

Likestillingsredegjørelse etter aktivitets- og rapporteringsplikten for 2016

«Samskaping av kunnskap» er overskriften på den nye strategien til UiA 2016-2020. UiA vil være et åpent og inkluderende universitet, preget av samarbeidskultur. Kunnskap samskapes når ansatte, studenter og omgivelsene utfordrer hverandre.

Det heter bl.a. at «ansatte og studenter vil være aktive i ulike fora for å sikre at universitetet er tett på de store samfunnsutfordringene, som bærekraft, økonomisk utvikling, mangfold, likestilling, migrasjon og sosial rettferdighet».

I oktober 2016 vedtok universitetsstyret en ny Handlingsplan for likestilling og integrering for UiA 2016-2020. Begrunnelsen for en egen handlingsplan er fortsatt at institusjonen skal kunne legge forholdene planmessig til rette, for at studenter og ansatte skal bli respektert som enkeltmennesker og få likeverdig behandling. Ved UiA skal alle få anledning til å bruke og å utvikle sine evner og sin kompetanse.

All diskriminering, det å behandle mennesker ulikt på grunn av kjønn, religion, politisk overbevisning, etnisk bakgrunn, funksjonsevne eller seksuell legning, er uønsket og ikke akseptert ved UiA. Både studenter og ansatte ved UiA skal få utvikle sine talenter, utvikle seg selv og bidra til utvikling av universitetet og samfunnet.

Handlingsplan for likestilling og integrering ved UiA 2016-2020 er et viktig dokument for å få dette til.

Tabell 1: Kjønnsbalanse, lønn, midlertidige og deltidsstillinger

Kjønnsbalansetall totalt ved UiA

Antallet årsverk ved UiA i 2016 er 1097 mot 1043 årsverk i 2015 – en økning på 54 årsverk. Totaltallene over ansatte viser fortsatt relativ jevn fordeling mellom antall kvinner og menn ved UiA. Det er nå 50,8 % kvinner og 49,2 % menn.

Administrative stillinger

Det er 65,2 % kvinner total i administrative stillinger på UiA i 2016. Det utgjør 210 av 321,6 årsverk.

Innen administrative lederstillinger er det en liten oppgang av kvinner fra 37,0 % i 2015 til 38,5% i 2016. Vi er likevel fortsatt under nivået i 2014.

Antall mellomlederstillinger har gått opp med 2,5 årsverk og kvinneandelen har økt fra 53,3 % i 2015 til 55,4 %.

Undervisnings- og forskerstillinger

Når det gjelder undervisnings- og forskningsstillinger totalt sett har antall årsverk gått opp fra 618,8 i 2015 til 650,7 årsverk i 2016. En økning på 31,9 årsverk. Andelen kvinner har en svak oppgang fra 43,3 % i 2015 til 44,2 årsverk i 2016. Vi er ikke tilbake på 2014-nivå.

I forhold til økningen på hele 31,9 årsverk i 2016, er økningen på andelen kvinner lav.

Ser vi nærmere på første-/professor-/dosent-årsverkene, ser vi at tallene fra 2016 er like med 2015.

Professorer/dosenter

Ser vi kun på professor-/dosent-stillinger ved UiA er totaltallet økt med 9,5 stillinger, fra 126,7 i 2015 til 136,2 årsverk i 2016. Tallet på kvinner utgjør 33,2 årsverk av til sammen 136,2 årsverk i 2016. Det betyr at det er 24,3 % kvinner i professor-/dosent-stillinger ved UiA i 2016 mot 21,9 % i 2015.

UiA har 3,0 årsverk for kvinnelige dosenter og 3,0 årsverk for mannlige dosenter.

Antall professorer/dosenter er et viktig tall når vi rapporterer til nasjonalt nivå. Det er viktig og gledelig at prosenten går opp. Målsettingen i den nye handlingsplanen er at UiA skal ha 35 % kvinnelige professorer innen 2020.

Professor II

Når det gjelder professor II- årsverk har UiA gått fra 5,8 årsverk i 2015 til 6,6 årsverk i 2016. Av disse årsverkene innehar menn 61,8 % og kvinner 38,2 % Dette er en oppgang på 5,2 % for kvinnene. Dette er positivt, men det går seint. UiA har få professor II-årsverk og menn dominer fortsatt innenfor disse årsverkene.

