

UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Arkivkode:

Saksnr.: 2023/2166

Sak: **C**

Møte: 16. februar 2023

Sluttrapportering til Forskningsrådet av GenderAct-prosjektet

Bakgrunn

- [Prosjekt GenderAct](#)
- [Tiltaksplan for kjønnsbalanse og likestilling 2019-2020](#)
- [Tiltaksplan for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold 2021-2023](#)
- [Risikokart 2022-2023](#)
- [Sak 34/2022 Handlingsplan for kjønnsbalanse - status](#)

Innledning

Fakultetets likestillingsprosjekt GenderAct fikk tildelt bevilgning fra Norges Forskningsråds Balanseprogram i november 2020. Prosjektperioden har vært fra 1. januar 2021 til 31. desember 2022.

Prosjektet har hatt to tiltakspakker og seks delprosjekter:

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

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

Denne saken gir en oppsummering av oppnådde og potensielle virkninger og effekter av prosjektet. Sluttrapporten til Forskningsrådet er vedlagt.

Oppnådde og potensielle virkninger og effekter basert på prosjektets resultater

Gjennom prosjektet har kompetansen hos ledere og deltakere i programmene om effektene av en kjønnert organisasjonskultur økt, og lederne har fått ulike verktøy til konkret handling for å skape et mer likestilt akademia. Alle institutter har høsten 2022 utarbeidet lokale handlingsplaner som det nå skal styres etter.

Prosjektet har inkludert tiltak for å bygge identitet som forsker og forskningsledere hos kvinner, og deltakerne gir tilbakemelding på at de har hatt utbytte av programmet med hensyn til egen karriereutvikling. Også i det lokale balansearbeidet er karriereutvikling et vesentlig element.

Selv om forskningsrådsfinansieringen ble avsluttet etter to år, videreføres arbeidet og metodikken som lå til grunn da vi søkte om prosjektet. Begge bistillingene som har vært tilknyttet prosjektet fortsetter ut 2023.

Arbeidet med å implementere de lokale handlingsplanene starter nå for fullt. Alt utarbeidet materiell: håndbøker, maler, rutiner etc for kjønnsnøytral rekruttering og karriereutvikling, e-læringskurs for medlemmer i sakkyndigkomiteer og intervjukomiteer, vil brukes og videreutvikles.

I løpet av prosjektperioden har vi hatt 14 foredrag/innlegg på møter/konferanser rettet mot målgruppene i prosjektet og ett innlegg i massemedia.

Dekanens kommentarer

Kulturendringsarbeidet og tiltakene fra det Forskningsrådsfinansierte GenderAct-prosjektet legger grunnlaget for å kunne nå en rekke kvantitative mål, inkludert at flere kvinner sender flere søknader om ekstern finansiering, flere kvinner får opprykk til professor og flere kvinner i vitenskapelige toppstillinger. Selv om tallmaterialet fra prosjektperioden er lite, og to år for kort tid til å se en langsiktig og reell endring, har fakultetet i løpet av prosjektperioden snudd den nedadgående trenden i antall nytilsatte kvinnelige førsteamanuenser, og fakultetet ser en bedring i kjønnsbalansen i bistillingene.

Ambisjonene med GenderAct strekker seg imidlertid langt utover den Forskningsrådsfinansierte prosjektperioden. På mellomlang sikt er målet at en forskerkarriere fremstår like attraktiv og naturlig for kvinner som for menn. I tillegg er det et uttalt mål å oppnå kjønnsbalanse i rekruttering til fakultetets vitenskapelige toppstillinger. Gjennom prosjektet har fakultetet lagt grunnlaget for å nå disse ambisjonene gjennom økt kompetanse og forståelse for nødvendigheten av tiltak og kulturendringsarbeid.

Likestilling bygges først og fremst i fagmiljøene. Tiltaket *Lokalt balansearbeid* er derfor det viktigste delprosjektet i GenderAct for å oppnå hovedmålet om å skape en kulturendring som gir langsiktig og bærekraftig kjønnsbalanse på fakultetet som helhet, og bidra til et mer likestilt karriereløp for kvinner og menn ved fakultetet. *Lokalt balansearbeid* bygger på kunnskapen instituttlederene har opparbeidet seg gjennom lederprogrammet og samler trådene i de ulike delprosjektene som har vært gjennomført i prosjektet.

