten 2022
    - ii. Deltakerne i Toppforskerprogrammet er sikret kvalifiseringsstipend finansiert gjennom likestillingsmidler
  - b. Nye rutiner for rekrutteringsprosessene med tilhørende opplæringsmaterieill vil bli tatt i bruk ved alle institutter fra 1. oktober 2021
  - c. Nye retningslinjer for arbeid med karriereutvikling og opprykkskvalifisering vil bli implementert fra oktober 2021. Disse vil, basert på erfaringene som gjøres i Topplederprogrammet, bli revidert slik at det kan lages et godt opplegg som kan gjennomføres for alle kjønn.
2. Alle institutter skal sette i gang Lokalt balansearbeid fra oktober 2021. Arbeidet er planlagt i to faser, hvor første fase er en forberedende fase hvor hovedmålet er bevisstgjøring, kunnskap og diskusjoner. I fase to som begynner høsten 2022, skal instituttene utarbeide konkrete mål og tiltaksplaner tilpasset sine lokale utfordringer.
3. Fakultetet vil videreføre sin økte bevilgning til likestillingsmidler, og i takt med nye sentrale retningslinjer også benytte disse midlene til tiltak for mangfold og inkludering.

### Tiltak for å bedre kjønnsbalansen i faste vitenskapelige stillinger og i forskningsledelse

1. Ledere på alle nivå har et samlet ansvar for å bedre kjønnsbalansen.
2. Det er et viktig mål å øke kunnskapen hos ledere og i fagmiljøene om strukturelle og kulturelle årsaker til at kvinner i mindre grad enn menn blir værende i academia.
3. Internt kulturbyggingsansvar er et særskilt viktig lederansvar, og alle institutter skal sette i gang Lokalt balansearbeid fra 1. oktober 2021, og ta i bruk de verktøy som er tilgjengelige gjennom GenderAct.
4. I fase 2 i Lokalt balansearbeid skal det enkelte institutt skal utarbeide egne måltall for kjønnsbalanse og utarbeide tiltaksplaner tilpasset det enkelte fagmiljø.
5. Bedret kjønnsbalanse er en overordnet målsetting i alt rekrutteringsarbeid fremover
  - Spørsmål om kjønnsbalanse skal adresseres i alle steg i rekrutteringsprosesser (se vedlegg 1). Ved oversendelse av innstilling må dette dokumenteres.
  - Fagmiljøet må ta aktive initiativ for å identifisere potensielle kvinnelige søkere – søkekomiteer skal benyttes ved alle utlysninger.
  - Dersom en utlyst førstestilling ikke har kvinnelige kandidater, skal instituttleder i samarbeid med dekan vurdere om stillingen bør lysnes ut på nytt, med forsterkede tiltak for å hente inn kvalifiserte søkere.
  - Dersom ingen kvinner er rangert i innstillingen fra instituttleder, skal stillingen normalt lysnes ut på nytt. Dekanen skal i samarbeid med instituttleder vurdere om det foreligger tungtveiende grunner for å ikke lyse ut på nytt.
6. Det skal legges stor vekt på å lykkes med å rekruttere interne kvinnelige talenter. Medarbeidersamtaler med karriereplanlegging og fokus på CV-bygging er nå et obligatorisk tiltak som må brukes særlig godt for unge kvinnelige kandidater. I samtalene vil deltakelse i meritterende arbeidsoppgaver være et viktig tema.
7. Bruk av innstegstillinger for rekruttering av kvinnelige talenter er et virkemiddel som skal tas i bruk.
8. Det skal arbeides målrettet for å oppnå en markant økning av kvinnelige prosjektledere i søknader (SFF, TMS mv).
9. Instituttene skal arbeide aktivt for å oppnå en klar forbedring av kjønnsbalansen i

forskningsledelse.

10. Fakultetet og instituttene skal tilstrebe å tilby startpakker til alle nytilsatte. Kvinnelige nytilsatte skal prioriteres dersom det finnes begrensede ressurser til startpakker. Universitetsstipendiatstillinger bør rettes inn mot nytilsatte kvinner i fast førstestilling.
11. Tilgjengelige likestillingsmidler skal i hovedsak rettes inn mot kvinner i førsteamanuensisstillinger for å legge til rette for raskere karriereutvikling, og til rekruttering av kvinnelige II-stillinger. Prioritering ved tildeling av strategiske forskningsmidler, deltakelse i meritterende oppgaver, tildeling av driftsmidler og andre karrierefremmende tiltak bør i tillegg tas i bruk.

#### **Tiltak for å bedre kjønnsbalansen i andre stillingskategorier**

1. I alle rekrutteringsprosesser skal det være bevissthet rundt spørsmål om kjønnsbalanse i alle trinn av prosessen. Veilederen for tilsetning i vitenskapelige stillinger (vedlegg 1) kan med fordel brukes også i disse prosessene.
2. Bedret kjønnsbalanse i faste og midlertidige forskerstillinger er et viktig mål, og for disse stillingene blir det viktig å lykkes i å rekruttere kvinnelige kandidater.
3. Fakultetets kjønnsbalanse i administrative stillinger på alle nivå er svært dårlig. Det skal settes i gang et arbeid for å gjøre utlysningstekstene for disse stillingene mer attraktive for menn, og for å se på andre tiltak som kan bedre balansen.

#### **Tiltak for å bedre kjønnsbalansen i utdanning**

1. Synliggjøre kvinnelige rollemodeller i undervisningsledelse, forskningsledelse og formidling.
2. Øke andelen kvinner som tilsettes som gruppeledere, særlig i fag med skjev kjønnsbalanse.
3. Tilsetning av kvinnelige II-stillinger for undervisning bør prioriteres i fag der kvinneandelen er lav blant de fast vitenskapelige.
4. Følge opp tiltakene for rekruttering og bevaring av studenter som foreslått i Håndbok for lokalt balansearbeid.
5. Fakultetets felles studentrekrutteringsarbeid skal ha tiltak for å styrke kjønnsbalansen i fagmiljø der kvinneandelen er lav.
6. Øke kunnskapen om strukturelle og kulturelle forhold som påvirker kvinners valg av utdanning og karriere innenfor realfagene. Dette arbeidet bør prioriteres i rekrutteringsarbeidet, i lokalt LIM-nettverk og i Lokalt balansearbeid.
7. Det enkelte institutt bør, som en del av lokalt balansearbeid, sette egne mål for kvinneandel blant sine studenter, og etablere tiltak for å nå disse målene.
8. Instituttene oppfordres til å følge opp UiBs handlingsplan med tiltak for å styrke kjønnspektiver i forskning og utdanning.

#### **Arbeid med mangfold og inkludering – innledende tiltak**

Som nevnt innledningsvis omfatter UiBs nye handlingsplan både likestilling og mangfold, med kjønnsbalanse og inkludering som viktige tiltaksfelt. Problemstillingene og tiltak knyttet til mangfold og integrering må også inkluderes i denne handlingsplanen, og bør adresseres i det viktige kulturbyggingsarbeidet som denne høsten skal settes i gang ved instituttene. I påvente av endelig vedtak i universitetsstyret foreslås følgende tiltak:

1. Arbeid med mangfold og integrering gjøres til en integrert del av Lokalt balansearbeid og omtales i håndboken som er utarbeidet til støtte i dette arbeidet. Instituttene oppfordres til å sette disse spørsmålene på dagsorden når det skal arbeides med kulturbygging for bedret kjønnsbalanse og likestilling.
2. Fakultetsstyret vil våren 2022 oppdatere denne handlingsplanen med tiltak for mangfold og integrering, og inkludere disse spørsmålene med bestillingen av de lokale planene som skal utarbeides i fase to i Lokalt balansearbeid.
3. Fakultetet vil i tråd med ny handlingsplan etablere et lokalt LIM-nettverk ved fakultetet, og vil også delta aktivt i det sentrale nettverksarbeidet fremover.



## Handlingsplan ved Kjemisk institutt for arbeid med kjønnsbalanse, likestilling og mangfold. Versjon oktober 2022.

### Bakgrunn og målsetning

Fakultetsstyret vedtok 15. september 2021 fakultetets tiltaksplan (2021-2023) for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold. Et viktig innledende mål er å øke kunnskapen hos ledere og i fagmiljøene om strukturelle og kulturelle årsaker til at kvinner i mindre grad enn menn blir værende i akademia, og det intern kulturbygging identifiseres som et særskilt viktig lederansvar. Planen setter også krav om at hvert institutt skal utforme sin egen handlingsplan ut fra lokale forhold. Instituttets handlingsplan skal ha kvalitative og tydelige mål knyttet til temaene i fakultetets felles plan:

1. Kulturendringstiltak i Lokalt balansearbeid
2. Tiltak for å bedre kjønnsbalansen i faste vitenskapelige stillinger og i forskningsledelse
3. Tiltak for å bedre kjønnsbalansen i andre stillingskategorier
4. Tiltak for å bedre kjønnsbalansen i utdanning
5. Arbeid med mangfold og inkludering

Tiltaksplanen bør ha kvantitative mål på felt hvor det er stor ubalanse ved instituttet, felt som krever innsats for å opprettholde balanse og for andre felt hvor instituttet ønsker å oppnå konkret forbedring. Tiltaksplanene skal gjelde fra høst 2022, og bør ha minst tre års varighet.

Til punkt 5: Ved instituttets heldags HMS-samling vår 2022 ble det fremholdt at et felles språk er den viktigste faktor for reell inkludering i et mangfoldig akademisk miljø. I tråd med dette formuleres planen på engelsk.

## Action plan at the Department of Chemistry for gender balance, equality and diversity. Version October, 2022.

### 1. Developing gender aspects of our culture

**Goal 1.1:** Develop insight into cultural barriers toward gender equality and balance.

Action 1: In-depth analysis through interviews with members of research groups.

In detail: Increasing the awareness of own cultural barriers may be facilitated by comparison to other cultures. For instance, the increased social support (such as well-developed child care system, extensive maternity and paternity leaves, and the general level of gender equality in society) in Norway would lead one to expect that the percentage of women chemistry professors in Norway would be greater than in the US. This is not the case; a fact that forms the basis of the project "Decoding the Social and Institutional Barriers for Women Faculty in Chemistry in Norway and the US", led by professor Susan Pedigo, UMass. She will spend the spring of 2023 at our department, primarily using an approach of participatory observation in the labs, but also interviewing both men and women faculty

## Vedlegg 3 - Innsendte tiltaksplaner

regarding: a) factors that affected career choice, and retention in career path; b) commitment to mentoring trainees; and c) quality of life issues including work/life balance. The full project is developed into a Fulbright application for the AY 2023/24, to be carried out at UiB and UiO.

**Goal 1.2:** To develop a common frame of reference for gender balance and -equality at the department, including central concepts such as “aggregated disadvantage” (“akkumulert ulempe”) and “implicit bias”.

Action: Fact-based exposition of gender balance and equality in academia will be an annually recurring theme in the department seminar series, starting in the fall of 2022.

**Goal 1.3:** Ongoing focus on gender aspects of the workplace culture and our educational environment.

Action: Gender balance and equality is included in the systematic HSE effort as follows: (i) Gender aspects are included in information gathering leading up to and the work taking place at the annual HSE general assembly (“HMS møte og -dag”) at the department. (ii) Progress toward the present plan should be reported to the department board in their last meeting of the spring term. (iii) The present plan should be revised as part of the regular revision process for the local HSE action plan.

**Goal 1.4:** Use our strategic and active priorities toward gender balance as a platform for gender-balanced recruitment.

Action: Present plans and actions at our homepage and make use of it in recruitment drives.

