



Arkivsaksnr.:
2024/2585

Dokumentdato:
15.02.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Styresak:
7/24

Møtedato:
27.02.2024

Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling 2024 - 2029

Det samfunnsvitenskapelige fakultetets nåværende handlingsplan for likestilling (2018) foreslås revidert i tråd med UiBs nye handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering (2023-2025).

Bakgrunn

Fakultetsstyret ga i møtet 21.2.2023 sin tilslutning til at det utarbeides forslag til ny handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling.

Følgende utvalg ble nedsatt av fakultetsstyret for å formulere handlingsplanen:

- Siri Gløppen prodekan for forskning (leder)
- Jan Fredrik Hovden, professor, Institutt for informasjons- og medievitenskap (erstattet Kristoffer Vogt, instituttleder Sosiologisk institutt etter første møte)
- Bjørn Arild Petersen, HR-sjef SV-fakultetet
- Geir Henning Presterudstuen, førsteamanuensis Institutt for sosialantropologi
- Helene Unneland, rådgiver studieseksjonen SV-fakultetet
- Edwige Yekple, stipendiat Institutt for geografi
- Eli Wenke Brattespe, student
- Mikael Gundersen, student
- Gudrun Horvei (sekretær for utvalget)

Planen skulle ta utgangspunkt i UiB sin handlingsplan og hadde følgende omfattende mandat:

- Utvalget skal foreslå måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram
- Utvalget skal foreslå tiltak som kan bidra til at alle ansatte og studenter inkluderes i arbeids- og læringsmiljø og får like muligheter.
- Utvalget skal foreslå tiltak som tilrettelegger for kjønnslikestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av studenter, ansatte og ledere.
- Utvalget skal foreslå tiltak som fremmer kjønnsbalanse ved alle studieprogram.
- Utvalget skal foreslå tiltak rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med flerkulturell bakgrunn.
- Utvalget skal foreslå tiltak som legger til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet.
- Utvalget skal foreslå tiltak og informasjon som adresserer nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering.

Tiltaksplanen ble sendt til høring 07.11.2023 med svarfrist 20.12.2023. Høringssvarene fra instituttene er vedlagt. Alle kommentarer og forslag ble grundig vurdert og de fleste er innarbeidet i den reviderte planen.

Utvalgets vurderinger og anbefalinger

Planens mandat for mangfold, inkludering og likestilling (MIL) er mye bredere enn den tidligere likestillingsplanen. En utfordring er at mens vi har gode data for kjønnsbalanse mellom kvinner og menn er det i dag begrenset kunnskap om situasjonen ved fakultetet for andre dimensjoner av mangfold og inkludering. For å kunne jobbe systematisk med alle deler av planen vil det være viktig å styrke kunnskapsgrunnlaget.

Det er god kjønnsbalanse i studentmassen, men andelen kvinnelige studenter er økende (fra 51% i 2016 til 54,7% i 2022) og det er store forskjeller mellom institutter og studieprogrammer. Sosiologisk institutt og Institutt for sosialantropologi har begge rundt 70% kvinnelige studenter og høyere frafall blant de mannlige studentene (noen år over 50%). Dette er bekymringsfullt.

I den teknisk-administrative staben er andelen menn fortsatt svært lav (14% i 2022) til tross for målsetninger om å bedre balansen.

Blant PhD kandidater har kjønnsbalansen lenge vært jevn (50% i 2009), men dette speiles ikke i endringer i den faste vitenskapelige staben. Antall kvinnelige professorer økte fra 21% i 2009 til 34% i 2022, men blant førsteamanuenser og professorer samlet sett er fortsatt kun 31% kvinner. Det er store forskjeller mellom instituttene, men overordnet har fakultetet ikke nådd målet om jevnere kjønnsbalanse, som var ambisjonen i rekrutteringsplanen fra 2017 og tiltaksplanen for likestilling fra 2018. Dette reflekterer i hovedsak kjønnsbalansen blant søkerne og ser i liten grad ut til å skyldes skjevheter i rekrutteringsprosessen lokalt. Økt (og ønsket) internasjonalisering har vært en viktig faktor. Det har vært en betydelig økning i vitenskapelige ansatte som ikke er norske statsborgere og siden flertallet av disse er menn har det virket negativt inn på kjønnsbalansen. At færre kvinner rekrutteres til vitenskapelige stillinger er en trend internasjonalt og knyttes til trekk ved forskningssystemet som UiB og SV-fakultetet ikke kan løse isolert, men som vi må prøve å møte på bedre måter enn i dag.

Internasjonal rekruttering har gjort fakultetet mer mangfoldig (selv om de fleste er fra Europa). Dette er positivt, men skaper også utfordringer, blant annet i forhold til språk. Det er mer krevende å inkludere ansatte som ikke snakker norsk, samtidig som mer engelsk i undervisningen skaper barrierer for en del studenter, særlig de som ikke har akademisk bakgrunn.

Siden utfordringene er mangfoldige og forskjellige for de ulike instituttene ved fakultetet legger planen vekt på å lage et godt system for å støtte opp om lokale tiltak og bidra til å evaluere disse. Tiltaksplanen som sådan bør evalueres årlig.

Fakultetsledelsens kommentarer:

SV fakultetet er på god vei når det gjelder likestilling, men særlig når det gjelder i faste stillinger er vi fortsatt langt fra målet om en 40-60 fordeling i alle stillingskategorier på alle institutt. Det er fremdeles behov for stor oppmerksomhet mot likestilling, samtidig med et økt fokus på større mangfold.

Ledere på alle nivå er viktige for å nå målene om likestilling i academia. Likestillingsfokus og tiltaksplanen vil av den grunn bli tema i instituttledermøtene i høst. Fakultetet ønsker å tydeliggjøre at alle ledere har resultatansvar for likestilling, og skal ha bevissthet om likestillingsutfordringer og kjennskap til mål og tiltak. Moderat kjønnskvoltering er lovpålagt og skal benyttes der kvinner utgjør under 40 %.

Forslag til vedtak:

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet slutter seg til handlingsplanen for mangfold, inkludering og likestilling for perioden 2024 – 2029. Tiltakene gjøres gjeldende fra dags dato.

Jan Erik Askildsen
dekan

Kirstine Kolsrud
fakultetsdirektør

Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling for Det samfunnsvitenskapelige fakultet, UiB, 2024-2029

Mangfold, inkludering og likestilling (MIL) står sentralt i strategien til Det samfunnsvitenskapelige fakultet 2023-2030. Denne rapporten bidrar til realisering av strategien gjennom å gi et bilde av dagens situasjon på fakultetet langs ulike MIL-dimensjoner og foreslå en tiltaksplan som kan bringe fakultetet nærmere målene.

Utvalgets medlemmer og mandat

Utvalget har hatt følgende sammensetning:

- Siri Gloppen prodekan for forskning (leder)
- Jan Fredrik Hovden, professor, Institutt for informasjons- og medievitenskap (erstattet Kristoffer Vogt, instituttleder Sosiologisk institutt etter første møte)
- Bjørn Arild Petersen, HR-sjef SV-fakultetet
- Geir Henning Presterudstuen, førsteamanuensis Institutt for sosialantropologi
- Helene Unneland, rådgiver studieseksjonen SV-fakultetet
- Edwige Yekple, stipendiat Institutt for geografi
- Eli Wenke Brattespe, student
- Mikael Gundersen, student
- Gudrun Horvei (sekretær for utvalget)

Ifølge mandatet skal utvalget foreslå:

1. måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram
2. tiltak som kan bidra til at alle ansatte og studenter inkluderes i arbeids- og læringsmiljø og får like muligheter
3. tiltak som tilrettelegger for kjønnslikestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av studenter, ansatte og ledere
4. tiltak som fremmer kjønnsbalanse ved alle studieprogram
5. tiltak rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med flerkulturell bakgrunn
6. tiltak som legger til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet
7. tiltak og informasjon som adresserer nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering

Bakgrunnsdokumenter

- Universitetet i Bergen. Handlingsplan 2023-2025: Mangfold, inkludering og likestilling
- Universitetet i Bergen. Strategi (2023-2030)
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Strategiplan (2023-2030)
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Tiltaksplan for likestilling (2018-2021)
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Rekrutteringsplan 2017-2022)
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Rekrutteringsplan 2024

Det vises til UiBs handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling som del av mandatet. Den legger vekt på at UiB skal være et studie- og arbeidssted hvor alle har tilgang og like vilkår for å delta og understreker at likestilling både handler om kjønnsbalanse og om *etablering av en kultur som fullt respekterer og inkluderer alle*. Hovedmålene er: (1) *Alle ansatte og studenter ved UiB skal inkluderes i fellesskapet og gis like muligheter uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder* (2) *UiB skal rekruttere studenter og ansatte fra hele talentbasen*.

Dette forslaget til MIL-tiltaksplan for SV-fakultet er tilpasset og utfyller UiBs sentrale handlingsplan. Mandatets formuleringer speiler fakultetets forpliktelser under UiBs handlingsplan, med to unntak. Det ene er at UiBs plan presiserer at tiltakene skal være *kunnskapsbaserte og basert på risiko for diskriminering eller hindre for likestilling* og evalueres årlig. Det andre gjelder vårt mandatpunkt 2 (tiltak som kan bidra til at alle ansatte og studenter inkluderes i arbeids- og læringsmiljø og får like muligheter). Her spesifiseres UiBs plan at dette skal være: *Bevisstgjøring og tilretteleggingstiltak som bidrar til inkluderende arbeids- og læringsmiljø ved å anerkjenne forskjeller og ulike behov hos alle grupper ansatte og studenter uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder*. Utvalget leser inn disse presiseringene i mandatet.