Handlingsplanen inneholder tiltak som understreker at professor II-stillingene bør brukes som et verktøy for å få flere kvinnelige professorer knyttet til UiA.

En bør merke seg at i 2012 hadde UiA 6,7 årsverk med professor II-stillinger.

Kjønnsbalanse – midlertidige stillinger

UiA har også i 2016 økt antall på antall midlertidige årsverk. 267 årsverk i 2015 har økt til 310. Det er en økning på 43 årsverk. Det er flest kvinner i de midlertidige årsverkene. Andelen kvinner har gått opp fra 47,2 % i 2015 til 51,0 % i 2016 av de 310 midlertidige årsverkene.

Økningen av kvinner i midlertidige årsverk gjelder både innen administrative stillinger og undervisnings- og forskningsstillingene.

Kjønnsbalanse – deltidsstillinger

Antall deltidsårsverk totalt på UiA har gått opp fra 244 i 2015 til 255 i 2016. Dette er en oppgang på 11. Andelen kvinner og menn i deltidsstillinger ved UiA, står på samme nivå som i 2015.

Blant administrative deltidsårsverk på 58, innehar har kvinner 75,9 %. Dette er en nedgang fra 83,6 % i 2015, men kvinner har fortsatt 3 av 4 deltids-årsverk innen de administrative stillingene.

Blant undervisnings- og forskningsstillingene er det en økning på 2,9 årsverk for kvinner, fra 40,2 % i 2015 til 43,1 % i 2016.

Flere deltidsårsverk er generelt ikke positivt, men her er fordelingen mellom kvinner og menn relativ lik.

Kjønn og lønnsfordeling

Når det gjelder lønn i gjennomsnitt pr. 1.10.16 totalt i virksomheten, ser vi at kvinnenes andel av menns lønn i alle grupper ansatte utgjør 90,6 % i 2016 mot 90,0 % i 2015 og 87,3 % i 2014. Det går sakte den riktige veien.

I kroner er differansen på kr 54 582,- i 2016, mot kr 57 539,- i 2015 (kr. 62 458,- i 2014). Forskjellen minker.

Administrative stillinger

I administrative stillinger var kvinners andel av menns lønn 87,3 % i 2015 mot 89,0 % i 2016. I kroner var lønns-differansen kr. 75 370,- i 2015 mot kr. 63 419,- i 2016. Forskjellen minker også her.

I administrative lederstillinger går gjennomsnittslønna hos kvinner opp fra 93,9 % i 2015 av menns lønn til 100,6 % i 2016. Gjennomsnittslønna for menn i lederstillinger innenfor de administrative årsverkene har gått opp fra kr 811 641,- i 2015 til kr 835 438,- i 2016. For kvinner er endringen fra kr. 762 180,- i 2015 til kr. 840 500,- i 2016.

Det er første gang vi har registrert høyere gjennomsnittlig lønn blant kvinnelige ledere i forhold til mannlige ledere. I kroner betyr dette at kvinnelige leder gjennomsnittlig har kr. 5 062,- mer enn mannlige ledere i gjennomsnitt for 2016. Totalt inngår det 26 årsverk i disse lederstillingene.

Undervisnings- og forskningsstillinger

I undervisnings- og forskningsstillinger var lønns-gjennomsnittet for kvinner 94,1 % i 2015 mot 93,5 % i 2016. Det er en svak nedgang. Det betyr at differansen i kvinner og menns gjennomsnittslønn fra 2015 til 2016 har økt fra kr. 35 609,- i 2015 til kr. 39 664,-. Altså en økt differanse på kr 4055,-.

Dersom vi «brekker ned» tallene på f.eks. stillingskategoriene førsteamanuensis/ professor/ førstelektor/ dosent/ amanuensis, er forskjellene relativt små innenfor de ulike stillingskategoriene i denne gruppa.

Gjennomsnittslønna for kvinner er over 100 % av menns for førsteamanuenser, dosenter, amanuenser og rekrutteringsstillinger.

Av førsteamanuensisene er kvinnene 1,0 % bedre lønnet enn menn når vi bruker gjennomsnittstall. Det gjelder for 69,5 kvinnelige årsverk og 85,8 for menn.