### 2. Measures to improve the gender balance in permanent scientific positions and in research management

While the number of permanently employed associate and full professors has varied between 23 and 27 and thus been quite stable since 2014, the percentage of females in this category has developed favorably from 13% in 2014/15 and 17% in 2016, it increased to the low twenties in 2017 and is now 24%. This development is largely a result of ongoing focus on gender balance in recruitment, and it is encouraging in the sense that change is possible. Still, the situation is far from satisfactory: only one in four full professors is female, and even worse for associate professors: one in five. Moreover, the department has two permanently employed researchers; both male. On the positive side, the department enters a decade with considerable turn-over among the permanent scientific staff: seven vacancies will arise in 2022-2032, in addition to one new position added to the department. If half of these eight positions are filled by women, it would increase the percentage of females from 24% to 31% in this category.

**Goal 2.1:** Increasing the percentage of female associate and full professors to 30% by 2032.

Action: Recruitment processes with full dedication to the following three measures: (i) Job descriptions/ads should be reviewed with the aim to make the positions attractive to both genders. (ii) The department takes active initiatives to identify and motivate competitive female potential applicants. (iii) The department focuses on identifying, supporting and successfully recruiting internal female talents. (iv) Entry-level positions are used for facilitating the recruitment of female talents.

**Goal 2.2** The present gender imbalance combined with formal requirements dictating both genders to be present in most committees, lead to female employees shouldering an unproportionally large fraction of administrative academic work, at the expense of time for more meriting research work. Our goal is gender neutral distribution of administrative work between academic employees.

Action: The department should (i) maintain an overview over administrative assignments to each scientific employee, (ii) strive to refrain from recruiting our female scientist to administrative tasks when not explicitly laid down in regulations, and (iii) when required by regulations, assign the more meriting task to the female representative. To exemplify: in the evaluation of ph.d. theses, female scientists should be invited as opponents rather than serving as local "3<sup>rd</sup> members" (coordinators).

### 3. Measures to improve the gender balance in other job categories

Gender balance varies much between different categories of employees, cf Table 1. On the positive side, four of the seven adjoint (assoc. or full) professors (57%) are women, showing that there is a potential for better balance following targeted recruitment. The most important and challenging task is to achieve better gender balance in the recruitment to early-stage scientific positions past phd-positions, as this has a direct impact on the recruitment base to permanent positions. Only about one in five (20%) postdocs are female; one-in-three for researchers.

**Goal 3.1:** PhD students and early-stage scientist are well informed about career opportunities in and outside academia, including strategic choices toward an academic pathway.

Action: Every semester, the department fields one seminar dedicated to promoting information about and interest in academic career moves, with emphasizing the need for a diverse work force also in this part of professional life.

**Goal 3.2:** Increase the percentage of female post docs and researchers to 30% by end of 2025.

Action: For each position, the department appoints and charges a search committee with actively identifying and motivating competitive female potential applicants.

Both the technical and administrative staff is largely dominated by females (75% combined), and there is a need to strive for better gender balance also in these categories.

**Goal 3.3:** Increase the percentage of men in technical and administrative positions.

Action 6: Closely review job descriptions from the perspective of making jobs more attractive to men.

### 4. Measures to improve the gender balance in education

The **BSc-program in chemistry** is evenly balanced genderwise both in recruitment and completion, cf Table 2. This is true also for the **MSc-program**. Apart from a slightly higher ratio of females taking up master studies than those successfully graduating with a BSc-degree in chemistry, there is little in these numbers that points to serious gender bias. A similarly stable gender distribution from recruitment into the BSc-program to graduating with a master's degree, is evident also in the **nanoS&T-programs**, albeit with only one-third

of the students being female. Conversely, the rather recent 5-yrs integrated MSc-program in **Medical technology** shows a bias in the opposite direction: 73% female students (2017-2022). On average, our student population is well balanced genderwise and no special measures are warranted.

### **PhD-Education**

According to Table 3, 43% of all PhD-degrees issued from the department 2016-2022 were awarded to females. This number is in fair agreement with the fraction of female master's graduates from the chemistry and nano programs at the department and suggests that the recruitment process is reasonably gender neutral. However, both statistics and the implied assumption that PhD students are mostly recruited from own graduates are weak. Comparing the chemistry departments at the universities of Oslo and Bergen, we find that in the period 2018-2021, the percentage of PhD degrees achieved by female students is essentially equal for the two departments, at a rather disappointing 36%.

To increase resolution, we consider all PhD students accepted into the program over the period Sept. 2012- Sept 2022, and their subsequent history, cf Table 4. The percentage of female students accepted into the PhD program during this 10-year interval is 36%, which is on par with the percentage of female graduates from the nanoscience program, but notably lower than the corresponding number from the chemistry program. A possible explanation is that many students are recruited from overseas, or within subdisciplines with lower percentage of female graduates. Moreover, while the percentage of students having successfully completed the PhD program is almost the same for men and women, a significantly higher percentage of male as compared to female PhD students choose to end their studies without having obtained a doctoral degree. This implies that a higher fraction of female than male students are still active and may still complete successfully. This may be interpreted as consequence of extended leaves and/or loss of continuity associated with childbirth. Moreover, the higher retention factor for female PhD students serves to inflate the percentage of females in the population of active PhD students.

**Goal 4.1:** Increase the completion rate among PhD students.

Action: (i) The goal is highlighted in the new strategy of the department. (ii) The Board of PhD education will be charged with identifying and implementing possible measures.

**Goal 4.2:** MSc-candidates are well informed about career opportunities in and outside academia, including strategic choices toward an academic pathway.

Action: (i) Every semester, the department fields one seminar dedicated to promoting information about and interest in academic career moves, with emphasizing the need for a diverse work force also in this part of professional life. (ii) PhD is presented with a stand during "Karriere-dag" and similar events.

## 5. Work with diversity and inclusion

Gender is but one aspect of diversity and inclusion. Our work force and student community are diversifying, and this demands more attention to the strengths that this is lending the department, but also to mechanisms of social inclusion and insight and participation in various organizational bodies.

**Goal 5.1:** Building a cohesive department with a set of shared values and goals.

## Vedlegg 3 - Innsendte tiltaksplaner

Action: Making this goal part of the department strategy that is under construction.

Action: Making aspects of diversity and inclusion topics at department gatherings.

**Goal 5.2:** Making documents for policy, strategy, and practical procedures available to all concerned.

Action: Make such documents available in English, or English and Norwegian.

## Tables

Table 1 Gender balance among different categories of employees

Category of employees	2015-2021		Per Oct 1, 2022	
	Avg.	%F	Number	%F
Assoc. prof.	25		10	20
Prof.		20%	15	27
Researcher	4	31%	3	33
Post doctor	6.5	18%	5	20
Ph.d. stipend			25	48
(Assoc./Full) prof. II			7	57
Scientific, all	59	30%	58	34
Technical	11.5	58%	10	80
Administrative	6	85%	6	67

Table 2 Recruitment and completed degrees 2012-2022

Program	BSc-program				MSc-program			
	Started		Completed		Started		Completed	
	N <sup>a</sup>	%F <sup>b</sup>	N	%F	N	%F	N	%F
Chemistry	364	<b>49.7</b>	150	<b>48.7</b>	216	<b>53.7</b>	169	<b>53.3</b>
Nanotechnol./Science	242	<b>33.1</b>	104	<b>33</b>	60	<b>35</b>	50	<b>36</b>

<sup>a</sup>Number of students. <sup>b</sup>Percentage of females

Table 3 Comparative statistics of completed PhD degrees at the chemistry departments at University of Oslo and Bergen.

Dissertation year →		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Sum	%F <sup>a</sup>
UiB \KI	Women	1	4	3	2	2	2	2	16	43%
UiB \KI	Total	5	5	8	3	7	7	3	37	
UiO \KI	Women	1	2	8	1	7	6		25	30%
UiO \KI	Total	8	16	19	9	19	13		84	

<sup>a</sup>Percentage females

Table 4 Gender-resolved status of candidates accepted into the PhD program since Sept. 2012

Gender	Starting up	Quit	Completed	Still active
Female	26 (36% of all)	3 (12% of F)	10 (38% of F)	13 (50% of F)
Male	46 (64% of all)	11 (24% of M)	16 (35% of M)	19 (41% of M)



## Institutt for biovitenskap, lokal handlingsplan for arbeid med kjønnsbalanse, likestilling og mangfold

**Arbeidsgruppen peker på tre utfordringer ved lokalt balansearbeid, og tiltakene vil i hovedsak rette seg mot disse tre hovedområder:**

- Kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger
- Kjønnsbalanse i teknisk- administrative stillinger
- Kjønnsbalanse i utdanning

### **Arbeid med mangfold og inkludering**

For andre forhold enn kjønnsbalanse mangler bakgrunnsdata, det er derfor viktig å kartlegge forhold knyttet til mangfold og integrering ved Instituttet.

### **Kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger**

Kjønnsfordelingen i vitenskapelige stillinger med hensyn til alder viser, at det er en høy andel yngre kvinner i alle ledd bortsett i professor stillinger. I professorstillinger er det en høyere andel menn. Dette kommer ikke til å endre seg de neste 10 årene (hvis man regner med de to eldste aldersgrupper av professorer går ut i pensjon og alle førsteamanuensiser rykker opp). (da blir det 41% kvinner). Det vil derfor fortsatt være viktig å ha tiltak til å kvalifisere kvinner til professorstillinger.

Der er på BIO et flertall av mannlige Phd veiledere, med tanke på rollemodell for yngre forskere bør vi vurdere tiltak for en bedre balanse.

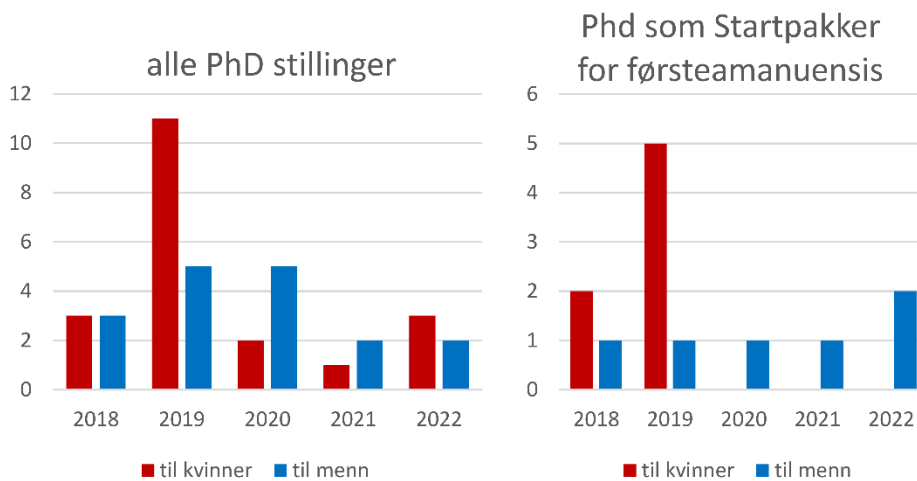
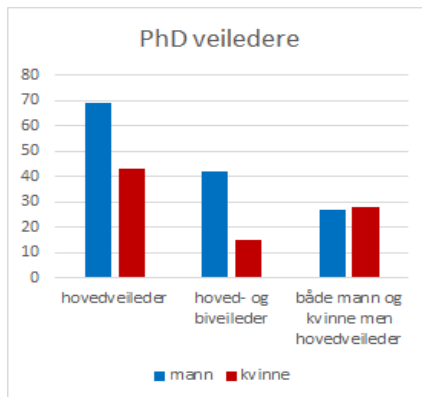
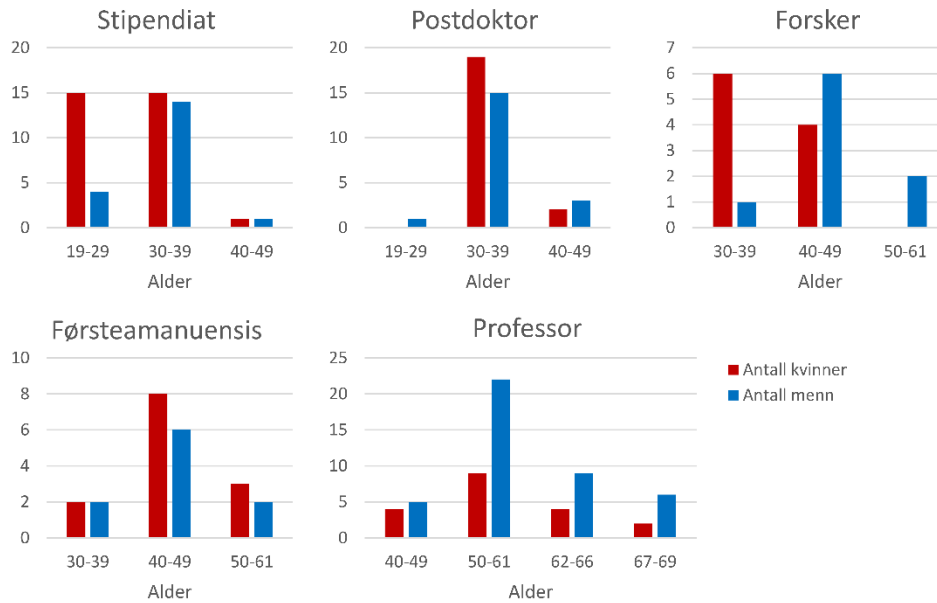
Det er ingen ubalanse i fordeling av PhD stillinger i startpakke mellom menn og kvinner ved instituttet. Vi ser heller ingen skevfordeling med hensyn på lønn i disse stillingene.