Utvalget har ellers tre merknader til mandatet. Den første gjelder **kjønn**. Likestilling mellom kvinner og menn er et viktig mål som må ivaretas. Samtidig må det, i tråd med UiB handlingsplan, være en målsetning å se utover binært kjønn og gjøre fakultetet mer kjønnsmessig inkluderende i bredere forstand. Den andre gjelder **klasse/sosial bakgrunn** som inkluderingsbarriere. Dette er ikke spesifikt nevnt i mandatet, men forskning viser at sosial bakgrunn/klasse er en vesentlig kilde til ulikhet i akademia.¹ Utvalget valgte derfor å se klasse-relaterte barrierer for studenter og ansatte som del av mandatet. Vi vil også understreke at det er viktig å rette oppmerksomhet mot **interseksjonalitet** – det vil si hvordan forskjellige dimensjoner av ulikhet (for eksempel kjønn, etnisitet og klasse) virker sammen og forsterker barrierer og fordeler.

Rapporten starter med å beskrive status og peke på utfordringer. Deretter presenteres anbefalingene. Disse inkluderer tiltak på fakultetsnivå, men det meste av MIL-arbeidet må skje lokalt - på instituttene, i sentrene og i studentorganisasjonene. Her er utfordringene varierte og det mest hensiktsmessige er derfor at det stilles ressurser til rådighet for lokale, målsyde tiltak. Avslutningsvis skisseres MIL-tiltak som grunnenhetene kan vurdere i arbeidet med å svare på sine særegne utfordringer.

¹ Fra 2022 er sosial bakgrunn (i tillegg til kjønn og etnisk bakgrunn) del av mandatet for Kunnskapsdepartementets komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning <https://kifinfo.no/nb/content/komite-kjonnsbalanse-og-mangfold-i-forskning-kif>

Status for mangfold, inkludering og likestilling ved SV-fakultetet

Vi har ujevn kunnskap om mangfold og inkludering blant ansatte og studenter ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet og om utviklingen over tid. Datagrunnlaget er best når det gjelder likestilling, i betydningen balanse mellom kvinner og menn (også omtalt som kjønnslikestilling og kjønnsbalanse).²

Likestilling mellom kvinner og menn

Blant studentene er det en svak, men økende overvekt av kvinner (fra 51% i 2016 til 54,7% i 2022). Dette er også trenden nasjonalt og internasjonalt. Det er store forskjeller mellom fag og studieprogram.³ Ved Institutt for antropologi og Sosiologisk institutt er det mer enn 70% kvinnelige studenter. Institutt for økonomi har økende overvekt av mannlige studenter med 60% i 2022 mot 55% i 2016.⁴ Det er også systematiske kjønnsforskjeller når det gjelder frafall, med store variasjoner mellom instituttene. Frafallet er høyest (enkelte år hele 50%) blant mannlige studenter på kvinnedominerte fag.⁵

Når det gjelder ansatte ved fakultetet er det stor overvekt av kvinner i den teknisk-administrative staben (86% i 2022). Kvinnedominansen er størst i de laveste stillingskategoriene. UiBs handlingsplan for likestilling setter som mål at det skal arbeides for bedre kjønnsbalanse i teknisk-administrative stillinger og gir HR avdelingen ansvar for å «Identifisere årsaker til den lave andelen menn i teknisk-administrative stillingsgrupper og utarbeide aktuelle tiltak.» Fakultetet bør likevel ha fokus på dette.

Blant vitenskapelig ansatte på SV-fakultetet er det stor overvekt av menn.⁶ Bare en knapp tredjedel (31%) av fast vitenskapelig ansatte (professor og førsteamanuensis) er kvinner.⁷ Tretten år tidligere, i 2009, var andelen 26%. I perioden 2012-2017 ble det ansatt 20 kvinner og 18 menn i faste vitenskapelige stillinger. Til tross for at rekrutteringsplanen fra 2017 og tiltaksplanen for likestilling fra 2018 hadde jevnere kjønnsbalanse som mål, sank kvinneandelen blant nyansatte førsteamanuenser i perioden 2018-2023. Det ble i denne perioden ansatt 17 kvinner og 28 menn. Dette er bekymringsfullt, og vi kommer tilbake til mulige årsaker.

² I rapporten brukes begrepene 'kjønnslikestilling', 'kjønnsbalanse' og 'over/underrepresenterte kjønn' i binær betydning, om balansen mellom kvinner og menn. Vi forstår at det kan oppfattes som uheldig, men har valgt å innrette rapporten i tråd med mandatets begrepsbruk og fokus.

³ *Gender Monitor* (2022) <https://www.umultirank.org/export/sites/default/galleries/generic-images/Gender-Monitor-2022/u-multirank-gender-monitor-2022.pdf>

⁴ Se tabeller i vedlegg 1 for detaljer.

⁵ Se tabeller i vedlegg 2 for detaljer.

⁶ Se tabeller i vedlegg 3 for en oversikt over utviklingen over tid og forskjeller mellom fagene.

⁷ Dette er betydelig lavere enn for tilsvarende fag globalt. Se *Gender monitor* (2022), side 7 og 9. <https://www.umultirank.org/export/sites/default/galleries/generic-images/Gender-Monitor-2022/u-multirank-gender-monitor-2022.pdf>

Andelen kvinnelige professorer økte fra 21% i 2009 til 34% i 2022, mens kvinneandelen blant førsteamanuenser (som stort sett er relativt nyansatte) var like lav i 2022 (28%) som i 2009 (29%).⁸ Det er store variasjoner mellom instituttene. Andelen kvinnelige professorer varierer fra 10% ved Institutt for økonomi til 62% ved Institutt for politikk og forvaltning (2022). Andelen kvinnelige førsteamanuenser varierte i 2022 fra under 4% ved Institutt for sammenliknende politikk til rundt 55% ved Institutt for sosialantropologi og Sosiologisk institutt. For postdoktorer, som er midlertidig ansatte på relativt korte kontrakter, varierer kvinneandelen kraftig fra år til år (45% i 2022, 32% i 2020, og 44% i 2009). Den eneste kategorien av vitenskapelig ansatte hvor det er god kjønnsbalanse er PhD kandidater. Her var kvinneandelen 50% allerede i 2009 og har holdt seg jevn (54% i 2022). Det vært en betydelig økning av kvinner i vitenskapelige lederstillinger ved fakultetet. I inneværende periode er tre av syv instituttledere og to av fire (fram til i høst av tre) i dekanatet kvinner.

Bildet av likestillingen ved fakultetet er dermed variert. Når det gjelder kjønnsbalanse i studentmassen er de største utfordringene å rekruttere flere menn til sosiologi og antropologi og å beholde mannlige studenter som starter på disse studiene. Utover den tallmessige kjønnsbalansen, tyder forskning på at kvinnelige studenter er mindre aktive i undervisningssituasjonen, også på studier hvor de er i flertall.⁹

På tross av at fakultetet lenge har hatt god kjønnsbalanse i studentmassen totalt sett og også blant PhD-kandidatene, har vi ikke sett tilsvarende endringer i sammensetningen av den faste vitenskapelige staben. Den økte andelen kvinnelige professorer er positiv, men med nedgangen i andelen nyansatte kvinnelige førsteamanuenser er det grunn til å anta at denne veksten vi stoppe opp. Når det gjelder andre aspekter av likestilling blant vitenskapelig ansatte er kjønnsforskjellene små. Lønsmessig ligger kvinner og menn, korrigert for ansenitet, nesten helt likt (kvinnelige professorer ligger i snitt marginalt høyere, noe som kan ses i lys av at en større andel har store prosjekter eller lederverv.) Både kvinner og menn kvalifiserer seg i snitt til professor 2-3 år etter ansettelse som førsteamanuensis, men her er variasjonene store.¹⁰ Man skal være forsiktig med å trekke

⁸ Det går i gjennomsnitt 2-3 år fra ansettelse som førsteamanuensis til professorkompetanse. Økningen i kvinneandelen blant professorer reflekterer dermed relativt høye andelen kvinner som ble ansatt i perioden 2012-2017. Den lave kvinneandelen blant førsteamanuenser reflekterer at kvinneandelen blant nyansatte ha vært lavere de senere årene.

⁹ Ballen, Cissy J., et al. "Politics a "chilly" environment for undergraduate women in Norway." *PS: Political Science & Politics* 51.3 (2018): 653-658. Dette er forskning gjennomført ved vårt fakultet. Studentrepresentantene i utvalget ga også begge uttrykk for at mannlige studenter i mye større grad tok ordet i forelesningene selv der kvinnene var i stort flertall

¹⁰ Det er betydelige individuelle variasjoner når det gjelder hvor fort—og om—førsteamanuenser kvalifiserer seg til professor. Av dagens 45 førsteamanuenser (31 menn og 14 kvinner) har 11 (10 menn og 1 kvinne) vært ansatt som førsteamanuensis minst 15 år. Når noen fra denne kategorien kvalifiserer seg trekker det snittet kraftig opp, noe som gjør det sårbart som mål. Ser vi bare på de som er ansatt i faste vitenskapelige stillinger etter 2012 (37 kvinner og 46 menn) er 19 kvinner og 20 menn fortsatt

konklusjoner utfra små tall, men det kan ikke utelukkes at de karrierefremmende tiltakene for kvinnelige førsteamanuenser har hatt betydning. Sykefraværet blant vitenskapelig ansatte er generelt lavt og uten systematiske kjønnsforskjeller. Det er det heller ikke blant de (veldig få) som slutter.

I dette bildet er det som gir størst grunn til bekymring den svake framgangen når de gjelder kjønnsbalanse i faste vitenskapelige stillinger, og særlig innenfor enkelte fag. De målrettede tiltakene som ble vedtatt i Rekrutteringsplanen fra 2017 og i Likestillingsplanen fra 2018 har ikke ført til vesentlig bedring. Spørsmålet er hvorfor. Var tiltakene utilstrekkelige? Har de ikke vært brukt i stor nok grad? Skyldes det utenforliggende, strukturelle forhold? Sannsynligvis er det en kombinasjon av årsaker.