Motivasjonen og ambisjonen for GenderAct som kulturendringsprosjekt er på lang sikt å bidra til å skape et likestilt forskningssystem som bidrar til å gjøre forskningen bedre rustet til å møte fremtiden. Et likestilt forskningssystem gir større legitimitet i befolkningen og bidrar til økt innovasjonskapasitet, verdiskapning og konkurransedyktighet ved å rekruttere bredt. I ytterste konsekvens dreier det seg om både demokrati, bærekraft og etikk fordi kjønnsbalanse i forskning også handler om hvem som er med og legger premissene for framtidens forskning og samfunnsutvikling. For fakultetet er det derfor av stor betydning å videreføre GenderAct-arbeidet også etter at Forskningsrådsprosjektet er sluttført.

07.02.2023/Elisabeth Müller Lysebo

Gunn Mangerud
Dekan

Resultatrapport GenderAct – sluttrapport til Forskningsrådet

GenderAct har hatt som mål å bidra til å skape en langsiktig kulturendring for økt likestilling og kjønnsbalanse ved MN-UiB og motivere fakultetets ledere til kunnskapsbasert innsats i viktige kulturendringsprosesser. Den bakenforliggende motivasjonen for arbeidet og prosjektet er at kjønnsbalanse og kjønnslikestilling i forskning handler om både en mer rettferdig fordeling av ressurser og muligheter, å hente fram talenter fra hele befolkningen og om hvem som legger premisene for framtidens forskning og samfunnsutvikling. Å skape et velfungerende og likestilt forskningssystem gir større legitimitet i befolkningen og bidrar til økt innovasjonskapasitet, verdiskapning og konkurransedyktighet.

For å skape en kulturendring har fakultetet gjennom GenderAct arbeidet med kulturelt og strukturelt endringsarbeid, identitetsarbeid og konkrete tiltak inn mot sentrale prosesser og rutiner. Gjennom prosjektet har vi økt det forskningsbaserte kunnskapsnivået om aspekter og perspektiver ved kjønn organisasjonskultur og effekten av disse hos lederne og deltakerne i programmene. Vi har samtidig hatt en utforskende tilnærming til hvordan situasjonen er hos oss for å knytte tiltak til vår egen kontekst.

Arbeid med kjønnsbalanse og kjønnslikestilling i academia krever langsiktig og målrettet arbeid og kontinuerlig oppmerksomhet. GenderAct-arbeidet vil fortsette på fakultetet selv om den Forskningsrådsfinansierte delen av prosjektet nå er avsluttet. Gjennom prosjektet har fakultetet lagt et viktig grunnlag for en langsiktig og bærekraftig kulturendring gjennom opparbeidet kunnskap og innsikt og motivasjon for lokalt balansearbeid ved instituttene i det videre. Det vil derfor være viktig å fortsette å adressere likestillingsarbeidet i ledergruppen, både for å støtte lederne i arbeidet lokalt på instituttene, men også for fakultetet som helhet.

Prosjektet GenderAct har bestått av to tiltakspakker og seks delprosjekter:

- Tiltakspakke 1 - Kulturendring gjennom ledelsesutvikling og ledelsesverktøy: Lederprogram, Toppforskerprogram, Lokalt balansearbeid og Målrettet kjønnsnøytralt rekrutteringsarbeid.
- Tiltakspakke 2 - Utviklingsprogram for kvinnelige forskere: Nettverksbygging for yngre forskere og Karriereplanlegging og opprykkskvalifisering.

De tre programmene *Lederprogrammet*, *Toppforskerprogrammet* og *Nettverk for yngre forskere* er gjennomført og hadde sine siste samlinger i april 2022. På hvert av programmene har det vært fem samlinger. Det er gjennomført skriftlig evaluering av Toppforskerprogrammet og Nettverk for yngre forskere. Deltakerne gir tilbakemelding på at de har hatt utbytte av programmet med hensyn til egen karriereutvikling, nyttige verktøy og at de har fått innsikt i og bevissthet om kjønnsforskjeller i academia. Som en del av spørreundersøkelsen ble deltakerne også spurt om hvilke råd de ønsker å gi til hhv instituttledelse og fakultetsledelse i det videre arbeidet for kjønnsbalanse og likestilling. Her kommenterer de blant annet at kunnskap om manglende kjønnslikestilling i academia og årsaker som kan ligge til grunn for dette, er kunnskap man bør ha i fagmiljøene. Spesielt trekker de fram forskningsgruppeledere og ph.d.-veiledere som viktige aktører i det videre arbeidet med kjønnslikestilling. Innspillene fra deltakerne er oversendt instituttlederne og tatt med i fakultetets videre arbeidet med kjønnsbalanse.

