

GenderAct

-et kunnskapsbasert tiltaksprosjekt for bedret kjønnsbalanse

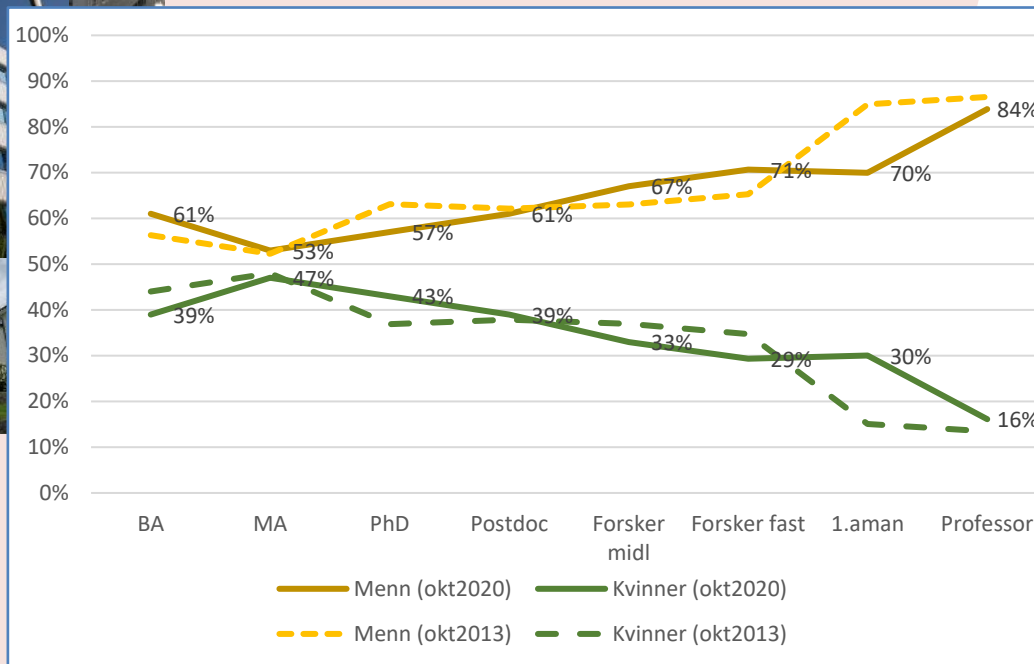
“Towards **Gender** Balance through Knowledge Based Cultural Change and **Actions**”

Forskningsutvalget, UiB, 8 desember 2021

Elisabeth Müller Lysebo - fakultetsdirektør
Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet

verden
**TRENGER
TANKENE
DINE**

UNIVERSITETET I BERGEN – MN-FAKULTETET



verden
**TRENGER
TANKENE
DINE**

GenderAct* – tiltaksprosjekt med tildeling fra Forskningsrådet

Hovedmål:

- Oppnå en kulturendring som gir langsiktig og bærekraftig kjønnsbalanse på fakultetet som helhet, gjennom kunnskap og tiltak
- Bidra til å etablere et mer likestilt karriereløp for kvinner og menn ved fakultetet

*Towards **Gender** Balance through Knowledge Based Cultural Change and **Actions**

PÅ HØYDEN

Hjelp | Kontakt | Ytring | Om

Nyttige lenker: [Ansettelse](#) | [Studenter](#) | [Søknadsveileder](#) | [Litt å vite](#)

KJØNNSBALANSE



Kjønnsbalansen på Det matematiske-naturvitenskapelige fakultet skal være bedre enn den i dag. GenderAct vet en viktig veitrykklase. Foto: Colourbox.com

Kjem med tiltak mot skeiv kjønnsbalanse

Kun to av ti av dei fast vitenskaplege tilsette på MN-fakultetet er kvinner. No lanserer fakultetet prosjektet GenderAct med tiltak for å endre på problemet.

Jens Helvand Aðnesnes

Publisert Tirsdag 12. januar 2021 - 08:00

Trass i ein relativt jamn kjønnsfordeling mellom studentane og i rekrutteringsstillingane på Det matematiske-naturvitenskapelige fakultetet, er det ei heilt anna historie når det gjeld faste vitenskaplege stillingar og i toppforskingsteining. Mellom dei faste vitenskaplege tilsette er det 22 prosent kvinner.