# UNIVERSITETET I BERGEN

Institutt for biovitenskap:

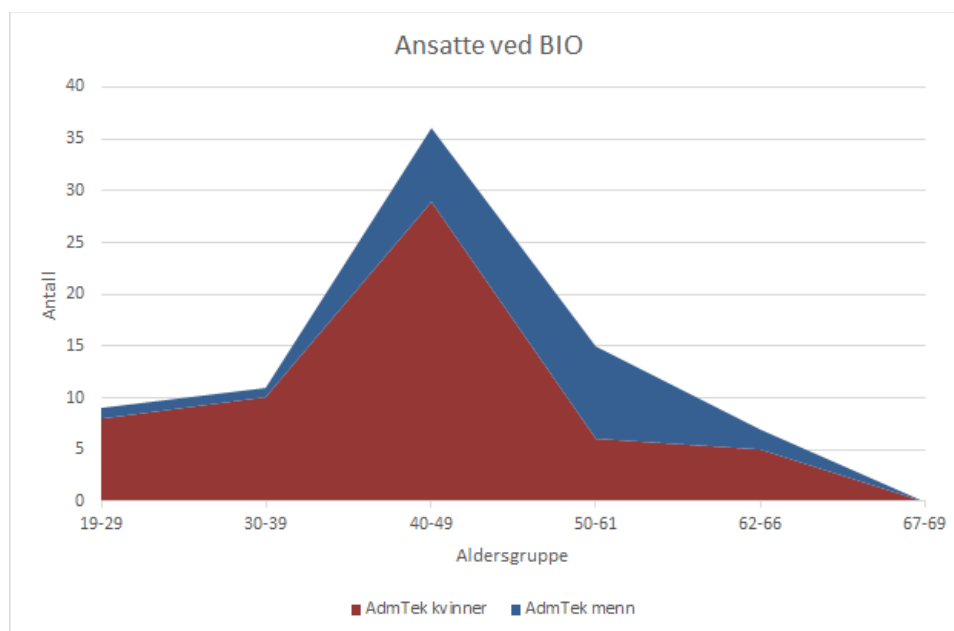
Lokal handlingsplan for arbeid med kjønnsbalanse, likestilling og mangfold





## Kjønnsbalanse i teknisk- administrative stillinger

For teknisk administrative stillinger ved BIO ser vi en klar overrepresentasjon av kvinner, og en trend at menn tjener gjennomsnittlig bedre enn kvinner i noen av stillingsgruppene, men her er datagrunnlaget svakt. Det er ønskelig med en bedre kjønnsbalanse i disse stillingsgruppene ved instituttet.



## Kjønnsbalanse i utdanning

Figuren under viser at BIO rekrutterer betraktelig flere kvinnelige studenter til sine studieprogram enn menn, og trenden er gradvis økende. Selv om det er ulikheter mellom de ulike studieprogrammene våre, er det i dag overvekt av kvinner ved alle studieprogrammene ved BIO. Den totale andelen av kvinner som har startet på et studieprogram ved BIO (bachelor, master og integrert studieprogram) har økt fra 62% til 72% de siste fem årene. Dette reflekterer en trend i samfunnet der stadig flere kvinner enn menn tar høyere utdanning ([Flere kvinner enn menn i høyere utdanning - CORE – Senter for likestillingsforskning \(samfunnsforskning.no\)](#)). Det kan være ønskelig med en bedre kjønnsbalanse i studentgruppene ved instituttet.

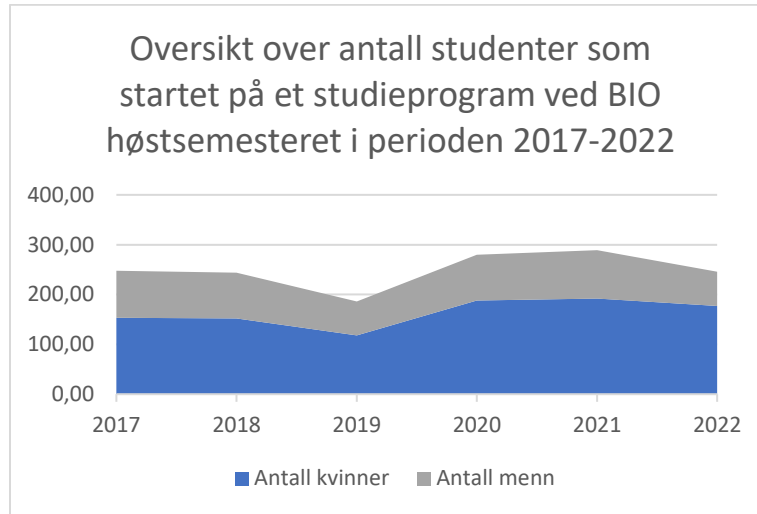




# UNIVERSITETET I BERGEN

*Institutt for biovitenskap:*

*Lokal handlingsplan for arbeid med kjønnsbalanse, likestilling og mangfold*



## Tiltak

### Kulturendringstiltak balansearbeid

- Forankring i ledelse.

Instituttledelsen og ledergruppen må være godt kjent med situasjon ved eget institutt, og følge opp om tiltaksplan på fakultets- og instituttnivå. Temaet bør være fast innslag på instituttseminar og være en del av årshjulet til Instituttrådet.

- Kjønnsbalanse i lederstillinger ved instituttet.

Det bør være et klart mål om kjønnsbalanse i alle lederstillinger ved Instituttet, dette gjelder for ledergruppen og forskningsledelse. Instituttet skal ha en tydelig og bevisst holdning ved fordeling av arbeidsoppgaver og ressurser mellom kvinner og menn.

- Knytte arbeidet med lokalt balansearbeid med det systematiske HMS- arbeidsmiljøarbeidet lokalt ved instituttet

Instituttet jobber systematisk med HMS- og arbeidsmiljø, og arbeidet med lokalt balansearbeid vil naturlig kunne knyttes opp mot dette arbeidet. Ved å knytte lokalt balansearbeid opp mot rammeverket for systematiske HMS- og arbeidsmiljøarbeidet som allerede er godt implementert ved instituttet sikrer vi en kontinuerlig oppfølging av balansearbeidet.

- Medarbeiderundersøkelse



# UNIVERSITETET I BERGEN

*Institutt for biovitenskap:*

*Lokal handlingsplan for arbeid med kjønnsbalanse, likestilling og mangfold*

Benytt fakultetets mal for balansearbeid og kartlegg lokalt ved instituttet. Kartleggingen bør gjøres jevnlig, for eksempel hvert 3. år. På denne måten kan instituttledelsen identifisere eventuelle områder med særlig behov for oppfølging med egne tiltak.

- Balansearbeid settes som tema for HMS-møte(ne), dette bør ses i sammenheng med likestilling og mangfold.

## Tiltak for å bedre kjønnsbalansen i faste vitenskapelige stillinger og i forskningsledelse

- Viktig å informere og oppfordre yngre forskere til å delta på:  
Lederprogrammet, Toppforskerprogrammet og Nettverk for yngre forskere  
Det kunne være aktuelt å ha et kort informasjonsmøte til å presentere kursene (nærmeste leder inviterer).
- Instituttledelsen følger opp nye rutiner for rekrutteringsprosessene som ble tatt i bruk fra 1. oktober 2021 for faste vitenskapelige stillinger.
- Karriereplanlegging og opprykkskvalifisering  
Instituttledelsen følger opp de nye retningslinjer for arbeid med karriereutvikling og opprykkskvalifisering som ble implementert fra oktober 2021.  
For eksempel oppmuntring til og veiledning i å skrive søknader om professoropprykk (inkludert søknad om kvalifiseringsstipend), medarbeidersamtaler med konkret, (forpliktende) karriereplanlegging og støtte (oppmuntring, skjerming og praktisk hjelp) til å skrive søknader om forskningsmidler.
- Sørge for kvinnelige rollemodeller for våre phd studenter  
Vurdere kjønnsbalanse til veileder og biveileder for phd studenter ved instituttet.
- Kartlegge ansattes arbeidsplaner  
Gjennomgang av oppgavefordeling over tid kan gi kunnskap om eventuelle systematiske forskjeller i arbeidsoppgaver.

## Tiltak for å bedre kjønnsbalansen i andre stillingskategorier

- Ledelsen ved instituttet må ha fokus på kjønnsbalanse i teknisk- administrative ansettelsesprosesser, og bør se til tiltak beskrevet i "rutinen for rekrutteringsprosessene for faste vitenskapelige stillinger" for å øke andel av menn.



# UNIVERSITETET I BERGEN

*Institutt for biovitenskap:*

*Lokal handlingsplan for arbeid med kjønnsbalanse, likestilling og mangfold*

- Karrieremuligheter og kompetansehevingsmuligheter må komme tydelig frem for disse stillingskategoriene. Dette bør også komme frem allerede i rekrutteringsprosessen.
- Alle ansatte skal kalles inn til medarbeidersamtale hvert år. Dersom ansvaret for medarbeidersamtale er delegert er det viktig at vedkommende har tilstrekkelig opplæring og forstår hva dette innebærer. Partene i samtalen skal bli enige om hva som skal formidles til neste nivå. Ansatte må gjøres oppmerksomme på rett til å ha lønnsamtaler.

## Tiltak for å bedre kjønnsbalansen i utdanning

- Kartlegging  
Hvordan opplever programstudentene ved instituttet kjønnsbalansen på studieprogrammene, og hva mener studentene kan være årsak til den ubalansen mellom kjønnene på våre program. Har studentene forslag til forbedringspunkt.
- Tiltak for å rekruttere flere menn inn i våre studieprogram  
Hvordan kan vi synliggjøre og gjøre studieprogrammene våre mer attraktive for menn? Sette ned en arbeidsgruppe på instituttet som ser nærmere på dette.

## Arbeid med mangfold og inkludering

BIO er en arbeidsplass med stort mangfold og mange internasjonalt ansatte. For andre forhold enn kjønnsbalanse mangler bakgrunnsdata, det er derfor viktig å kartlegge forhold knyttet til mangfold og integrering ved Instituttet. Arbeid med mangfold og inkludering bør ses i sammenheng med kulturarbeidet for kjønnsbalanse.