Blant dosentene og amanuensisene kommer kvinnene ut med hhv 3,0 % og 6,0 %. Disse siste utgjør kun 6,7 årsverk.

Når det gjelder professorene og førstelektorene kommer kvinnene ut med hhv 97 % og 98 % i forhold til sine mannlige kollegaer. Det gjelder 193,3 årsverk i disse to kategoriene, der kvinner utgjør 36,2 av årsverkene. Se vedlagt *EKSTRA TABELL*.

Tabell 2: Kjønnforskjeller og gjennomsnittslønn på fakultets- og avdelingsnivå

UiA har valgt å vise tallene fra hvert av de seks fakultetene og en oversikt der fellesadministrasjonen, avd. for lærerutdanning og biblioteket er samlet.

Tallene viser totalt antall årsverk på hvert fakultet/avd., prosentvis fordeling mellom kvinner og menn, gjennomsnittslønn totalt i kroner og i kroner fordelt på kvinner og menn på hvert fakultet/avd..

Kjønnsbalanse totalt sett på fakultets-/avd.nivå

Kvinneandelen totalt sett på fakultets-/avd.nivå har fortsatt store variasjoner. Lavest kvinneprosent har Fakultet for teknologi og realfag med 32,2 % og høyest prosent ved Fakultet for helse- og idrettsvitenskap med 68,8 %.

Fakultet for teknologi og realfag har økt kvinneandelen fra 30,5 % i 2015 til 32,2 % i 2016. Antall årsverk har steget fra 225,4 i 2015 til 238,1 i 2016.

Fakultet for helse og idrett har færre kvinneårsverk i 2016 enn i 2015, men likevel hele 68,8 % kvinner totalt sett i 2016. Kvinneandelen utgjorde 70,6 % i 2015. Antall årsverk har steget med 6,3 og fakultetet har benyttet anledningen til å rekruttere noen flere menn.

Administrative stillinger

Ser vi på administrative stillinger er variasjonen fra 52,3 % kvinner på Fakultet for kunstfag til 82,2 % kvinner på Fakultet for samfunnsvitenskap. Fakultet for kunstfag har fått 1,5 nye stillinger, og har færre kvinneårsverk i 2016 med hhv 52,3 % i 2016 mot 55,1 % i 2015.

Når det gjelder Fakultet for samfunnsvitenskap, har de litt færre årsverk, men har økt kvinneandelen fra 79,2 % i 2015 til 82,2 % i 2016.

Det er positivt at Fakultet for samfunnsvitenskap og Handelshøyskolen har økt fra ingen kvinner til 50 % innenfor kategorien lederstillinger. Det handler om få stillinger, men utslaget er til fordel for kvinneandelen.

Undervisnings- og forskningsstillinger

For undervisnings- og forskerstillinger varierer kvinneprosenten mellom fakultetene/avd. fra 24,7 % til 68,1 % i 2016. Det er hhv Fakultet for teknologi og realfag som har 24,7 % kvinner i undervisnings- og forskerstillingene i 2016 og Fakultet for helse og idrett som har 68,1 % kvinner.

Vi velger å fokusere ekstra på de vitenskapelige stillingene på hvert av fakultetene. Dette er blant annet begrunnet i mål 1 i «Handlingsplan for likestilling og integrering for UiA 2016-2020». Der står det at «UiA skal være en aktiv og kreativ institusjon når det gjelder å ta i bruk nye fag, metoder og verktøy for å bedre kjønnsbalansen blant ansatte. Innen 2020 skal alle instituttene ved UiA ha minst 30 % av hvert kjønn blant vitenskapelig ansatte. Minst 35 % av professorene ved UiA skal være kvinner».

Vi ser derfor litt nærmere på de ulike fakultetene.

Fakultet for samfunnsvitenskap.

Fakultet for samfunnsvitenskap har økt med 6,4 årsverk når det gjelder undervisnings- og forskningsstillinger. De har 71,9 årsverk. Kvinneandelen er i 2016 på 47,4 % mot 43,1 % i 2015. Det betyr at fakultetet nærmer seg lik andel kvinner om menn.

Førstestillinger og høyere har økt fra 31,7 % i 2015 til 35,8 % i 2016. Fakultetet har tydeligvis brukt en økning på 6,4 årsverk, til å øke kvinneandelen.