– Eg trur vi må vere så pass ærlige at vi innser at dette har vi ikkje fått til. Det går så klart an til å observere positive endringar – men dei stiger alt for langsamt, seier dei på fakultetet, Helge K. Dahle.

Til samanlikning viser tall frå 2020 at 46 prosent av førsteamanuensisane ved Universitetet i Bergen (UiB) er kvinner, medan andelen kvinnelege professorar er 30. Talla som er lagt fram av HR-avdelinga viser at Mat-las-fakultetet har 32 prosent kvinner mellom førsteamanuensisane og 16 prosent kvinnelege professorar.

Skal endre kulturen

I 2021 startar prosjektet GenderAct, som skal bidra til ein kulturendring på fakultetet, mellom anna for å unngå skjulte «bias» i tilsettingsprosessar og i andre samanhengar der kvinner i praksis vert diskriminerte.



Helge K. Dahle, dekan på Mat-las-fakultetet. Foto: Jens H. Aðnesnes. Foto: Jens H. Aðnesnes



verden
**TRENGER
TANKENE
DINE**



LEDERENGASJEMENT

Ta ansvar! Lederengasjement, vilje og tydelige ambisjoner er avgjørende for å lykkes.



FLEKSIBILITET

Gi rom for flere måter å være forsker på, ikke bare ett ideal som alle streber mot.



MÅLTALL

Kartlegg situasjonen og sett klare mål for hva som skal oppnås.



KARRIEREPLANLEGGING

Tilrettelegg systematisk for karriereutvikling, la det bli en obligatorisk del av medarbeidersamtalen.



ÅPENHET

Vær åpen om utlysninger, karriereveier og krav; hva skal til og hva bedømmes hvordan.

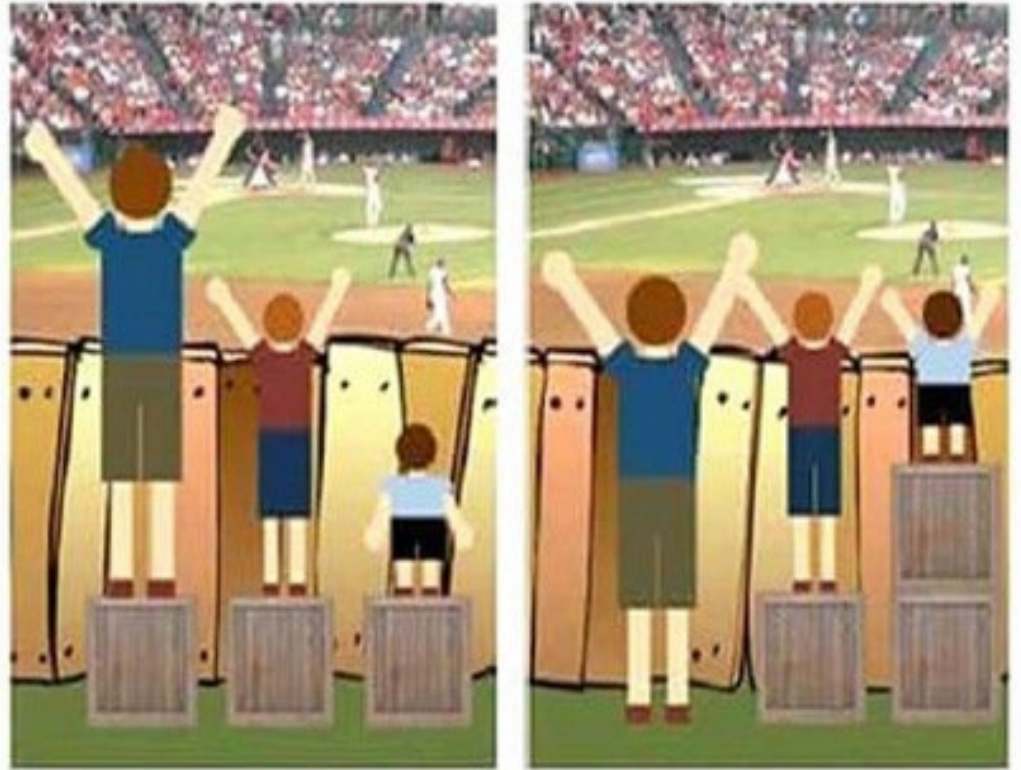


LIKESTILLINGSKUNNSKAP

Ta stilling til om dette er en kompetanse organisasjonen må hente inn eller utvikle selv.

