

UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Arkivkode:

Saksnr.: 2020/590

Fakultetsstyresak: **50**

Møte: 6. november 2020

Handlingsplan for bedret kjønnsbalanse – status og tiltak

Bakgrunn

Fakultetsstyret vedtok i sak 108/2018 Tiltak for kjønnsbalanse og likestilling 2019-2020 – med måltall for 2019-2020. Følgende måltall ble da vedtatt (tabell 1):

Samlet måltall	2019	2020	2021	2022
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%

I tiltaksplanen ble det også vedtatt konkrete tiltak for å bedre kjønnsbalansen i fast vitenskapelige stillinger og i forskningsledelse generelt. Fakultetsstyret har bedt om at det rapporteres halvårlig på status. Tall er innhentet fra HR-seksjonen ved fakultetet, og fra DBH.

Saksfremstilling

Rekruttering

Status for våre tilsetninger så langt i 2020 (1.11.19-27.10.20), viser følgende:

Førsteamanuensis: 16,7% - 2 kvinner og 10 menn (mål 40%)

Professorer: 50% - 2 kvinner og 2 menn (mål 40%)

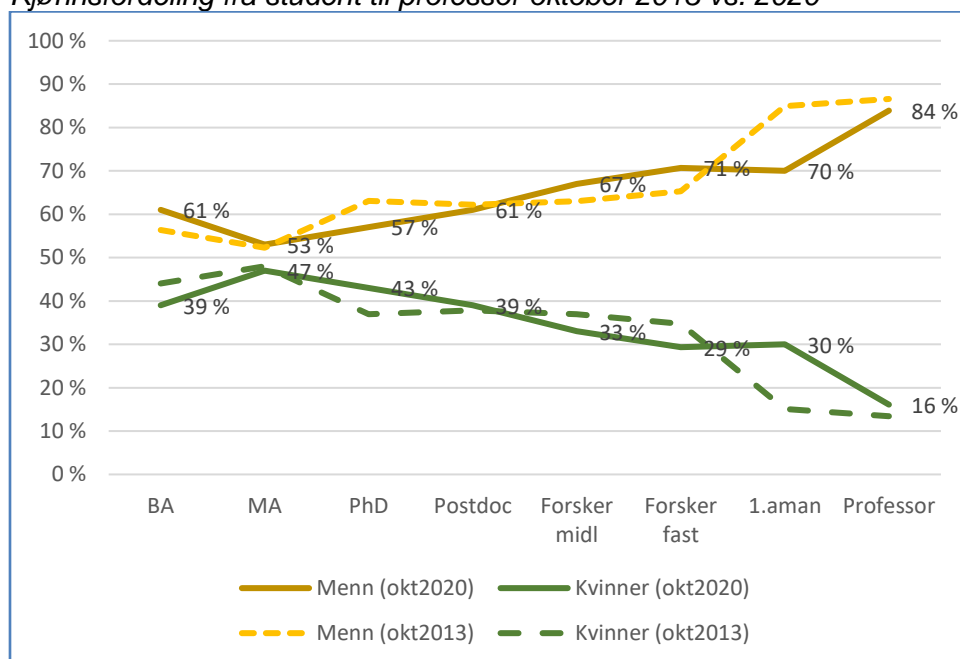
Opprykk: 25% - 1 kvinne og 3 menn (mål 30%)

II-stillinger rekruttert: 17 kvinner og 48 menn (26,1%)

Status II-stillinger: 32% kvinner (mål 30%)

Resultatene viser at fakultetet for andre år på rad er betydelig bak måltallene for tilsetting av kvinnelige førsteamanuenser. Førsteamanuensis er den kategorien med flest antall stillinger og vår inngangsstilling til fast vitenskapelig karriere. Resultatet bidrar dermed til å opprettholde vår skjeve kjønnsbalanse over tid. For professorkategorien er resultatene mer oppløftende, selv om det her må bemerkes at antallet stillinger er så lavt at variasjoner lett vil kunne oppstå. Det er også verdt å merke seg at vi stadig ligger noe bak måltallet når det gjelder rekruttering til II-stillinger. Dette er rullerende stillinger og en kategori instituttene har tilnærmet full mulighet til å styre selv. Tallene viser imidlertid at det uten en økt bevissthet om kjønnsbalanse er det vanskelig å oppnå måltallene. Det er også et poeng at en II-stilling er viktig i den enkeltes karriere og flere kvinner i slike stillinger vil styrke kvinnes stilling i MNT-fagene generelt.

Kjønnsfordeling fra student til professor oktober 2013 vs. 2020

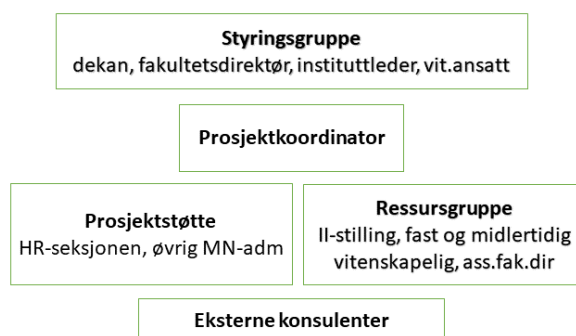


GenderAct

Fakultetet sendte i september søknad til Forskningsrådet om prosjektmidler og status som BalanseHub i 2021-2022. Prosjektet har navnet GenderAct, og det søkes om å bli opptatt i det nasjonale nettverket som skal etableres i Forskningsrådets Balanseprogram. Søknaden er i tråd med vår Handlingsplan for bedret kjønnsbalanse, hvor nettopp dette er satt opp som et av tiltakspunktene.

GenderAct er et såkalt deltakelses- og tiltaksprosjekt, og hovedmålet med GenderAct er å oppnå en endring som gir langsiktig og bærekraftig kjønnsbalanse på fakultetet som helhet. Prosjektet skal bidra til å etablere et mer likestilt karriereløp for kvinner og menn ved fakultetet og vil være et viktig bidrag til vårt langsiktige arbeid for å forbedre kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger og toppforskningsledelse. Ved et eventuelt tilslag får både MN-fakultetet og UiB også en unik mulighet til å delta i et nasjonalt nettverk for erfaringsutveksling og kunnskapsbygging på tvers av ulike forskningsinstitusjoner.