Andelen kvinner i rekrutteringsstillinger har økt til 79,3 % fra 77,1 i 2015. Andelen kvinnelige professor II er nå på 61,5% mot 66,7 % i 2015.

Brekker vi tallene ned på instituttnivå er det fortsatt en skjevfordeling mellom kvinnelige og mannlige ansatte i vitenskapelige stillinger.

Fakultetet har 4 institutter. Institutt for sosiologi og sosialt arbeid har 83 % kvinner og 17 % menn, men Institutt for informasjonssystemer har 12,5 % kvinner og 87,5 % menn. Det er under «faregrensen på 20 % av hvert kjønn». I tillegg har institutt for global utvikling og samfunnsplanlegging 23 % kvinner.

Når det gjelder professorer har Fakultet for samfunnsvitenskap totalt 20,3 årsverk. 3,8 årsverk innehas av kvinner. Institutt for global utvikling og samfunnsplanlegging har ingen kvinnelige professorer. Institutt for sosiologi og sosialt arbeid har 3,2 av årsverkene.

Handelshøyskolen

Handelshøyskolen har 2,2 færre årsverk totalt sett innenfor undervisnings- og forskerstillingene i 2016 i forhold til 2015. De har 66,4 stillingsårsverk. Kvinneandelen har gått opp fra 32,4 % i 2015 til 33,4 % i 2016.

Ser vi nærmere på førstestillinger og andelen kvinner, er andel årsverk det samme i 2015 og 2016, men andelen kvinner har gått ned fra 25,1 % i 2015 mot 20,5 % i 2016. De har m.a.o. ikke klart å øke kvinneandel innenfor førstestillingene i en situasjon der fakultetet har fått færre årsverk. Med bare 33,6 % kvinner i vitenskapelige stillinger, er det positivt at de øker antall kvinner i rekrutteringsstillingene fra 58,3 % i 2015 til 71,8 % i 2016.

De har ingen kvinnelige professor-II-stillinger. De har totalt kun 0,3 årsverk som professor II.

Brekker vi ned tallene på instituttnivå, er det skjevfordeling på 2 av fire institutter. Institutt for arbeidsliv og innovasjon har 14,3 % kvinner. De har 3 kvinnelige stipendiater. Institutt for strategi og ledelse har 19 % kvinner, eller 4 av 17 om en vil.

Når det gjelder professorer har Handelshøyskolen 19,8 årsverk i 2016. Det er kun Institutt for strategi og ledelse som har en kvinnelig professor i 100% stilling. De andre 3 instituttene har ingen kvinnelige professorer.

Fakultet for teknologi og realfag.

Ser vi nærmere på endringene på Fakultet for teknologi og realfag fra 2015 til 2016, er det 1,6 % flere kvinner i undervisningsstillinger. Fakultetet har økt med 9,8 årsverk innenfor undervisning- og forskningsstillingene. De har 176,5 stillingsårsverk innenfor undervisning og forskning. Fakultetet har altså klart å øke andelen kvinner noe.

Prosentandelen kvinner med førstestillinger eller høyere har gått opp fra 19,2 % i 2015 til 22,1 % i 2016.

Når det gjelder rekrutteringsstillingene er det en nedgang fra 36,5 % kvinner i 2015 til 29,6 % i 2016. Det utgjør en tilbakegang på 17,0 %. Tilbakegangen fra 2014 til 2015 var på 10,1 %.

Andelen rekrutteringsstillinger er viktig når en har som målsetting å øke kvinneandelen Vi viser til Handlingsplanen for likestilling og integrering for UiA 2016-2020, der det står at « Innen 2020 skal alle instituttene ved UiA ha minst 30 % av hvert kjønn blant vitenskapelig ansatte»..

Professor-II stillinger for kvinner der det samme som i 2015, 21,6 % av 1,9 årsverk.

Brekker en ned antall vitenskapelig ansatte på de fire instituttene, har Institutt for ingeniørfag 19,9 % kvinner. Dette er en forbedring, men det burde kanskje vært flere enn 3 kvinnelige stipendiater. Institutt for informasjons- og kommunikasjonsteknologi har 22,6 % kvinner. De har klart å komme over 20 %-streken, men også de må jobbe for å nå 30 % kvinner i staben innen 2020.