Hva og hvordan?

«Forskjeller som gjør en forskjell»



Kilde: Siri Øyslebø Sørensen

Hva og hvordan?



Kilde: Siri Øyslebø Sørensen

Akkumulering av ulempe

- Ikke én enkelt faktor som skviser kvinner ut, men en sammensatt prosess med mange komponenter som virker over tid – med ulike årsaker og virkemåter
- «Mikrohendelser» eller «mikroaggresjoner» påvirker ikke bare forskernes direkte arbeidsforhold og karriereutvikling, men også selvtillit og karriereforventninger. Visse hendelser kan virke trivielle, men siden de er en del av en lang prosess, har de generelt en stor effekt
- Like mye det som ikke skjer, som det som skjer, som gir effekt:
 - Eks: du blir ikke sett, hørt, lest, referert eller sitert, invitert, oppmuntret, får ikke støtte, blir ikke «validert»
- Funn i FRONT (UiO): bred og gjennomgående tendens til at kvinner opplever større problemer eller «motbakker» - et mønster, ikke bare en mer eller mindre tilfeldig tendens
 - Praktisk modell «Bøygen»: ytre motstand leder til indre tvil og tap av selvtillit. Bøygen «presser» ingen ut av akademia, men bidrar til at bestemte grupper «velger» å forlate akademia.

Kilder:

Valian (1999), Husu (2001, 2005a, 2005b), Holter, Ø. G., Snickare, L. & Liestøl, K. (2021). Bøygen: Hypotesen om akkumulering av ulempe. I Ø. G. Holter & L. Snickare (Red.), [Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring](#)

verden
**TRENGER
TANKENE
DINE**

GenderAct –tiltak

Tiltakspakke 1 - Kulturendring gjennom ledelsesutvikling og ledelsesverktøy

- Lederprogram
- Toppforskerprogram
- Lokalt balansearbeid
- Målrettet kjønnsnøytralt rekrutteringsarbeid

Tiltakspakke 2 - Utviklingsprogram for kvinnelige forskere

- Nettverksbygging yngre forskere
- Karriereplanlegging og opprykkskvalifisering

Grunnmur: Kunnskap

verden
**TRENGER
TANKENE
DINE**

GenderAct – rammer og tiltak

Prosjektets rammer:

- 2 år - høy andel egenfinansiering
- Prosjektkoordinator
- 2 II-stillinger – Siri Øyslebø Sørensen (NTNU) og Eva Amundsdotter (Stockholms univ.)
- Bredt sammensatt ressurs- og styringsgruppe
- Stort engasjement

Tiltakspakke 1 - Kulturendring gjennom ledelsesutvikling og ledelsesverktøy

- Lederprogram
- Toppforskerprogram
- Lokalt balansearbeid
- Målrettet kjønnsnøytralt rekrutteringsarbeid

