

---

Arkivkode:

Saksnr.: 2020/13873

---

---

Fakultetsstyresak: **33**

Møte: 15. september 2021

---

---

## Tiltaksplan for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold 2021-2023

---

### Bakgrunn

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

[Tiltaksplan for kjønnsbalanse og likestilling 2019-2020](#)

[Prosjekt GenderAct](#)

[Handlingsplan for likestilling og mangfold, Universitetet i Bergen 2021-2025 \(utkast\)](#)

### Innledning

#### ***Ny felles handlingsplan for UiB***

Universitetet i Bergen er i ferd med å vedta ny og felles handlingsplan for likestilling og mangfold. Utkastet har vært ute på høring i organisasjonen, og kommer opp til behandling i universitetsstyret 28. oktober 2021. Den nye handlingsplanen foreslår å se likestilling og mangfold i sammenheng med formål om økt fokus på hvordan flere diskrimineringsgrunnlag samvirker og forsterker ulikheter.

Handlingsplanen er tydelig på at arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering må forankres tydelig i ledelsen på alle nivå i organisasjonen. Den er også klar på at et viktig suksesskriterium vil være å engasjere bredt i grunnmiljøene, gjennom forpliktende lokale planer og målrettede tiltak som fokuseres mot det som er aktuelle utfordringer lokalt.

Handlingsplanen legger også opp til å styrke det operative arbeidet for å nå målsettingene som settes, ved at det etableres et nettverk for likestilling, inkludering og mangfold (LIM-nettverk) både ved det enkelte fakultet og samlet for organisasjonen.

#### ***Tiltaksplan for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold – et dynamisk arbeid fremover***

Da utkastet til ny UiB-handlingsplan ikke vedtas før 28. oktober 2021, kommer fakultetets arbeid med egen tiltaksplan nå i forkant av dette. Det foreslås derfor her å sette viktige føringer for arbeidet med kjønnsbalanse og likestilling, men å legge opp til en årlig behandling av planen i denne planperioden.

Ved neste behandling vil det da være naturlig å supplere planen med tiltak for inkludering og mangfold, og styret vil også fortløpende kunne synkronisere tiltak og mål mot de mål som instituttene setter seg i sitt lokale balansearbeid.

## Saksfremlegg

### MN-fakultetets strategi for 2020 – 2022

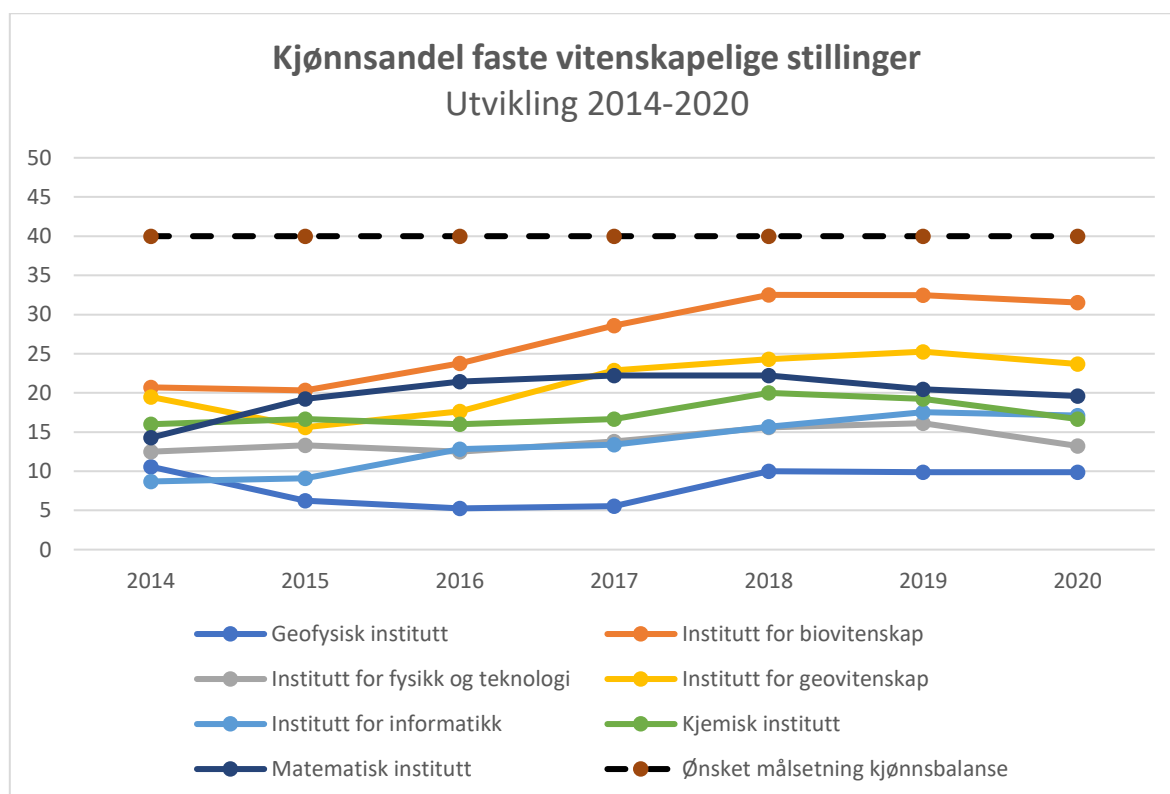
#### 6 ORGANISASJON, KULTUR OG RESSURSER