Prosjektets organisering:



Aktivitetene er rettet inn mot kulturelt og strukturelt endringsarbeid, identitetsarbeid og konkrete tiltak inn mot prosesser og rutiner. Følgende elementer inngår:

Tiltakspakke 1 - Kulturendring gjennom ledelsesutvikling og ledelsesverktøy

- Lederprogram
- Toppforskerprogram
- Lokalt balansearbeid
- Målrettet kjønnsnøytralt rekrutteringsarbeid

Tiltakspakke 2 - Utviklingsprogram for kvinnelige forskere

- Nettverksbygging yngre forskere
- Karriereplanlegging
- Opprykkskvalifisering

Prosjektbeskrivelse og spesifisert tiltaksplan ligger vedlagt (vedlegg 1 og 2).

Prosjektet har et samlet budsjett på 6 millioner over to år, hvor 3,5 millioner er knyttet til lønnskostnader. Ved å sende søknaden har fakultetet forpliktet seg å sette i verk et større tiltaksarbeid, og egenandelen knyttet til dette må inngå i budsjettene for 2021 og 2022. UiB har forpliktet seg til delfinansiering av stillingen som prosjektkoordinator. Sammen med finansieringen fra Forskningsrådet (1 million over to år) og UiBs likestillingsmidler vil dette gi fakultetet et viktig løft i arbeidet med bedret kjønnsbalanse.

Årets søknader om likestillingsmidler

Fakultetet sendte i august inn søknad om sentrale likestillingsmidler. På vegne av instituttene ble det i all hovedsak søkt om kvalifiseringsstipend til fast vitenskapelige. Det ble også søkt midler til deltakelse på lederutvikling og kvinnelige II-stillinger. Til fakultetets arbeid for bedret kjønnsbalanse ble det søkt om midler til tilsetting av II-stilling. Tildeling av årets midler vil så langt mulig bli rettet inn mot aktivitetene i GenderAct, og for neste års tildeling vil dette gjøres eksplisitt allerede fra søknadstidspunktet.

Høstseminaret 2020

Et av temaene som ble diskutert var «Kjønnsbalanse – hva gjør vi for å rette opp denne, og hvorfor blir den slik?». Det ble en engasjert og god debatt, hvor blant annet følgende spørsmål ble løftet:

- Hvem er det vi løfter frem av PhD kandidatene? Mye skjer tidlig i karriereløpet.
- Letekomiteer – utfordringen er ofte at det finnes få kvinner innen fagfeltet
- Økt ledelsesfokus vil kunne gi store utslag i rekrutteringsprosessene

- Det er en innebygd treghet i systemet – vi ansetter ikke mange professorer, så særlig førsteamanuensisstillingene er viktig rekrutteringsarena. Naturlig treghet i systemet kan vi ikke skylde på – må gjøre noe aktivt!
- Ubevisst bias er viktig årsak til skjevheten, starter veldig tidlig i prosessen. Dette må ha kontinuerlig fokus, bl.a. gjennom å øke kompetansen om forholdet – for mange mekanismer som forfordeler menn.
- Bruk av innstegsstillinger vil være et viktig virkemiddel for rekruttering av sterke kvinnelige kandidater
- Professor- og førsteamanuensis II stillinger - her har vi «makten»

Viktige fokusfelt fremover

Oppstarten for GenderAct er 1. januar 2021, og prosjektet vil i tillegg til tiltakene som inngår der, forplikte oss ytterligere til å arbeide videre med tiltakene som inngår i Handlingsplan for bedret kjønnsbalanse.

Arbeidet med «å adressere spørsmål knyttet til kjønnsbalanse i alle steg i rekrutteringsprosessene» må fortsatt ha høyt fokus og trykk, og HR-seksjonen må bidra aktivt for å bistå instituttene med dette arbeidet. Bedret kjønnsbalanse må bli tema allerede fra planlegging av utlysninger, og prosessene bør i størst mulig grad være lederstyrt.

Men det aller viktigste tiltaket vil sannsynligvis være å drive målrettet arbeid for å identifisere og motivere sterke kvinnelige kandidater til å søke på stillingene – bruk av letekomiteer bør nå være obligatorisk når fast vitenskapelige stillinger lyses ut.

UiBs handlingsplan for likestilling mellom kjønnene har som første delmål å oppnå høyere andel av kvinner i professorstillinger, og et av virkemidlene det åpnes for «er kalling til professorater i særlig mannsdominerte fagmiljøer». Dette vil være en mulighet for flere av våre fagmiljø, men universitetsstyret har så langt valgt å være svært restriktiv i bruk av dette tiltaket. Gjennom å bruke «innstegsstillinger» har vi imidlertid en fin mulighet til målrettet rekruttering av særskilt talentfulle yngre kvinner, og denne muligheten bør brukes aktivt fremover.

Vedtak

1. *Fakultetsstyret merker seg at vi så langt ikke har lyktes i å nå våre mål når det gjelder rekruttering av kvinner til utlyste førsteamanuensis-stillinger, og ber om at institutt- og fakultetsledelse intensiverer sitt arbeid med å adressere spørsmål knyttet til kjønnsbalanse i alle steg i rekrutteringsprosessene.*
2. *Fakultetsstyret ønsker å iverksette tiltakene som er beskrevet i søknaden GenderAct, og ber om at kostnadene knyttet til disse tiltakene blir tatt med i budsjettene for 2021 og 2022. Fakultetsstyret ber om at det legges til rette for at tiltakene kan gjennomføres uavhengig av om søknaden får tilslag fra Forskningsrådet.*

28.10.2020/Kristine Breivik

Helge K. Dahle
Dekan

Vedlegg:

1. Prosjektbeskrivelse GenderAct
2. Spesifisert handlingsplan GenderAct

Prosjektbeskrivelse GenderAct

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

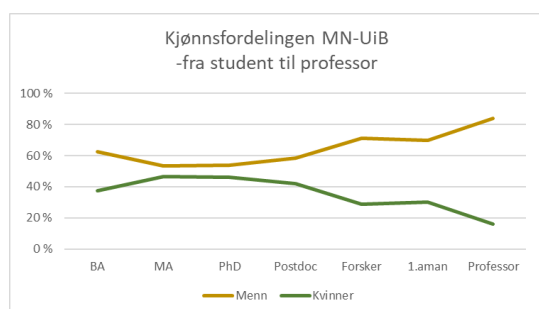
Utlisningsrelevans

GenderAct er et deltakelses- og tiltaksprosjekt ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiB (MN-UiB), som skal bidra til målet om et mer likestilt karriereløp for kvinner og menn i academia, med utgangspunkt i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag). Det er et ledd i å forbedre kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger og toppforskningsledelse. Aktiviteten i prosjektet vil være spesielt rettet inn mot kulturelt og strukturelt endringsarbeid foruten identitetsarbeid og konkrete tiltak inn mot prosesser og rutiner. Prosjektet vil ha samarbeidsakser spesielt mot BALANSE-prosjektet FRONT2 ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiO (MN-UiO), men vi vil også bidra aktivt inn i samarbeid og erfaringsutveksling med øvrige deltakere i BalanseHub-nettverket og internt ved UiB.