Tiltak:

- Kartlegge opplevde behov og utfordringer, dette bør kobles til medarbeiderundersøkelsen for balansearbeid og jobbes med parallelt.
- Arbeid med mangfold og inkludering bør sammen med balansearbeidet settes som tema for HMS-møtene.
- Samarbeide med studentorganisasjonene for å bygge et inkluderende læringsmiljø
- Ledere må være bevisst på at kulturer utenfor Norden kan det å skulle ha en samtale med sin nærmeste leder (medarbeidersamtale) oppleves på en annen måte enn intensjonen. Viktig å kommunisere hva man ønsker å oppnå i medarbeidersamtalen og tilrettelegge for den fortroligheten som trengs for at samtalen skal ha merverdi for begge parter.

# Kulturendringstiltak i Lokalt balansearbeid ved IFT

Versjon 30.09 2022

- Tiltak for å forbetra kjønnsbalansen i faste vitskaplege stillingar og forskingsleiing
- Tiltak for å forbetra kjønnsbalansen i andre stillingskategoriar
- Tiltak for å forbetra kjønnsbalansen i utdanning
- Arbeid med mangfald og inkludering

## **Tiltak: Kartlegging av tid til administrative arbeidsoppgåve**

Mål: Bevisstgjering rundt ujamn belastning av administrative arbeidsoppgåve

Bakgrunn: Administrative oppgåve i faste vitskaplege stillingar (forskar/ førsteamanuensis/ professor) bør normalt ikkje overgå 10-20%. Likevel er det ein risiko at nokre tilsette opplever ei stor last. Eit overforbruk vil gå utover anten forskningstid og/eller undervisning. Basert på krav om kjønnsdeling i komitear og talet på kvinnelege vitskaplege tilsette er det ein særleg risiko for at administrative oppgåver går ut over forskningstida.

Gjennomføring: I løpet av dei neste tre åra oppmodar me dei tilsette å loggføra administrative oppgåve som inneber komitéarbeid og andre administrative oppgåve. Det vil verta laga eit skjema som vert tilsendt til kvar einskild medarbeidar og som vert samla inn kvart halvår. Skjema vil verta nytta til å laga ei normalfordeling og vil gje kvar einskild og administrasjon rettleiing i høve til kven som bør førespørjast i den neste perioden.

## **Tiltak: Eit styrka krav om både kvinnelege og mannlege opponentar**

Mål: Redusera den administrative byrden vitskaplege kvinneleg tilsette slik at dei i større grad kan fremja karrieren sin gjennom forskings og undervisningsarbeid. I tillegg vil dette tiltaket oppmoda vitskaplege tilsette til å utvida det nasjonale og internasjonale nettverket sitt til å inkludera fleire kvinner. IFT vil såleis gå føre som eit godt eksempel og fremja balansearbeid også utanfor UiB.

Bakgrunn: Basert på krav om kjønnsdeling i komitear og talet på kvinnelege vitskaplege tilsette er det ein særleg risiko for at administrative oppgåver går ut over forskings og eller undervisningsførebuing. Det er ikkje karrierebyggjande og inneha ein administrativ stilling i til dømes ein PhD-komité. Det er derimot særleg positivt å verta førespurt til å fylla opponentrolla. Krav om representering av begge kjønn i komitear bør difor ha som mål å vera eit krav om kvinneleg og mannleg opponent.

Gjennomføring: Alle PhD-retteiarar må førespørja både kvinnelege og mannlege opponentar før intern komitémedlem vert førespurt. Berre dersom ein får avslag, eller kan dokumentera at det ikkje finns aktuelle kandidatar til rolla, er det akseptabelt at ein let intern komitémedlem fylla denne rolla.

## **Tiltak: Brubyggingsmiddel til å lønna kvinner i overgangsfasen mellom kritiske karriere-steg**

Mål: Å halda på gode kvinnelege kandidatar som fullfører graden sin på eit tidspunkt der det ikkje finns utlysingar eller annan finansiering.

Bakgrunn: Forskinga viser at overgangen mellom master til PhD, PhD til post doc/forskar er kritisk i høve til å behalda kvinner i fysikk. Kvinner etablerer seg og får barn i gjennomsnitt tidlegare enn menn, og har ei større trong til å vita kva som skjer framover i tid i høve til inntekt og jobbsituasjon i denne delen av karrieren samanlikna med menn. Det kan ofte ta månader mellom avlagt eksamen til svaret på ein forskingssøknad eller til ei planlagt stilling vert utlyst. Brubyggingmiddel som kan nyttast til stillingar som vitenskapleg assistent eller forskar kan såleis vera eit verkemiddel for å behalda aktuelle kandidatar, som elles ville søkt seg til andre arbeidsstader.

Gjennomføring: I samband med utlysingsfrist til dei sentrale likestillingsmidla skal det oppfordrast til å senda inn ein kort søknad som beskriv den aktuelle kvinnelege postdoc/forskar kandidaten, forskingsoppgåvene som vil inngå i stillinga, samt planen for å få midlar og lysa ut postdoc/forskar stilling. Instituttleiinga søkjer deretter likestillingsmiddel som kan dekkja lønnsmiddel.

### **Tiltak: Mangfald og portefølje for inkludering**

Mål: Bevisstgjera alle fagleg vitenskaplege tilsette om den einskilde og instituttet sitt ansvar i balansearbeid.

Bakgrunn: Det er i dag eit krav om undervisningsportefølje i samband med nyttilsetjing og professoropprykk. Dette inkluderer fritekst der ein legg fram sin eigen undervisningsfilosofi og underbyggjer det med forskingsbaserte pedagogiske teoriar. Dette bidrar til å løfta fram undervisningsrolla både for arbeidsgjevar og den einskilde. Den same modellen kan verta nytta som eit kulturendringstiltak i høve til balansearbeid.

Gjennomføring: Ei mangfald og portefølje for inkludering bør vera eit krav i samband med stillingsutlysingar, samt professoropprykk. Det skal dokumenterast kva den einskilde har bidratt med og korleis han/ho har bidratt til å løfta fram eit mangfald av unge forskingstalent. Friteksten skal underbyggjast med forskingsdata og faglege referansar.

### **Tiltak: Ein sosial arena der nye tilsette kan møte kollegaene sine**

Mål: Raskare integrering, lettare utveksling av erfaringsbasert informasjon, samt eit overordna meir inkluderande arbeidsliv.

Bakgrunn: Nordmenn er kjent for å vera tilbakehalden og ikkje så flinke å «små-prata» med nye menneske. På alle arbeidsplassar og kulturar er det samstundes mykje informasjon som ofte er erfaringsbasert og ikkje nedskrive i formelle dokument. Det er såleis viktig både for trivsel og effektivitet at arbeidsplassen tilbyr ein god sosial plattform.

Gjennomføring: Som ein del av det (ca) månadlege fellesmøte vil ein presentera nye tilsette. Dette vert allereie gjort i IFT-posten, men vil ha ein større effekt dersom ein møter nye kollegaer i person. Ein vil også leggja til rette for ein uformell kaffipause både før og etter fellesmøte.

### **Tiltak: Møte med rollemodellar på eit tidleg tidspunkt i fysikkstudiet.**

Mål: Å motivera kvinnelege bachelor studentar til å søkja opptak på masterstudiet i fysikk, energi etc.

Bakgrunn: Forskinga viser at ein mistar ein større del av kvinnelege studentar samanlikna med menn i overgangen mellom bachelor og masterprogramma innan fysikk. Forsking trekkjer også fram at rollemodellar er viktige for desse vala. Det styrkar kjensla av å høyra til, samt trua på eigen meistring.

Gjennomføring: Kvinnelege PhD og Post Doc stillingar med pliktarbeid kan brukast til å dekkja enkeltemne på introduksjonskurs.

# Handlingsplan GenderAct Matematisk institutt 2022-2023

Bevarings- /Utviklingsområde	Tiltak	Beskriv tiltak	Mål	Ansvarlig	Frist (evt. gjennomført)
Nettverk	PhD dag	(Nasjonal ?) PhD dag med foredrag av PhD studenter	Bygge nettverk. Trening på å presentere vitenskapelig arbeid i en mer uformelt ramme.	Forskningsutanningsleder PhD representant	Én gang i år eller annen hvert år.
Nettverk	Støtte til utenlandsreiser	Informasjon til alle PhD studenter	Stimulere PhD studenter til å dra til utland og bygge internasjonal nettverk	Instituttleder Forskningsutanningsleder Veileder	Onboarding Midveisevaluering
Nettverk	Felles lunsj for kvinnelige ansatte og studenter	Uformell lunsj for kvinnelige ansatte. Etablere en uformell arena der man kan snakke åpen om utfordringer og muligheter.	Bedre arbeidsmiljø	Instituttleder Admin.sjef En lokal koordinator	Én gang i semesteret
Ansettelse	Kvalitetsvurdering av utlysningstekst	Kjønnsnøytrale formulering av alle utlysningstekster	Oppnå bedre kjønnsbalanse	Instituttleder Faggruppe (for faste vitenskapelige stilling) Prosjektleder (for phd og postdoc)	Ved utlysning av stilling

Bevarings- /Utviklingsområde	Tiltak	Beskriv tiltak	Mål	Ansvarlig	Frist (evt. gjennomført)
Ansettelse	Etablering av søkekomite	Søkekomite har som oppgave om å lete etter kvalifiserte kvinnelige søkere og invitere til å søke stillingen	Oppnå bedre kjønnsbalanse	Instituttleder	Ved utlysning av faste vitenskapelige stillinger
Ansettelse	Formulering av behov og beslutning om ny stilling	Lage en langsiktig strategisk plan. Vurdere muligheter om TMS, innsteg eller lignende.	Bedre muligheter til å nå mål om en mangfoldig stab med god faglig og menneskelig diversitet	Faggruppen Instituttledelse	Flere år før pensjonering
Opprykk	Legge til rette for opprykk til professor	Diskutere karriereplan og tilrettelegging med CV bygging og meritterende oppgaver	Bedre arbeidsmiljø, bygge inkluderende felleskap	Instituttleder	Medarbeidersamtale
Bedømmelsekomiteer Sakkyndig komite	Unngå kvinne som intern komite-leder eller vurdere å søke om unntak.	Bedømmelsekomiteer bør ha et kvinnelig medlem. Søk gjerne om eksterne kvinnelige medlemmer (de får i hvert fall betalt). Hvis ikke mulig, undersøk om det der mulig å vurdere unntak.	Unngå overbelastning av kvinnelige ansatte på ikke meritterende oppgaver	Instituttleder Veileder (for ph.d.)	I forbindelse med alle bedømmelsekomiteer
Bedømmelsekomiteer Sakkyndig komite	Opplæring om implisitt bias	Komite opplæring om implisitt bias og hvordan være oppmerksom på det	Mangfoldig stam med god faglig og menneskelig diversitet	Instituttleder HR	I forbindelse med alle bedømmelsekomiteer  Prøveundervisning og intervju
Kultur	Bidra til databasen av profiler av kvinnelige matematiker	Invitere til å publisere intervju på <a href="http://WIMN.no">WIMN.no</a> (Women in Mathematics in Norway)	Synliggjøre muligheter for akademisk karriere	Instituttleder Lokal WiMN koordinator	Fortløpende



