UNIVERSITETETS HANDLINGSPLAN FOR BEDRE KJØNNSBALANSE 2007 – 2009

STATUSRAPPORT OG OPPFØLGING VED DET HISTORISK-FILOSOFISKE FAKULTET

Vedtatt i fakultetsstyret 5. juni 2007

Det er utarbeidet og vedtatt Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse ved Universitetet i Bergen for perioden 2007 – 2009. Planen viser også til UiBs strategiske plan for 2005 -10 der det heter:
Universitetene har en viktig oppgave i å fremme likestilling, likeverd og toleranse. UiB vil sikre kvinner og menn like muligheter til å gjøre karriere ved universitetet, og spesielt legge vekt på å øke rekrutteringen av kvinner til faste vitenskapelige stillinger, samt å bedre kjønnsbalansen innenfor fagområder som sliter med rekruttering av kvinnelige studenter.

Vi vil her se på status for HF-fakultetet og konkretisere virkemidler og tiltak for å følge opp målsetningene i universitetets handlingsplan.

1. STATUS VED UiB OG HF [1]

1.1 Kjønnssammensetning blant studenter og vitenskapelig personale

Når vi ser på Universitetet som helhet er kvinneandelen blant professorene fremdeles svært lav, det er menn som dominerer de fremragende forskningsmiljøene og det er nesten bare menn blant de nytilsatte faglige lederne ved instituttene. Kvinnene utgjør omkring 60 % av studentene, samtidig som kvinneandelen varierer sterkt mellom de ulike fagområdene. Det er også slik at selv om vi har noen kvinnedominerte studier, lider også disse fagområdene under mangel på kvinner i faste vitenskapelige stillinger. Når det gjelder de administrative lederstillingene har imidlertid utviklingen de seinere årene vært positiv; kvinnene utgjør i dag vel 40 % av topplederstillingene og 65 % av mellomlederstillingene ved UiB. Den nye likestillingsstatistikken viser også at kvinneandelen er langt høyere enn andel menn i alle saksbehandlerstillinger bortsett fra blant seniorrådgiverne. Statistikken synliggjør at det i dag er i faste vitenskapelige stillinger og faglige lederstillinger de store utfordringene ligger når det gjelder å skape kjønnsbalanse ved UiB.

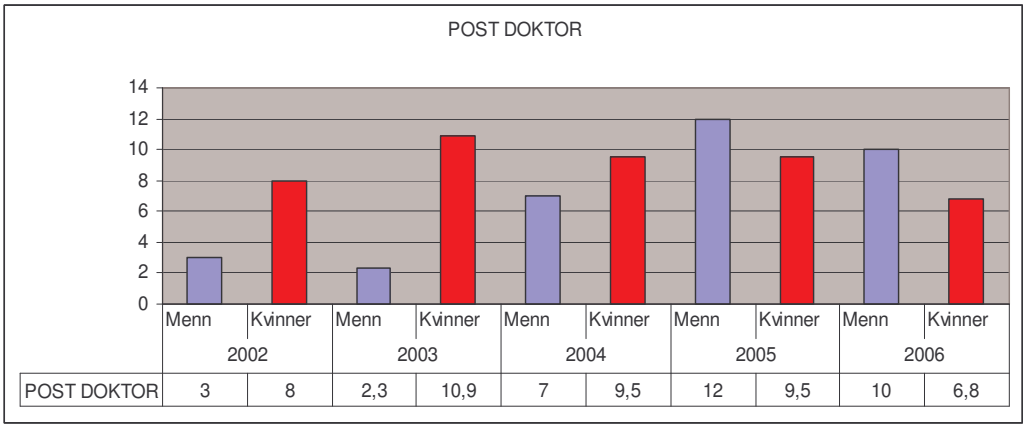
Tallene viser at kvinneandelen i førstestillinger er noe bedre ved HF enn for universitetet som helhet. Tendensen ellers er den samme ved HF som ved UiB; kvinneandelen er stor blant lavere og høyere grads studenter, mens andel menn er betraktelig større enn andel kvinner i førstestillinger.