Bakgrunn og behov

Kjønnsbalanse handler ikke primært om prosenter og forholdstall, men om forsknings- og utdanningskvalitet, innovasjonskapasitet, verdiskaping og like rettigheter. Likestilling i academia dreier seg om å legge forholdene til rette for nyskapende og god forskning og utdanning og å rekruttere de beste hodene fra hele rekrutteringsgrunnlaget på ethvert trinn i den akademiske karrierestigen. Det forutsetter et aktivt arbeid for å hindre systematisk skjevutvikling av bredden i rekrutteringspoolen. I tillegg handler det om demokratiske rettigheter til de samme karrieremulighetene og mulighetene til å ta lik del i samfunnets maktposisjoner, uavhengig av kjønn.

Til tross for stor oppmerksomhet på likestilling i samfunnet og i UH-sektoren både nasjonalt og internasjonalt, er det i academia fremdeles en skjevselektering mellom kjønnene i karriereløpet fra student til professor og i toppforskningsledelse (SHE Figures 2018). Spesielt utfordrende er dette for MNT-området. Til tross for tilnærmet kjønnsbalanse blant studenter, stipendiater og postdoktorer, utgjør kvinnene kun 16 % av professorene ved MN-UiB (se figur). For flere av våre fag er imidlertid kjønnsbalansen enda større og finnes på alle karrierenivå. Stor grad av kjønnsbalanse har vedvart over tid til tross for en lang rekke lokale handlingsplaner for kjønnsbalanse og likestilling. Dette avkrefter antakelsen om at kjønnsbalanse oppnås av seg selv over tid bare antallet kvinner i rekrutteringsgrunnlaget blir



høyt nok. Det har også vært antatt at meritokratiet som er innebygget i forskningssystemet, er kjønnsnøytralt og objektivt, men denne forventningen har liten støtte i forskning og indikerer et behov for å utvide tilnærmingen til kjønnsbalansearbeid fra at tiltak primært er rettet mot kvinnene til at tiltak også må rettes inn mot det systemiske.

Likestilling og kjønnsbalanse er ikke noe vi har eller noe som kommer av seg selv, men et forhold vi kan oppnå med bevisst og målrettet kulturarbeid og som må bygges inn i systemer og organisasjonsstrukturer for at det skal bli bestandig. Erfaringene fra FRONT-prosjektet (FRONT-konferansen 2018; Kristensen et al. 2018, FRONTs nettsider¹) samsvarer med nasjonal og internasjonal forskning som viser at frafallet av kvinner i academia, i tillegg til generelle holdninger i samfunnet, henger sammen med en rekke samvirkende og ofte ubevisste faktorer som skaper en kjønnnet organisasjonskultur. Ubevisste faktorer kan eksempelvis være kjønnsbalanseeffekten av valgte forskningsstrategier og -virkemiddel, ubevisst oppvurdering av menns kompetanse, at kjønn som kategori ubevisst overskygger individuell kompetanse og ubevisst kjønnnet siteringspraksis. (Henningsen og Liestøl 2013, Thun 2018, Liestøl og Gullvåg Holter 2020, National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine 2020, Knobloch-Westerwick et al. 2013). Også arbeidspress, manglende

¹ <https://www.mn.uio.no/om/likestilling/front/>

støtte, mindre tid til forskning pga andre arbeidsoppgaver og/eller omsorg, spiller inn.

Hovedmålet med GenderAct er å oppnå en endring som gir langsiktig og bærekraftig kjønnsbalanse på fakultetet som helhet. I tråd med Ackers modell (1990, 2006) vil vi arbeide konkret med samvirkende faktorer gjennom å iverksette tiltak som anvender forskningsbasert kunnskap og erfaringer om kultur- og strukturendringer foruten tiltak knyttet til individenes eget identitetsarbeid og konkret arbeid med prosesser og rutiner.

MN-UiB vedtok i november 2018 *Handlingsplan for bedret kjønnsbalanse*², med måltall (2019-2022) og tiltak for bedret kjønnsbalanse i ulike vitenskapelige stillingskategorier. Så langt i planperioden har samlet resultat vært langt fra ambisjonene som ble satt, totalt er det kun 6 kvinner av 27 nytilsatte (22,2%)³, og hittil i 2020 er kun én av 10 nyansatte førsteamanuenser, kvinne. Av de nyrekrutterte ansatte i bistillinger, er 11 av 31 kvinner så langt i år.

Aktiviteter og organisering

GenderAct har som mål å bidra til å skape en langsiktig kulturendring for økt likestilling og kjønnsbalanse ved MN-UiB gjennom fem viktige målområder: Økt forskningsbasert kunnskapsnivå om aspekter og perspektiver ved kjønn, organisasjonskultur og effekten av disse, motivere og støtte ledere til å gå fra innsikt til handling, kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger og i toppforskningsledelse, nettverksbygging og karriereutvikling. Gjennom å kombinere opplærings- og tiltaksperspektivene i prosjektet ønsker vi å utvikle en systemisk tilnærming som alle ansatte kan bruke i egen hverdag.

Erfaringene gjort i de ulike BALANSE-prosjektene er at alle de fem pilarene er viktige – hver for seg og i samspill. I utarbeidelsen av aktivitetsplanen har Forskningsrådets «12 anbefalinger og tiltak for bedre kjønnsbalanse» gitt viktig inspirasjon til hvilke tiltak som prioriteres. En kritisk suksessfaktor for å lykkes i vårt eget kjønnsbalansearbeid, er at det må være i samsvar med MNT-organisasjoners kultur. Derfor bygger tiltakene også på erfaringer og kunnskap fra FRONT-prosjektet ved vårt søsterfakultet ved UiO, og vi vil gjennom hele prosjektperioden ha nært samarbeid med FRONT2-prosjektet ved UiO.

GenderAct vil være en aktiv partner og bidragsyter i BalanseHub. Det lokale tiltaksarbeidet ved MN-UiB vil organiseres og drives på fakultetet, men er også planlagt å være en viktig ressurs og inspirasjonskilde for organisasjonens samlede arbeid for kjønnsbalanse og likestilling. Prosjektkoordinator vil i prosjektperioden jobbe aktivt også for deling med UiB samlet, finansiert gjennom egeninnsats fra UiB sentralt.