Når det gjelder professorer har Fakultet for teknologi og realfag 37,5 årsverk med. Institutt for naturvitenskap har ingen kvinner i disse stillingene, men de andre 3 instituttene har fra 1,2 til 2,0 professorårsverk som innehas av kvinner. Til sammen er det 4,5 av de 37,5 årsverkene som innehas av kvinner.

Fakultet for humaniora og pedagogikk.

Fakultet for humaniora og pedagogikk har økt med 7,9 årsverk. Kvinneandelen har gått opp 1,6 %, fra 52,4 % i 2015 til 54,0 % i 2016. Det er 151,8 årsverk i 2016.

Når det gjelder førstestillinger har fakultetet økt antall kvinner med 0,9 %, fra 44,5 % i 2015 til 45,4 % i 2016. De har økt andelen menn i rekrutteringsstillingene fra 35,0 % i 2015 til 42,3 % i 2016.

Prosentandelen kvinner i professor II-stillinger har gått opp fra 14,3 % i 2015 til 46,7 % i 2016. De har 1,5 årsverk til professor II-stillinger.

Brekker en ned tallene på instituttnivå, finner vi at alle 4 instituttene har nådd målet med over 30 % ansatte av hvert kjønn.

Når det gjelder professorer har Fakultet for humaniora og pedagogikk 39 årsverk, der kvinner innehar 15,7 årsverk. Alle instituttene har kvinnelige professorer.

Fakultet for kunstfag

Fakultet for kunstfag har totalt økt med 6,2 årsverk. De har 62,0 årsverk og en svak nedgang på 0,7 % når det gjelder kvinneandelen innenfor vitenskapelige stillinger. De har 38,4 % kvinner i vitenskapelige stillinger i 2016 mot 39,1 % i 2015.

Når det gjelder førstestillinger har kvinneandelen økt fra 24,4 % i 2015 til 27,1 % i 2016. Antall rekrutteringsstillinger har gått kraftig ned og ligger nå på 55,0 %.

Professor-II-stillingene er som for 2015, 25,0 % kvinner av 0,8 årsverk.

Ser en nærmere på instituttnivå, er det fortsatt Institutt for rytmisk musikk som ligger under streken. De har 11 % kvinner i staben – 3 kvinner av totalt 28 ansatte. I tillegg har instituttet kun to kvinnelige stipendiater. De andre to instituttene har minimumsmålet på minst 30 % inne.

Når det gjelder professorer har Fakultet for kunstfag 11,7 årsverk. Det er kun Institutt for visuelle og sceniske fag som har 1,7 årsverk til kvinnelige professorer. De andre 2 instituttene har ingen kvinnelige professorer, kun en professor-II i 0,4 årsverk.

Fakultet for helse- og idrettsvitenskap.

Fakultet for helse- og idrettsvitenskap har økt antall årsverk med 5,4 årsverk i 2016. De har 119,2 årsverk. Kvinneandelen har en ønsket nedgang og ligger nå på 68,1 %.

I førstestillinger eller høyere er tallet for 2016 66,9 % kvinner mot 71,4 % i 2015. Antall kvinner i rekrutteringsstillinger har økt fra 51,0 % i 2015 til 65,0 % i 2016. Det har økt professor-II-stillingene

fra 25 % til 50 %. Riktignok er det kun snakk om samme antall årsverk, men kjønnsfordelingen er endret til fordel for kvinneandelen.

Fakultetet har tre institutt, der det er Institutt for psykososial helse som har avvikende tall når det gjelder antall menn i staben. Det er 84 % kvinner og 16 % menn blant vitenskapelig ansatte. Ellers dekker de andre to instituttene målsettingen om minst 30 % av begge kjønn.

Det er totalt 14 årsverk med professorer ved Fakultet for helse- og idrettsvitenskap, der 7,7 årsverk innehas av kvinnelige professorer. Alle 3 institutt har kvinner i professorstilling, men institutt for folkehelse, idrett og ernæring har alene 5 årsverk.