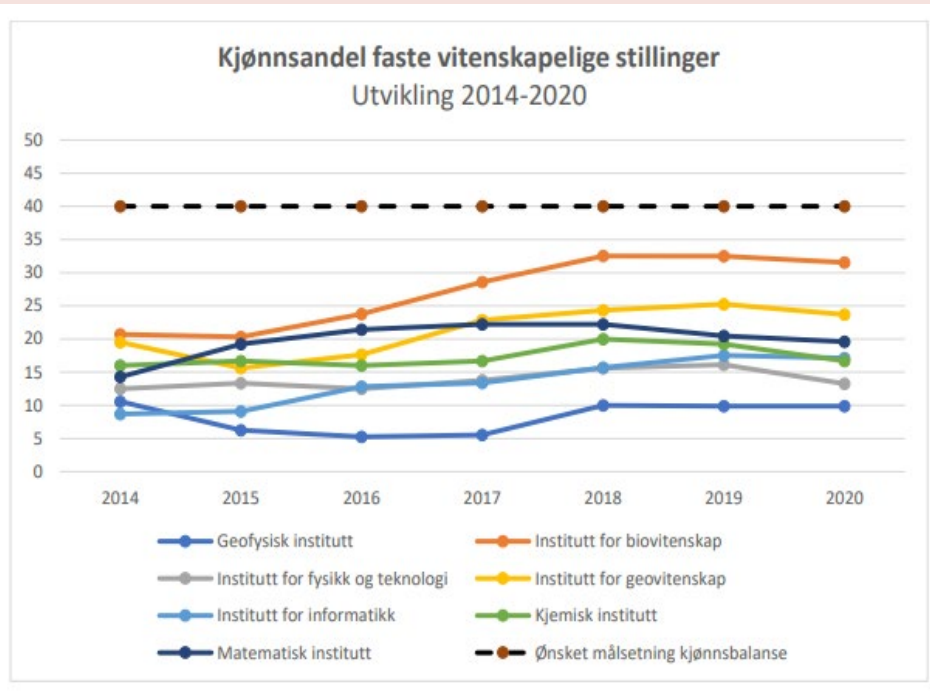
Tiltakspakke 2 - Utviklingsprogram for kvinnelige forskere

- Nettverksbygging yngre forskere
- Karriereplanlegging og opprykkskvalifisering

verden
**TRENGER
TANKENE
DINE**



Forskende tilnærming: Hvordan er situasjonen hos oss?



- Harde fakta – realistiske mål
- Hva vet vi om de skjulte utfordringene hos oss?
 - Hvordan kan vi jobbe med disse?

verden
**TRENGER
TANKENE
DINE**

Gender act meets

Ocean
science

OCEANIX



▶ 0:26 / 3:02

🔊 🔍 ⋮



[OceanX || A Mission To Explore The Ocean And Bring It Back To The World](#)

Tokt for SEAS postdocs

OCEANX



▶ 1:05 / 3:02



OCEANX







OCEANX



▶ 1:33 / 3:02



OCEANX

▶ 1:35 / 3:02



UiB Marin

Marin

Universitetet i Bergen er Norges største marine universitet. Høy internasjonal kvalitet på forskning og utdanning. Flere forskningsmiljø i verdensklasse. Både FN og sammenslutningen av verdens universiteter har bedt UiB lede an i arbeidet om bærekraftsmål nr 14: *Bevare og bruke hav og marine ressurser på en måte som fremmer bærekraftig utvikling («Liv under vann»).*

