Handlingsplanen for likestilling 2011-2013. Løypemelding for oppfølgingen.

I fakultetets strategiplan heter det at det skal lages handlingsplaner for likestilling, formidling og internasjonalisering. Disse tre er dermed strategidokumenter for fakultetet. De ble vedtatt av fakultetsstyret 16.06.2011. Senere er det administrativt fastsatt oppfølgingsplaner. Her kommer en gjennomgang av oppfølgingen av tiltakene som står i handlingsplanen for likestilling.

Generelt om handlingsplanen og oppfølgingsplanen

Handlingsplanen har hovedmål og delmål. I oppfølgingen er det identifisert seks grupper av tiltak, hvorav fire gjelder rekruttering. De tre første av disse gjelder rekruttering av kvinner til hhv. stipendiatstillinger, faste vitenskapelige stillinger og ledende stillinger. Det fjerde gjelder rekruttering av menn til administrative stillinger og kvinner til administrativt toppnivå. Det femte hovedmålet gjelder økt integrering, særlig av ansatte og gjester med fremmedspråklig bakgrunn. Det siste hovedmålet retter seg mot indirekte diskriminering av ulik art.

Rekruttering av kvinner til stipendiatstillinger og faste vitenskapelige stillinger

Her er tiltakene satt opp kort, og kommentert. Noen kommenteres ett for ett, andre grupperes sammen.

<u>Tiltak som særlig gjelder stipendiater</u>

- Synliggjøre fakultetets konkurransefortrinn mht. arbeidsvilkår.
- Synliggjøre de ferdighetene og kompetansen juridisk doktorgrad gir.
- Utarbeide en rekrutteringsplan, der rekruttering av kvinner inngår som et eget punkt.

Kommentar: Rekrutteringsplankomitéen er oppnevnt, og har begynt på sitt arbeid. De to øvrige tiltakene vil bli sett i sammenheng med komitéens arbeid.

- Tilbud om årlig møte mellom forskningsdekan og kvinnelige masterstudenter om arbeidsvilkår og karriéremuligheter i akademia.
- Sikre at de kvinnelige talentene fanges opp til arbeid på fakultetet og til stor master.

Kommentar: Disse tiltakene følges opp kontinuerlig.

- Plan for regulær kontakt med alle masterveiledere, for å oppnå økt kontakt mellom dyktige kvinnelige studenter og ledelsen.

Kommentar: Dette tiltaket er ikke påbegynt.

- Rekrutteringsaspektet hensyntas ved engasjement av vitenskapelige assistenter.

Kommentar: Dette tiltaket følges opp av stabsseksjonen, som har det inne i sine rutiner.

<u>Tiltak som særlig gjelder rekruttering til faste stillinger</u>

- Dag-for-dag-forlengelse av stipendiatperioden ved velferdspermisjon.

- Ytterligere forlengelse ved andre typer lovbestemte permisjoner.

Kommentar: Det førstnevnte er vel innarbeidet. Det andre tiltaket er nytt, og iverksettes når situasjonen inntreffer. Selv om permisjonsforlengelsestiltaket direkte gjelder stipendiater, anses det primært som et tiltak for å lette kvalifiseringen til fast stilling.

Tilsettinger siden handlingsplanen ble vedtatt:

Siden sommeren 2011 er det gjort vedtak om nytilsettinger slik:

Stipendiater: 5 kvinner, 3 menn

Førsteamanuensis: 1 kvinne, 2 menn

I tillegg er det gjort en rekke vedtak om midlertidige tilsettinger som postdoktor, forsker, og vitenskapelig assistent. Disse tas ikke med her. Det er ikke gjort vedtak om nytilsetting som professor, men det kan nevnes at to saker er under forberedelse, og i begge forventes det at en mann blir tilsatt. I tillegg har fire søkere fått innvilget opprykk til professor, hvorav en kvinne.

Rekruttering av kvinner til ledende stillinger og forankring av likestillingsarbeid i ledelsen.

- Kvinner prioriteres ved deltakelse på forskningslederprogrammer

Kommentar: Skjer ved søknadsrunder.

- Likestillingsperspektivet skal inngå i utarbeidelsen av alle strategi- og plandokumenter.

Kommentar: Det viktigste oppfølgingstiltaket er å lage en veiledning med praktiske eksempler. Dette er ikke påbegynt.

- I planperioden bør ca. 50% av forskergruppelederne være kvinner.