I strategiperioden har vi som mål å:

- ha et sikkert og godt arbeidsmiljø, høy etisk bevissthet og en kultur for å sammen mot felles mål
- ha et arbeidsmiljø som er inkluderende, anerkjennende og raust
- bedre kjønnsbalansen i faste vitenskapelige stillinger

Den gjeldende tiltaksplanen for kjønnsbalanse og likestilling er en direkte oppfølging av fakultetets strategi for perioden 2016-2022, og fakultetets risikovurdering av viktige strategiske felt. Avsnittet over er hentet fra revidert strategi for 2020 til 2022 - kjønnsbalanse, likestilling, inkludering og mangfold er et viktig innsatsfelt for fakultetet. Også i vårt reviderte risikokart er kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger et viktig innsatsområde.

I tiltaksplanen for 2019-2020 var det et særskilt fokus på kjønnsbalanse i forskning og utdanning, og søknaden om kjønnsbalanseprosjektet GenderAct kom som en følge av at dette var et vedtatt tiltak i planen. At arbeidet så langt har vært spisset inn mot en målsetting om bedret kjønnsbalanse er en naturlig konsekvens av at særlig kjønnsbalansen i fast vitenskapelige stillinger er svært dårlig ved alle institutter:



Samlet sett ligger fakultetet langt unna målsettingen om minst 40% representasjon fra begge kjønn, utviklingen har gått sent, og i 2020 hadde vi sågar en tilbakegang (tabell 1):

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ønsket målsetning kjønnsbalanse	40 %	40 %	40 %	40 %	40 %	40 %	40 %
Gjennomsnitt kvinneandel MN samlet fast vitenskapelige stillinger	15,9 %	16,2 %	17,7 %	20,2 %	21,8 %	22,2 %	20,9 %

I universitetets nye handlingsplan er følgende delmål foreslått:

*Institutt/fakultet skal ha tiltak som sikrer rekruttering av kvinner i faste vitenskapelige stillinger når kvinneandelen professorer er under 40 % på det aktuelle instituttet.*

I ny handlingsplan for UiB er forslaget at det skal anvendes moderat kjønnskvoltering ved utlysning og tilsetning i stillingsgrupper der kvinneandelen er under 40%.

Fakultetsadministrasjonen skal dersom dette vedtas, gis opplæring i dette og vil få ansvar for at denne praksisen følges i tilsettingsaker<sup>1</sup>.