Hovedmålgrupper for de lokale tiltakene er fakultetets ledergrupper, fakultetets kvinnelige ansatte i fast vitenskapelige stillinger samt i rekrutteringsstillinger. Ledergruppen og dekanat, sammen med øvrig instituttledelse og forskningsledere ved enhetene, vil inngå i lederopplæring og er en viktig målgruppe for det planlagte arbeidet med verktøy for bedret kjønnsbalanse. I gruppen kvinnelige fast vitenskapelige er det fremtidige potensielle toppforskere og vitenskapelige ledere som vil bli invitert til å delta i et toppforskerprogram, mens det for ansatte i rekrutteringsstillinger legges opp til bred deltakelse. Sammen vil disse gruppene omfatte ca 100 aktuelle deltakere, i tillegg til at det legges opp til ytterligere aktiviteter i prosjektperioden som planlegges for betydelig høyere deltakelse.

GenderAct er initiert og vil eies av fakultetets ledergruppe. Arbeidet er forankret i fakultetsstyret i vår gjeldende handlingsplan for bedret kjønnsbalanse. Prosjektets styringsgruppe vil bli ledet av dekanen, med fakultetsdirektør som prosjektleder for GenderAct. Prosjektkoordinator vil ha en 100% stilling med ansvar for drift av de planlagte aktivitetene⁴, og vil også ha oppgaver knyttet til tverrfakultær erfaringsdeling på UiB. Prosjektet er organisert i to tiltakspakker, nærmere beskrevet i vedlagte Spesifiserte handlingsplan.

Tiltakspakke 1 - Kulturendring gjennom ledelsesutvikling og ledelsesverktøy

A) *Lederprogram*: Fakultetets arbeid for kulturendring gjennom kunnskapsbasert bevisstgjøring i ledergruppen, skal styrkes gjennom GenderAct. Det planlegges gjennomføring av

² Handlingsplan for bedret kjønnsbalanse vedlagt under «Annet»

³ Tilbakemelding fra instituttlederne på 2019 vedlagt under «Annet»

⁴ Prosjektkoordinators oppgaver og aktivitetene er nærmere beskrevet i vedlegget «Spesifisert handlingsplan» under «Annet»

- ledersamlingsserie og systematisk arbeid i ordinære strukturer på fakultets- og instituttnivå.
- B) *Toppforskerprogram*: Det vil etableres et program for toppforskningsledere, som vil inkludere fellessamlinger, kollegaveiledningsgrupper og mentortilbud. Programmet vil bygge på erfaringene med tilsvarende program i FRONT-prosjektet (UiO).
- C) *Lokalt balansearbeid*: Det skal iverksettes lokalt balansearbeid ved alle institutter fra høsten 2021, for å sikre bred deltakelse i det kunnskapsbaserte endrings- og utviklingsarbeidet. Arbeidet skal ta utgangspunkt i materialet som er utarbeidet av BALANSE-prosjektet «Likestilling nedenfra»⁵ ved NTNU.
- D) *Målrettet kjønnsnøytralt rekrutteringsarbeid – kunnskapsbasert bevisstgjøring*: Fakultetets handlingsplan er klar på at balanse spørsmål skal være en naturlig og viktig del av alle stadier i våre tilsettingsprosesser. Arbeidet krever kunnskapsbasert bevisstgjøring av alle aktører, og vil derfor være tema i lederprogrammet, i lokalt utviklingsarbeid og i kursmaterieell for bedømmelseskomiteene.

Tiltakspakke 2 - Utviklingsprogram for kvinnelige forskere

- E) *Nettverksbygging yngre forskere*: Det vil bli etablert et fakultetsinternt nettverk for yngre kvinnelige forskere, som blant annet vil inneholde fellessamlinger med faglig innhold og kollegaveiledningsgrupper for erfaringsdeling.
- F) *Karriereplanlegging*: Det skal gjennomføres medarbeidersamtaler med individuell karriereplanlegging for alle postdoktorer, faste/midlertidige forskere og førsteamanuenser. B barrierer som rammer kvinner særskilt eller i større grad, skal adresseres i disse samtalene.
- G) *Opprykkskvalifisering*: De interne likestillingsmidlene skal i perioden rettes særskilt inn mot målrettet opprykkskvalifisering for kvinnelige førsteamanuenser.

Nettverksarbeid og erfaringsdeling

Deltakelsen i det nasjonale nettverket gir en unik mulighet til å være en aktør i systematisk samarbeid på tvers av institusjonsgrensene, og dette vil ha stor betydning for oss i vårt lokale arbeid. Det nasjonale og lokale arbeidet vil også ha stor overføringsverdi til resten av UiB-organisasjonen. Deling og samarbeid på tvers blir derfor en prioritert oppgave, og en viktig del av handlingsplanen for GenderAct.

Evaluering og videreføring

Det vil bli gjennomført en evaluering av alle iverksatte tiltak. Dette vil pågå underveis, men vil bli slutført i prosjektets siste kvartal sammen med anbefalinger om konkret videreføring av fakultetets langsiktige balansearbeid etter dette prosjektets slutt.

Merverdi

GenderAct utvider UiBs prosjektarbeid fra mentorprogrammet⁶ som fikk støtte i BALANSE-programmets første tildeling, til et bredt sett av tiltak som bringer inn et tydelig systemendringperspektiv i organisasjonen. Deltakelse i BalanseHub vil gi ytterligere tilfang på erfaringer og kunnskap fra andre institusjoners arbeid med kjønnsbalanse. Gjennom å arrangere en lokal likestillingskonferanse i Bergen i løpet av prosjektperioden, vil GenderAct skape en arena for dele erfaringer og kunnskap om arbeid med kjønnsbalanse til andre fagmiljø på UiB og de øvrige bergenske forskningsinstitusjonene.

Vårt søsterfakultet ved UiO er generelt en viktig samarbeidspartner for fakultetet, og gjennom GenderAct vil vi styrke samarbeidet på likestillingsarenaen. Gjennom FRONT har MN-UiO opparbeidet viktig kunnskap og erfaring om kjønnsbalansearbeid i MNT-fagene, et arbeid som videreføres gjennom FRONT2. GenderAct vil øke erfaringsgrunnlaget for arbeid med kultur- og organisasjonsendring for økt likestilling og kjønnsbalanse i MNT-fagene ytterligere.