[1] DBH tall pr. 30.09.2006 inkl. vikarer

1.2 Utviklingen i rekrutteringsstillinger

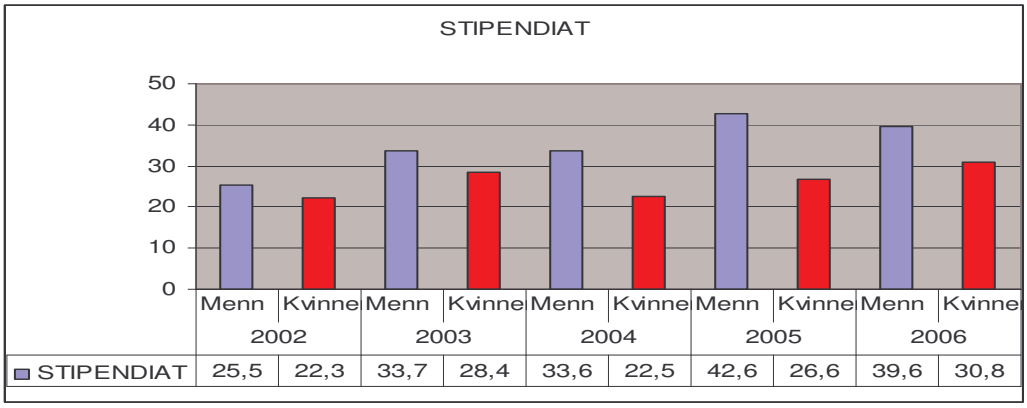
I likestillingsarbeidet ved universitetene har en naturlig nok særlig fokusert på utviklingen når det gjelder rekrutteringsstillinger, da disse danner det viktigste grunnlaget for tilsetting i faste stillinger innen forskning og undervisning. I løpet av de siste årene har andelen kvinnelige stipendiater ved UiB steget, både når det gjelder internt og eksternt finansierte stillinger. Totalt utgjør kvinnene nå 51 % av stipendiatene og 40 % av postdoktorene ved UiB, og målsettingen om 40 – 60 % kjønnsbalanse i disse stillingsgruppene kan dermed sies å være nådd for UiB sett under ett. Figur 1 og 2 viser at HF-fakultetet har hatt en nedgang fra ca 70 % kvinnelige postdoktorer i 2002 til 40 % i 2006 (7 kvinner av til sammen 17 stillinger). Også når det gjelder stipendiater har HF-fakultetet hatt en liten nedgang fra 46 % til 43 % kvinnelige stipendiater i perioden 2002 til 2006. På studentsiden har vi imidlertid en overvekt av kvinner. Pr 30.09.06 utgjorde kvinner 62 % av studentmassen.

HF-fakultetet



	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
	2002		2003		2004		2005		2006	
POST DOKTOR	3	8	2,3	10,9	7	9,5	12	9,5	10	6,8

Fig. 1 viser antall kvinner og menn i postdoktorstillinger i perioden 2002 - 2006



	Menn	Kvinne	Menn	Kvinne	Menn	Kvinne	Menn	Kvinne	Menn	Kvinne
	2002		2003		2004		2005		2006	
STIPENDIAT	25,5	22,3	33,7	28,4	33,6	22,5	42,6	26,6	39,6	30,8

Fig 2 viser antall kvinner og menn stipendiatstillinger i perioden 2002 - 2006

Tre forhold som gjelder for UiB som helhet bør her tas med i betraktningen:

- Andelen kvinnelige postdoktorer har vist jevn nedgang de siste årene, og utviklingen her bør følges nøye.
- Det er til dels store variasjoner mellom fagområdene.
- Kvinneandelen blant de som fullfører doktorgraden har sunket fra 44 % til 38 % de siste seks årene.