Bevarings- /Utviklingsområde	Tiltak	Beskriv tiltak	Mål	Ansvarlig	Frist (evt. gjennomført)
Kultur	Arrangement 12. mai (internasjonal dag for kvinner i matematikk)	Samarbeide med WiMN nettverk for å organisere et arrangement 12. mai	Bedre arbeidsmiljø, bygge inkluderende felleskap	Lokal WiMN koordinator	12. mai
Kultur	Fast innlegg/gruppearbeid i forbindelse med HMS møte	Foredrag eller/og gruppearbeid om kjønnsbalanse-relaterte temaer	Bedre arbeidsmiljø, bygge inkluderende felleskap	Ledergruppen	Instituttets HMS møte (om høsten?)
Rekruttering	Karrieredag	To stipendiater (av ulikt kjønn) støtter studieveileder under karrieredagen. Presentasjon av ulike PhD profiler	Motivere bachelor studenter til å vurdere karriere i matematikk	Instituttledelse Studieveileder Rekrutteringsutvalget	
Kommunikasjon	Sjekke at innholdet publisert på web og andre kanaler er balansert	Begge kjønn skal være representert i bilder av ansatte og studenter, samt nyhetssaker.	Balansert rekruttering.	Instituttleder Web-ansvarlige Innholdsprodusenter	Fortløpende
Prosjektsøknader	Tilstrebe å ha med kvinnelige prosjektleder/arbeidspakkeleder der MI er leder eller har en betydelig deltagelse	Prosjekter der MI er host eller har et betydelig bidrag må sørge for å ha god kjønnsbalanse i ledelse for prosjekt/work packages	minimere de små ulempene / øke meritterende oppgaver Mangfoldig stam med god faglig og menneskelig diversitet	Prosjektleder / forskningsgruppeleder Adm.sjef Instituttlededer	
Vitenskapelige konferanser	Streve for en kjønnsbalanse blant foredragsholdere	På vitenskapelige konferanse arrangert eller med betydelig representasjon av arrangørene fra MI det skal streves for å ha en bedre kjønnsbalanse blant hovedforedragsholdere	minimere de små ulempene / øke meritterende oppgaver	Prosjektleder / forskningsgruppeleder Adm.sjef Instituttlededer	

Bevarings- /Utviklingsområde	Tiltak	Beskriv tiltak	Mål	Ansvarlig	Frist (evt. gjennomført)
Vitenskapelige konferanser	Den vitenskapelig komiteen bør ha kvinnelige medlemmer			Prosjektleder / forskningsgruppeleder Adm.sjef Instituttleder	

# Local action plan for work on gender balance, equality, diversity and inclusivity – Department of Earth Science

## Background

This action plan has been formulated as part of the GenderAct project at the Faculty of Mathematics and Natural Sciences (MNF) at the University of Bergen. The GenderAct project aims to improve the gender imbalance in academic positions at MNF, was funded by the Research Council of Norway and lasted from January 1st 2021 to December 31st 2022. A specific goal of the project has been to identify actions that will endure into the post-project period and to establish a sustained, long-term effort to improve gender balance at MNF and its departments. We define gender balance in this context as a balance of 40:60 or better.

The Department of Earth Science (GEO) has been part of a GenderAct pilot project, where gender and EDI (equity, diversity and inclusivity) action plans have been formulated on a department level. An EDI working group was appointed at GEO, mandated to formulate this action plan and to undertake/oversee the execution of the formulated actions. This working group consists of Associate Professor Desiree Roerdink, Dr. Albina Gilmulina, Professor Joachim Jacobs, Dr. Edoseghe Osagiede, Head of Administration Andrea Grimnes and Professor Atle Rotevatn (Head of Department).

GEO has 167 employees, of which 37% are women (November 2022). In permanent academic positions (Associate Professor and Professor), however, there is a severe gender imbalance: 21% of full professors, 15% of associate professors, and only one of in total 11 researchers in permanent positions (9%), are women (Fig. 1). The balance is somewhat better for technical staff (32% women). The administrative staff features and opposite gender imbalance (75% women). In temporary Research Fellow positions and Post-Doctoral research fellow positions there is gender balance, with 44% and 42% women, respectively.

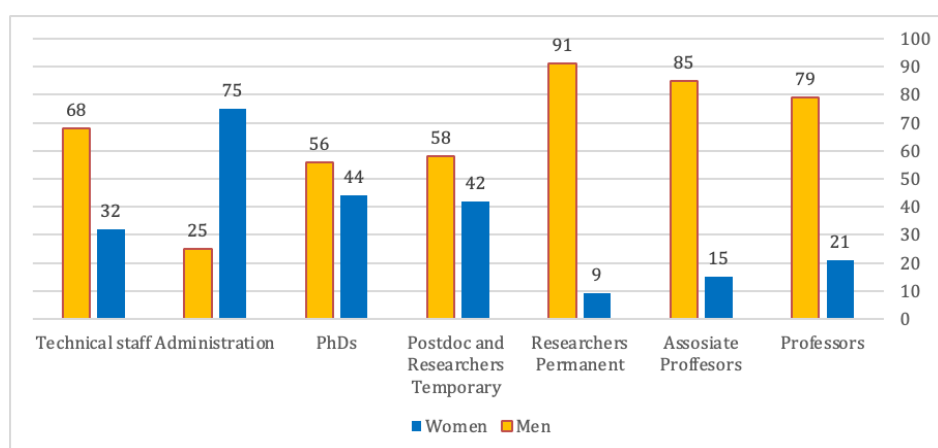


Figure 1. Gender balance in different staff categories at the Department of Earth Science, as of November 2022.

Figure 2 shows a historic comparison of staff gender balance from 2015 and 2022, where we can make a series of observations. First, our gender balance currently (2022) follows a path quite common in many STEM (Science, Technology, Engineering, Medicine) fields: gender

balance is good in the student body as well as amongst PhD candidates, but worse in all post-PhD staff categories PostDoc, Permanent Researcher, Associate Professor and Professor.

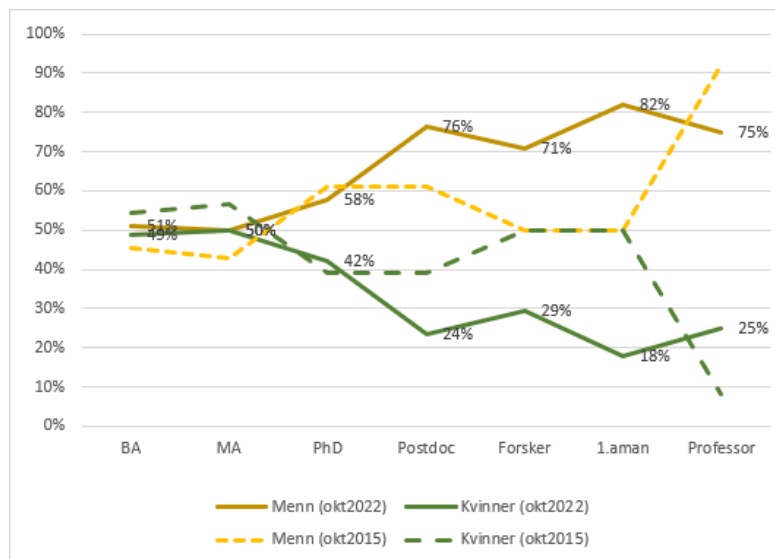


Figure 2. Historical comparison of gender balance in staff categories in 2015 vs. 2022.

Although the *gender* imbalance has been the main focus of the GenderAct project, the ambition of this plan is to identify actions that will help improve the diversity of our staff overall, and to forge an inclusive and equitable department culture. In addition to being motivated by principles of justice, equality and fairness, diversity is in itself a value in research and education: the ideas that our research and education are critically dependent on a broad and diverse range of voices, thoughts and perspectives.

Working with issues of gender balance, equality, diversity and inclusivity requires that we address the issues broadly. This plan therefore takes aim to address gender balance and EDI issues at GEO, through actions that sort under five different headings: (i) awareness and culture change, (ii), staff gender balance and career development, (iii), inclusivity and participation, (iv) workload and (v) field and cruise activities. The plan exists in two formats: the current document, and an active spreadsheet that can be viewed [here](#).

### Vision and overarching aims of this plan

The Department of Earth Science shall aim to improve diversity and gender balance among staff and students. The department shall be a place where students, staff and visitors are welcomed and included on equal terms, regardless of gender, race, ethnicity, age, religion, sexual orientation, gender identity, gender expression, disability, economic status or other backgrounds.

## 1. Awareness and culture change

**Aim:** Raise awareness about gender and EDI issues in the work place to forge a more gender inclusive and equitable department culture.

*Actions:*

- a. Arrange 2-4 topical events annually with invited experts on gender and EDI issues
- b. Regularly address gender and EDI issues in info meetings and newsletters
- c. Develop a gender and EDI chapter in the briefing of new staff
- d. Address gender issues at the welcome meeting for new students each August
- e. Involve staff and students in mapping out the gender issues in the department and research groups.
- f. Make staff and students aware of sexist/racist/other microaggressions, how to identify and respond to them
- g. Make people aware of unconscious bias, how it affects our decisions and those around us. Train people to think outside of the bounds of unconscious bias.
- h. Make resources for self-education and awareness available to staff and students.
- i. Place information posters on gender and EDI issues around the department.
- j. Dedicate funds to gender and EDI initiatives, and ideas to improve equality, diversity and inclusivity in the department.
- k. Establish a visible contact point for gender and EDI issues in the work place, and make sure it is known to all

## **2. Staff gender balance and career development**

**Aim:** Improve gender balance in permanent academic positions

*Actions:*

- a. Ensure adverts have gender neutral language
- b. Actively encourage women to apply
- c. Ensure that all academic positions have search committees
- d. Ensure that expert evaluation committees have bias orientation/training and are not mono-gendered
- e. Positions where the top ranked candidates are mono-gendered should normally be readvertised.
- f. Actively use moderate affirmative action (“moderat kjønnkvotering”) when qualifications are approximately equal
- g. Actively use tenure track positions (“innstegstillinger”) to attract and recruit talented women researchers from the international community

- h. Explore options for partner hires (with other UiB departments) during recruitment
- i. Keep gender and EDI high on the agenda with respect to salary negotiations/adjustments, to ensure fair pay regardless of background and to avoid, reduce and eliminate any gendered pay gaps
- j. Make career planning and targeted promotion planning part of every appraisal interview (medarbeidersamtale)

### **3. Inclusivity and participation**

**Aim: Improve inclusivity and participation in the department**

*Actions:*

- a. Actively support talent internally, with career planning and follow-up.
- b. Strive for gender balance in key positions of power or prestige (leader group, key committees etc.)
- c. Establish a mentor system for women staff members.
- d. Make changes to the physical work environment and our website, to ensure men and women are presented and highlighted in a balanced and equitable way
- e. Strive for gender-balanced representation in the department's outreach communications (podcasts, films, popular science news articles etc.)
- f. Ensure broad and diverse representation in all department events, such as breadth/diversity of speakers, panels, committees.
- g. Add information posters/signs to with information about nursing rooms, unisex bathrooms, resting room etc.

### **4. Workload**

**Aim: ensure equal spread of service tasks, and reduce the burden of un-meriting work on our women staff members**

*Actions:*

- a. Establish a practice whereby all PhD external examiners are gender balanced (at least one woman as external), so that we do not need the internal to be a woman.
- b. Address service load in appraisal interviews (medarbeidersamtaler), with the aim to avoid a disproportionate burden of unmeriting service tasks on our women staff members
- c. Create a system where all service work and "university housework" are assigned and distributed fairly
- d. Ensure a fair and transparent distribution of teaching load, and include gender issues in discussions about teaching

## **5. Field and cruise activities**

**Aim: Foster a safe and equitable culture and practice in field and cruise activities**

*Actions:*

- a. Establish a code of conduct for field and cruise activities for all staff and teaching assistants, and (a separate one for?) students.
- b. Create a Harassment Prevention Training course for new and existing employees.
- c. Make known a clear discrimination/harassment report channel for all staff
- d. Provide guidelines for equitable field practice for women's health
- e. Provide field/cruise work clothing suitable for women
- f. Raise the awareness of field/cruise leaders on gender issues in the field and on cruise.
- g. Provide extra support, adaptive measures and resources to enable pregnant women and parents of young children to participate in field/cruise activities.

# Local action plan for work on gender balance, equality, diversity and inclusivity

## Department of Earth Science

### 1. Awareness and culture change

**Problem:** Gender and EDI issues are not systematically and openly discussed in formal and informal settings in our department.

**Why this is a problem:** This leads to a lack of awareness of gender and EDI issues at GEO - these issues are not sufficiently high on the agenda.