En faktor som Det matematisk naturvitenskapelige fakultet trekker fram som viktige i sitt ambisiøse arbeid med likestilling,¹¹ og som har støtte i litteraturen, er viktigheten av å endre *kulturen* for at likestillingstiltak skal være effektive.¹² Kulturendring krever bred bevissthet om barrierer for likestilling (og mangfold i bredere forstand) og hvordan dette påvirker alle deler av virksomheten. Denne forståelsen må være kunnskapsbasert og forankret i ledelsen. Mens det er liten grunn til å anta at kvinner diskrimineres i ansettelsesprosesser,¹³ trengs det bevissthet rundt andre og mindre synlig barrierer, blant annet knyttet til signaler om anerkjennelse, mikroaggresjon, fordeling av ressurser og arbeidsoppgaver, hvordan fagmiljøene framstår i utlysninger og informasjonsmaterieell, forskningsprofil, kursportefølje, undervisningsmetoder og språk.¹⁴ Her har SV-fakultetet mer å hente. *Komiteen vil understreke viktigheten av at arbeidet for kulturendring gis tilstrekkelige ressurser i form av kompetanse og virkemidler for å stimulere tiltak.*

Mye av forklaringen på nedgangen i andelen kvinner blant nyansatte i vitenskapelige

førsteamanuenser. Det er imidlertid bare fire førsteamanuenser – to kvinner og to menn – blant de som ble ansatt i perioden 2012-2017 (totalt 20 kvinner og 18 menn).

¹¹ For informasjon om «Gender Act»-prosjektet se: <https://www.uib.no/en/genderact>

¹² Se European Institute for Gender Equality, EIGE (2022) «Gender Equality in Academia and Research» https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220795_pdf_mh0922276enn_002.pdf (EIGE er et frittstående EU organ og rapporten oppsummerer mye av litteraturen og gir konkrete råd). Mange universiteter signaliserer en forpliktelse på likestilling og mangfold gjennom medlemskap i Athena Swan Charter <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swain-charter> (blant medlemmene er bl.a. Handelshøyskolen i København og Cambridge Universitetet).

¹³ Ser vi på forholdstall mellom søkere, kvalifiserte søker, rangerte og de som får tilbud om ansettelse, er det ikke noe som tyder på at det er bias mot kvinner i våre rekrutteringsprosesser. Det er i tråd med funn fra skandinavisk forskning. Se for eksempel Carlsson, Magnus, et al. "Gender bias in academic recruitment? Evidence from a survey experiment in the Nordic region." *European Sociological Review* 37.3 (2021): 399-410. <https://academic.oup.com/esr/article/37/3/399/6000745>

¹⁴ Brandser, Gry, and Sevil Sümer. "Gender and Academic Citizenship Practices: The Norwegian Case." *Gendered Academic Citizenship: Issues and Experiences* (2020): 103-129.; Sümer, Sevil, and Hande Eslen-Ziya. "Academic women's voices on gendered divisions of work and care: 'Working till I drop... then dropping'." *European Journal of Women's Studies* 30.1 (2023): 49-65.

stillinger er knyttet til endringer i søkermassen. De fleste av instituttene ved fakultetet hadde kraftig øking i antall søkere fra perioden 2012-2017 til perioden 2018-2023. Enkelte institutt (som Sosialantropologi) har hatt relativ oppgang i kvinnelige søkere, mens andre (som Infomedia) hatt en sterk nedgang (fra ca 40% kvinnelige søkere til ca 27%). Disse endringene reflekteres i andelen kvinner som ble funnet kvalifisert, rangert, innstilt til stillinger og ansatt. Økningen i søkermassen skyldes blant annet flere internasjonale søkere. Internasjonale ansettelse har økt kraftig, og disse har i stor grad vært menn. Dette er ikke unikt for vårt fakultet. Forskingen på likestilling peker i økende grad på *strukturelle endringer i det globale og nasjonale forsyningssystemet* som en grunn til at kvinneandelen blant vitenskapelig ansatte har stagnert.¹⁵ Forandringene har ført til en mer internasjonal søkermasse og endringer evalueringen av søkerne. Sterkere vektlegging av «fremragende» forskning og kvantitative mål (antall artikler i høyt rangerte tidsskrift) gjør at det i større grad ansettes forskere som har bak seg mange, oftest dårlig betalte, postdoktorstillinger i flere land. Færre kvinner ønsker, eller har mulighet til, å være del av dette *postdoktorprekariatet*.¹⁶ Som konsekvens opplever forskningstunge institusjoner i mange land at kvinneandelen blant vitenskapelig ansatte i en del fag har stagnert eller er blitt enda lavere de siste årene.

Vi står med andre ord overfor strukturelle utfordringer som SV-fakultetet og UiB ikke kan løse alene, men må møte på best mulig måte.¹⁷ Siden vi jobber motstrøms kan vi ikke konkludere med at det vi har gjort så langt ikke virker (situasjonen kunne vært verre uten tiltakene), men det har uansett ikke vært tilstrekkelig til å bedre situasjonen. Vi foreslår å legge enda mer vekt på tiltak for å tiltrekke oss gode kvinnelige søkere, blant annet fra egen stall av forskeraspiranter. Her er det viktig å legge til rette for attraktive karriereløp og gode kvalifiseringsbetingelser. De instituttene ved fakultetet som i dag har store skjevheter i kjønnsbalansen blant vitenskapelig ansatte, har alle underrepresentasjon av kvinner. Ved noen institutter er det tegn til at situasjonen er i endring og at det i løpet av strategiperioden kan bli en så stor overvekt av kvinner at det kan være aktuelt å stimulere til flere mannlige søkere selv om kvinner fortsatt er i undertall ved fakultetet som helhet.

Nasjonalitet, etnisk mangfold og innvandrerbakgrunn

Når det gjelder andre dimensjoner av mangfold blant ansatte og studenter ved fakultetet har vi mye dårligere datagrunnlag.

¹⁵ For en oversikt se Kjersti Gjengedal (2022) «Changing perspectives in gender equality research» *Kilden* <https://kjonnsforskning.no/en/2022/08/changing-perspectives-gender-equality-research>

¹⁶ O'Connor, Pat, Nicky Le Feuvre, and Sevil Sümer. "Cross-national variations in postdoc precarity: An inquiry into the role of career structures and research funding models." *Policy Futures in Education* (2023): 14782103231177483.

¹⁷ Det er internasjonale arbeid i gang for å endre systemet for vurdering av kvalitet i forskning. Det har blant annet som mål å endre de strukturelle skjevhetene i forskningssystemet gjennom å legge mindre vekt på kvantitet i publisering, blant annet CoARA-prosessen initiert av EU. Se <https://coara.eu/>

Vi ser en økning i andel vitenskapelig ansatte som ikke er norske statsborgere. Dette er i tråd med en ønsket internasjonalisering, men som diskutert over har brorparten av de internasjonale ansettelsene vært menn. Disse kommer i hovedsak fra europeiske land og bidrar i begrenset grad til større etnisk mangfold. Når det gjelder studentmassen er det et bratt fall i studenter fra ikke-europeiske land etter innføringen av skolepenger for studenter utenfor EU-EFTA-området i 2023. Dette ser ikke ut til å bedre seg på kort sikt.

For bedre å speile det norske samfunnet og «trekke på hele talentbasen», er det mål for UiB å tiltrekke seg flere studenter og ansatte med innvandrerbakgrunn.¹⁸ Her mangler vi tallmateriale som viser situasjonen ved fakultetet.

Sosial bakgrunn

Kunnskapen vi har om studentens sosiale bakgrunn viser at SV- (og HF)-studenter oftere kommer fra familier med lav inntekt eller utdanning. En av fire er *førstegenerasjonstudent*, det vil si at ingen av foreldrene har høyere utdanning. Bare 28% har en mor eller far med mastergrad, mot 44% på UiB totalt.¹⁹ Forskning viser at det å komme fra en familie med lav inntekt og/eller utdanning er assosiert med en rekke barrierer i studentlivet. Disse studentene har i snitt dårligere karakterer fra videregående, de arbeider mer ved siden av studiene, de er sjeldnere aktive i studentorganisasjonene, de forventer dårligere karakterer i sine studier, og har sjeldnere ambisjoner om å ta PhD.²⁰ Studenter med foreldre som selv har studert har fordeler når det gjelder å orientere seg i studietilbudet og finne seg til rette i studiene.

For andre viktige dimensjoner av mangfold—som religion og livssyn, etnisitet, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk—mangler vi datagrunnlag for å vurdere fordelingen blant ansatte og studenter ved fakultetet. En sondering blant studentforeningene viste betydelig mangfold langs ulike dimensjoner i sammensetningen av styrene, og at dette ble sett som viktig. Samtidig framstår ikke fakultetet som utpreget mangfoldig og det er åpenbart både mulig og viktig å arbeide for at det skal bli mer inkluderende.

¹⁸ Begrepet *innvandrerbakgrunn* er ifølge Statistisk Sentralbyrås definisjon en samlebetegnelse for *innvandrere* (personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre) og *norskfødte med innvandrerforeldre* (født i Norge av to utenlandsfødte foreldre).

¹⁹ Hovden, J. F. (2023). Studentliv og livsstilar i endring: Klasseperspektiv på Bergensstudentars rekruttering og kulturelle livsstilar 1998-2020. Notat. Bergen: Inst. for Informasjons- og medievitenskap.

²⁰ Hovden, J. F. (2023). Utfordringer for førstegenerasjon-studenter har økt oppmerksomhet internasjonalt. Se Groves, O, & S. O'Shea (2019) «Learning to 'be' a university student: First in family students negotiating membership of the university community» *Int. J. of Educational Research*, Vol.98, pp.48-54. doi.org/10.1016/j.ijer.2019.08.014; Haddow C. & J. Brodie (2023) «Harnessing innovation approaches to support community and belonging in Higher Education», *Innovations in Education and Teaching International*, DOI: [10.1080/14703297.2023.2176907](https://doi.org/10.1080/14703297.2023.2176907).

Å skaffe et bedre og jevnlig oppdatert datagrunnlag vil være viktig for å vurdere i hvilke utfordringer som er størst og i hvilken grad vi lykkes med å møte dem. Samtidig er det etiske utfordringer knyttet til innsamling av enkelte typer data som må tas i betraktning. Det er også viktig at det ikke settes i gang tiltak som kan bidra til å stigmatisere gruppene man ønsker å særlig støtte og inkludere.