Oppsummering av tabell 2, kjønnsfordeling på fakultets- og instituttnivå:

- Det er jevn fordeling av kvinner og menn ansatt ved UiA i 2016.
- Det er store forskjeller på kjønnsfordelingen når det gjelder vitenskapelige ansatte på de ulike fakultetene og ikke minst på de 22 institusjonene.
- Spesielt stor kjønnsmessig skjevfordeling er det fortsatt på 10 av instituttene. 7 av disse har under 25 % kvinnelig vitenskapelig ansatte. 2 har mindre enn 20 % menn.
- 7 av de 22 instituttene vi har ved UiA, har IKKE kvinnelige professorer. 2 institutter har kvinnelig professorer i hhv 0,2 og 0,4 årsverk.
- Det er nå 24,3 % kvinnelige professorer ved UiA. Det utgjør 33,2 årsverk i 2016 mot 27,7 årsverk i 2015.
- Regner vi sammen professor- og professor II-stillingene, får vi 35,7 årsverk med kvinnelige professorer. Det utgjør 25,2 %.

Kjønn og lønnsfordeling på fakultets-/avd. nivå

Det er fortsatt lønnsmessige forskjellene, mellom kvinner og menn på UiA. Hos ansatte totalt på fakultetene/avd. varierer den gjennomsnittlige lønnsdifferanse fra kr. 20 724,- på Fakultet for helse- og idrettsvitenskap i 2016 til kr. 125 503,- på Handelshøyskolen. Begge differansene er i kvinnes favør. Når det gjelder gjennomsnittslønna totalt for hvert fakultet har differansen gått ned på alle unntatt Fakultet for kunstfag og Fakultet for humaniora og pedagogikk.

Administrative stillinger.

Ser vi nærmere på gjennomsnittlig lønn for administrative stillinger på de forskjellige fakultetene er det meget interessant å registrere at alle, uten ett fakultet helt systematisk har redusert gjennomsnittslønna til menn, og motsatt økt den for kvinnene. Det gir seg utslag i at fire fakulteter har omtrent halvert differansen når det gjelder kvinner og menn. To av fakultetene har minsket gjennomsnittslønna til fordel for de kvinnelige ansatte.

Når det gjelder Fellesadm./avd. for lærerutd./univ.bibl. er tendensen en annen. Der er differansen mellom kvinner og menns gjennomsnittslønn økt med kr. 8 675,- i kvinners favør.

Ser vi på lederstillingene under de ulike fakultetene, er det meget interessante tall. Fakultet for samfunnsvitenskap, Handelshøyskolen og Fakultet for kunstfag har nå lønnsnivået snudd til kvinners fordel. Her er det snakk om at kvinnelige ledere har kr. 100 000,-/kr. 167 901,-/kr. 136 900,- mer i gjennomsnitt enn mennene.

Fakultet for humaniora og pedagogikk har fortsatt ingen kvinner i lederstillingene. Ved Fakultet for teknologi og realfag er forskjellen i gjennomsnittslønn for ledere mindre mellom kvinner og menn.

Fakultet for helse- og idrettsvitenskap har økt differansen mellom kvinner og menn i kvinners disfavør.

Fellesadm./avd.lærerutd./univ.bibl. har snudd, slik at kvinnene har kr. 3 328,- mindre i gjennomsnittslønn enn de mannlige lederne. I 2015 var kvinnes gjennomsnittslønn kr. 26 200,- høyere enn menns.

Undervisnings- og forskningsstillinger.

Ved Fakultet for samfunnsvitenskap har gjennomsnittslønnen til kvinner i undervisningsstillinger gått kraftig opp. Vi snakker om at kvinnene har mer lønn enn sine mannlige kollegaer og differansen er nå kr. 38 877,- i kvinners favør. Kvinnen har økt med kr. 130 831,- i gjennomsnitt.

For tre av fakultetene har differansen blitt mindre. For Fakultet for humaniora og pedagogikk er gjennomsnittslønna nå tilnærmevis lik for kvinner og menn! På Fakultet for helse- og idrettsvitenskap har gjennomsnittslønna økt for menn, men gått ned for kvinnene. Differansen i gjennomsnittslønn har altså økt.

Vi har sett nærmere på førstestillingene og høyere. På Fakultet for teknologi og realfag og Fakultet for kunstfag har kvinnene større gjennomsnittslønn enn mennene også i 2016. Differansen er lav og ligger på ca. kr. 10 000,- i kvinners favør. Tre av fakultetene har lik eller lavere differanse i 2016 enn i 2015. Fakultet for samfunnsfag og Handelshøyskolen har økt differansen i gjennomsnittslønna i kvinnes disfavør. Differansen er hhv kr. 49 493,- og kr. 64 319,-.