1.3 Utviklingen i professorstillinger ved HF-fakultetet

Dersom ser på tallene for tilsatte ved HF i professorstillinger på instituttnivå får vi følgende fordeling:

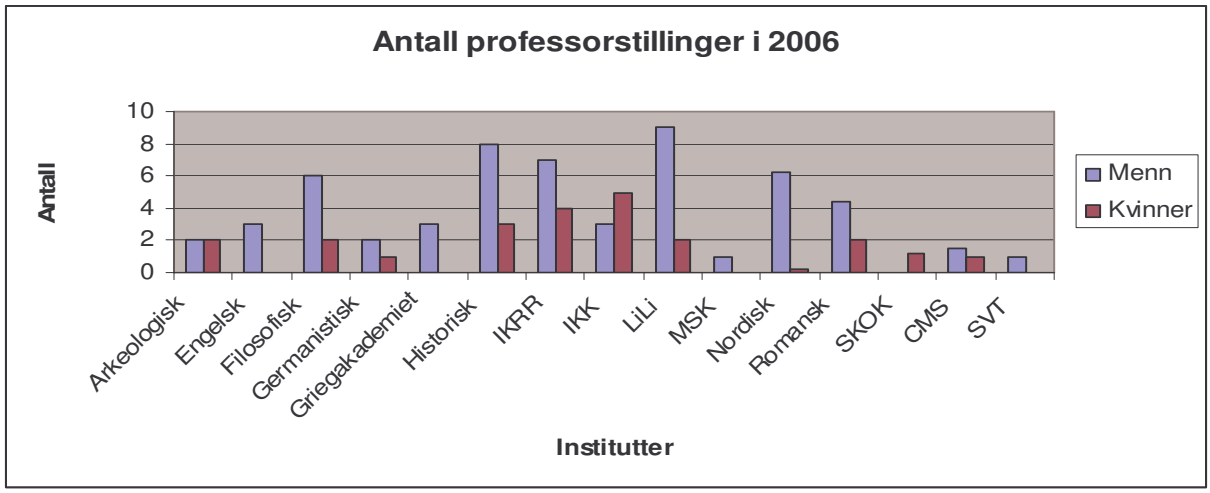


Fig. 3

Diagrammet viser at HF-fakultetet pr. 30.09.06 har ca 29 % kvinnelige professorer. Dette tallet har vært stabilt siden 2002. Hvis vi går lenger tilbake i tid var det i 1996 23 % kvinnelige professorer ved fakultetet. På landsbasis var det i 2006 28 % kvinnelige professorer innenfor humaniora, mens andelen innenfor alle fagområder samlet lå på 17 %.

Tallene viser at det er stor forskjell på hvor mange kvinner som er tilsatt professorstillinger fra institutt til institutt. Når det gjelder professorstillinger kommer særlig Engelsk institutt, Griegakademiet (0 kvinner) og Nordisk institutt (0,2) dårlig ut. Også ved Filosofisk institutt (2 av 8), Historisk institutt (3 av 11) og LiLi (2 av 11) er andelen kvinnelige professorer lav. IKK er det eneste instituttet som har en overvekt av kvinnelige professorer, mens det på Arkeologisk institutt er like mange menn som kvinner i professorstillinger.

Tallet på kvinnelige førsteamanuenser ved HF-fakultetet har også ligget stabilt på ca 42 % siden 2002.

1.4 Kjønnssammensetning i administrative stillinger

	UiB									
	1996		1999		2002		2004		2006	
	K i %	Totalt	K i %	Totalt	K i %	Totalt	K i %	Totalt	K i %	Totalt
kontor	90 %	98	88 %	61	90 %	37	89 %	18	87 %	10
saksbeh	74 %	256	79 %	298	78 %	334	76 %	377	78 %	429
mellomleder	43 %	32	44 %	34	56 %	41	61 %	46	65 %	48
leder	17 %	2	21 %	3	29 %	5	43 %	7	41 %	7
	HF									
kontor	100 %	10	100 %	9	80 %	6	84 %	6	0 %	0
saksbeh	76 %	55	78 %	56	79 %	60	79 %	67	88 %	69
mellomleder	55 %	14	44 %	14	60 %	15	80 %	15	77 %	13
leder	0 %	1	50 %	2	50 %	2	50 %	2	0 %	1