**Aim: Raise awareness about gender and EDI issues in the work place to forge a more gender inclusive and equitable department culture.**

**Actions:**

- a. Arrange 2-4 topical events annually with invited experts on gender and EDI issues
- b. Regularly address gender and EDI issues in info meetings and newsletters
- c. Develop a gender and EDI chapter in the briefing of new staff
- d. Address gender issues at the welcome meeting for new students each August
- e. Involve staff and students in mapping out the gender issues in the department and research groups
- f. Make staff and students aware of sexist/racist/other microaggressions, how to identify and respond to them
- g. Make people aware of unconscious bias, how it affects our decisions and those around us. Train people to think outside of the bounds of unconscious bias.
- h. Make resources for self-education and awareness available to staff and students.



- i. Place information posters on gender and EDI issues around the department.
- j. Dedicate funds to gender and EDI initiatives, and ideas to improve equality, diversity and inclusivity in the department.
- k. Establish a visible contact point for gender and EDI issues in the work place, and make sure it is known to all

## 2. Staff gender balance and career development

**Problem:** We have a poor gender balance in full-time academic positions at GEO; currently the balance is approximately 80-20 men-women (2022)

**Why this is a problem:** we are failing to attract and recruit women into full-time academic positions at GEO.

**Aim: Improve gender balance in permanent academic positions**

**Actions:**

- a. Ensure adverts have gender neutral language by removing optional qualifications and softening language about the intensity of the qualifications (women believe they must meet all the listed qualifications), by using available technologies (such as gender decoder for bias in job ads) or based on other relevant research
- b. Actively encourage women to apply
- c. Ensure that all academic positions have search committees
- d. Ensure that expert evaluation committees have bias orientation/training and are not mono-gendered
- e. Positions where the top ranked candidates are mono-gendered should normally be readvertised.

- f. Actively use moderate affirmative action (“moderat kjønnskvoltering”) when qualifications are approximately equal
- g. Actively use tenure track positions (“innstegstillinger”) to attract and recruit talented women researchers from the international community
- h. Explore options for partner hires (with other UiB departments) during recruitment
- i. Keep gender and EDI high on the agenda with respect to salary negotiations/adjustments, to ensure fair pay regardless of background and to avoid, reduce and eliminate any gendered pay gaps
- j. Make career planning and targeted promotion planning part of every appraisal interview (medarbeidersamtale)

### 3. Inclusivity and participation

**Problem:** We do not have measures in place to ensure that women are included and supported in the department.

**Why this is a problem:** In a male dominated workplace, women generally experience more exclusion and hinders to participation than men (FRONT)

**Aim: Improve inclusivity and participation in the department**

**Actions:**

- a. Actively support talent internally, with career planning and follow-up.
- b. Strive for gender balance in key positions of power or prestige (leader group, key committees etc)
- c. Establish a mentor system for women staff members

- d. Make changes to the physical work environment and our website, to ensure men and women are presented and highlighted in a balanced and equitable way
- e. Strive for gender-balanced representation in the department's outreach communications (podcasts, films, popular science news articles etc.)
- f. Ensure broad and diverse representation in all department events, such as breadth/diversity of speakers, panels, committees.
- g. Add information posters/signs to with information about nursing rooms, unisex bathrooms, resting room etc.

## 4. Workload

**Problem:** Women are assigned a disproportionately high load of non-meriting service tasks.

**Why this is a problem:** This cements gender imbalance, and holds women back from doing meriting work and advancing their careers.

**Aim: ensure equal spread of work, and reduce the burden of un-meriting work on our women staff members**

**Actions:**

- a. Establish a practice whereby all PhD external examiners are gender balanced (at least one woman as external), so that we do not need the internal to be a woman.
- b. Address service load in appraisal interviews (medarbeidersamtaler), with the aim to avoid a disproportionate burden of unmeriting service tasks on our women staff members

- c. Create a system where all service work and “university housework” is assigned and distributed fairly
- d. Ensure a fair and transparent distribution of teaching load, and include gender issues in discussions about teaching

## 5. Field and cruise activities

**Problem:** Field and cruise activities are arenas of particular risk for discriminatory behaviour and harassment, research shows, and we do not have good preventive measures in place, and reporting routines are not sufficiently clear/known to staff.

**Why this is a problem:** This puts us at high risk for discrimination/harassment incidents, and a lack of clarity of how to report incidents.

**Aim: Foster a safe and equitable culture and practice in field and cruise activities**

**Actions:**

- a. Establish a code of conduct for field and cruise activities for all staff and teaching assistants, and a separate one for students.
- b. Establish a Harassment Prevention Training course for new and existing employees engaging in field and cruise activities.
- c. Make known a clear discrimination/harassment report channel for all staff
- d. Provide guidelines for equitable field practice for women’s health

- e. Provide field/cruise work clothing suitable for women
- f. Raise awareness of field/cruise leaders of gender issues in the field and on cruise
- h. Provide extra support, adaptive measures and resources to enable pregnant women and parents of young children to participate in field/cruise activities.



$$\dot{X}_i = \alpha_i \prod_{j=1}^n X_j^{g_{ij}} - \beta_i \prod_{j=1}^n X_j^{h_{ij}}$$



# Handlingsplan for arbeid med kjønnsbalanse, likestilling og mangfold

## Institutt for informatikk

HANDLINGSPLAN 2022 - 2025 // Institutt for informatikk. Versjon 1.0 (01.11.2022)

UNIVERSITETET I BERGEN



# ARBEIDSGRUPPEN

---

Som del av GenderAct-prosjektet ved Det matematisk-naturvitenskapelig fakultet, er instituttet bedt om å utarbeide en «Lokal handlingsplan for arbeid med kjønnsbalanse, likestilling og mangfold» (i det videre kalt «Handlingsplanen»).

Arbeidsgruppen har vært sammensatt av instituttleder Inge Jonassen (leder), administrasjonssjef Linda Vagtskjold, stedfortreder og undervisningsleder Fredrik Manne, førsteamanuensis Crystal Chang Din, førsteamanuensis Torstein Strømme og professor Lilya Budaghyan.

## Arbeidsgruppens mandat

- *Arbeidsgruppen skal utarbeide Handlingsplanen innen fakultetets frist 01.11.2022.*
- *Gruppen vil ha primært fokus på kjønnsbalanse, likestilling og mangfold, men også se sitt arbeid i sammenheng med generelle forhold knyttet til arbeidsmiljø, karriereutvikling og rekruttering av både ansatte og studenter.*
- *Gruppen skal i sitt arbeid legge vekt på å informere øvrige ansatte og studenter om sitt arbeid og åpne for innspill fra disse. Dette kan skje for eksempel gjennom åpne møter eller «surveys». Dette vil i neste omgang øke støtten for tiltak gruppen kommer frem til i Handlingsplanen.*
- *Gruppen skal også gi innspill til instituttets deltagelse i fagevaluering i regi av NFR i 2022/2023 og spesielt til instituttets selvevaluering.*
- *Gruppen vil i det videre spille en koordinerende rolle i gjennomføring og evaluering tiltak og foreslå justeringer av disse, eventuelt nye tiltak i perioden. Mot slutten av perioden vil gruppen skrive en rapport som oppsummerer hva som har blitt gjort, resultater og gir sine innspill til hvordan arbeidet bør følges opp i fremtiden.*
- *Gruppen vil være aktiv frem til juli 2025 (ut nåværende instituttleders tilsettingsperiode).*

Arbeidsgruppen har hatt fire interne møter, deltatt på dagens workshop sammen med GenderAct-prosjektet og de andre pilotinstituttene, og hatt to møter med GenderActs faglige ressurspersoner, Siri Øyslebø Sørensen og Eva Amundsdotter.

# AVGRENSING OG VIDERE PROSESS

---

Datagrunnlaget som arbeidsgruppens forslag baserer seg på, er kjønnsbalansestatistikk for eget institutt samt de antakelser og indikasjoner som arbeidet i GenderAct så langt har gitt oss. Arbeidsgruppen har ikke funnet tid til å innhente ytterligere datagrunnlag internt på instituttet innen fristen 01.11.2022, men har til gjengjeld lagt inn slik datainnsamling som del av tiltakene i handlingsplanen.

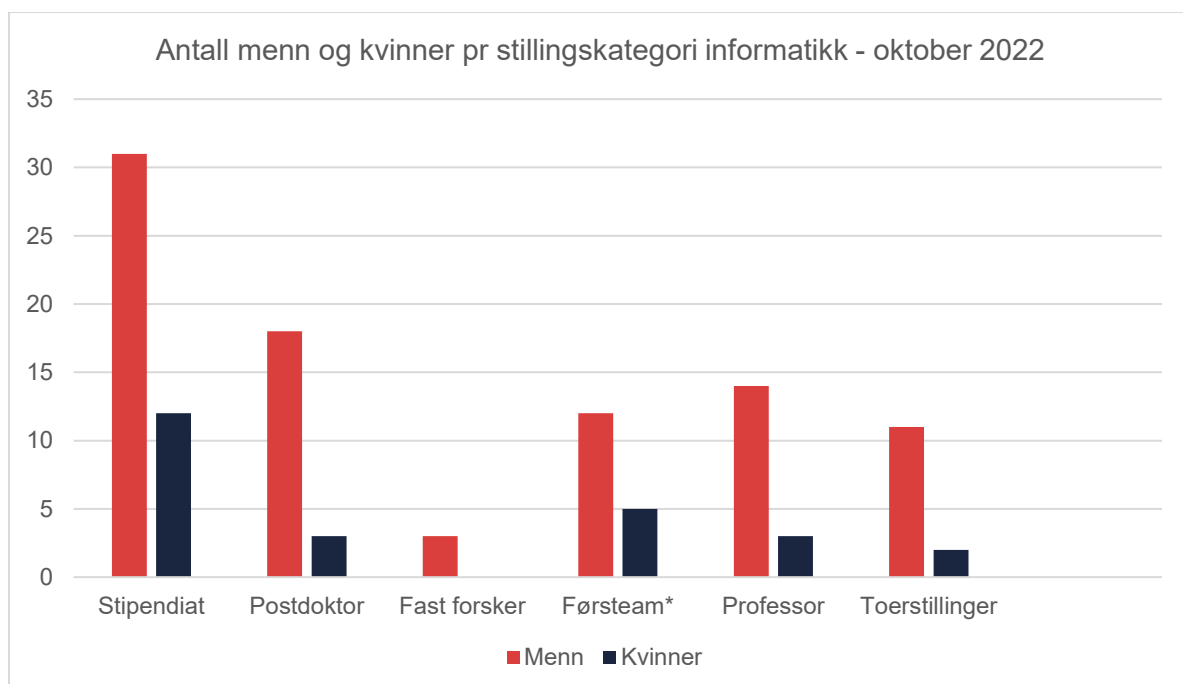
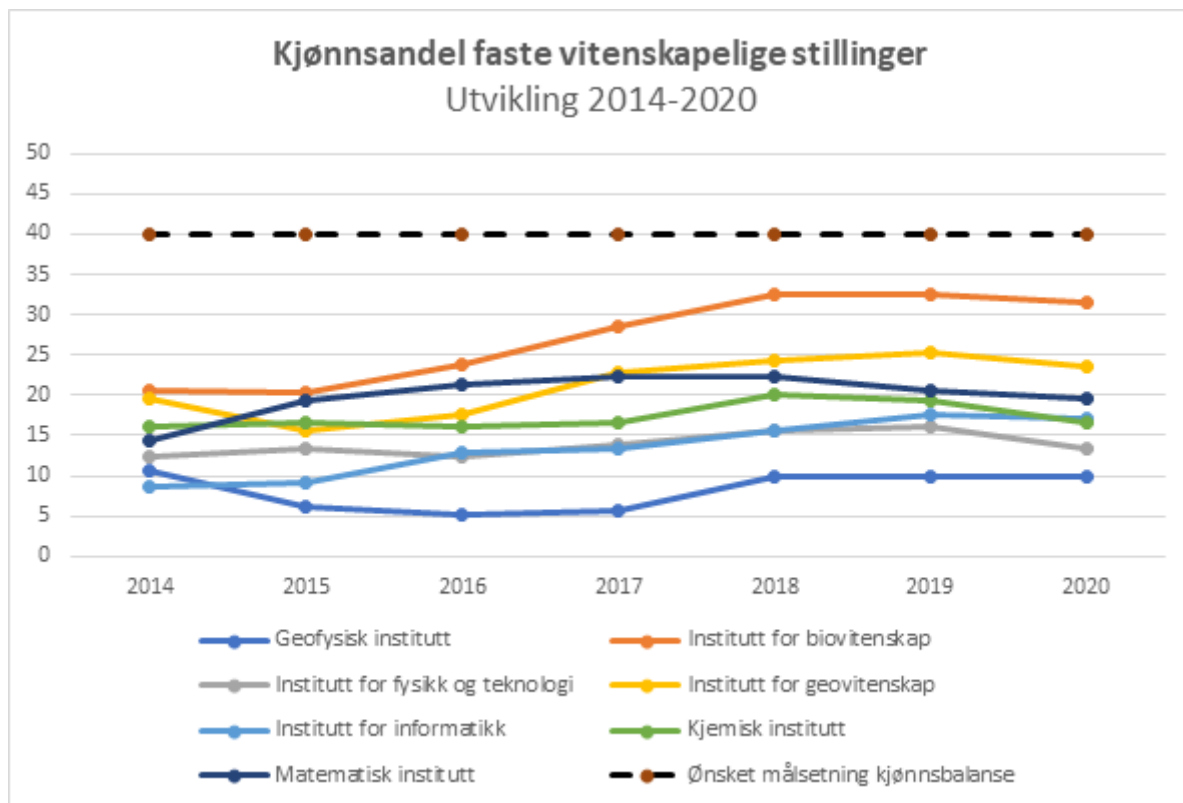
Fokuset i denne omgang er på kjønn og spesifikt på mann/kvinne. Mangfold har mange aspekt, som kultur, religion, LHBT+. I så stor grad som mulig vil vi ha disse andre aspektene i tankene når tiltak planlegges og settes i verk. Vi håper også arbeidet fokusert på kjønn, vil være nyttig for å adressere flere aspekt av mangfold i neste omgang.