### **Kjønnsfordeling i alle stillingskategorier og blant studentene**

Pr. oktober 2020 så de samlede tallene for MN-fakultetet slik ut, her sammenlignet med UiB samlet (tabell 2):

	MN-fakultetet		UiB samlet	
Kategori	Totalt årsverk	Andel (%) kvinner	Totalt årsverk	Andel (%) kvinner
<b>Studenter</b>				
Bachelor	2000	39	10425	56
Master	1610	47	8995	64
<b>Sum</b>	<b>3610</b>	<b>43</b>	<b>19420</b>	<b>60</b>
<b>Ansatte</b>				
Ph.d.	249	43	685	55
Postdoktor	93	39	257	47
Midlertidige forskere	48	33	109	43
Faste forskere	58	29	130	45
Førsteamanuensis (fast)	72	29	315	46
Professor (fast)	154	16	586	30
Teknisk ansatte	144	49	532	47
Admin. ansatte (fast)	131	83	851	72

### **Kjønnsfordeling i utdanningene - instituttene**

<sup>1</sup> Det pågår et arbeid med revisjon av Tilpasningsavtalen for UiB der Likestillingskomiteen har bedt om at basis for moderat kvotering endres fra fakultetsnivå til instituttnivå. Tilpasningsavtalen må også oppdateres iht. ny Lov om likestilling og forbud mot diskriminering som i større grad enn før åpner for positiv særbehandling av menn (eller det underrepresenterte kjønn).

Det er også ulikheter når det gjelder rekruttering av studenter til de ulike fagene, klar ubalanse her markert med rødt (tabell 3):

	Registrerte studenter bachelor 2020		Registrerte studenter Master 2020	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Geofysisk institutt	20	25	115	80
Institutt for biovitenskap	120	270	130	230
Institutt for fysikk og teknologi	90	10	125	60
Institutt for geovitenskap	80	80	45	55
Institutt for informatikk	575	130	180	50
Kjemisk institutt	60	45	60	85
Matematisk institutt	80	85	145	155
MN-fakultetet	195	140	55	35
<b>Sum</b>	<b>1220</b>	<b>785</b>	<b>855</b>	<b>750</b>

Noter: Avvikene i sumkolonnen skyldes av DBH avrunder til nærmeste 5 av personvern hensyn. Inneholder også integrert master.

Kvinneandelen blant studentene, samlet sett for fakultetet, var høsten 2020 39% på bachelor og 47% på master. Særlig andelen på master er i utgangspunktet god med tanke på fakultetets viktige ansvar for å utdanne kvinnelige realister til karriere i og utenfor academia. Det viser seg imidlertid at en svært stor andel av de kvinnelige talentene faller fra underveis på veien til fast førstestilling, og fenomenet omtales gjerne i litteraturen som «The leaking pipeline». Å sikre en fortsatt god rekruttering til realfag er et viktig mål, men det må arbeides parallelt også for å rekruttere de beste studentene av begge kjønn til en akademisk karriere. I Håndbok for lokalt balansearbeid (GenderAct) er det gitt forslag for rekruttering og bevaring av studenter.

I denne tiltaksplanen fremheves også betydningen av å synliggjøre kvinnelige rollemodeller i undervisningsledelse, forskningsledelse og formidling, og likeså som studentgruppeledere. Egne tiltak må settes inn i fagmiljø hvor kvinneandelen blant de vitenskapelige er lav, tilsetting av kvinnelige II-stillinger vil der være et viktig tiltak. Også bevisst bruk av kvinnelige studentassistenter er et viktig tiltak. Det må arbeides for å øke kunnskapen om strukturelle og kulturelle forhold som påvirker kvinners valg, og kvinneperspektivene må styrkes i forskning og utdanning.

Instituttene oppfordres til å sette egne mål for kvinneandel blant sine studenter, og etablere tiltak for å nå disse målene.