Tabell 3: Foreldrepermisjon, fravær pga. syke barn og eget sykefravær

Vi har delt inn oversikten når det gjelder ulike permisjoner i tre grupper; undervisnings- og forskningsstillinger, administrativt personale og drifts- og teknisk personale/andre.

Foreldrepermisjon

Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger.

Kvinner i vitenskapelige stillinger tar ut 1693 fraværsdager når det gjelder foreldrepermisjon i 2016. I 2015 var uttaket 2513 dager. Dette er en nedgang på 820 dager på ett år. I 2015 var nedgangen 432 dager. Over to år er dette en kraftig nedgang på til sammen 1252 dager.

Menn tar ut 1391 dager i 2016. Dette er en nedgang på 269 dager fra 2015 til 2016. Tallet i 2015 var 1660 dager.

Legger vi sammen antall dager for kvinner og menn blir det totalt en nedgang på 1089 dager på ett år. Tallene viser at det til sammen er mindre uttak av foreldrepermisjon hos vitenskapelig ansatte i 2016 enn i 2015.

Fravær pga syke barn er fortsatt relativt stabilt og lavt når det gjelder personer i utdannings- og forskningsstillinger. For kvinner er tallet 54 dager i 2016 mot 40 dager i 2015. For menn er tallet 9 dager i 2016 mot 12 dager i 2015.

Undervisnings- og forskningspersonellet har stor fleksibilitet når det gjelder arbeidstid. Sykefraværet med egenmelding og med sykemelding rapporteres hver for seg.

Kvinner i vitenskapelige stillinger har større sykefravær enn mennene både når det gjelder sykemelding med egenmelding og med legemelding. Fra 2015 steg antall fraværsdager med

egenmelding fra 111 dager i 2015 til 143 dager i 2016. For menn var tallene hhv 57 dager i 2015 til 62 i 2016. For sykefravær med legemelding er tallene vanskelig å sammenligne da «delvis sykemeldte» ikke var med i 2015. Sammenlignbare tall var hhv 1660 i 2016 mot 2192 i 2015 for kvinner. I tillegg kommer 2669 dager med delvis sykemelding. For menn var sammenlignbare tall hhv 922 dager i 2016 mot 1387 dager i 2015. I tillegg kommer 1075 dager med delvis sykemelding.

Tallet på kvinner i denne stillings-kategorien er 286 og antall menn 364. Kvinner har 5,0 % fravær i 2016 med legemelding, mens tallet for menn er 1,9 %.

Vi kan konkludere med at sykefraværet er betydelig større hos kvinner i vitenskapelige stillinger ved UiA, både når vi ser på fravær med egenmelding, fravær med legemelding og delvis sykemeldingsdager.

Tallet på foreldrepermisjonsdager nærmer seg hverandre, men det fortsatt er små tall og liten differanse når det gjelder fraværsdager ved barns sykdom.

Administrativt personale.

Kvinner i administrative stillinger tar ut 7333 dager til foreldrepermisjon i 2016 mot 6504 dager i 2015. Differansen er 829 dager. Dette er en stor økning, mens menn halverer foreldrepermisjonen fra 326 dager i 2015 til 152 dager i 2016.

Totalt er det 209 kvinner i administrative stillinger og 113 menn. Fraværsdager pga sykt barn øker hos kvinner og går tilbake hos menn.

Når det gjelder sykemeldingsdager med egenmelding og sykemelding med legemelding er tallene tilnærmet som i 2015. 491 fraværsdager med egenmelding for kvinner og 177 for menn i 2016. Det betyr at kvinner har 1,0 % med egenmeldinger og menn har 0,67 %. Fraværsdager med legemelding for administrative stillinger, er 1754 og 255 dager for hhv kvinner og menn i 2016.

Kvinner har 6,0 % fraværspersent med legemelding i 2016, og menn har 2,4 %.

Vi kan konkludere med at også blant administrative medarbeidere har kvinner et betydelig større fravær enn menn på UiA både når det gjelder foreldrepermisjon, fravær pga syke barn, sykefravær med egenmelding og sykefravær med legemelding.

Drifts- og teknisk personale.

