

# **Forskerforbundet: Handlingsplan for kjønnsbalanse i akademia**

**Notat vedtatt av Hovedstyret 16.06.2011**

## 1. INNLEDNING

Forskerforbundets *Handlingsplan for kjønnsbalanse i akademia* ble første gang vedtatt av Hovedstyret 25. oktober 2007. Planen er revidert 16. juni 2011. Handlingsplanen er forankret i Forskerforbundets arbeidsprogram for perioden 2010–2012.

## 2. LIKESTILLING I FORSKNING

Forskerforbundet arbeider for likestilling mellom kjønnene i forskningsvirksomheter. Likestilling i forskning innebærer at kvinner og menn får like muligheter til å kvalifisere seg og utvikle en akademisk karriere. Kjønnsbalanse i akademia vil gi økte kunnskapsressurser, bidra til økt kvalitet i kunnskapsproduksjonen og gjøre forskningen mer troverdig og robust. Skjevrekuttering innebærer tap av talenter og dermed tap av konkurransevne i norsk forskningssektor.

Likestilling i akademia har i lang tid handlet om å få flere kvinner til å velge en forskerkarriere, fordi det har vært færre kvinner enn menn på alle nivå og fag. I enkelte fag er det nå relativt jevn kjønnsfordeling, mens det ikke er slik i andre fag. Det gjør at likestillingsarbeidet framover vil være tjent med å skille mellom fag. I tillegg kan årsakene til manglende likestilling være forskjellige i for eksempel samfunnsfag og medisin.

Kjønnsbalansen er best på lavere nivå. Men jo høyere opp i stillingshierarkiet, jo færre kvinnelige ansatte. I universitets- og høyskolesektoren utgjorde kvinner i 2010 39,7 % av de faste vitenskapelige ansatte og 21,3 % av professorene. Innenfor stillingen som dosent utgjorde kvinner 34,6 %, kvinnelige førsteamanuenser 37,1 % og kvinnelige førstelektorer 46,4 %. Sammenlignet med tall fra tidligere år viser dette en svak positiv utvikling.

Når det gjelder midlertidige tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger er kvinner overrepresentert. Reduksjon i bruken av midlertidig tilsetning vil derfor kunne føre til bedre kjønnsbalanse blant de fast tilsatte.

Selv om menn er underrepresentert på enkelte fag, er kvinner fortsatt i mindretall sett under ett. Et mål ved det videre likestillingsarbeidet vil derfor være å sikre at utviklingen er positiv, samt å jobbe for at kvinner ikke faller fra på veien mot de høyere stillingsnivåene. Dette gjelder også for eliteforskningsgrupper og satsning på eksellens, hvor det ser ut til å være vanskelig å sikre god kjønnsbalanse. I tillegg bør man jobbe for kjønnsbalanse i fag der menn er underrepresentert.

### **Forskerforbundets mål:**

- Sikre 50-50 kjønnsbalanse i forskningsvirksomheter.
- Sikre likebehandling og likeverd uavhengig av kjønn.
- Øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger og i faglige lederstillinger.

### 3. TILTAK SOM FORANKRES LOKALT

For å sikre likestilling er rekrutteringsprosessene og tilsettingsprosedyrene sentrale. Tilsettingsprosedyrene har blitt fremhevet som en årsak til ujevn kjønnsbalanse. Det har særlig vært vist til at kvinner diskrimineres her. Hvordan det er på fag der menn er underrepresentert er mindre kjent. Uansett er åpne tilsettingsprosedyrer viktig for å avdekke kjønnskjevheter og motvirke favorisering.

Når det gjelder økt kvinneandel så vil arbeidet forut for en stillingsutlysning også være av betydning. Bruk av letekomiteer, utforming av utlysningstekst og valg av kriterier er sentralt her. Ny kunnskap viser dessuten at en viktig grunn til fravær av kvinner i mannsdominerte fag som realfag kan være mangel på kvinnelige rollemodeller.

Det ser ikke ut til at kvinner forlater akademia i større omfang enn menn når de først har kommet dit, men de avanserer saktere. I en undersøkelse fra 2009 utført av Forskerforbundet oppgir både mannlige og kvinnelige ansatte i UH-sektoren at det er for lite tid til FoU innenfor normalarbeidsdagen. Men undersøkelsen viser også at manglende tid til FoU rammer kvinner mer enn menn. Dette er bekymringsfullt for kjønnsbalansen fordi det kan forsinke kvinner i å kvalifisere seg til toppstillinger. Å bidra til at kvinner avanserer hurtigere vil derfor være en effektiv vei til økt kvinneandel på toppnivå.