### **Kulturbyggingprosjektet GenderAct**

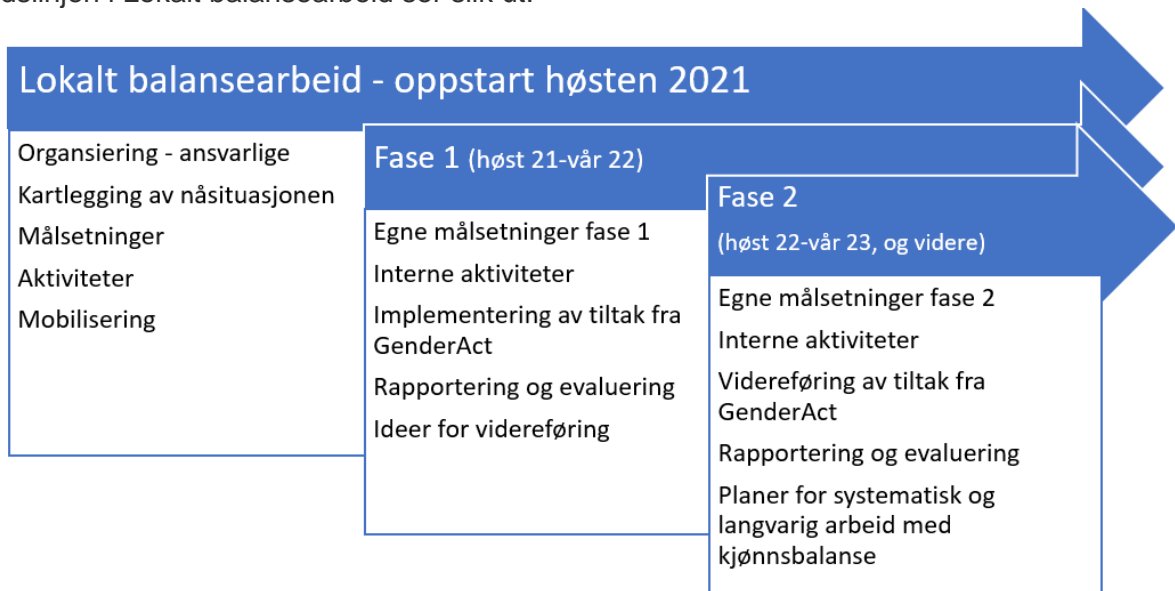
GenderAct er et deltakelses- og tiltaksprosjekt som startet opp i januar 2021, med delfinansiering fra Forskningsrådet og UiB sentralt. Hovedmålet med prosjektet er å oppnå en kulturendring som gir langsiktig og bærekraftig kjønnsbalanse på fakultetet som helhet. Aktivitetene er rettet inn mot kulturelt og strukturelt endringsarbeid, identitetsarbeid og konkrete tiltak inn mot prosesser og rutiner. I prosjektet er det også et mål å arbeide for like muligheter, uavhengig av kjønn.

Se [prosjektets nettsider](#) for flere detaljer om aktivitetene i prosjektet.

### Lokalt balansearbeid

Som en del av GenderAct vil det fra oktober 2021 settes i gang et viktig kulturbyggingsarbeid ved alle institutter. Det er utarbeidet en håndbok til hjelp i dette arbeidet, og den vil bli publisert i norsk og engelsk versjon i oktober 2021. Lokalt balansearbeid ble først presentert for alle ledere i juni 2021, og oppstart av lokalt balansearbeid vil være et av temaene på samling i Lederprogrammet som nå pågår. Kulturbyggingsprosjektet er også beskrevet på GenderActs [nettsider](#).

Tidslinjen i Lokalt balansearbeid ser slik ut:



### Likestillingsmidler

UiB sentralt, fakultetet og instituttene setter hvert år av midler som skal rettes inn mot arbeid med bedret kjønnsbalanse. Følgende tiltak var i år prioritert i den sentrale tildelingen:

1. Tiltak for bedring av kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger og faglig ledelse
2. Støtte til ansettelse av kvinner i II-stillinger
3. Kvalifiseringsstipend til vitenskapelig ansatte med funksjonsnedsettelse

Fakultets avsetning går i sin helhet til bidrag som egenandel inn mot de ovennevnte tiltak, og fakultetet har økt sin interne avsetning for å sikre at alle deltakere i toppforsker-programmet i GenderAct også er sikret kvalifiseringsstipend.

I UiBs nye handlingsplan for likestilling og mangfold foreslås det at den sentrale avsetningen til likestillingsmidler skal økes årlig med 25 % gjennom planperioden. Prinsipper for tildeling av midlene skal oppdateres og revideres iht. det utvidede mangfoldsbegrepet.