Kommentar: Dette forstås som «innen utgangen av planperioden». I dag har fakultetet 12 formaliserte forskergrupper, der i alt 13 personer er ledere. Av disse er 10 menn og 3 kvinner (en kvinnelig professor leder to forskergrupper).

- Utarbeide og oppdatere oversikt over kvinnelige bi- og hovedveiledere for universitetsstipendiater.

Kommentar: Dette gjøres kontinuerlig. Våren 2012 var det oppnevnt i alt 45 veiledere, hvorav 6 er kvinner.

- Kvalifiseringsstipend ti kvinner som har hatt mange eller tunge verv, og/eller komitéarbeid.

Kommentar: Dette drøftes etter hvert som situasjonen oppstår.

Rekruttering av menn til administrative stillinger og kvinner til toppnivå i administrative stillinger

Dette er et område der erfaringen fra hele UiB, og mange andre institusjoner i sektoren, viser at det er vanskelig å oppnå kjønnsbalanse. Tendensen er tydelig: Det er stor overvekt av kvinner i saksbehandlerstillinger, mens andelen menn er betydelig høyere i lederstillinger.

Siden handlingsplanen ble vedtatt, er antallet menn på saksbehandlernivå i administrasjonen uendret. En ble nyansatt i 2011, men har senere sluttet, og ytterligere en har sluttet. En har gått over fra lederstilling til saksbehandlerstilling (retrettstilling uten utlysning). På ledernivå er en mann byttet ut med en annen mann, etter utlysning og konkurranse.

Tiltak og kommentarer:

- Ledelsen har et kontinuerlig søkelys på kjønnsaspekter i rekruttering til administrative stillinger.

Kommentar: Skjer ved utlysning og utvelgelse til intervju.

- Ta opp utviklings- og karrièreplaner i medarbeidersamtaler.

- Legge til rette for hospitering ved andre enheter ved UiB i kortere perioder.

Kommentar: Begge disse tiltakene tas opp i medarbeidersamtaler.

- Legge til rette for grensenittfunksjoner mellom administrativt og vitenskapelig ansatte, og etablere prosjekt- og utviklingsoppgaver med faglig tilsnitt i samarbeid med vitenskapelig ansatte.

Kommentar: Dekanatet og adm. ledelse følger opp, og ser dette i sammenheng med forsknings og undervisningsteam, samt større forskningsprosjekter.

Fremme økt integrering gjennom økt kommunikasjon, samhandling og samarbeid mellom personer med ulike kulturell bakgrunn, og å forebygge mot indirekte diskriminering.

Dette gjelder i stor grad språkkompetanse, primært økt norskkompetanse for fremmedspråklige og engelskkompetanse for norskspråklige. I tillegg er det vedtatt tiltak som gjelder faglig og sosial integrering på andre måter.

<u>Tiltak og kommentarer:</u>

- Obligatoriske opplæring i norsk for alle nyansatte fremmedspråklige i fast stilling.

- Tilbud til postdoktorer om opplæring i norsk på høyeste nivå for fremmedspråklige.

Kommentar: Disse tiltakene er innarbeidet i stabsseksjonens rutiner.

- Skriftlige informasjonspakker på engelsk for nyansatte eller gjester.

- Plan for hvilken type administrativ informasjon til ansatte som regulært skal gå ut på engelsk i tillegg til norsk, inkludert sammendrag av Fakultetsnytt.

Kommentar: Disse tiltakene er bare delvis gjennomført.

- Fadderordning med vekt på sosial integrering for nyansatte eller gjestende fremmedspråklige.

Kommentar: Fadderordningen knyttes til den som har vertsansvar.

- En egen faglig ressursperson som kan gi utenlandske ansatte informasjon om virksomheten ved fakultetet.

Kommentar: Ikke gjennomført.

Kartlegge indirekte diskriminering knyttet til de ulike områder som forbys etter lovverket, og å gi en informasjonsbase for utviklingen av tiltak som kan sikre et godt og inkluderende arbeidsmiljø.

- Foredrag fra eksterne sakkyndige
- Debattmøte(r)

Kommentar: Dette er ennå ikke gjennomført.

- Systematisk kontakt med UiBs likestilllingskomité og med Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Kommentar: Dette er ikke påbegynt.

- Fakultetet skal gjennomføre en kartlegging av likestillingsrelaterte spørsmål.

Kommentar: Planlegges våren 2013.