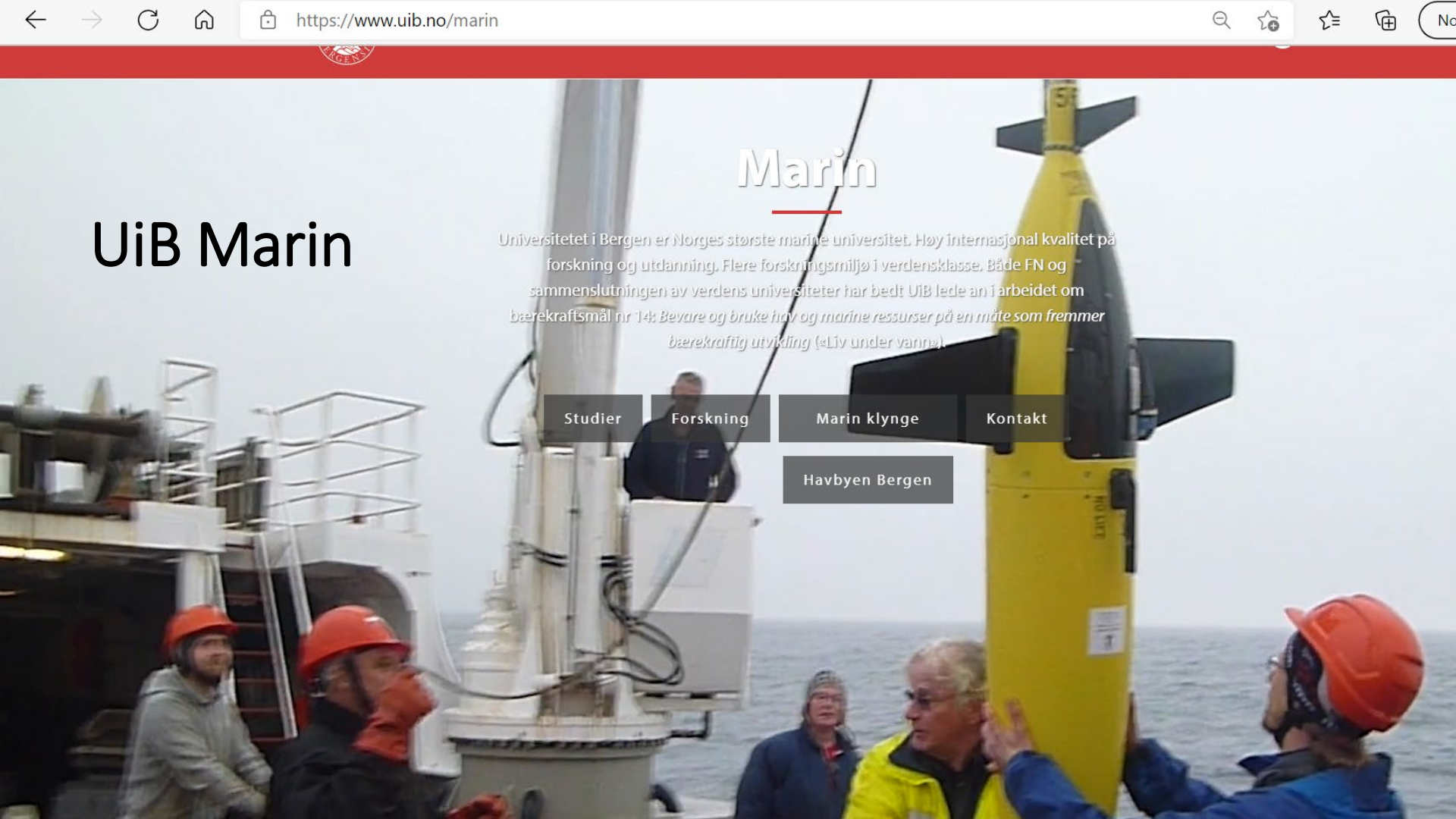
Studier

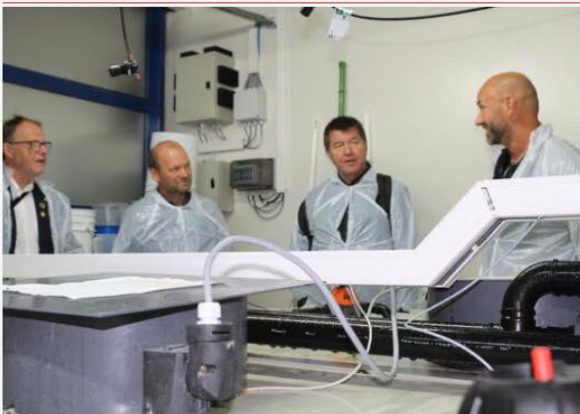
Forskning

Marin klynge

Kontakt

Havbyen Bergen





Nytt rektorat introdusert til den marine satsingen

– Marin forskning har sterke fagmiljøer ved Universitet i Bergen. Vi ønsker å legge til rette for at vår marine forskning skal bli enda bedre, sier viserektor for innovasjon, satsinger og klynger Gottfried Greve.



På nervene løs

Forskere ved Sars-senteret har plassert embryoet til et sekke dyr under mikroskopet. Genene til dyret er modifisert slik at nervecellene lyser opp på dataskjermen.