### **Måltall i arbeid med kjønnsbalanse, likestilling og mangfold**

I fakultetets forrige tiltaksplan ble det satt følgende måltall for perioden 2019-2022:

<b>Samlet måltall</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Kvinnelig tilsatte ved utlysning av stilling som førsteamanuensis	40%	40%	40%	40%
Kvinnelig tilsatte i nye professorstillinger (utlysning og kalling)	30%	40%	50%	50%
Andel kvinner som får opprykk til professor	25%	30%	35%	40%
Kvinnelig tilsatte i II-stillinger	25%	30%	35%	40%

Fakultetet har ikke nådd måltallet knyttet til tilsetning i stillinger som førsteamanuensis, hvor vårt største volum er, og har derfor så langt i perioden opplevd en nedgang i de samlede tallet kvinner i fast vitenskapelige stillinger (tabell 1). For de øvrige parameter ble måltallene nådd fra 2020.

Da måltallene ble satt var det rekrutteringsarbeidet som sto høyest på agendaen, og det var derfor naturlig å knytte måltallene direkte opp til disse. Det ble bare satt måltall for førstestillinger og II-stillinger, og kategorien faste forskere ble ikke omtalt. Sistnevnte kategori har allikevel blitt rapportert i forbindelse med styrets behandling av «Resultater og måltall», da dette er en viktig kategori for rekruttering til fast stilling i akademia, og er en kategori som også har en uønsket ubalanse mellom kjønnene.

Styret diskuterte ikke hvordan de fastsatte måltallene ville påvirke kjønnsbalanse i tid, altså når fakultetet vil oppnå en markant forbedring i forhold til dagens situasjon. Dette påvirkes naturlig nok av flere variabler, blant annet hvor mange stillinger som skal besettes i årene fremover. Disse problemstillingen ble adressert i Katja Enbergs debattinnlegg i [Khrono \(lenke\)](#). Det er også mulig at det bør settes konkrete mål for flere parametere, som for eksempel andel kvinner i forskningsledelse og andre viktige posisjoner for fakultetet.

Da gjeldende plan ble vedtatt, ble instituttene bedt om å utarbeide egne måltall for rekruttering (stillinger og studenter) som fulgte opp de overordnede målene, men dette ble ikke fulgt opp. Å sette egne måltall vil være en obligatorisk del av fase to i Lokalt balansearbeid i GenderAct.

Det er (minst) tre spørsmål styret bør diskuteres før nye måltall settes:

1. Er måltallene som her er satt, ambisiøse nok dersom det er et mål å bedre kjønnsbalansen i overskuelig fremtid?
2. Bør det utarbeides måltall for flere parametre?
3. Bør måltallene settes på overordnet nivå først, eller bør revisjonen komme når instituttene har utarbeidet sine mål i arbeidet med likestilling og mangfold (fase 2 i lokalt balansearbeid)?

## TILTAK FOR KJØNNBALANSE, 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 lyses ut på nytt, med forsterkede tiltak for å hente inn kvalifiserte søkere.
  - Dersom ingen kvinner er rangert i innstillingen fra instituttleder, skal stillingen normalt lyses 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 førsteamanuensistillinger 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**

- I alle rekrutteringsprosesser skal det være bevissthet rundt spørsmål om kjønnsbalanse i alle trinn av prosessen. Veilederen for tilsetting i vitenskapelige stillinger (vedlegg 1) kan med fordel brukes også i disse prosessene.
- 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.
- 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. Tilsetting 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 kjønnsperspektiver 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.



### **Dekanens kommentar**

Arbeidet med bedret kjønnsbalanse, likestilling og mangfold må og skal prioriteres høyt, i dekanatet, av fakultetsstyret og av ledere på alle nivå ved fakultetet. Forskningsgruppeledere og undervisningsledere har også viktige roller, og må inkluderes i arbeidet med å sikre alle like muligheter uavhengig av kjønn. Vi må i tillegg klare å engasjere bredt blant våre ansatte og studenter for å bevege oss i ønsket retning.

Prosjektet GenderAct gir fakultetet muligheten til å arbeide med en analytisk, kunnskapsbasert og systematisk tilnærming, noe som vil være viktig dersom vi skal lykkes i å få satt utfordringene på dagsorden og sammen finne løsninger som kan gi fakultetet de ønskede resultater. 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 vil naturlig ligge hos instituttene – de eier rekrutteringsprosessene, skal drive karriereutviklingsarbeidet og har ansvaret for Lokalt balansearbeid. Arbeidet vil kreve leder- 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.