I tillegg til de allerede nevnte tiltakene er et bra arbeidsmiljø og en god arbeidskultur viktige faktorer når både kvinner og menn velger karriere, det samme er muligheten for god balanse mellom arbeid og familieliv.

For å få flere menn til å velge kvinnedominerte fag gjelder en del av de samme faktorene, men også andre kan spille inn, som lønn og status. Tiltak som skal bedre kjønnsbalansen bør derfor til dels være fagspesifikke og utarbeides for begge kjønn.

Likestilling mellom kjønnene er et ledelsesansvar på den enkelte institusjon. Erfaring fra likestillingsarbeid viser at tiltakene har størst effekt når likestilling som tema har forankring i ledelsen. Arbeidsgiver er derfor en viktig aktør i arbeidet med å få til en jevnere kjønnsfordeling i akademia. Forskerforbundet lokalt må være pådriver for å påvirke arbeidsgiver til å iverksette tiltak.

#### **Sikre at rekrutteringsprosessene og tilsettingsprosedyrene bidrar til bedre kjønnsbalanse**

##### ***Tiltak:***

- Utfordre institusjonene til å gjennomgå sine rekrutteringsprosesser.
- Kritisk vurdere utlysningsprofil – utlysningstekst, søke bredere og mer eksternt, oppfordre søkere av det underrepresenterte kjønn om å søke, ha både mannlige og kvinnelige kontaktpersoner i utlysningen.
- Utfordre institusjonene til å gjennomgå tilsettingsprosedyrene i alle ledd, for å avdekke skjulte kjønnskjevheter.
- Gjøre aktivt bruk av hovedavtalen § 21 i statlig sektor.

#### **Etablere ordninger som får flere kvinner i mannsdominerte fag til å ta doktorgrad, samt støtteordninger ved postdoktorstilling**

##### ***Tiltak:***

- Kvinner gis ressursmessig favorisering i form av tilskudd til videre kvalifisering.
- Karriereplanlegging. Mentor- og nettverksordninger.
- Fremheve kvinnelige rollemodeller.

## **Styrke kvinners muligheter til å oppnå kompetanse på professornivå**

### ***Tiltak:***

- Karriereplanlegging. Tett oppfølging. Nettverksordninger.
- Sikre at kvinner får nok tid til egen forskning ved utarbeidelse av arbeidsplaner.
- Sikre at kvinner tildeles arbeidsoppgaver som gir kompetanseutvikling og som teller ved stillingsopprykk.
- Stipendordninger for at kvinner hurtigere kan kvalifisere seg for toppstillinger.
- Fremheve kvinnelige rollemodeller.
- Støtte kallelse av kvinner som likestillingspolitisk virkemiddel.

## **Sikre rekruttering av kvinner til faglige lederstillinger**

### ***Tiltak:***

- Mentor- og nettverksordninger.
- Sikre at det er både kvinnelige og mannlige søkere til lederstillinger.
- Gi dyktige forskere som er et stykke på vei i karrieren mulighet til å få erfaring med forskningsledelse.
- Likestillingspolitisk fokus i lederutviklingsprogrammer.

## **Sikre rekruttering av menn til kvinnedominerte fagområder**

### ***Tiltak:***

- Støtte arbeid med rekruttering av menn på alle nivå, fra student og oppover.
- Karriereplanlegging. Tett oppfølging. Mentor- og nettverksordninger.

## **Arbeide for arbeidsvilkår som tilrettelegger mulighetene for både kvinner og menn til å kombinere omsorgsoppgaver og en vitenskapelig karriere**

### ***Tiltak:***

- Tilbud om barnehageplass til stipendiater.
- Tilrettelegge for fleksibel arbeidstid.

## **Sikre at likestilling og kjønnsbalanse som tema settes på dagsorden**

### ***Tiltak:***

- Påvirke at planer og mål for likestillingsarbeidet forankres i toppledelsen sentralt og fra ledelsen på fakultet/avdeling.
- Sikre at det settes av midler på budsjettet til å følge opp arbeidet med likestilling.
- Utfordre institusjonene til å vurdere arbeidsmiljø og arbeidskultur.