STYRER UIBS INTERNASJONALE ROLLE:



HAVRETT | STILLEHAVET



ONE OCEAN EXPEDITION



Skal utvikle framtidens marine forskningsledere

UiB sørger for at FNs havtiår får en flyvende start gjennom å utvikle en ny generasjon marine forskere og beslutningstakere. I det nye SEAS-programmet skal næringsliv, forvaltning og UiBs tverrfaglige marine satsing sikre bærekraftig bruk av havet.



ULIKE FAGMILJØ: Det skal rekrutteres til 37 treårige postdoktorstillinger. Disse skal knyttes opp mot ulike fagmiljø ved UiB og de mange partnerne innenfor næringsliv, forvaltning og samarbeidende forskningsinstitusjoner i inn- og utland. Foto/ill.: Pexels

Spør meg!





Utdanning

Sivilingeniør/profesjonsstudier

Varer i fem eller seks år. Du kan begynne rett etter videregående.

- [Energi \(sivilingeniør\)](#)
- [Havbruk og sjømat \(sivilingeniør\)](#)
- [Havteknologi \(sivilingeniør\)](#)
- [Fiskehelse \(profesjonsstudium\)](#)



Produsent: UiB Opphavsrett: UiB

Derfor er du ettertraktet hvis du studerer havbruk hos oss

Søk deg til marine fag for fremtiden.



Produsent: UiB

Skape engasjement – utfordre og forplikte

Arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering skal **forankres tydelig i ledelsen på alle nivå**. En ledelse som har oppmerksomheten rettet mot likestillings- og mangfoldsarbeid vil være avgjørende for å nå målene i planen og en hovedfaktor for suksess.

For å lykkes i arbeidet er det også viktig å **engasjere bredt i grunnmiljøene**, gjennom **forpliktende lokale planer og målrettede tiltak** som fokuseres mot det som er aktuelle utfordringer lokalt.

Fra UiBs kommende
Handlingsplan for likestillings- og mangfoldsarbeid

Innsatsområder - Lokale tiltak	8
Bevissthet og debatt	8
Bærekraftsmålene og balansearbeid	8
Bruk av dokumentaren <i>Picture A Scientist</i>	9
Debatter	10
Interne seminarserier	11

verden
**TRENGER
TANKENE
DINE**

Tiltaksplanen for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold -vedtatt av fakultetsstyret 15. september

Fra overordnede tiltak:

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.

verden
**TRENGER
TANKENE
DINE**

Det aller viktigste i GA - Lokalt balansearbeid (skape kulturendring som gir varig endring)

Håndbok for lokalt balansearbeid



LEDERENGASJEMENT
Ta ansvar. Ledelseengasjement, utøvelse av ansvar og ansvar for å lykkes.



FLEKSIBILITET
Gi rom for flere roller, å være forberedt, å vite hva som skal gjøres og hvem som skal gjøre det.



MÅLTALL
Kunnskap, utøvelse og utøvelse av ansvar for å lykkes.



KARRIEREPLANLEGGING
Tilrettelegging av muligheter for karriereutvikling, ta det som er viktigste del av modultilbudet.



ÅPENHET
Vær åpen overfor andre, samarbeid og utøvelse av ansvar for å lykkes.



LIKESTILLINGSKUNNSKAP
Ta ansvar for å utøvelse av ansvar for å lykkes.



Hvordan skal vi arbeide videre med lokalt balansearbeid?

-om engasjement, bevissthet og aktiviteter

*GenderAct ønsker å skape engasjement og bevissthet om temaer knyttet til kjønnsbalanse, likestilling og mangfold, og inviterer nå instituttene med i det viktige arbeidet med å oppnå **kulturendring som på sikt kan bedre kjønnsbalansen.***

Gjennom engasjement og bevissthet!

verden
TRENGER TANKENE DINE

Arbeide i to faser – utkast til tidsplan

Lokalt balansearbeid - oppstart høsten 2021

Organsiering - ansvarlige

Kartlegging av nåsituasjonen

Målsetninger

Aktiviteter

Mobilisering

Fase 1 (høst 21-vår 22)