Vi ser frem til universitetsstyrets behandling av utkastet til Handlingsplan for likestilling og mangfold, og ønsker at den skal være med å sette retning og gi kraft til UiB-organisasjonens arbeid i årene som kommer, og samvirke godt med fakultetets ambisjoner og instituttens behov.

### **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.





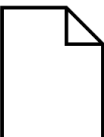
06.09.2021/KRIBR

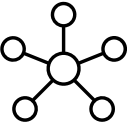
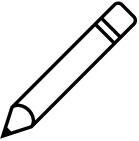
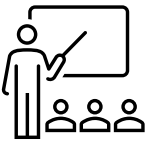


Gunn Mangerud  
dekan

### Vedlegg:

Prosessbeskrivelse for tilsettinger, med fokus på spørsmål knyttet til kjønnsbalanse (og mangfold)

## Prosessbeskrivelse for tilsetninger -fra Håndbok for lokalt balansearbeid

<p>Forberedelse</p> 	<p>Før man tar fatt på en tilsetning i en fast (eller midlertidig) stilling, kan det være nyttig å diskutere følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Har enheten oppdatert kompetanse på tilsettingsaker, er man godt kjent med tilsettingsreglement og i hvilke situasjoner det er krav om / må vurderes ny utlysning av stillingen? Er man godt kjent med forholdet mellom sakkyndig rapport, intervjurapport og instituttleders innstilling og handlingsrommet for omrokking av kandidater?</li> <li>- Hvordan er det besluttet hvilket fagområde som skal oppbemannes og hvordan er stillingen knyttet til enhetens bemanningsplan og fakultetets overordnede strategi?</li> <li>- Hva er tidsplanen for tilsetningen?</li> <li>- Er tilsetningen diskutert i fakultetet ledergruppe?</li> </ul>
<p>Målsetning</p> 	<p>Før stillingen lyses ut, må ledelsen og fagmiljøet tenke gjennom hva som er målet med tilsetning i den aktuelle stillingen og hvilke utfordringer som må tas i betraktning. Aktuelle spørsmål i denne fasen kan være:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hva slags ressurs har enheten og fagmiljøet bruk for, hva er de viktigste egenskapene hos den som skal tilsettes?</li> <li>- Hva er balansen mellom behovet for forsknings- og undervisningskompetanse?</li> <li>- Hvilke utfordringer har enheten og faggruppen med hensyn til kjønnsbalanse, og må man ta ekstra grep for å rekruttere kvinnelige søkere til denne stillingen?</li> </ul>
<p>Utlysningstekst</p> 	<p>Utlysningstekst utformes som regel ut fra en standardisert mal, men man bør vurdere om helheten i teksten speiler det behovet og de vurderingene som enheten har gjort på forhånd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er det tydelig hva som er de viktigste kvalifikasjonene og egenskapene til den som søker?</li> <li>- Hvordan kommuniserer teksten at enheten og faggruppen er et attraktivt miljø å ta del i, utenom fast tilsetning og lønn?</li> <li>- Hvor lang tid fra publisering av stillingen til søknadsfrist er nødvendig for å rekruttere gode søkere av begge kjønn?</li> </ul>
<p>Letekomite</p> 	<p>Både før og etter at en stilling er lyst ut kan man tenke gjennom hvem som kan være aktuelle søkere og hvilke miljø man kan rekruttere fra. Det kan opprettes letekomite for å finne de beste kandidatene av begge kjønn. På dette tidspunktet må enheten vurdere om det finnes aktuelle kandidater av begge kjønn, slik at man unngår å måtte lyse ut på nytt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- I hvilke kanaler skal stillingen lyses ut?</li> <li>- Finnes det andre kanaler enn de som vanligvis benyttes for å treffe en bredere målgruppe?</li> </ul>
<p>Søkerliste</p> 	<p>Etter at søknadsfrist har utløpt og søkerlisten foreligger, må enheten vurdere om man har fått tak i de søkerne man ønsker.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er det gode kandidater av begge kjønn som har søkt stillingen?</li> <li>- Er det grunn til å se nærmere på søkerlisten før man går videre med tilsetningen?</li> <li>- Er det grunn til å lyse ut stillingen på nytt?</li> </ul>
<p>Sakkyndig komite</p>	<p>Rapport fra den sakkyndige komiteen er det viktigste vurderingspunktet i en tilsettingsak. Sammensetning og opplæring av komiteen er derfor sentralt i arbeidet med kjønnsbalanse, og må gjøres med omhu. Den sakkyndige komiteen skal så langt det er mulig, ha både menn og kvinner. Det kan være</p>