Gjennom deltakelse i BalanseHub vil GenderAct bidra med erfaringsdeling inn i nettverket med

⁵[Likestilling nedenfra, NTNU](#)

⁶ Samarbeidsprosjekt mellom UiB, Høgskolen i Bergen, Havforskningsinstituttet og UniResearch Rokkan 2013-2016

utgangspunkt i MNT-fagene, et område hvor det er betydelig kjønnsbalanse. Ordinære nasjonale strukturer som f.eks. Universitets- og høyskolerådets fagstrategiske enhet for MNT-fagene (UHR-MNT) er en annen delingsarena, og her vil de samlede erfaringene fra MN-UiO og MN-UiB kunne gi viktige bidrag i arbeidet med kjønnsbalanse i MNT-fagene.

Virkning og effekter (Impact)

På kort sikt vil GenderAct bidra til å øke kompetansen lokalt om effektene av en kjønnet organisasjonskultur og motivere ledere til konkret handling som motvirker dette. Som støtte i ledernes tiltaksarbeid vil de gjennom prosjektet få konkrete lederstøtteverktøy, slik som håndbok i likestillingsarbeid etter modell fra NTNUs BALANSE-prosjekt «Likestilling nedenfra» (Sørensen et al 2018) og opplæringspakke for vitenskapelige bedømmelseskomiteer. Prosesser, rutiner og reglementer vil bli endret for å motvirke skjevseleksjon. Innenfor prosjektperioden forventer vi at kvinnes identitet som forskere og forskningsledere styrkes og at kvinner sender flere søknader om ekstern finansiering. Videre venter vi at mer målrettet anvendelse av likestillingsmidlene fører til at flere kvinner får opprykk til professor. Vi forventer at GenderAct vil bidra til å snu den nedadgående trenden i antall nytilsatte kvinnelige førsteamanuenser og til kjønnsbalanse i bistillingene ved fakultetet.

Ambisjonene for GenderAct som både tiltaks- og deltakelsesprosjekt er at vi på mellomlang sikt har kjønnsbalanse i rekruttering til fakultetets vitenskapelige toppstillinger, og at en forskerkarriere ved fakultetet er like naturlig for kvinner som for menn. Gjennom GenderAct ønsker vi å bidra til det langsiktige arbeidet for å etablere et velfungerende og likestilt forskningssystem generelt og for MNT-området spesielt, nasjonalt og internasjonalt. Det vil øke MN-UiBs evne til å hevde oss i nasjonale og internasjonale konkurranser om forskertalenter og forskningsmidler, og det vil øke vår evne til å konkurrere om de mest motiverte studentene til våre utdanningsprogram. Den langsiktige samfunnsseffekten er nærmere beskrevet under *Samfunnsrelevans* nedenfor.

Kunnskapsdeling og kommunikasjon

Prosjektet vil dele kunnskap og erfaring i ordinære linje- og ledelsesstrukturer internt på fakultet og UiB, og gjennom en lokal likestillingskonferanse i Bergen for øvrige fakultet ved UiB og andre forskningsinstitusjoner i byen. Vi vil stille opp ved enkeltforespørslere om erfaringsdeling. Prosjektkoordinator vil gjennom forankring også sentralt på UiB, løpende formidle fra prosjektet til sentralnivået. Nasjonal erfaringsutveksling ivaretas gjennom de planlagte workshopene i BalanseHub-nettverket og gjennom direktekontakt med enkeltprosjekter i nettverket foruten i kontakt med MN-UiO/FRONT2 og i MNT-faglige nasjonale nettverk. Det skal utarbeides nettsider for prosjektet der prosjektinformasjon legges ut fortløpende. GenderAct skal oppsummeres i en åpent tilgjengelig sluttrapport.

Samfunnsmessig relevans

GenderAct er ett av mange bidrag for å realisere SDG 5 om å oppnå likestilling og styrke jenters og kvinners stilling, og spesielt delmål 5.5 som omhandler fullstendig og reell deltakelse og like muligheter til ledende stillinger. Økt kvinnelig deltakelse øker rekrutteringsgrunnlaget for dyktige forskere som blir ressurser og kapasiteter i samfunnsutviklingen nasjonalt og internasjonalt og bidrar med sin fagkompetanse inn mot bærekraftige samfunn i møte med de store samfunnsutfordringene. GenderAct vil bidra til å skape et velfungerende og likestilt forskningssystem som gjør forskningen bedre rustet til å møte fremtiden, gir den større legitimitet i befolkningen og bidrar til økt innovasjonskapasitet, verdiskaping og konkurransedyktighet.

Strategisk forankring

MN-fakultetet vedtok i november 2018 sin Handlingsplan for bedret kjønnsbalanse, og har også bedret kjønnsbalanse som et viktig punkt i gjeldende strategi. Den lokale handlingsplanen er tett forankret i UiBs Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2017-2020⁷, og har tatt opp i seg mange av tiltakene som er vedtatt på institusjonsnivå. Disse tiltakene harmonerer godt med aktivitetene som planlegges i GenderAct.

⁷ [UiBs Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2017-2020](#)

Ressurser, kompetanse, rolledeling og samarbeid

GenderAct er tungt ledelsesforankret, både i fakultetsstyret og hos fakultetets toppledere. Prosjektet vil organiseres med en styringsgruppe med dekanen som leder og styrkes ytterligere av at fakultetsdirektør er prosjektleder. Fakultetsstyret vil holdes orientert om status i prosjektet gjennom regelmessig framdriftsrapportering om handlingsplanarbeidet. Det engasjeres en prosjektkoordinator i 100% stilling med ledererfaring og veiledningskompetanse. Halvparten av stillingen søkes finansiert gjennom prosjektet. Koordinatoren vil ha ansvar for utvikling og drift av prosjektet, så som drift av planlagte aktiviteter, arrangement, rapportering, sekretærfunksjon, kommunikasjon, oppfølging av deltakere, erfaringsdeling inn mot sentralnivået på UiB etc. Det knyttes en II-stilling med relevant kompetanse til prosjektet, og vedkommende vil i tillegg til å benyttes aktivt inn i ulike tiltak, også inngå i en ressursgruppe sammen med underdirektør, en fast og en midlertidig vitenskapelig ansatt. Det søkes om midler til eksterne konsulenter som skal bidra til utvikling og bidrag inn i aktivitetene. MN-administrasjonen vil bidra med generell, administrativ prosjektstøtte.