Høsten 2022 utarbeidet hvert institutt egne handlingsplaner for *Lokalt balansearbeid*. I det lokale balansearbeidet er kjønnsbalansearbeidet tilpasset det enkelte institutts utfordringer og kontekst. *Lokalt balansearbeid* er det viktigste delprosjektet i GenderAct for å oppnå hovedmålet om å skape en kulturendring som gir langsiktig og bærekraftig kjønnsbalanse på fakultetet som helhet, og bidra til å etablere et mer likestilt karriereløp for kvinner og menn ved fakultetet. Innspillene fra deltakerne på programmene understreker betydningen av å involvere fagmiljøene bredere i arbeidet hvis fakultetet skal lykkes med varige endringer og bekrefter ambisjonene for *Lokalt balansearbeid*.

Lokalt balansearbeid bygger på kunnskapen instituttlederne har opparbeidet seg gjennom lederprogrammet og samler trådene i de ulike delprosjektene. Til støtte i arbeidet er *Håndbok for lokalt balansearbeid* ferdigstilt og publisert på norsk og engelsk på prosjektets nettsider. Boka «Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring» fra MN-UiOs likestillingsprosjekt FRONT, er også et nyttig verktøy, og deltakerne på *Toppforskerprogrammet* og *Nettverk for yngre forskere* har kommet med mange gode innspill til det lokalt kjønnsbalansearbeidet. I tillegg har det vært en egen samling for administrasjonssjefene, som er viktige støttespillere for instituttlederne i det lokale arbeidet.

Alle de syv instituttene har utarbeidet lokale handlingsplaner og er i ferd med å implementere disse. Tre av instituttene (Informatikk, Geovitenskap og Geofysisk) er pilotinstitutter som vil gå ekstra i dybden. Forskerne som er tilknyttet prosjektet i bistilling bistår i arbeidet på pilotinstituttene og deres bistillinger fortsetter som beskrevet i søknaden, ut 2023 nettopp for å videreføre påbegynt arbeid i prosjektet. Pilotfasen pågår aktivt fram til sommeren 2023.

Gjennom lederprogrammet i GenderAct har det bl.a. vært stor oppmerksomhet på kjønnsbalanse i rekruttering av ansatte, og det er 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, og retningslinjer, maler og dokumenter som gir prosess-støtte 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. Den nedadgående trenden i antall nytilsatte kvinnelige førsteamanuenser vi så før vi iverksatte prosjektet, er snudd, og vi ser bedring i kjønnsbalansen i bistillingene ved fakultetet.

Fakultetet har lagt mye egeninnsats i prosjektet, både finansielt og tidsmessig, men på grunn av sykdom har egeninnsatsen blitt noe mindre enn budsjettet. Den har likevel vært betydelig og langt oversteget finansieringen fra Forskningsrådet (se sluttregnskap for detaljer). At fakultetet fikk innvilget prosjektet fra Forskningsrådet har vært svært viktig for fakultetet. Det har gitt ressurser og nettverk, men ikke minst gitt legitimitet til prosjektet og arbeidet med kjønnslikestilling i akademia.

Prosjektet har vært presentert i ulike fora på UiB i hele prosjektperioden, blant annet for UiBs styre, forskningsutvalget, direktørgruppen, ledelsen på Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Forskerforbundet. To deltakere i prosjektet har vært medlemmer i arbeidsgruppen som utarbeidet UiBs nye handlingsplan for likestilling og mangfold. Prosjektledelsen har i tillegg deltatt på en hub-workshop i Oslo i regi av FRONT med motstand og motivasjon som tema, og deltakere fra prosjektet har vært bidragsytere på seminarer ved andre UH-institusjoner. Prosjektets avslutningskonferanse i mars 2023 blir UiBs årlige likestillings- og mangfoldkonferanse dette året.

Prosjektet og arbeidet er forankret i forrige og nåværende likestillingsplan for fakultetet. I forrige plan var ett av tiltakene å søke Balanseprogrammet, mens i nåværende plan er lokale balanseplaner på alle institutter ett av tiltakene.

De to Iler stillingene i prosjektet har i tillegg til å bistå i gjennomføring av programmene, også gjort kvalitativ følgeforskning i tilknytning til endringsprosjektet. Forskningen har vært forankret i teorier om kjønn og ulikhet i organisasjoner. Gjennom deltakende observasjon har det kommet frem noen klare kjønnete mønstre og dynamikker ved MatNat, som danner utgangspunkt for å definere mål og tiltak for endring i det lokale balansearbeidet. Vi har også sett en effekt av økt kunnskap og bevissthet om kjønn. Forskningen følges videre opp gjennom lokalt balansearbeid, og resultatene skal publiseres i form av vitenskapelige tidsskriftsartikler.