På bakgrunnen av denne situasjonsbeskrivelsen og det utvidede mandatet i forhold til den tidligere likestillingsplanen gir utvalget sine anbefalinger. Et hovedgrep er å avslutte en del bonusordninger som ser ut til å ha hatt liten betydning og i større grad prioritere *muliggjørende* tiltak. Noen av insentiv-ordningene som foreslås fjernet har vært lite brukt, andre vurderes å ha liten effekt eller har tidligere vært finansiert gjennom øremerkede midler fra UiB sentralt, og må nå i større grad vurderes opp mot andre tiltak. På bakgrunn av den store variasjonen i utfordringer mellom instituttene ved fakultetet både når det gjelder kjønnslikestilling og i forhold til mangfold og inkludering i bredere forstand foreslår vi at det legges til rette for fleksible ressurser og virkemidler som institutter, studentorganisasjoner og andre enheter kan søke om midler til utfra behov og skjønn. Mulige tiltak som kan vurderes for ulike formål er samlet i en egen tabell til slutt i rapporten, etter de generelle tiltakene.

Forslag til tiltaksplan for økt mangfold, inkludering og likestilling

Mål	Tiltak	Ansvar	Tidsrom	
Sikre MIL-tiltak som er tilstrekkelige, kunnskapsbaserte og basert på risiko for diskriminering eller hindre for likestilling. Evaluere disse årlig	MIL-midler. Tilskuddsordning til mangfold-, inkludering- og likestillingstiltak. Midlene tilgjengeliggjøres årlig (fra UiB sentralt og fra fakultetet). Utlyses bredt og fordeles etter søknad til MIL-tiltak ved instituttene, sentre, og i regi av studentorganisasjoner for å stimulere til tiltak for kulturendring, profilering, utvikling av undervisningstilbud, seminarer, gjesteforelesere etc.	Fakultetsledelsen	Årlig Vår 2024	
	Opprette MIL-utvalg med administrativ og MIL-faglig støtte og representasjon fra fagmiljøene og student-organisasjoner. MIL-utvalget vil fungere som nav for arbeidet på SV-fakultetet og kontaktpunkt til det sentrale UiB nettverket. Vil ha ansvar for å fordele MIL midlene, sette i gang og stimulere tiltak på fakultetsnivå (inkludert regelmessige MIL-seminar) og årlig evaluering av tiltak oppdatering av ressursbank.			2024
	Opprette faglig MIL-stilling (20%) som kan inngå i MIL-utvalget og fungere som støtte for fagmiljøene i utvikling av kunnskapsbaserte tiltak og evaluering av disse. (En mulighet er at denne tilknyttes SKOK, eventuelt i samarbeid med HF).			2024
	Ressursbank. Etablere digital verktøykasse, en nettressurs med kunnskapsbaserte tiltak som instituttene, sentre, og studentorganisasjoner kan ha nytte av i MIL arbeidet (knyttet opp til tilsvarende initiativ ved UiB og jevnlig oppdatert). Disse tiltakene kan være utgangspunkt for søknader om MIL-midler. Eksempler på slike tiltak finnes i egen tabell under.		MIL-utvalget	Løpende

<p>Minst 40% kvinner og menn i alle vitenskapelige stillings-kategorier på alle institutt</p> <p>Kjønns-likestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av ansatte i vitenskapelige stillinger</p>	<p>Rekruttering: (for utdyping, se Rekrutteringsstrategien)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oppfordre kvalifiserte kandidater av det underrepresenterte kjønn og med flerkulturell bakgrunn til å søke på ledige stillinger (i utlysninger, gjennom direkte kontakt). • Profilere Bergen og SV-fakultetet som attraktivt for kvinner og i forhold til mangfold (i utlysninger og generell kommunikasjon). • Kulturendring. Øke bevisstheten rundt kjønne mekanismer i rekrutteringsprosesser og særlig i langsiktig oppbygging av egne kandidater. Videreutvikle kultur for bruk av moderat kjønnskvoltering. (Lederopplæring, årlige møter) • Legge til rette for forutsigbare karriereløp for forskerrekrutter Jobb-usikkerhet slår ulikt ut i forhold til sosial bakgrunn, kjønn. <p>Kvalifisering til professor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ekstra driftsmidler til kvinnelige førsteamanuenser og professorer ved ansettelse. Tildeles automatisk (100 000) • Halv opptjeningstid av forskningstermin for kvinnelige førsteamanuenser fram til kompetanseopprykk. Inntil 2 ganger. • Karriereveiledning for kvinner og ansatte med flerkulturell bakgrunn. Ved oppstart i stillingen og årlige medarbeider-samtaler har instituttleder ansvar for å legge et løp med tanke på framtidig professoropprykk. Bør informere kvinner om muligheten for å søke kvalifiseringsstipend og oppfordre til å bruke tiltaket halv opptjeningstid til forskningstermin. • Kulturendring. Øke bevisstheten rundt indirekte kjønne mekanismer som påvirker karriereutvikling (anerkjennelse, mikroagresjon, arbeidsfordeling, muligheter osv,) 	<p>Institutt- ledelse</p> <p>Kommuni- kasjon</p> <p>Fakultets- ledelsen</p> <p>HR avd.</p> <p>Institutt- ledelse</p>	<p>Løpende</p>
<p>Kjønns-likestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av ledere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jobbe systematisk og langsiktig med kjønnsbalanse i lederstillinger ved fakultetet gjennom mentorprogrammer og ledertrening for prosjektledere og nestledere. • Årlige forskningsmidler til kvinnelige instituttledere (50.000) • Startpakke til kvinnelig dekan for å redusere faglig etterslep • Midler til kvinnelige professorer som søker sentervirkemidler og store prosjekter (f.eks til frikjøp og forskningsassistanse) 	<p>Fakultets- ledelsen</p>	<p>Løpende</p>
<p>Minst 40% kvinner og menn i teknisk-administrative stillinger på alle nivå</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oppfordre kvalifiserte menn til å søke på ledige stillinger (i utlysninger, gjennom direkte kontakt). • Profilere teknisk-administrative stillinger ved SV-fakultetet som attraktivt for menn • Følge opp UiB HRs satsing for å bedre kjønnsbalanse ved rekruttering til teknisk-administrative stillinger. 	<p>HR avd. (på UiB og ved fakultet)</p>	<p>Løpende</p>
<p>Minst 40% menn og kvinner studentmassen og ved alle studie-program. Økt mangfold i rekruttering av studenter. Økt rekruttering av studenter med flerkulturell bakgrunn</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Synliggjøre likestilling og mangfold i utforming og presentasjon av studieprogrammer og fag og i presentasjon av studiemiljøet (på egne plattformer og i mediene) • Samarbeide med studentorganisasjonene om profilering av studentermiljøet som flerkulturelt • Kunnskapsinnhenting og evaluering. Regelmessig (og etisk forsvarlig) innhente data om hvordan relevante minoritetsdimensjoner er representert i studentmassen og hvordan fagene oppfattes. Jevnlig evaluere utviklingen. 	<p>Institutt- ledelse, Kommuni- kasjon</p> <p>Fakultets- ledelse, MIL- utvalget</p>	<p>Løpende</p>

<p>Bevisstgjøre og legge til rette for inkluderende arbeids- og læringsmiljø ved å anerkjenne forskjeller og ulike behov hos alle grupper ansatte og studenter uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.</p>	<p>Kulturrendring. Skape en mer inkluderende kultur gjennom økt kunnskap og bevissthet om barrierer og inkluderings-mekanismer i arbeids- og studiemiljø. Øke bevisstheten hos forelesere og studenter om kjønnete mekanismer som påvirker studiehverdagen (blant annet læringsmetoder, anerkjennelse, mikroaggressjon)</p> <ul style="list-style-type: none"> • mangfold- og inkluderingsledelse som del av lederprogrammer, i dialogen mellom institutt og fakultet med fokus på det enkelte institutts utfordringer og arbeid. I stabsmøter og i medarbeidersamtaler • MIL-seminaret. Fast åpen seminarrekke hvor det hentes inn relevant forskning og kompetanse om barrierer og strategier for inkludering og mangfold • Finansiering og fasilitering av lokale tiltak gjennom MIL-midlene og ressursbanken <p>Utvikle og synliggjøre mangfoldet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mangfoldig undervisning. Planlegge undervisningen slik at studenter møter mangfold blant undervisere og veiledere og i pensumlitteraturen. • Sikre mangfold blant bidragsytere til seminarrekker og inviterte foredragsholdere. • Synliggjøre og stimulere forskning på likestilling og mangfold og gi studentene mulighet til aktivt å involvere seg i denne • Skolere mentorene i inkludering av studenter med minoritetsbakgrunn og førstegenerasjonsstudenter. • Inkluderende kommunikasjon, • Tenke kjønnsnøytralt og ikke-binært i større grad • Mangfold i sammensetning av utvalg og råd. Gjennomgå retningslinjene for representasjon i ulike organer og utvalg på fakultetet, instituttene og i studentorganisasjonene. Men samtidig unngå eller kompensere for uforholdsmessig stor press på «minoritetsansatte». • Finansiere og fasilitere lokale tiltak gjennom MIL-midlene og ressursbanken 	<p>Fakultets- og institutt-ledelse</p> <p>MIL-utvalget</p> <p>Institutt-ledelse</p> <p>MIL-utvalg</p>	<p>Løpende</p> <p>Løpende</p>
<p>Legge til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunisere normen for norskkravet og signalisere at dette er viktig gjennom tilsettingsamtale, årlige medarbeider-samtaler. Følge opp progresjon m.h.t kurseksamener • Redusere språkbarrierer for ny- og midlertidig ansatte fra andre land i den første viktige fasen • Skape kultur for å aktivt snakke norsk med utenlandske kolleger • Gradvis gi arbeidsoppgaver som krever norsk • Være bevisst på at språkbarrierer også gjelder førstegenerasjon akademikere og andre «akademisk fremmedspråklige». • Utvikle flerspråklighet som ressurs 	<p>Institutt-ledelse</p>	<p>Løpende</p>
<p>Null-toleranse for trakassering.</p>	<p>Skape en null-toleransekultur for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering gjennom klare signaler fra ledelsen på alle nivåer. Dette inkluderer, tydelig vilje til å ta tak i dette fra toppen, gjøre det til tema i ledertrening, medarbeidersamtaler og møter; øke bevisstheten om mikro-aggresjon og «skjult» mobbing.</p> <p>Spre kunnskap om prosedyrer for varsling og sikre at disse er effektive</p> <ul style="list-style-type: none"> • UiBs <i>SI FRA</i> ordningen for trakassering er etablert for å ivareta anklager om alvorlig kritikkverdige/straffbare forhold mot 	<p>Fakultets- og institutt-ledelse</p> <p>MIL-utvalget</p>	<p>Løpende</p>

	<p>navngitte personer, men fungerer også som en bredere meldeordning for problemer i arbeids- og studiemiljø</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sikre forsvarlig behandling av meldingene som kommer inn • Spre kunnskap om <i>SI FRA</i> ordningen, blant annet gjennom mentorprogrammet for nye studenter. • Regelmessige undersøkelser for å sjekke at ordningene/prosedylene er kjent 		
--	--	--	--

Tiltak som kan inngå i ressursbanken og søkes om via MIL-midlene

(Ikke uttømmende liste, men eksempel på tiltak som kan være aktuelle for å møte lokale behov.)