Egne målsetninger fase 1

Interne aktiviteter

Implementering av tiltak fra GenderAct

Rapportering og evaluering

Ideer for videreføring

Fase 2

(høst 22-vår 23, og videre)

Egne målsetninger fase 2

Interne aktiviteter

Videreføring av tiltak fra GenderAct

Rapportering og evaluering

Planer for systematisk og langvarig arbeid med kjønnsbalanse

Håndbok for lokalt balansearbeid

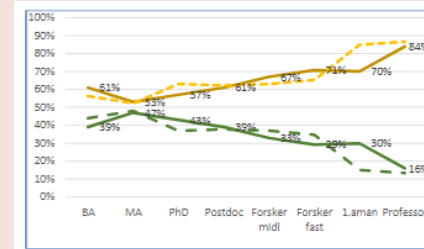
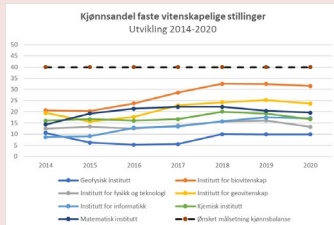
Innhold

Innledning	3
Forberedelser før oppstart	4
Tidslinjen i lokalt balansearbeid.....	4
Kartleggingsfase: Hvordan er situasjonen hos oss?.....	5
Måltrettet arbeid for kjønnsbalanse – dere trenger en strategi- og handlingsplan!.....	7
Innsatsområder - Lokale tiltak	8
Bevissthet og debatt	8
Bærekraftsmålene og balansearbeid	8
Bruk av dokumentaren <i>Picture A Scientist</i>	9
Debatter	10
Interne seminarserier	11
Alumni.....	11
Spesielt om rekrutteringsarbeid	11
Prosessbeskrivelse for tilsettinger	15



Medarbeidersamtaler	17
Opprykkskvalifisering	18
Kjønnsnøytral lønnsutvikling.....	18
Arbeidsmiljø og HMS.....	18
Implementering av øvrige tiltak i GenderAct.....	19
BALANSE-programmet i regi av Forskningsrådet.....	20
Støtte til lokalt arbeid	21
Avsluttende kommentar	23
Appendiks	24
Handlingsplan for likestilling og mangfold.....	25
MN-fakultetets handlingsplan for bedret kjønnsbalanse	29
Litteraturliste – nyttige artikler om kjønnsbalanse og likestilling.....	30
Bærekraftsmålene og balansearbeid	31
Flere nøkkeltall - instituttene.....	33

Det viktige rekrutteringsarbeidet (ansatte og studenter)



Prosessbeskrivelse for tilsetninger

Forberedelse



Før man tar fatt på en tilsetning i en fast (eller midlertidig) stilling, kan det være nyttig å diskutere følgende:

- Har enheten oppdatert kompetanse på tilsetningssaker, er man godt kjent med tilsetningsreglement og i hvilke situasjoner det er krav om / må vurderes ny utlysning av stillingen? Er man godt kjent med forholdet mellom sakkyndig rapport, intervju rapport og instituttleders innstilling og handlingsrommet for omrokking av kandidater?
- Hvordan er det besluttet hvilket fagområde som skal oppbemannes og hvordan er stillingen knyttet til enhetens bemanningsplan og fakultetets overordnede strategi?
- Hva er tidsplanen for tilsetningen?
- Er tilsetningen diskutert i fakultetets ledergruppe?

Målsetning



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:

- Hva slags ressurs har enheten og fagmiljøet bruk for, hva er de viktigste egenskapene hos den som skal tilsettes?
- Hva er balansen mellom behovet for forsknings- og undervisningskompetanse?
- Hvilke utfordringer har enheten og faggruppen med hensyn til kjønnsbalanse, og må man ta ekstra grep for å rekruttere kvinnelige søkere til denne stillingen?

Utlysningstekst



Utlusningstekst utformes som regel ut fra en standardisert mal, men man bør vurdere om helheten i teksten spiller det behovet og de vurderingene som enheten har gjort på forhånd.

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.

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



"We need to be nudged, we need to be reminded, we need to be talking about this regularly"

verden
**TRENGER
TANKENE
DINE**