Risiko

Erfaring fra tidligere og gjeldende handlingsplan viser at enkeltstående tiltak og måltall i seg selv ikke bidrar til varig endring. For å skape en bærekraftig endring legger GenderAct derfor stor vekt på å endre organisasjonskulturen og motivere til strukturelle endringer gjennom forskningsbasert kunnskap om kjønn og organisasjons- og fagkultur og effektene av dette. Ledelsesforankring i fakultets- og instituttledelse er en forutsetning for endring, og skifte av dekan og evt. instituttledere i løpet av prosjektperioden er derfor en risikofaktor. Prosjektet er imidlertid forankret i fakultetets handlingsplan for kjønnsbalanse med dekanen som ansvarlig for gjennomføring. Prosjektets organisering med bl.a. styringsgruppe som ledes av dekanen i kraft av rollen, reduserer sårbarheten ved dekan-skiftet. Søknaden og likestillingsarbeidet ved fakultetet er videre forankret i ledergruppen hvor det er bevissthet om fakultetets utfordringer med kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger. I tillegg er lederprogrammet et gjennomgående program gjennom hele prosjektperioden slik at nye ledere vil bli koblet på. Likestillingsarbeid kan virke irrelevant hvis det oppleves som en parallellaktivitet til strategisk forskningsledelse. Erfaring fra og samarbeid med MN-UiOs kjønnsbalansesarbeid i MNT-fagene vil være med å skape legitimitet for prosjektet. Kultur- og organisasjonsendring på likestillingsområdet er et langsiktig arbeid, og vi kan ikke forvente revolusjon i løpet av et toårig prosjekt. Vi mener imidlertid at GenderAct inneholder nødvendige elementer for å skape en basis for en varig endring på lang sikt. Vi legger også inn tiltak for særskilt å adressere videreføringen etter prosjektslutt.

Referanser:

Acker, Joan 1990: Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society* 4, 2, 131–158

Acker, Joan 2006: Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender and Society* 20, 4, 441-464

Henningsen, Inge; Liestøl, Knut 2013: Likestilling i akademia. Er eksellens for menn og Grand Challenges for kvinner? *Tidsskrift for kjønnsforskning* 3-4, 37, 348–361

Holter, Øystein Gullvåg; Liestøl, Knut 2020: “Motbakkene som oppleves av kvinner i akademia danner et sterkt og tydelig mønster”. *Forskerforum* 6. januar.

Knobloch-Westerwick, Silvia; Glynn, Carroll J; Hugu, Michael 2013: The Matilda Effect in Science communication: An Experiment on Gender Bias in Publication Quality Perceptions and Collaboration Interest. *Science Communication* Vol.35 (5), p.603-625.

Kristensen, Solveig et al 2018: Kjønnsskjevt akademia i det likestilte Norge. Innlegg i *Khrono* 3. oktober

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine 2020: Promising Practices for Addressing the Underrepresentation of Women in Science, Engineering, and Medicine: Opening Doors. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/25585>.

Sørensen, Siri Øyslebø et al 2018: «Verktøykasse» for bedre kjønnsbalanse, Håndbok med tiltak for institutter som vil bedre kjønnsbalansen blant vitenskapelig ansatte. NTNUs BALANSE-prosjekt «Likestilling nedenfra», Rapport 3.

Thun, Cecilie 2018: Å «bære» sitt kjønn. Kjønn og organisasjonskultur innenfor realfag. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 01-02, 42, 06-28

GenderAct

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

Spesifisert handlingsplan

Innledning – opprinnelig bakgrunn for søknaden

I fakultetets Handlingsplan for bedret kjønnsbalanse⁸ av november 2018 står følgende:

8. Fakultetet bør søke om Balansemidler ved neste utlysning, til et prosjekt med målsetning om å øke kunnskap om hvordan strukturelle og kulturelle forhold i academia påvirker kjønnsbalansen. Prosjektet skal bygges videre ut fra minimum følgende elementer

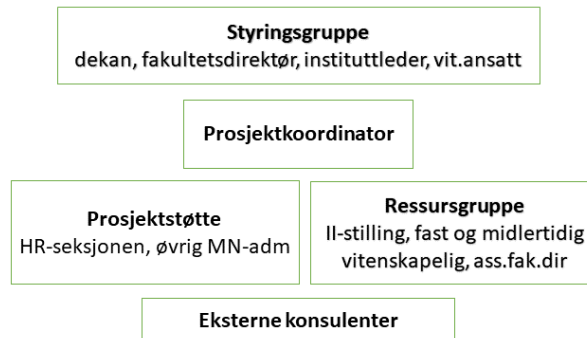
- *Det bør etableres en mentorordning hvor ledere veiledes av yngre kvinnelig ansatte (reverse mentoring)*
- *Det bør etableres et karriereprogram for kvinner på dr.gradsnivå og særskilt talentfulle kvinner på mastergradsnivå*
- *Forskning på akademias vurderingskriterier i kjønnsperspektiv*
- *Forskning på ulike virkemidler for kjønnsbalanse og effekter av disse*

Det kom ingen ny utlysning hvor slik søknad kunne sendes, men utlysningen av midler til deltakelse i BalanseHub gir oss nå motivasjon for å iverksette et arbeid som tar opp i seg viktige elementer fra prosjektet som ble skissert i handlingsplanen.

4. kvartal 2020 - Ved eventuelt tilslag

Frikjøp av prosjektkoordinator er klarert, og forberedelsene til oppstart kan derfor begynne allerede fra eventuelt tilslag. Styringsgruppen vil bli etablert umiddelbart og kan ha sitt første møte i inneværende år. Rekruttering av II-stilling vil bli gjennomført høsten 2020.

Prosjektorganisasjonen kan dermed være på plass fra oppstart 01.01.2021.



Prosjektkoordinator

Prosjektkoordinator vil være frikjøpt for å arbeide for GenderAct i 100 % stilling. 30 % finansiert av prosjektet, og 40 % finansiert av MN-UiB. Det er i tillegg inngått avtale med UiB sentralt om finansiering av de siste 30 %-ene, for på den måte gjøre nettverksarbeidet til en viktig ressurs også for resten av organisasjonen. Koordinator vil arbeide tett med ressursgruppen, være prosjektleder for flere av underprosjektene og vil få prosjektstøtte fra ønskede funksjoner i fakultetsadministrasjonen.

Arbeidsoppgaver:

- Oppstart og rigging av tiltaksprosjektet
- Ansvar, i samarbeid med HR-seksjonen, for utarbeidelse av lokal variant av NTNUs verktøykasse for lokalt arbeid med kjønnsbalanse
- Organisering og drift av lederprogrammet
- Prosjektledelse og drift av toppforskerprogrammet
- Prosjektledelse og fasilitering for nettverket for yngre forskere

⁸ Handlingsplan for bedret kjønnsbalanse ligger som velegg under «Annet».