Fig. 4

Figur 4 viser utviklingen i kjønnssammensetningen i administrative stillinger ved UiB som helhet og ved HF-fakultetet. Oversikten viser at det ved universitetet har vært en utvikling i antall kvinner i lederstillinger fra 17 % til 41 % de siste 10 årene. Når det gjelder administrative stillinger er det en høyere andel kvinner enn menn i alle typer stillinger når fakultetsdirektørstillingen er unntatt. Stillingskategorien kontorstillinger er en liten stillingskategori som etter hvert har forsvunnet ut.
Særlig i saksbehandler/utrederstillinger er kvinneandelen høy ved HF. Av til sammen 69 stillinger er det tilsatt kvinner i 60,5 av disse. I mellomlederstillinger (underdirektør, kontorsjefer, seksjonsledere) er det tilsatt kvinner i 10 av 13 stillinger. HF- fakultetet har en høyere prosentandel kvinnelige mellomledere enn universitetet som helhet.

2. OPPSUMMERING AV HF FAKULTETETS TILTAKSPLAN 2003 - 2006

Fakultetsstyret vedtok i 2003 en handlingsplan for likestilling ved HF-fakultetet for perioden 2003 – 2005. I handlingsplanen var det konkretisert en del tiltak som skulle bidra til at målene for likestillingsarbeidet ved UiB ble nådd:

2.1 Integrering av likestilling på alle nivå i virksomheten.

Tiltak:
Det skal avholdes møter for oppfølging av likestillingsspørsmål mellom fakultetsdirektør, dekan og likestillingsrådgiver årlig.
Status:
Avholdt en gang i løpet av perioden

2.2 Mentorprosjektet

Tiltak:
Ved eventuell ny oppstart skal fakultetet sende ut informasjonsbrev samt oppfordre instituttstyrerer til å rekruttere av kvinnelige deltakere til prosjektet.
Status:
Vil bli fulgt opp ved ny oppstart, jfr handlingsplanen for 2007 - 2009
(Av 19 deltakere i første runde er 3 knyttet til HF)

2.3 Øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger

Tiltak:
Fakultetsledelsen vil i styringsdialogmøter med instituttene ta opp spørsmålet om konkrete rekrutteringsplaner for å øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger.
Status:
Gjennomført som et fast punkt på alle styringsdialogmøter

Tiltak:
Avsette midler til kvalifiseringstiltak
Status:
Fakultetet har i perioden 2004-2007 innvilget til sammen 13 stipend av ulik størrelse. 3 har søkt opprykk i den nasjonale ordningen, en av disse har fått avslag. En er tilkjent professorkompetanse ved å søke på utlyst stilling. 7 stipend gjelder for i perioden 2007 – 2008.

Tiltak:
I fag med lav kvinneandel i førstestillinger skal reglene om kjønnskvotering i Personalreglementet for vitenskapelige stillinger benyttes dersom søkerne har tilnærmet like kvalifikasjoner.
Tiltak:
Ved tilsetting i stipendiatstillinger skal det underrepresenterte kjønn ved vedkommendes fagenhet stilles først dersom søkerne har tilnærmet like kvalifikasjoner.
Status:
Gjennomføres som en del av tilsettingsprosessen

Selv om vi foreløpig ikke kan se konkrete resultater av disse tiltakene mener vi at handlingsplanen har bidratt til å sette likestilling på dagsorden. Det er et langsiktig arbeid å sikre kvinner og menn like muligheter til å gjøre karriere ved universitetet. Fakultetet har også en særlig utfordring i årene som kommer fordi mange kvinnelige professorer går av for aldersgrensen.