## 4. ANSVAR SOM PÅHVILER FORSKERFORBUNDET SENTRALT

Forskerforbundet sentralt har ansvar for at handlingsplanen kommuniseres til tillitsvalgte og medlemmer. Videre er det et sentralt ansvar å ha kontinuerlig oppmerksomhet på likestilling og kjønnsbalanse, og spille inn aktuelle tiltak og problemstillinger til offentlige myndigheter.

### Tiltak som forankres sentralt i Forskerforbundet:

- Organisere kurs, samarbeidsprosjekter og seminarer med likestilling som tema.
- Arbeide for redusert bruk av midlertidige stillinger og økt rekruttering av kvinner til faste stillinger.
- Påvirke myndighetene til å få økt kunnskap om årsakene til og konsekvensene av manglende kjønnsbalanse, samt til å evaluere effekten av ulike likestillingstiltak.
- Påvirke myndighetene til å sette måltall for institusjonene når det gjelder kvinner i faste vitenskapelige stillinger og andre faglige lederstillinger.
- Utfordre institusjonene (også NFR) til å diskutere kriterier for tildeling av midler, spesielt når det gjelder fremragende forskning.
- Arbeide for lik lønn uavhengig av kjønn og for et sammenlignbart lønnsnivå mellom akademia og næringslivet.
- Arbeide mot trakassering.
- Påvirke myndighetene til å innføre bruk av økonomiske insentiver ved tilsetting av kvinner i toppstillinger.
- Støtte arbeid for øremerking av faste stillinger (positiv særbehandling).

## 5. AKTUELT LOV- OG AVTALEVERK

### 5.1 LIKESTILLINGSLOVEN – FORBUD MOT FORSKJELLSBEHANDLING

#### **§1a. Plikt til å arbeide for likestilling**

Denne paragrafen pålegger virksomheter som er pålagt å utarbeide en årsberetning, å redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Redegjørelsen kan være et nøkkeldokument for alle som vil følge med i hva forskningsvirksomhetene gjør på likestillingsområdet.

#### **§ 3. Generalklausul i Likestillingsloven**

Direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt.

Med **direkte forskjellsbehandling** menes handlinger som:

- stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn,
- setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt det ene kjønn.

Med **indirekte forskjellsbehandling** menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet.

I særlige tilfeller er indirekte forskjellsbehandling likevel tillatt dersom handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet.

### **§3a. Særbehandling av det ene kjønn**

Ulik behandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling mellom kjønnene, er ikke i strid med § 3. Det samme gjelder særlige rettigheter og regler om tiltak som skal beskytte kvinner i forbindelse med graviditet, fødsel og amming.

I praksis er det moderat særbehandling av kvinner som er tillatt ved tilsetning i academia. Denne bestemmelsen regulerer også positiv særbehandling av kvinner og menn ved opptak til utdanning, f. eks. tilleggspoeng til søkere av underrepresenterte kjønn, egne kvoter osv.

## **5.2 LOV OM UNIVERSITETER OG HØGSKOLER – OM TILSETTING OG TILSETTINGSKOMITEER**

### **§6-3 (2) Utlysning av og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger**

(...)

*”Hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde, skal de som er av dette kjønn inviteres til å søke.”*

### **§6-3 (3) Utlysning av og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger**

For universiteter og høyskoler er det lovfestet i § 6-3 (3) at:

*”Når det foretas sakkyndig bedømmelse, skal begge kjønn være representert blant de sakkyndige”* i tilsettingsorganet.

Det skal også legges vekt på likestillingshensyn ved tilsetning.

## **5.3 HOVEDAVTALEN I STATEN – OM KVOTERING, TILSETTING OG ARBEIDSGIVERS ANSVAR**

### **§ 21 i Hovedavtalen sier blant annet følgende om likestilling i arbeidslivet:**

Arbeidsgiver har ansvar for initiering og gjennomføring av likestillingstiltak i virksomheten. Tilpasningsavtalen skal inneholde bestemmelser om likestilling. Som et minimum skal disse inneholde:

- kompetanseutviklingstiltak, for eksempel tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver.
- tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og en likestillingsfremmende praktisering av disse.
- kjønnskvoltering innenfor følgende ramme:

*Hvis det til ledige stillinger i staten melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen, skal søkere fra det kjønn som har mindre enn 40 % av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppe ha fortrinnsrett til stillingen. Det bør normalt ikke avtales kjønnskvolteringsregler til fordel for menn.*