Når det gjelder kjønnsbalanse, er utfordringene for vitenskapelige stillinger til dels annerledes enn de for teknisk/administrative stillinger. Fokuset i handlingsplanen er i første omgang på vitenskapelige stillinger der instituttet har en tydelig ubalanse i disfavør kvinner.

Handlingsplanen skal i funksjonsperioden oppdateres årlig på bakgrunn av oppdatert datagrunnlag og erfaringer med tiltakene etter hvert som de iverksettes. Revidert Handlingsplan legges frem for Instituttrådet årlig i dets septembermøte.

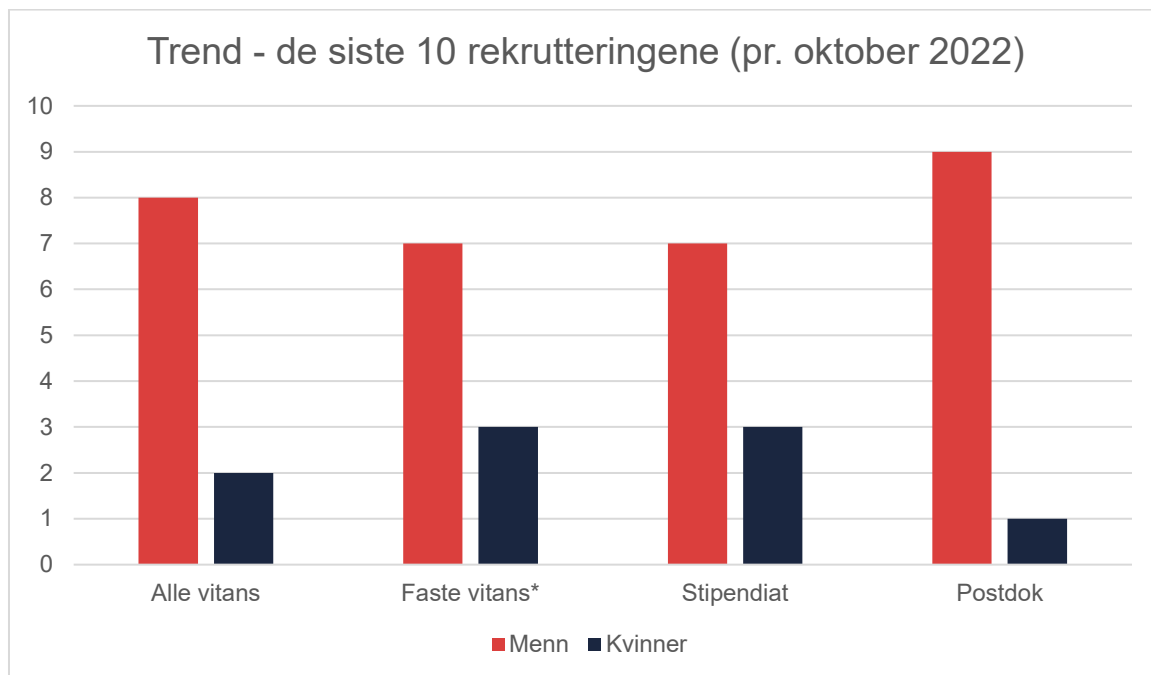
# DATAGRUNNLAG

## Statistikk kjønnsbalanse



\* Førsteamanuensis inkl. innsteg og amanuensis





\*inkl. innsteg

#### Studenter, bachelor/lavere grad, andel kvinner:

Avdelingsnavn	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Andel
Institutt for informatikk	14%	15%	14%	14%	14%	18%	23%	Klar ubalanse

#### Studenter, master, andel kvinner:

Avdelingsnavn	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Andel
Institutt for informatikk	12%	16%	19%	16%	26%	22%	16%	Klar ubalanse

#### Studenter samlet (andel kvinner og trend)

Avdelingsnavn	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Andel
Institutt for informatikk	13%	15%	15%	15%	17%	19%	24%	Klar ubalanse

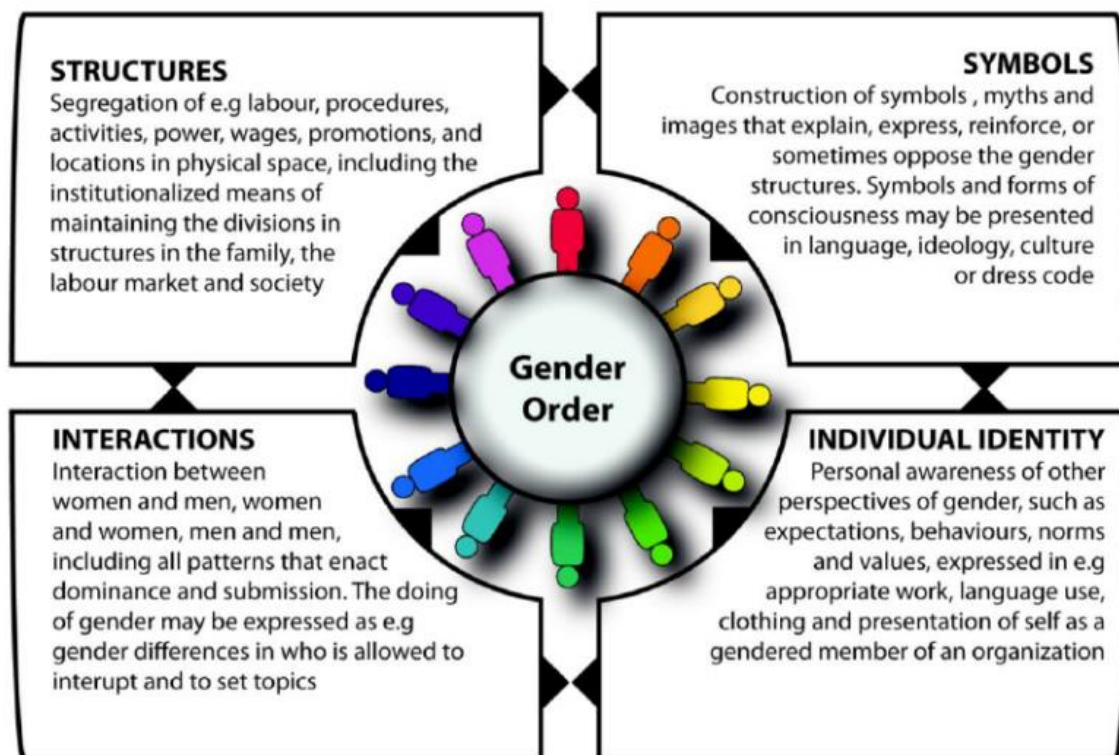
### GenderAct-prosjektet

Arbeidet med arbeidsplanen drar nytte av arbeidet som er gjort i GenderAct-prosjektet så langt. Crystal Chang Din og Inge Jonassen har også deltatt i henholdsvis leder- og toppforsker-programmet i prosjektet og gruppen har også hatt samtaler med professorene Siri Sørensen og Eva Amundsdotter knyttet til prosjektet. Vi bygger også på funn gjort i prosjektet FRONT ved Universitetet i Oslo.

Basert på dette har det vært formulert noen foreløpige antakelser om problemstillinger som forskerne i prosjektet mener å ha observert på MN-fakultetet, men det gjenstår mer forskning før man kan si noe mer konkret.

Ved eget institutt, har tema en gang i prosjektperioden vært tatt opp i plenum, instituttsamlingen på Voss i oktober 2021. Ellers har handlingsplanen kort vært diskutert i gruppekontaktmøtet, og som sak i eget Institutttrådsmøte der man hadde en time til disposisjon. Vi erfarer at dette er et sensitivt tema, og at det foreløpig ikke har vist seg fruktbart å ta utgangspunkt i data som gjelder for MNT-fagene generelt. For at folk skal kunne kjenne seg igjen i og anerkjenne forutsetningene er det behov for å gjøre undersøkelser og innhente et godt datagrunnlag lokalt på instituttet.

Denne figuren har vært sentral gjennom arbeidet med GenderAct. Faktorer som påvirker "Gender order" deles her inn i de fire hovedgruppene struktur, symboler, interaksjoner og individuell identitet. For å kunne bevege kulturen i riktig retning, bør vi gjøre tiltak som påvirker alle disse områdene.



Figuren er lånt fra dette paperet: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1003112/FULLTEXT01.pdf> (foreløpig ikke publisert i journal)

### FRONT, UIO [Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring | Nordic Open Access Scholarly Publishing](#)

Kartleggingen viser blant annet at kvinner opplever negativ sosial behandling tre ganger så ofte som menn, faglig devaluering dobbelt så ofte og profesjonell isolasjon halvannen gang så ofte. FRONT-prosjektet peker på at det er systemiske utfordringer med kjønnsbalanse i akademia og at kvinner opplever en akkumulert ulempe sammenlignet med menn. Dette til sammen skaper hindre som gjør det vanskeligere for kvinner enn menn å nå sine karriereambisjoner.

## OVERORDNET MÅL OG HENSIKT

---

Tiltakene i Handlingsplanen har som målsetning å føre til en bedret kjønnsbalanse ved Institutt for informatikk på sikt. Like viktig som en bedret statistikk, er målet om å bedre forholdene for de kvinnene som allerede jobber og studerer ved vårt institutt. Vi ønsker at disse skal oppleve at vi aktivt jobber for at de akkumulerte ulempene de har som kvinner i MNT-fagene bygges ned. Vi ønsker i sum å oppnå et godt og inkluderende arbeidsmiljø for alle.

## INNSATSONRÅDER OG TILTAK

---

I det følgende lister vi 5 innsatsområder A-E med målformuleringer og tilhørende tiltak, hovedaktivitet, ansvarlig/tidsrom og status. Ansvarlig og tidsrom er foreløpig ikke fylt ut på alle tiltakene, men dette vil vi jobbe videre med når vi kommer til detaljplanleggingen.