Situasjonen ved HF- fakultetet er at vi de nærmeste årene får en stor avgang av kvinnelige professorer. I løpet av de neste 5 årene er det til sammen 8 kvinnelige professorer ved fakultetet som fyller 67 år (innenfor fagområdene arkeologi, tysk, kulturvitenskap, kunsthistorie, religionsvitenskap og fransk). Det blir derfor en særskilt utfordring for fakultetet å øke andelen kvinnelige professorer i denne perioden.

3. TILTAKSPLAN 2007 – 2009

Fakultetets oppfølging av UiBs handlingsplan 2006-2009

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist
Likestilling skal integreres på alle nivå i virksomheten	*Fakultetsadministrasjonen skal ha egen medarbeider med likestilling som ansvarsområde og som skal fungere som ombud*	*Fakultetet*	*01.07.07*
	Alle plan- og strategidokumenter skal likestillingstestes	*Fakultetet Institutter*	*Fortløpende*
	Likestilling skal være et fast punkt på styringsdialogmøter med instituttene	*Fakultets- og instituttledelse*	*Fortløpende*
Øke rekrutteringen av kvinner i vitenskapelige toppstillinger for å bedre kjønnsbalansen	*Utarbeide tiltaksplaner med konkrete resultatmål for å øke rekrutteringen av kvinner*	*Fakultetet Institutter*	*Fakultetet 01.06.07 Instituttene 01.06.08*
	Følge opp UiBs ordning med incentivmidler. (Ved ansettelse av kvinner i vit stillinger på institutter der kvinneandelen for disse stillingene er under 40 % får instituttet kr. 100 000. Ved tilsetting av kvinnelige prof II dekkes 50 % av lønnsutgifter 1. året)	*Instituttene*	*01.03.07*
Sikre at kvinner viderekvalifiserer seg til vitenskapelige toppstillinger	*Nytilsatte kvinnelige førsteamanuenser og postdoktorer skal få tilbud om personlig mentor, evt tverrfaglig mentorgruppe innenfor HF-miljøene*	*Instituttene i samarbeid med fakultetet*	*01.01.08*
	Prioritere invitasjon av kvinnelige gjesteforskere, professor II m.v.	*Instituttene*	*01.04.07*
	Etter søknad skal fakultetet vurdere å innvilge ekstra forskningstermin for kvinner med stor arbeidsbyrde	*Fakultetet*	*01.08.08*
	Avsette midler til 5 kvalifiseringsstipend i 2007-2008 for bidra til at flere førsteamanuenser kvalifiserer seg for å søke opprykk til professor (1 mill)	*Fakultetet*	*Allerede innvilget*
	Innvilge startpakker til kvinnelige nytilsatte førsteamanuenser for å bedre mulighetene for en videre kvalifisering (kr.200 000)	*Fakultetet*	*01.04.07*
	Avsette midler til kortere gjesteforskeropphold eller faglige reiser for at yngre kvinner m familie skal få anledning til å vedlikeholde og bygge	*Fakultetet i samarbeid med instituttene*	*Fra 01.08.07*

	faglig nettverk (kr.200 000)		
	Søke UiB sentralt, samt avsette midler på eget budsjett til likestillingstiltak med basis i egne konkrete tiltaksplaner	*Fakultetet*	*Budsjett 2008*
Bedre arbeidsbetingelsene for forskere og forskerrekrutter	*Det skal gis full kompensasjon for arbeidsgiverperioden ved stipendiaters sykdom*	*Fakultetet*	*01.04.07*
	Pappa/partnerpermisjon og ammepermisjon skal gi grunnlag for forlengelse av stipendperioden	*Fakultetet*	*01.03.07*
	Ved mange kortvarige gyldige fravær under to uker skal reduksjon av pliktarbeid vurderes	*Instituttet*	*01.08.07*
	Fakultetet vil etter nærmere avtale med instituttene innvilge 3 stipend à 3 mnd til ferdige kvinnelige PhD kandidater innenfor fag som har behov for nyrekruttering og der det er en skjev kjønnsbalanse (kr 360 000)	*Fakultetet*	*01.09.07*