Rekruttering:

- Bruk av letekomiteer for å rekruttere kvinnelige søkere, søkere med innvandrerbakgrunn og søkere som kan bidra til økt etnisk mangfold (instituttene kan søke støtte til 50% av kostnadene til eksterne medlemmer)
- Særskilt annonsering eller oppsøkende virksomhet

Karriereutvikling

- Ulike typer kvalifiseringsstipend for kvinner og ansatte med innvandrerbakgrunn under professornivå. Søknader til dette tiltak må vise til en tidsplan for kvalifiseringsløpet og må spesifisere på hvilken måte de ønskede tiltak vil bidra i en plan mot kvalifisering. Kvalifiseringsstipend kan bestå av fritak fra undervisning, faglige reiser, teknisk assistanse, lederutvikling, nettverksbygging, språkvask, publiseringsstøtte og liknende. Slike stipend kan gis inntil 2 ganger.
- Støtte til ansettelse av kvinner i professor II-stillinger dersom disse benyttes som mentor for kvinnelige postdoktorer (forutsetter 3-årig ansettelse). Det gis ikke støtte til forlengelse av II-stillinger.
- Fag-ekstern mentor for kvinnelige postdoktorer som kan identifisere og kompensere for barrierer som kvinner møter i akademia
- Kompensasjon til kvinnelige komitémedlemmer for merbelastningen ved å sitte i flere komiteer pr år (gjelder komiteer med kompetansevurdering).

Likestilling og mangfold i rekruttering

- Målrettet informasjon rettet inn mot minoritetsgrupper
- Oppsøke videregående skoler med høy andel elever med flerkulturell bakgrunn
- Stimulere studenter med minoritetsbakgrunn til deltakelse i studentorganisasjoner
- Stimulere til egne studentorganisasjoner (a la Minojur).
- Utvikle innretting og navn på studieprogrammer og kurs for å signalisere mangfold . Gjøre kurs og pensum mer inkluderende gjennom mangfold blant forelesere og i pensumlitteraturen. Sette søkelys på kjønn/etnisitet/religion/ klasse etc. i nye og eksisterende kurs. Vektlegge kjønn- og kjønnsteori i pedagogiske sammenhenger
- pedagogiske virkemidler for aktiv læring og bred deltakelse (kan motvirke forskjeller i deltakelse for eksempel på bakgrunn av kjønn og sosial bakgrunn)
- Egne mentorordninger for «minoritetsstudenter» (f.eks studenter med innvandrerbakgrunn; førstegenerasjonsstudenter; menn/kvinner på studier hvor de er i mindretall)

Tiltak for å skape en inkluderende kultur

- aktiv involvering av studentorganisasjonene og «minoritetsstudenter» for å avdekke barrierer og blindsoner.
- seminarer, konferanser
- Tiltak for å stimulere til mangfoldig undervisning (se punktet over)
- Tiltak for å stimulere til mangfoldig forskning,
- Tiltak for mangfold i hvordan vi framstår: mat som serveres; dager som markeres; kulturelle innslag; eksempler som brukes i taler og undervisning, Utvikling av informasjonsmateriell med mer fokus på mangfold (etnisitet, religion, klasse, kjønnsuttrykk, etc)

- flere kjønnsnøytrale toaletter (men også tenke på at kjønnsnøytrale fellestoletter kan være ekskluderende),
- bruk av kjønnsnøytrale pronomen, gå bort fra tradisjonelle, kjønnete normer for kleskoder, bordplassering etc. ved offisielle anledninger.

Språk:

- Tiltak for å redusere språkbarrierer for nyansatte. I større grad gjøre dokumenter, informasjon, skilt, eposter etc. tilgjengelig også på engelsk (enklere med dagens oversettelsesverktøy). Innlede/oppsummere på engelsk i møter; oppfordre til bruk av apper for muntlig oversettelse
- Oppfordre og legge til rette for at flerspråklige studenter og ansatte skal kunne benytte sin språk- og kulturelle kompetanse i utdanning, kurs osv (se eksempler fra Sosialantropologi sitt masterløp som aktivt oppfordrer studenter til å gjøre feltarbeid der de har språkkompetanse).
- Redusere språkbarrierer for «akademisk fremmedspråklige»: Redusere bruk av "management" sjargong i kommunikasjon mellom fakulteter og institutter, og mellom ledelse og ansatte. Redusere bruken av akademisk sjargong, særlig på lavere grad.
- introduksjon til «akademisk sjargong» for nye studenter
- Frikjøp til intensivt norskkurs for nyansatte
- Samundervisning med norskspråklige college
- «Språk-kafe»

Vedlegg

Kjønnsbalanse studieprogramfag SV fakultetet 2022

Oversikt kjønnsfordeling frafall blant studenter

Oversikt kjønnsfordeling vitenskapelige ansatte

Vedlegg 1

Oversikt kjønnsbalanse blant studenter 2016 og 2022:

Sammenlagt 2016:

Avdelingsnavn	2016
	Studenter totalt
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	295
Institutt for geografi	310
Institutt for informasjons- og medievitenskap	830
Institutt for politikk og forvaltning	405
Institutt for sammenliknende politikk	535
Institutt for sosialantropologi	275
Institutt for økonomi	520
Sosiologisk institutt	340
Sum	3 510

Kvinnelige studenter 2016 fordelt på institutt:

Avdelingsnavn	2016
	Studenter totalt
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	180
Institutt for geografi	155
Institutt for informasjons- og medievitenskap	320
Institutt for politikk og forvaltning	225
Institutt for sammenliknende politikk	265
Institutt for sosialantropologi	200
Institutt for økonomi	230
Sosiologisk institutt	235
Sum	1 805

Mannlige studenter 2016 fordelt på institutt:

Avdelingsnavn	2016
	Studenter totalt
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	115
Institutt for geografi	160
Institutt for informasjons- og medievitenskap	510
Institutt for politikk og forvaltning	180
Institutt for sammenliknende politikk	270
Institutt for sosialantropologi	70
Institutt for økonomi	290
Sosiologisk institutt	105
Sum	1 700

Sammenlagt 2022:

Avdelingsnavn	2022
	Studenter totalt
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	390
Institutt for geografi	275
Institutt for informasjons- og medievitenskap	1 190
Institutt for politikk og forvaltning	460
Institutt for sammenliknende politikk	575
Institutt for sosialantropologi	290
Institutt for økonomi	650
Sosiologisk institutt	440
Sum	4 265

Kvinnelige studenter 2022 fordelt på institutt:

Avdelingsnavn	2022
	Studenter totalt
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	240
Institutt for geografi	140
Institutt for informasjons- og medievitenskap	570
Institutt for politikk og forvaltning	270
Institutt for sammenliknende politikk	325
Institutt for sosialantropologi	210
Institutt for økonomi	260
Sosiologisk institutt	320
Sum	2 335

Mannlige studenter 2022 fordelt på institutt:

Avdelingsnavn	2022
	Studenter totalt
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	150
Institutt for geografi	135
Institutt for informasjons- og medievitenskap	620
Institutt for politikk og forvaltning	190
Institutt for sammenliknende politikk	250
Institutt for sosialantropologi	80
Institutt for økonomi	390
Sosiologisk institutt	120
Sum	1 930

Vedlegg 2

Frafall studenter med oppstart 2017, 2018 og 2019

Oversikt frafall mannlige studenter med oppstart høst 2017

Avdelingsnavn	2017			
	2020			
	Startkull	Fullført på norm. tid %	Frafalt %	Studerer %
Institutt for geografi	15	66,67	20	13,33
Institutt for informasjons- og medievitenskap	190	43,75	30,21	26,04
Institutt for politikk og forvaltning	40	30,95	38,1	30,95
Institutt for sammenliknende politikk	105	40	20,95	39,05
Institutt for sosialantropologi	15	31,25	37,5	31,25
Institutt for økonomi	100	37,25	32,35	30,39
Sosiologisk institutt	40	33,33	40,48	26,19
Sum	515	40,08	30,16	29,77

Oversikt frafall kvinnelige studenter med oppstart høst 2017

Avdelingsnavn	2017			
	2020			
	Startkull	Fullført på norm. tid %	Frafalt %	Studerer %
Institutt for geografi	15	69,23	23,08	7,69
Institutt for informasjons- og medievitenskap	130	56,06	30,3	13,64
Institutt for politikk og forvaltning	60	50	27,42	22,58
Institutt for sammenliknende politikk	110	61,11	14,81	24,07
Institutt for sosialantropologi	80	45,12	28,05	26,83
Institutt for økonomi	50	50	28,85	21,15
Sosiologisk institutt	95	37,63	44,09	18,28
Sum	540	51,29	28,6	20,11