- Utarbeidelse og implementering av kursopplegg for komiteemedlemmer i tett samarbeid med HR-seksjonen
- Initiativtaker til utprøving av andre tiltak
- Sekretær for nettverkets styringsgruppe
- Rapportering til styringsgruppen, ledergruppe, fakultetsstyret og UiBs likestillingskomite og HR-avdelingen
- Deltakelse i nasjonalt nettverk og aktiv informasjonsformidler derfra
- Aktiv deling med UiB-organisasjonen, via likestillingskomiteen og likestillingskoordinator
- Bidra til å organisere Balansekonferanse internt ved UiB våren 2022

1. kvartal 2021 - Oppstart

Første kvartal 2021 er planlagt til oppstart og rigging av prosjektaktivitetene. Instituttledergruppen, styringsgruppen og ressursgruppen vil være tett involvert i arbeidet med lokale tiltak.

Sammen med UiBs likestillingskomite og koordinator for likestilling og mangfold vil det også utarbeides en konkret plan for erfaringsdeling med resten av UiBs organisasjon i prosjektperioden.

Mange av de planlagte tiltakene vil kreve særlige forberedelser (program, ressurser, utlysning mv.) før oppstart: *Lederprogram* – for oppstart 2. kvartal 2021, *Toppforskerprogram* – for oppstart 3. kvartal 2021, *Kvinnenettverk yngre forskere* – for oppstart 2. kvartal 2021 og *Opplæringspakke bedømmelseskomiteer* – for oppstart 2. kvartal 2021.

Arbeidet med utarbeidelse av «Verktøykasse» for lokalt balansearbeid er planlagt fullført innen 2. kvartal, med mål om utrulling fra 3. kvartal 2021. I dette arbeidet hentes inspirasjon fra NTNUs BALANSE-prosjekt «Likestilling nedenfra», hvor de har utarbeidet en [håndbok med tiltak for institutter som vil bedre kjønnsbalansen blant vitenskapelige ansatte](#).

Tiltakspakke 1 - Kulturendring gjennom ledelsesutvikling og ledelsesverktøy

H) Lederprogram (fra 2/2021 til 4/2022)

GenderAct er tungt forankret i toppledergruppen ved fakultetet, som sammen utarbeidet den gjeldende Handlingsplan for bedret kjønnsbalanse. Planens to første punkter lyder:

1. *Fakultetet skal bedre kjønnsbalansen, og ledere på alle nivå har et samlet ansvar for at målene nås.*
2. *Øke kunnskapen hos ledere og i fagmiljøene om strukturelle og kulturelle årsaker til at kvinner i mindre grad enn menn blir værende i akademien.*

I dette ligger en klar erkjennelse av ledernes ansvar, og et uttrykt ønske om sammen å arbeide for kulturendring gjennom kunnskapsbasert bevisstgjøring i ledergruppen. Dette arbeidet vil få fornyet styrke gjennom GenderAct. Det planlegges:

- Gjennomføring av egen ledersamlingsserie underveis i prosjektperioden (til sammen 5 samlinger, inkludert oppstarts- og videreføringssamling). Prosjektets II-stilling og andre fagressurser vil være viktige bidragsytere i programforberedelsene og for gjennomføring.
- Systematisk arbeid i ordinære strukturer på fakultets- og instituttnivå
- Halvårlig rapportering om status og resultater til styringsgruppe, ledergruppe og fakultetsstyre

I) Toppforskerprogram (fra 3/2021 til 4/2022)

Det vil etableres et program for toppforskningsledere, som vil inkludere fellessamlinger, kollegaveiledningsgrupper og individuelle tiltak. Programmet vil bygge videre på erfaringene med tilsvarende program i [FRONT-prosjektet \(UiO\)](#), og skal lyses ut for kvinner i fast vitenskapelige stillinger, og som opptas i programmet etter nominering fra eget institutt.

Fakultetets II-stilling, forskningskoordinatorer og andre fagressurser vil være viktige bidragsytere på fellessamlingene. Individuelle tiltak for deltakerne i programmet vil bli prioritert når det gjelder tildeling av lokale likestillingsmidler.

J) Lokalt balansearbeid (fra 3/2021 til 4/2022)

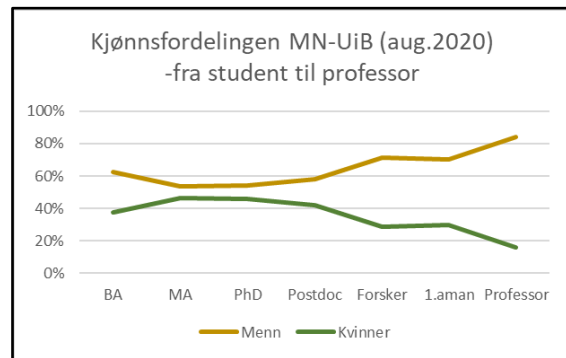
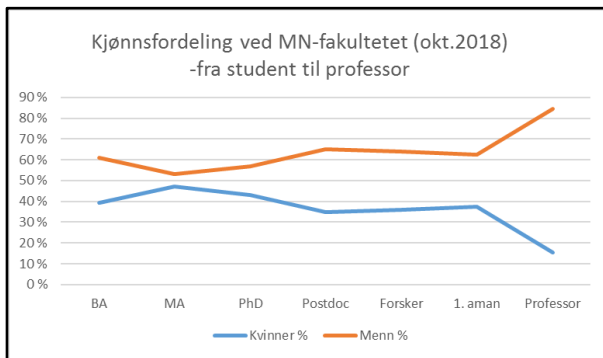
I handlingsplanen for bedret kjønnsbalanse står følgende tiltakspunkt:

3. *Det enkelte institutt skal utarbeide egne måltall vedrørende kjønnsbalanse og ta i bruk de verktøy som er tilgjengelige og tilpasset det enkelte fagmiljø. Internt kulturbyggingsansvar er et særskilt viktig lederansvar.*

Det er ønskelig og nødvendig at det iverksettes lokalt balansearbeid ved alle institutter, og målet er at dette skal være i gang fra høsten 2021. Dette er viktig for å sikre bred deltakelse i det kunnskapsbaserte endrings- og utviklingsarbeidet. Forskningsgruppeledere vil være en særskilt viktig målgruppe i dette arbeidet.

Arbeid med verktøy og støtte til det lokale balansearbeidet iverksettes fra oppstart av GenderAct, og vil ha høy prioritet i hele prosjektperioden. Etter mal fra [BALANSE-prosjektet ved NTNU](#) «Likestilling nedenfra» skal det blant annet utarbeides en «[Håndbok med tiltak for institutter som vil bedre kjønnsbalansen blant vitenskapelig ansatte](#)», som vil bli et viktig hjelpemiddel for å legge til rette for systematisk arbeid lokalt ved alle institutter.