Noen av tiltakene er videreføring av tiltak som vi allerede hadde innført ved instituttet før arbeidet med Handlingsplanen ble satt i gang. Eksempler på dette er tiltak innen rekruttering (for eksempel letekomiteer), kvinnenettverkssamling og jentelunsj for studentene. Disse er markert med «pågår».

## INNSATSOMRÅDER FOR BEDRET KJØNNBALANSE, LIKESTILLING OG MANGFOLD FOR PERIODEN 2022-2025

<b>A. INNSATSOMRÅDE: Kunnskap og forankring som skal sikre at alle ansatte er bevisst utfordringene knyttet til kjønnsbalanse, likestilling og mangfold og tar dette med i formelle og uformelle prosesser og aktivitet ved instituttet.</b>			
<b>Tiltak</b>	<b>Hovedaktiviteter</b>	<b>Ansvarlig/tidsrom</b>	<b>Status</b>
<b>1. Forankring i ledelse - «Gender aware leadership»</b>  <b>2. Økt fokus og kunnskap om tema blant alle ansatte «Recognition on the collective level»</b>  <b>3. Innhente datagrunnlag med hovedtema «sense of belonging»</b>  <b>4. Oppfordre kvinner i målgruppene til å delta i relevante utviklingsprogram</b>  <b>5. Tydeliggjøre at det er «akkumulert ulempe» som gjør at det trengs kompensierende tiltak for kvinner</b>  <b>6. Skape et godt nettverk blant kvinner ved instituttet</b>  <b>7. Årlig instituttseminar med tema likestilling</b>	<p>Jevnlig tema i Instituttrådet (planen forelegges til revisjon i septembermøtene), gruppekontakt møtene og andre formelle møter.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jevnlig tema i nyhetsbrevet, lederen</li> <li>• Tema på HMS-seminar</li> <li>• Tema i mindre grupper og nettverksgrupper: f.eks i forskningsgruppene, administrasjonen, PhD-nettverket og postdoktornettverket</li> <li>• Bruk av konkrete eksempler som ansatte på instituttet kan relatere seg til vil være et virkningsfullt virkemiddel i kunnskaps-/forankringsarbeidet</li> </ul> <p>Utarbeide en enkel survey. Arbeidsgruppen inviterer seg selv til møte med echo, Gnist, nettverk PhD, nettverk postdoc, alle forskningsgruppene. 10 minutter av møtet brukes til å fylle ut survey, resten til info om tema og diskusjon/innsjill</p> <p>Informasjon om tilbudene og individuelle oppfordringer. Tas opp som eget tema i medarbeidersamtaler. Eksempel på slike program er Momentum, UIB FRAM og tilbud i regi GenderAct.-prosjektet.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det må bli mye tydeligere at alle tiltak som isolert sett kan se ut til å favorisere kvinner, handler om å utjevne den akkumulerte ulempen det er å være kvinne i realfagene. Spesielle tiltak for kvinner handler om å skape like muligheter og er ment å kompensere for akkumulerte ulemper</li> <li>• Informere godt og være tydelige om at det kun gjelder moderat kjønnskvoltering ifm rekruttering og prosjekt-tildeling – radikal kvotering er ikke aktuelt. Sikre at det ikke er rom for tolkningen “du fikk jobben fordi du er kvinne”</li> </ul> <p>Fortsette å holde et årlig seminar for kvinnelig ansatte og studenter med mål å gi gjensidig støtte, og kunne snakke fritt, komme opp med nye forslag, lære fra hverandres erfaringer.</p> <p>I instituttets serie av torsdagsseminarer</p>	<p>Inge, Linda, alle i lederroller</p> <p>Inge, Linda</p>	<p>Pågående tiltak videreføres 2022: 28. nov</p>

<b>B. INNSATSOMRÅDE: Godt, trygt og inkluderende arbeidsmiljø Et arbeidsmiljø som er godt for alle fremmer også likestilling og like muligheter</b>			
<b>Tiltak</b>	<b>Hovedaktiviteter</b>	<b>Ansvarlig og tidsrom</b>	<b>Status</b>
<b>1. Utarbeide en code of conduct for inkluderende arbeidsmiljø</b>  <b>2. Arbeidet med lokalt balansearbeid knyttes opp med det systematiske HMS-arbeidsmiljøarbeidet ved instituttet</b>	<p>Be alle grupper + adm v/gruppekontakter om innspill. Lage utkast. Bruke HMS-seminaret i april 2023 på diskusjon og ferdigstillelse</p> <p>Inkludere relevante tema om kjønnsbalanse i det systematiske HMS-arbeidet på instituttet, for eksempel tema på HMS-seminar, kvinnenettnerksseminar, etc</p>	<p>Arbeidsgruppen April 2023</p>	

**C. INNSATSOMRÅDE: Likere muligheter i forbindelse med rekruttering, karriereutvikling og oppgavefordeling. Kompensere for akkumulerte ulemper for kvinner**

Tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig og tidsrom	Status
<p><b>1. Rekruttering</b></p>	<p><b>Følge tiltakene for rekrutteringsprosesser i fakultetets Håndbok for lokalt balansearbeid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Sjekke utlysningstekstene med kjønnspektivbriller</li> <li>b) Bruke letekomite</li> <li>c) Kjønnbalanse i sakkyndig komite og intervjugruppe</li> <li>d) Alle komiteer må ta elæringskurset før de går i gang</li> <li>e) Vektlegge under intervju hvordan kandidater har bidratt med arbeid for inkludering og godt arbeidsmiljø</li> </ul> <p>Fortsette å i stor grad bruke innstegsstillinger ved nyrekruttering.</p> <p>I større grad rekruttere kvinner i toerstillinger.</p> <p>I større grad få frem «egenproduserte kandidater» - ikke bare basere oss på å rekruttere fra det internasjonale markedet.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Pågår</li> <li>b) Pågår</li> <li>c) Pågår</li> </ul>
<p><b>2. Karriereplanlegging og opprykkskvalifisering</b></p>	<p><b>Følge tiltakene for karriereutvikling og opprykkskvalifisering i fakultetets Håndbok for lokalt balansearbeid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• oppmuntring til og veiledning i å skrive søknader om professoropprykk</li> <li>• medarbeidersamtaler med konkret, (forpliktende) karriereplanlegging</li> <li>• støtte (oppmuntring, skjerming og praktisk hjelp) til å skrive søknader om forskningsmidler.</li> </ul>		
<p><b>3. Mentorere</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorere for alle (både menn og kvinner) i innstegsstillinger, postdoktorer og stipendiatstillinger videreføres. Andre kvinnelige early-stage-career, skal også få mentor. Sitat Torstein: «Å ha en god mentor som virkelig bryr seg om karrieren din, kan være helt avgjørende»</li> <li>• Mentormandat, mentoroppfølging, tema i medarbeidersamtale</li> </ul>		<p>Pågår</p>
<p><b>4. Tilby «Internships» til de beste kvinnelige studentene</b></p>	<p>Dette er et kostbart tiltak, men det kan potensielt ha god effekt. Kan utføres med forbehold om at vi får innvilget Likestillingsmidler til 4-6 Vit.ass 20% deltidsstillinger pr. semester som tilbys gode kvinnelige studenter. Ideen er at vit.ass skal jobbe med støtteoppgaver innen forskning sammen med en eller flere forskere i gruppen. Tanken er at vi slik kan øke mulighetene for at flere kvinnelige studenter vil velge å søke på stipendiatstilling senere - fordi de likte forskningsarbeid og fordi de (kanskje) viste talent i den retningen.</p> <p>Dette tiltaket oppføres med forbehold om at studentene støtter det. Dette vil bli tatt opp med echo, linjeforeningen som representerer alle våre studenter</p>		
<p><b>5. Etterstrebe kjønnsbalanse i lederroller ved instituttet</b></p>	<p>Instituttleder, nestleder, undervisningsleder, forskerutdanningsleder, ledere for programstyrer, gruppekontakter, senterledere, prosjektledere, WP-ledere, etc</p>		
<p><b>6. Instituttet skal generelt ha en tydelig og bevisst holdning ved fordeling av arbeidsoppgaver og ressurser mellom kvinner og menn</b></p>	<p>Eksempler:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vurderingskomiteer PhD: kvinnelig opposent, ikke komiteleder/administrator</li> <li>• Vurderingskomiteer, stillinger: påse at ikke kvinner påtar seg størstedelen av «sekretæransvaret»</li> <li>• Være bevisst på hvilke oppgaver som er meritterende og hvilke som ikke er det – passe på at det fordeles rettferdig</li> </ul> <p>Nasjonalt nettverk women in informatics in Norway – kanskje ta utgangspunkt i women in mathematics. Deltaking i internasjonale prosjekt som for eksempel "European Network for Gender Balance in Informatics"</p>		

**D. INNSATSOMRÅDE: Bruk av kvinnelige rollemodeller for å inspirere unge kvinner til å velge en karriere innen informatikk**

Tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig og tidspunkt	Status
<b>1. Rollemodeller på vegg</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>I hver korridor/pr forskningsgruppe, en «wall of fame» med bilder av de som har disputert fra og med 2020.</li><li>Plakater med berømte kvinner og menn (balansert) i informatikk – Ada Lovelace, Alan Turing, etc</li><li>Echo-lesesalen – sette opp en serie av portrettbilder av alle echo-ledere fra og med echo ble etablert (2019?)</li></ul>		
<b>2. Rette opp skjevheter i symbolbruk</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Illustrasjonsbilder på web, bilder i gangene, tema i eksamensoppgaver etc.</li><li>Sikre mangfold i fremstilling på nett.</li></ul>		
<b>3. Etterstrebe kjønnsbalanse blant foredragsholdere der vi selv står som arrangør</b>	For eksempel instituttseminarene, konferanser i vår regi, instituttsamlinger, bevisstgjøring rundt inviterte foredragsholdere, konferanser, andre fora.		
<b>4. Kvinnelige TAs og gruppeledere</b>	Kjønnsbalanse for TAs på de store kursene. Spesielt god kvinnelig TA på INF100 som er det første kurset studentene våre tar.		
<b>5. Programmeringskonkurranser</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Oppfordre kvinnelige studenter/elever til å delta.</li><li>Arrangere konkurranser/hackathons med et mer dempet konkurranseelement.</li></ul>		
<b>6. Bruk av allumni</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Lage flere nettsaker om de kvinnelige kandidatene som er kommet ut i arbeid de siste årene – mange kjenner vi godt og det bør være lett å «få napp»</li><li>Gjøre noe lignende NORA sin “women in AI”? Women in informatics? - kvinnelige alumni fra informatikk.</li></ul>		

**E. INNSATSOMRÅDE: Studenter – rekruttere og beholde kvinnelige studenter**

Tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig og tidspunkt	Status
<b>1. Kartlegging</b>	Møte med echo <ul style="list-style-type: none"><li>Hvordan opplever studentene at kjønnsbalansen virker i det daglige?</li><li>Har studentene forslag til forbedringspunkt/tiltak?</li><li>Forslag til hvordan vi kan gjøre våre studieprogram mer attraktive for kvinner/jenter?</li></ul>		
<b>2. Målrettet rekrutteringsarbeid</b>	Kampanjer/rekrutteringstiltak som retter seg spesielt mot jenter.		
<b>3. Hindre frafall blant kvinnelige studenter</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Støtte Gnist sitt arbeid</li><li>Fortsatt støtte til månedlig jentelunsj</li><li>Ansette jenter som gruppeledere</li><li>Være bevisste ved designing av case i eksamensoppgaver</li></ul>		
<b>4. Profilering</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Profilere informatikk som et område med mulighet for å ta stort sosialt ansvar</li><li>Redusert fokus på «harde/tøffe» aspekter ved fagfeltet og større fokus på fagets samfunnsnyttighet helse, omsorg etc.</li></ul>		