Oversikt frafall mannlige studenter med oppstart høst 2018

Avdelingsnavn	2018			
	2021			
	Startkull	Fullført på norm. tid %	Frafalt %	Studerer %
Institutt for geografi	15	56,25	31,25	12,5
Institutt for informasjons- og medievitenskap	190	50,52	25	24,48
Institutt for politikk og forvaltning	40	47,62	35,71	16,67
Institutt for sammenliknende politikk	100	41,18	25,49	33,33
Institutt for sosialantropologi	20	14,29	57,14	28,57
Institutt for økonomi	90	43,33	36,67	20
Sosiologisk institutt	40	35,71	52,38	11,9
Sum	505	44,55	31,88	23,56

Oversikt frafall kvinnelige studenter med oppstart høst 2018

Avdelingsnavn	2018			
	2021			
	Startkull	Fullført på norm. tid %	Frafalt %	Studerer %
Institutt for geografi	20	57,89	10,53	31,58
Institutt for informasjons- og medievitenskap	135	67,65	18,38	13,97
Institutt for politikk og forvaltning	55	57,14	25	17,86
Institutt for sammenliknende politikk	85	54,76	21,43	23,81
Institutt for sosialantropologi	90	50	28,41	21,59
Institutt for økonomi	50	37,5	43,75	18,75
Sosiologisk institutt	105	42,72	40,78	16,5
Sum	535	53,75	27,53	18,73

Oversikt frafall mannlige studenter med oppstart høst 2019

Avdelingsnavn	2019			
	2022			
	Startkull	Fullført på norm. tid %	Frafalt %	Studerer %
Institutt for geografi	20	63,64	13,64	22,73
Institutt for informasjons- og medievitenskap	190	54,21	23,68	22,11
Institutt for politikk og forvaltning	50	49,02	31,37	19,61
Institutt for sammenliknende politikk	95	43,62	29,79	26,6
Institutt for sosialantropologi	35	23,53	50	26,47
Institutt for økonomi	85	46,43	25	28,57
Sosiologisk institutt	50	51,02	34,69	14,29
Sum	525	48,66	28,05	23,28

Oversikt frafall kvinnelige studenter med oppstart høst 2019

Avdelingsnavn	2019			
	2022			
	Startkull	Fullført på norm. tid %	Frafalt %	Studerer %
Institutt for geografi	25	48,15	44,44	7,41
Institutt for informasjons- og medievitenskap	150	64,67	16,67	18,67
Institutt for politikk og forvaltning	55	62,5	14,29	23,21
Institutt for sammenliknende politikk	125	56,1	21,14	22,76
Institutt for sosialantropologi	80	64,56	22,78	12,66
Institutt for økonomi	60	55,93	25,42	18,64
Sosiologisk institutt	90	55,56	30	14,44
Sum	585	59,59	22,43	17,98

Vedlegg 3

Samlet oversikt over kjønnsfordeling førsteamanuenser og professorer, 2009 og 2022

Avdelingsnavn	2009			2022		
	Arsverk	Arsverk kvinner (%)	Arsverk menn (%)	Arsverk	Arsverk kvinner (%)	Arsverk menn (%)
Det samfunnsvitenskapelige fakultet, sekretariatet				1	0	100
Institutt for geografi	13,7	21,9	78,1	14	42,86	57,14
Institutt for informasjons- og medievitenskap	25,6	25	75	38,3	15,67	84,33
Institutt for politikk og forvaltning	18	16,67	83,33	21,2	52,83	47,17
Institutt for sammenliknende politikk	13,2	18,94	81,06	17	17,65	82,35
Institutt for sosialantropologi	14	50	50	13,73	54,62	45,38
Institutt for økonomi	15,75	6,35	93,65	15,25	19,67	80,33
Sosiologisk institutt	14,5	48,28	51,72	13	38,46	61,54
Sum	114,75	26,06	73,94	133,48	31,24	68,76

Oversikt kjønnsfordeling universitetslektorer, faste og midlertidige, 2009 og 2022

Avdelingsnavn	2009					2022				
	Arsverk	Arsverk kvinner	Arsverk menn	Arsverk kvinner (%)	Arsverk menn (%)	Arsverk	Arsverk kvinner	Arsverk menn	Arsverk kvinner (%)	Arsverk menn (%)
Institutt for geografi	0,2	0,2	0	100	0					
Institutt for informasjons- og medievitenskap	1,6	0,2	1,4	12,5	87,5	4,8	1,7	3,1	35,42	64,58
Institutt for politikk og forvaltning						2,6	0,4	2,2	15,38	84,62
Institutt for sammenliknende politikk	0,5	0	0,5	0	100	2	0	2	0	100
Institutt for sosialantropologi						1	1	0	100	0
Sosiologisk institutt						1,6	0,6	1	37,5	62,5
Sum	2,3	0,4	1,9	17,39	82,61	12	3,7	8,3	30,83	69,17

Oversikt kjønnsfordeling forsker (1109), faste og midlertidige 2009 og 2022

Avdelingsnavn	2009					2022				
	Arsverk	Arsverk kvinner	Arsverk menn	Arsverk kvinner (%)	Arsverk menn (%)	Arsverk	Arsverk kvinner	Arsverk menn	Arsverk kvinner (%)	Arsverk menn (%)
Institutt for geografi						1	0,6	0,4	60	40
Institutt for informasjons- og medievitenskap	1	0	1	0	100	2	1	1	50	50
Institutt for politikk og forvaltning						1,2	0,2	1	16,67	83,33
Institutt for sammenliknende politikk						0,75	0	0,75	0	100
Institutt for sosialantropologi						1	0	1	0	100
Sum	1	0	1	0	100	5,95	1,8	4,15	30,25	69,75



Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Referanse

Dato 20.12.2023

«Forslag til handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling for Det samfunnsvitenskapelige fakultet, UiB, 2023-2026» - Høringsuttalelse fra Sosiologisk institutt

Viser til utvalgsrapport «Forslag til handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling for Det samfunnsvitenskapelige fakultet, UiB, 2023-2026».

Det er lett å tilslutte seg utvalgets innledende vurdering av at kunnskapsgrunnlaget på området er mangelfullt. Det er dessverre imidlertid et påfallende misforhold mellom dette forbehold, og innretningen på de mange tiltak som foreslås i rapporten. Rapporten lider av et sviktende samsvar mellom premiss (hva vet vi, hva blir definert som problemet) og konklusjoner (de mange tiltak som vurderes som hensiktsmessig). Et stort antall av tiltakene er mangelfullt utredet og begrunnet, og bør derfor ikke inkluderes i fakultetets mangfoldsplan. Dette gjelder dessverre i særdeleshet de mest inngripende og kostnadskrevende tiltakene. Og desto mer et tiltak koster (f.eks i form av utgifter, alternativkostnader og i form av forskjellsbehandling av ansatte på grunnlag av medfødte kjennetegn) jo bedre begrunnet bør det være.

Sosiologisk institutt har lange tradisjoner for engasjement innen forskning på rapportens tema. Instituttet var fra 70-tallet av et kraftsentrum for kvinne- og likestillingsforskning, og har også i dag internasjonalt anerkjente forskere innen tema kjønn, livsløp, migrasjon og mangfold etc. Nåværende instituttleder har medforfattet NOU om likestillingsutfordringer blant barn og unge, sittet i redaksjonsrådet for Tidsskrift for kjønnsforskning. Både han og andre av instituttets ansatte har publisert en rekke vitenskapelige arbeider om blant annet kjønn og interseksjonalitet.

UiBs overordnede mangfoldsplan (Universitetsstyre-vedtak) er kjønnsnøytral i sin utforming, og fakultetene er med dette utgangspunkt bedt om å foreslå «tiltak for kjønnsbalanse», «tilrettelegge for kjønnslikestilling», «fremme kjønnsbalanse ved alle studieprogram» osv. Kjønnsbalanse konseptualiseres som 40/60 av hvert kjønn. SV-fakultetets mangfoldsutvalg fremstår på denne bakgrunn påfallende uinteressert i likestillingsutfordringer når disse måtte gå i menns disfavør.

For eksempel:

«Korrigert for ansiennitet ligger kvinnelige professorer litt høyere i lønn enn mannlige»

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Denne påpekingen følges ikke opp med forslag om at fakultetet skal tilstrebe likelønn mellom kvinner og menn.

Rapporten fortsetter:

«Kvinner kvalifiserer seg i gjennomsnitt litt raskere til professor etter ansettelse som førsteamanuensis».

På tross av dette foreslår utvalget å videreføre tiltak som startpakke til kvinnelige førsteamanuenser på 100.000 kr i driftsmidler, og halv opptjening av forskningstermin for kvinnelige førsteamanuenser osv.

Utvalget fremlegger ingen vurdering av hva som har vært effektene av forrige handlingsplan (gyldig i 2018-2022). Det nevnes at:

- «I perioden 2012-2017 ble det ansatt 20 kvinner og 18 menn i vitenskapelige stillinger. Til tross for at rekrutteringsplanen fra 2017 og tiltaksplanen for likestilling fra 2018 hadde jevnere kjønnsbalanse som mål, sank kvinneandelen blant nyansatte førsteamanuenser i perioden 2018-2023. Det ble i denne perioden ansatt 17 kvinner og 28 menn».

Med slike tall ville det være nærliggende å spørre om siste handlingsplan overhodet hadde noen effekt på målet om økt kjønnsbalanse ved ansettelse i faste vitenskapelige stillinger, eller sågar om planens virkemidler hadde kontraproduktive effekter.

På ett punkt foreslår utvalget en dreining i den overordnede innretningen av tiltak; de foreslår å kutte tiltak som «har hatt karakter av bonus», til fordel for det de benevner som mer «muliggjørende tiltak». Dette skillet blir aldri forklart eller eksemplifisert. Den foreslåtte dreining fremstår derfor som uklar og ubegrunnet, og sågar risikabel: For hva om en på grunnlag av et sviktende kunnskapsgrunnlag skulle komme til å kutte de delene av forrige tiltaksplan som faktisk *hadde* tiltenkt effekt?

Utvalgets egen kunnskapsgjennomgang tilsier at internasjonal rekruttering fremstår som hovedårsaken til den reduserte andel kvinner blant nytilsatte førsteamanuenser i forrige periode. SV-fakultetet importerer, i likhet med resten av norske forskningsmiljøer, forskere fra land med større kjønns-ubalanser i akademia, så vel som på andre livsområder. På dette mest avgjørende punktet – spenningsforholdet mellom internasjonalisering og kjønnslikestilling - foreslår utvalget, paradoksalt nok, ingen tiltak.