K) Måltrettet og kjønnsnøytralt rekrutteringsarbeid – kunnskapsbasert bevisstgjøring (fra 1/2021 til 4/2022)



Den samlede kvinneandelen i vitenskapelige stillinger ved MN-fakultetet har en svært tydelig kjønnsubalanse, med kun 22 % kvinner. Forholdstallet har holdt seg stabilt på 16 % kvinner i professorstillinger, mens det har falt fra 39 % til 30 % kvinner i førsteamanuensistillinger i løpet av de to siste årene.

Fra fakultetets handlingsplan for bedret kjønnsbalanse:

4. *Bedret kjønnsbalanse er en overordnet målsetting i alt rekrutteringsarbeid fremover*
 - o *Spørsmål vedrørende kjønnsbalanse skal adresseres i alle steg i rekrutteringsprosesser. Ved oversendelse av innstilling må dette dokumenteres.*
 - o *Fagmiljøet må ta aktive initiativ for om mulig å identifisere potensielle kvinnelige søkere.*
 - o *Dersom en utlyst førstestilling ikke har kvinnelige kandidater, skal stillingen normalt lyses ut på nytt.*
 - o *Dersom ingen kvinner er rangert i innstillingen, må instituttleder i samarbeid med dekan vurdere om stillingen bør lyses ut på nytt*

Fakultetets handlingsplan for bedret kjønnsbalanse er klar på at balansespørsmål skal være en naturlig og viktig del av alle stadier i våre tilsettingsprosesser. I dette arbeidet kreves kunnskapsbasert bevisstgjøring av alle aktører på alle nivå, og det må arbeides måltrettet og langsiktig for å oppnå de ønskede resultater. Dette vil også være en viktig del av lederprogrammet og lokalt utviklingsarbeid, men prosjektet vil også iverksette særlige tiltak inn mot våre bedømmelseskomiteer. Eget kursmaterieil for ledere av bedømmelseskomiteer vil bli utviklet og rullet ut i løpet av andre kvartal 2021.

Tiltakspakke 2 - Utviklingsprogram for kvinnelige forskere

L) Nettverksbygging yngre forskere (fra 2/2021 til 3/2022)

Det vil bli etablert et fakultetsinternt nettverk for yngre kvinnelige forskere, som vil inneholde fellessamlinger med faglig innhold og kollegaveiledningsgrupper for utvikling og erfaringsdeling. CV-bygging og søknadsarbeid vil være blant mange naturlige tema, og seniorforskere og forskningskoordinatorer vil være blant bidragsyterne.

Endelig innhold og omfang av nettverksaktiviteten vil bli utviklet i samarbeid med deltakerne.

M) Karriereplanlegging (fra 1/2021 til 4/2022)

Handlingsplan for bedret kjønnsbalanse:

5. *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.*

Det skal gjennomføres individuell karriereplanlegging for alle postdoktorer, faste/midlertidige forskere og førsteamanuenser. Barrierer som gjelder særskilt for kvinner skal adresseres i medarbeider-samtalene og forsøkes avhjulpet i de individuelle karriereplanene. Behov for meritterende aktiviteter er også en naturlig del av samtalene/planene, og målrettet bruk av likestillingsmidler kan være et av flere viktig verktøy. Samtaleguidene for medarbeidersamtaler og malene for karriereplaner vil bli oppdatert.

N) Opprykkskvalifisering (fra 1/2021 til 4/2022)

Handlingsplan for bedret kjønnsbalanse:

7. *Tilgjengelige likestillingsmidler må rettes inn mot kvinner i førsteamanuensistillinger for å legge til rette for raskere karriereutvikling. Prioritering ved tildeling av strategiske forskningsmidler og andre karrierefremmende tiltak skal tas i bruk.*

De interne likestillingsmidlene skal i perioden benyttes særskilt inn mot målrettet opprykkskvalifisering for kvinnelige førsteamanuenser og vil inngå som virkemiddel i de individuelle karriereplanene. Tiltaksbehovene vil variere fra person til person, men det skal utarbeides rådgivende retningslinjer for hvordan denne type midler bør benyttes.

Nettverksarbeid og erfaringsdeling (fra 1/2021 til 4/2022)

Deltakelsen i det nasjonale nettverket gir en unik mulighet til å være en aktør i systematisk samarbeid på tvers av institusjonsgrensene, og dette vil ha stor betydning for oss i vårt lokale arbeid. Det nasjonale og lokale arbeidet vil også ha stor overføringsverdi til resten av UiB-organisasjonen. Deling og samarbeid på tvers blir derfor en prioritert oppgave, og en viktig del av handlingsplanen for GenderAct.

Evaluering og videreføring (4/2022)

Det vil bli gjennomført en evaluering av de iverksatte tiltak, og dette arbeidet vil skje i nært samarbeid med tilknyttet professor II. Arbeidet vil pågå underveis (med delrapporteringer), men vil bli sluttført i prosjektets siste kvartal.

Balansearbeidets mål er på lang sikt å oppnå en bedret kjønnsbalanse, og arbeidet vil strekke seg langt utover den prosjektperioden som her er angitt. Evalueringen vil inneholde konkrete anbefalinger for videreføring av fakultetets balansearbeid etter prosjektslutt.

GenderActs fremdriftsplan i prosjektsøknaden

	Hovedaktivitet / Milepæl	Fra		Til	
↑ 1.	Oppstart. Rigging av prosjektet.	2021	1	2021	1
↓ 2.	Nasjonalt nettverksarbeid	2021	1	2022	4
↑ 3.	Utarbeide verktøy for lokalt balansearb	2021	1	2021	2
↓ 4.	Instituttlederprogram	2021	2	2022	3
↑ 5.	Nettverksgruppe yngre forskere	2021	2	2022	3
↓ 6.	Karriereplaner ungre forskere	2021	2	2022	4
↑ 7.	Mållrettet opprykkskvalifisering	2021	2	2022	4
↓ 8.	Opplæringsprogram komiteer	2021	2	2022	4
↑ 9.	Samarbeid MN-UiO	2021	2	2022	4
↓ 10.	Erfaringsdeling UiB-organisasjonen	2021	2	2022	4
↑ 11.	Toppforskerprogram	2021	3	2022	4
↓ 12.	Oppsummering av erfaringer. Ny prosji	2022	3	2022	4

Deltakelsen i det nasjonale nettverket og samarbeidet med FRONT2 – UiO vil kunne medføre at nye punkter blir tatt inn underveis i prosjektperioden.