

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 førsteamanuensstillinger for å legge til rette for raskere karriereutvikling, og til rekruttering av kvinnelige II-stillinger. Prioritering ved tildeling av strategiske forskningsmidler, deltakelse i meritterende oppgaver, tildeling av driftsmidler og andre karrierefremmende tiltak bør i tillegg tas i bruk.

Tiltak for å bedre kjønnsbalansen i andre stillingskategorier

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

Tiltak for å bedre kjønnsbalansen i utdanning

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