Utvalget foretar i liten grad relevante kost/nytte vurderinger av forslagene som fremmes. Det er derfor uklart hvorvidt summen av forslag vil representere en økt kostnad for fakultetet. Det gis ingen anslag på hva de ulike enkelt-tiltakene vil beløpe seg til, og evt. hvilke effekter som vil kunne oppstå ved at de avsatte midler *ikke* brukes til andre formål (alternativkostnader, som for eksempel kutt i stillinger eller driftsbudsjett).

En siste negativ faktor på kostnadssiden av flere av de foreslåtte tiltak vedrører rettferdighet og legitimitet. Dersom fakultetet innfører og praktiserer forskjellsbehandling av sine ansatte basert på kjønn, uten at tiltakene er tilstrekkelig begrunnet teoretisk (ut fra en avklart forståelse av hva «likestilling» er, og om resultatlikhet på 40% av hvert kjønn i alle sammenhenger er en hensiktsmessig indikator på likestilling osv.) og empirisk (basert på en gjennomiktig og overbevisende empirisk problemforståelse), vil fakultetet kunne risikere tap av omdømme som arbeidsgiver og offentlig institusjon. De foreslåtte likestillingstiltak kan også ha et rent juridisk aspekt. I de siste årenes universitetspolitiske debatter har det vært reist spørsmål ved om universiteter har adgang til å fortsette kvotering etter at den påviste

ubalanse (som kvoteringsiltaket var ment å rette opp) var opprettet. Tilsvarende vurderinger kan være relevant dersom Det samfunnsvitenskapelige fakultet for eksempel velger å opprettholde tiltak for å fremme raskere opprykk for nytilsatte kvinnelige førsteamanuenser *etter* at det er nå er påvist at disse kvalifiserer seg til professor raskere enn sine mannlige kolleger.

Utvalgsrapporten inneholder en enorm mengde forslag, hvorav flere fremstår som å være av tentativ/utprøvende av natur. Forslagene merket med to stjerner ** fremstår mer som mulige diskusjonspunkt enn faktiske forslag. Å her ta stilling til dem alle disse punktene ville bryte rammene for en høringsuttalelse. Her omtales derfor kun utvalgets mer overordnede og konkrete forslag:

- **MIL.** Utvalget foreslår at det opprettes et MIL-utvalg ved fakultetet som skal forvalte en "bank" av tiltak de med ukjent beløp til disposisjon «kan gjøre». Disse forslagene (merket ** i rapporten) fremstår uspesifisert hva gjelder både formål, innretning og kostnad. Organisatorisk sett fremstår det dermed også høyst uklart hva som skal være MIL-gruppens mandat og handlingsrom, og ikke minst hva som vil være kostnadene knyttet til dette struktur-tiltaket. Det nevnes noen 20 prosent stillinger (hvorav noen skal være professor 2 stillinger forbeholdt kvinner). Medlemmene i MIL-utvalget skal etter forslaget kompenseres. Det spesifiseres ikke hvordan de skal kompenseres (dreier det seg om økte driftsmidler, fri fra undervisning, lønnsøkning?). Uansett vil slik kompensasjon reise spørsmålet hvorfor fakultetet *ikke* skal kompensere medlemmer i andre råd og utvalg på tilsvarende vis. Fra et ressursperspektiv vil det også i ethvert tilfelle melde seg spørsmål om alternativkostnader, ettersom arbeidsdagen har et begrenset antall timer. Hva skal disse ansatte *la være å gjøre* når det i stedet deltar i utvalgsarbeid knyttet til mangfold, inkludering og likestilling? Rapporten inneholder så vidt vi kan se ingen overbevisende argumenter for at SV-fakultetet bør opprette et MIL-utvalg.
- **Halv opptjeningstid** av forskningstermin for kvinner frem til de får kompetanseopptrykk er et annet av de mer konkrete forslagene. Dette forslaget er en videreføring fra forrige plan. Dets legitime grunnlag har nå bortfalt ettersom kvinner nå oppnår raskere opprykk enn menn (se ovenfor). Det synes heller ikke å være grunnlag for å opprettholde tiltaket med formål å *rekruttere* flere kvinner. Det er ingen forskning som tilsier at slike tiltak har motiverende effekt og SV-fakultetets egne tall viser tydelig at tiltaket *ikke* fører til at flere kvinner rekrutteres. Andelen tilsatte kvinner gikk vesentlig ned i perioden hvor tiltaket var virksomt. Igjen er det påfallende at kostnadssiden ved tiltaket ikke adresseres; undervisningsarbeidet som kvinnelige førsteamanuenser fritas fra forsvinner ikke, men må gjøres av andre kolleger.
- **Kompensasjon til kvinnelige komiteemedlemmer** for «den merbelastningen det er å sitte i flere komiteer pr år». Forslaget avgrenses til komiteer med kompetansevurdering, og 25.000 kroner foreslås som en egnet sum, formodentlig tildelt som økte personlige annumsmidler. Dersom enten kvinner eller menn «merbelastes» med komitearbeid ved bestemte institutt må det ansees som et lederansvar å rette opp i dette. Det er ikke gitt at dette arbeidet organiseres slik at det faktisk *er* en merbelastning for den enkelte ansatte. En mer strukturell (mindre monetær og individualistisk) inngang til å utforme tiltak innrettet mot *eventuell* overbelastning av kvinner i komitearbeid kunne være å be instituttledere rapportere på andel kvinner og menn i kompetansevurderings-komiteer. Andelen kvinner og menn i

komiteer måtte dernest sammenliknes med andelen i den faste vitenskapelige staben.

Vennlig hilsen
Kristoffer Chelsom Vogt
Instituttleder

Charlotte Lillefjære-Tertnæs
administrasjonssjef



Referanse

Dato

20.12.2023

Høringsuttalelse Institutt for sammenliknende politikk - SV fakultetets handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling

Institutt for sammenliknende politikk takker for muligheten til å delta i hørings og innspillsrunden til "Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling for Det samfunnsvitenskapelige fakultet, UiB, 2023-2026".

Forslaget til handlingsplan har vært diskutert i Forskningsstrategisk utvalg ved instituttet (sak 09/23, 20.11.2023) og høringsinnspillet har med kommentarer fra utvalget. Høringsuttalelsen til instituttet har vært presentert i instituttrådet (11.12.2023) og inkluderer kommentarer som fremkom i møtet.

Overordnet mener instituttet at det er mye bra i planen, men at gode tiltak drukner i en uheldig form og fremstilling av planen. Det mangler også en kunnskapsbasis knyttet til hvorfor utgående plan ikke har fungert, og hvilke tiltak som ev. kan ha fungert. Dermed blir det vanskelig å vurdere hvilke tiltak som burde avsluttes og hvilke som burde forlenges, samt hvilke nye tiltak som kan fungere.

I sum mener instituttet at handlingsplanen krever en veldig omfattende redigering. Instituttet anbefaler sterkt at planen kortes ned og revideres betraktelig før den igjen sendes på høring til instituttene. Instituttet mener at en handlingsplan med færre mål og mer konkrete og forskningsbaserte tiltak har langt større sjanse for å bli fulgt opp og for å kunne utgjøre en forskjell. Flere av kommentarene under gjenspeiler dette. En revidert plan bør også etterstrebe at tiltak svarer til målene. Det ville være ønskelig om en revidert og redusert handlingsplan blir sendt til høring ved instituttene i løpet av vinteren 2024.

Instituttet har noen utfyllende kommentarer og forslag til revideringer som følger under.

Vedrørende innledningen til handlingsplanen

Forslaget til handlingsplan har en lang innledning som beskriver status og bakgrunn for planen. Innledningen belyser naturlig nok noe av bakgrunnen og konteksten for handlingsplanen, men instituttet mener at innledningen er noe selektiv i presentasjon av

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

litteratur og data og at den ikke i god nok grad vurderer hva som har fungert eller ikke i nåværende plan.

Innholdsmessig inneholder innledningen mye relevant, men samtidig blir presentasjonen litt ensidig. Innledningen er også en tapt anledning til å skaffe kunnskap om hva som ikke har fungert i nåværende likestillingsplan. Dermed gir den også et dårlig grunnlag for å avgjøre hvilke tiltak som bør videreføres og ikke. I tillegg er bruken av noe av statistikken i innledningen lite hensiktsmessig og selektiv, for eksempel statistikken om kvinnelige førsteamanuenser og professorer ved instituttene. Her hadde det vært mer hensiktsmessig å se de to kategoriene samlet.

Instituttet mener at en handlingsplan bør vise til konkrete tiltak og at den lange innledningen (sidene 1-6) derfor ikke bør være del av selve handlingsplanen når denne vedtas.

Form på handlingsplanen

I form framstår handlingsplanen som uoversiktlig. Det skilles mellom "ikke overordnede prioriteringer" (merket med to stjerner i grønt), videreføringer fra tidligere planer (skrevet i rødt) og resten som verken er merket med to stjerner i grønt eller er skrevet i rødt. Dette er uoversiktlig, og det gir uklare signaler med tanke på konkrete og implementerbare tiltak som kan settes i gang på området.

Bruk av fargekoder er også uheldig, særlig bruk av rødt og grønt siden disse oftest er fargene som fargesvake ikke kan skille. Fargesvakhet er også mye mer prevalent hos menn enn kvinner og bruk av disse fargekodene kan i seg selv ha negative, kjønnede utslag.

Instituttet mener at det er for mange forslag til tiltak i planen og at det er grunnlag for å kutte i disse og å ta ut de mindre viktige tiltakene. Et forslag er å vurdere å stryke mange av de "ikke overordnede tiltakene" (de som er merket med to grønne stjerner). De "ikke overordnede tiltakene" som også er merket med rødt (altså videreføringer fra tidligere planer), bør beholdes dersom disse har vist seg å ha effekt.