	<p>en utfordring, men det er viktig at man setter sammen komiteen på tidligst mulige tidspunkt. Hvis kvinner og menn ikke kan dekkes av interne personer, må man vurdere eksterne kandidater. Hvis begge kjønn ikke kan være representert, hvorfor ikke? Hvordan kan man unngå at det samme skjer senere? Videre må enheten vurdere følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er den sakkyndige komiteen, og særlig komitelederen, bevisst utfordringene med kjønnsbalanse?</li> <li>- Har komiteen fått en tydelig instruks om hvilke forventninger som stilles til vurdering av kjønnsbalanse i arbeidet, i oppnevningbrevet eller på annen måte?</li> <li>- Kan komiteen diskutere spørsmål kjønnsbalanse på en hensiktsmessig måte?</li> </ul>
<p>Sakkyndig rapport</p> 	<p>Når rapport fra den sakkyndige komiteen foreligger, bør ledelsen gjennomgå rapporten og vurdere om kjønnsbalanse er tilstrekkelig adressert. Ved behov bør komiteen få anledning til å supplere innholdet i rapporten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er det rangert kandidater av begge kjønn?</li> <li>- Er det noe å bemerke i omtalen av mannlige versus kvinnelige kandidater?</li> <li>- Bør stillingen lyses ut på nytt?</li> </ul>
<p>Prøveforelesning</p> 	<p>Ikke alle søkere er kjent med «den norske prøveforelesning» som format og vurderingsgrunnlag. Kandidatene bør derfor få utfyllende informasjon på forhånd og komiteen bør diskutere hvordan kandidatene kan vurderes på en objektiv måte.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er intervjukomiteen enig om hva som skal vurderes gjennom prøveforelesningen?</li> <li>- Har komiteen fastsatt kriteriene som kandidatene skal måles etter og har kandidatene fått samme informasjon om dette?</li> <li>- Får kandidatene like muligheter til å presentere sine styrker?</li> </ul>
<p>Intervju</p> 	<p>Enheden bør ta de sammen hensyn når det gjelder sammensetning av intervjukomite som sakkyndig komite. I motsetning til den sakkyndige komiteen, vil kandidater møte intervjukomiteen, som vil gi et inntrykk av UiB og enheten som arbeidsgiver. Før intervjuene begynner bør komiteen enes om hvilke tema som er viktige i intervjuet, og forsikre at kandidatene får lik mulighet til å presentere seg og sin kompetanse på disse nøkkelområdene.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er både kvinner og menn representert i intervjukomiteen?</li> <li>- Er intervjukomiteen bevisst utfordringene med kjønnsbalanse og hvordan det kan påvirke en intervjusituasjon?</li> <li>- Kan komiteen diskutere spørsmål kjønnsbalanse i en intervjusituasjon på en hensiktsmessig måte?</li> <li>- Er komiteen på forhånd blitt enig om hvilken kompetanse det er viktig å belyse i intervjuet?</li> <li>- Får kandidatene spørsmål om samme tema og like muligheter til å presentere styrker?</li> <li>- Kan komiteen reagere dersom det oppstår en uønsket situasjon i et intervju?</li> </ul>
<p>Innstilling og evaluering</p> 	<p>I innstillingen skal instituttleder oppsummere hvilke vurderinger ble gjort med hensyn til kjønnsbalanse underveis i tilsetningen og eventuelt trekke frem virkningsfulle tiltak.</p> <p>I etterkant av rekrutteringsprosessen skal det avholdes et evalueringsmøte. HR-seksjonen har ansvar for å kalle inn til dette.</p>