En del tiltak er også i overkant detaljstyrende samtidig som de er uklare. Dette gjelder for eksempel tiltaket om mangfoldig undervisning. Det er ikke klart hva mangfoldig undervisning betyr, og tiltakene som foreslås er svært detaljorienterte og blander seg f.eks. inn i pensum i enkeltemner. Punktet bør slettes.

Andre punkt som er uklare og for detaljstyrende er punktene om "Kulturendring" (s. 7) og punktet om å "Tenke kjønnsnøytralt og ikke-binært". Punktene bør slettes.

I sum bør en revidert plan fokusere på klart språk og tydelig begrepsbruk samtidig som den unngår detaljstyring av instituttens indre anliggender.

Konkrete tiltak

Når det gjelder tiltak som går på insentivmidler, er instituttet noe skeptisk til at disse skal ha spesielt stor påvirkning på å rekruttere inn flere kvinner. Dette betyr ikke at de bør fjernes, men at de i større grad kan kobles til andre viktige formål som for eksempel å kvalifisere seg for professoropprykk (f.eks. startpakken til kvinner). Handlingsplanen bør derfor i større grad skille mellom det å rekruttere kvinner og å få kvinner til å kvalifisere seg for professoropprykk. Man bør heller, eller i hvert fall i tillegg, ha søkelys på hvilke tiltak som kan implementeres for å gjøre en akademisk karriere til et tryggere valg for den enkelte. Disse bør om mulig introduseres allerede på ph.d.-nivå – eksempelvis en mentorordning og å åpne for innstegsstillinger for forskere tidlig i karrieren.

Planen nevner "Kulturendring" flere steder og kan si seg enig i at en kulturendring ofte kan være nødvendig for å bedre situasjonen rundt likestilling og mangfold på arbeidsplassen. Likevel savnes det en konkretisering av hvordan en slik kulturendring skal forekomme og en analyse av hva som er galt med kulturen slik den er nå. Instituttet stiller for eksempel spørsmålsteget ved punktet "Kulturendring" knyttet til "Rekruttering" på s. 6 som avsluttes med "Trygge instituttene i bruk av **moderat kjønnskvoltering.**" Instituttet mener punktet bør slettes i sin helhet. Det er først og fremst uklart hva som menes med innledningen om "indirekte kjønne mekanismer" i rekrutteringsprosesser. Videre fremstår det underlig at instituttene skal trygges i bruken av moderat kjønnskvoltering når SV-fakultetet har hatt en lovlig praksis av denne i 10 år. Med dette kan man anta at ansettelsespraksis og bruk av moderat kjønnskvoltering forholder seg korrekt til norsk lov med nåværende praksis og kultur. En kulturendring vekk fra lovlydig praksis er derfor ikke å anbefale. Videre er det en fare for at følgende setning "Trygge instituttene i bruk av **moderat kjønnskvoltering.**" i handlingsplanen i seg selv kan undergrave bruken av moderat kjønnskvoltering selv i de tilfeller der dette kan komme til lovlig anvendelse.

Punktvis har instituttet følgende tilbakemeldinger på konkrete tiltak som er foreslått:

- Det er uklart hva som menes med *forutsigbare ansettelsesløp*.
- Flere av tiltakene for økt likestilling og rekruttering av kvinner som introduseres på postdoktonivå (som mentorer) kan med fordel introduseres allerede på ph.d.-nivå.
- Vi har et til dels stort frafall av mannlige studenter, men det nevnes ingen tiltak spesifikt for denne gruppen. En revidert plan bør konkretisere tiltak for å redusere dette frafallet.
- Det savnes konkrete tiltak for større grad av likestilling i teknisk-administrativ stab.
- I stedet for å lansere en rekke tiltak for kvinner, burde man kanskje i større grad fokusere på det *underrepresenterte kjønn*. Dette ville gjøre det lettere også å foreslå tiltak for mannlige studenter og for å rette på kjønnsbalansen i teknisk-administrativ stab.
- Det er underrepresenterte grupper som knapt er nevnt i handlingsplanen, som for eksempel personer med funksjonsnedsettelse. Særlig etterlyser instituttet tiltak for tilrettelegging av undervisningsrom, men også for sentrale møterom som brukes ofte som det i 9. etasje i Lauritz Meltzers hus.

- Vi stiller spørsmål ved de etiske vurderingene rundt innsamling av data om 'religion, livssyn, etnisitet, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk'.
- Punktet om å oppsøke videregående skoler med høy andel minoritetselever er viktig og bør prioriteres.
- Det som står som viktigheten av norsk språk på den ene siden og om språkbarrierer på den andre siden, fremstår som noe motsetningsfylt.

Vennlig hilsen

Leiv Marsteintredet
instituttleder

Charlotte Lillefjære-Tertnæs
administrasjonssjef



Bergen 18.12.2023

Intern høring – Forslag til Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling for Det samfunnsvitenskapelige fakultet, UiB, 2023-2026

Svar fra institutt for sosialantropologi

Institutt for sosialantropologi har diskutert handlingsplanen på et fast vitenskapelig møte 13. desember 2023.

Institutt fra sosialantropologi mener at handlingsplanens foreslåtte tiltak preges av økt pengebruk uten tilstrekkelig empirisk grunnlag eller diskusjon om positive konsekvenser. Gitt SV-Fakultetets nåværende økonomiske situasjon finner vi det svært problematisk å igangsette så mange tiltak som hovedsakelig omhandler økonomiske kompensasjoner uten en diskusjon om deres mulige effekt. Videre mener vi at handlingsplanen mangler en analytisk klarhet i hva som er mål, middel og hva som skal tilpasses lokalt. Relasjonen mellom tiltak og mål er ikke tydelig for Institutt for sosialantropologi. Generelt preges tiltakene av å bruke penger, men vi ser ingen empirisk diskusjon om hvordan tiltakene skal fungere.

Instituttet foreslår at handlingsplanen fra SV-Fakultetet begrenses til å kun omtale mål og ikke spesifikke tiltak. Tiltakene må utføres i grunnmiljøene, på instituttene. De ulike instituttene på SV-Fakultetet har ulike utfordringer. I motsetning til Institutt for økonomi, for eksempel, vil det på Institutt for sosialantropologi være viktig å jobbe for å øke antall menn som studerer BA og MA. Mye av utfordringene som nevnes i handlingsplanen gjelder på fakultetsnivå, men ikke ved alle instituttene. En del institutter har andre utfordringer som de foreslåtte tiltakene ikke vil bidra til å løse. For å kunne bidra positivt til økt mangfold, inkludering og likestilling, må *målene*, men *ikke tiltakene* komme fra fakultetsnivå. I stedet for en lang liste med ulike, og til sammen kostnadsfulle, tiltak bør SV-Fakultetet gjøre en økonomisk sum tilgjengelig for instituttene for tiltak disse mener er hensiktsmessige. Instituttene må utforme sine egne handlingsplaner, prioritere, og igangsette tiltak ved hjelp av midler fra SV-Fakultetet.

Noen spesifikke kommentarer:

- Vi er svært skeptiske til å sette av midler til en MIL-mentor. Instituttet kan ikke se at dette er forsvarlig eller meningsfylt, særlig ikke i en situasjon der flere institutt har etterlyst mer ressurser til andre tiltak, deriblant ekstern kommunikasjon. Å prioritere en 20 % åremålsstilling for en person som skal kunne fungere godt på alle instituttene med deres svært ulike utfordringer, og arbeide med reform av undervisning, mangfoldsdimensjoner i forskning, profilering og rekruttering, fremstår som dårlig bruk av ressurser.
- Tiltaket om «midler til kvinnelige professorer som søker sentervirkemidler og store prosjekter» gir lite mening for eksempel ved Institutt for sosialantropologi hvor det er flere kvinnelige professorer/førsteamanuensiser enn mannlige. Det samme gjelder tiltaket om kompensasjon til kvinnelige komiteemedlemmer ansatt på fakultetet.
- Et tiltak ikke nevnt i handlingsplanen, men etterspurt fra Institutt for sosialantropologi er økonomiske insentiver til å kunne utføre feltarbeid uten å måtte etterlate familien i Norge over lengre tid. Det er økonomisk utfordrende for yngre ansatte med barn å reise på feltarbeid (som tidsmessig kan ta 2 uker til 8 måneder, eller lengre). Vi oppfordrer fakultetet til å gjøre tilgjengelig tilskudd til førsteamanuensiser for medfølgende familie ved utenlandsopphold (mobilitet eller feltarbeid).
- Tiltakene for inkludering av studenter med innvandrerbakgrunn risikerer å bidra til en annen form for «othering». For eksempel, å skolere mentorer i å inkludere studenter med innvandrerbakgrunn innebærer en risiko for å forsterke eller på uheldig vis vri tendenser til «othering», ved at noen personer får et spesifikt (gjerne uønsket) fokus. Det er en rekke typer risiko knyttet til dette, inkludert at personer som oppfattes å falle i denne kategorien blir behandlet som om de er en gruppe, samt homogenisering av personer med en (tenkt) bakgrunn, «kulturalisering», eller også generelt uønsket oppmerksomhet.
- Et tilbud om kvinnenettverk eller et forum for erfaringsdeling og å lage nettverk kan være en ide dersom det er et opplevd behov.
- Det er positivt at klasse og interseksjonalitet nevnes i selve beskrivelsen. Men ingen av tiltakene omhandler klasse eller interseksjonalitet.

Oppsummert er vårt forslag at alle tiltak på fakultetsnivå bør fjernes. Instituttet er enig i at tiltak må i igangsettes, men det må gjøres på riktig nivå. Instituttene vet hvor skoen trykker, eller de må gjøres ansvarlig for å undersøke dette empirisk. Dersom fakultetene lager mål, kan instituttene definere hvilke tiltak som kan føre til positive endringer på instituttnivå, altså tilpasse tiltakene ut fra situasjonen på riktig nivå. En økonomisk sum kan avsettes til mangfoldsarbeidet på fakultetsnivå som fordeles til instituttene som skal utføre mangfoldsplanene som er viktig og gir mening der.

Synnøve Bendixsen

Synnøve Bendixsen, Instituttleder
Institutt for sosialantropologi