Kategorien drifts- og teknisk personale utgjør til sammen 125 årsverk.

Hos drifts- og teknisk personale holder tallene seg relativt stabilt hos kvinnelige ansatte, hhv 744 fraværsdager i 2015 mot 789 dager i 2016. Hos menn i samme stillingskategori er økningen fra 154 fraværsdager i 2015 til 522 dager i 2016. Differansen blir hele 368 dager i løpet av ett. Det kan bety at menn i denne stillingskategorien nå tar ut mer permisjon i forbindelse med foreldrepermisjoner.

Ser vi på tallene når det gjelder fravær pga syke barn, tar menn ut 28 dager i 2016 og kvinnen tar ut 18 dager.

Sykefravær med egenmelding er 272 dager for kvinnene og 128 dager for mennene i 2016. Det betyr en sykemeldingsprosent på 2,6 for kvinner og 1,0 for menn med egenmelding.

Sykefravær med legemelding er hhv 764 og 575 for kvinner og menn i 2016 for denne yrkesgruppa. Sykemeldingsprosenten er 9,0 for kvinner og 5,3 for menn.

Konklusjonen bli at kvinner også blant drifts- og teknisk personale har høyest antall dager med foreldrepermisjon, sykefravær med egenmelding og sykefravær med legemelding.

Når det gjelder fravær pga syke barn, tar menn innen drift- og teknisk personale ut noen flere dager enn kvinner i 2016.

Tabell 4: Kompetanseutvikling og sentrale personalpolitiske satsinger

Ingen tabell-rapportering.

UiA hadde 213 deltakere på sine doktorgradsprogrammer i 2016. Der er 95 kvinner av totalt 213. Det er 41,1 % kvinner.

Det er 52 flere kvinner på doktorgradsprogram ved UiA i 2016 enn i 2015. Altså over en dobling.

UiA har delt ut 6 kvalifiseringsstipender i 2016. Alle stipendene ble tildelt kvinner som hadde gjennomgått en forhåndsvurdering i forhold til hvordan deres fagkompetanse er i forhold til å oppnå opprykk til professor.

Stipendet er forskjellig i størrelse, basert på hvor mye tid de trenger for å kvalifisere seg til opprykk. Beløpene varierer fra kr. 75 000,- til kr. 100 000,-.

Alle har fått stipend med bakgrunn i søknad fra instituttledelsen. Samtlige har fått frikjøpt tid på arbeidsplanen for å kunne gjøre seg ferdige med kvalifisering til å søke om opprykk til professor.

Til sammen er det delt ut kr. 515 000,- i kvalifiseringsstipend i 2016.

Tabell 5: Rekruttering

Ingen opplysninger

Tabell 6: Ledelse og styring

Toppledelsen

Toppledelsen ved UiA består av rektor, 2 viserektorer og 2 direktører. Kjønnbalansen er i kvinnes favør; 3 kvinner og 2 menn. Rektor er mann.

Ser vi på fakultetsledelsen og Avd. for lærerutdanning når det gjelder kjønnsfordelingen på dekan- og direktørstillinger, er situasjonen positivt forandret fra 2015 til 2016. UiA har 7 dekaner. I 2016 er 3 menn og 4 er kvinner. Det er en radikal endring fra 2015 da vi hadde 1 kvinnelige dekaner og 5 menn (en dekan var felles for to fakulteter).

Av 6 fakultetsdirektører og 1 avdelingsdirektør er det 2 kvinner og 5 menn.

Instituttledere

UiA har 6 fakulteter med tilsammen 22 institutter. I 2016 har UiA en helt jevn kjønnsfordeling på institutt-ledernivå – 11 kvinner og 11 menn.

Fakultet for teknologi og realfag har fire institutter, med en kvinnelig og tre mannlige instituttleder. Dekan og direktør er menn. Det betyr at ledergruppen består av 5 menn og 1 kvinne. Det betyr at fakultetet fortsatt har en skjevfordeling når det gjelder kjønnsrepresentasjonen i ledergruppen.

Fakultet for humaniora og pedagogikk har fire institutter, med en kvinnelig og tre mannlige instituttledere. Dekanen er kvinne og direktøren mann. Det gir en ledergruppen på 2 kvinner og 4 menn.

Fakultet for kunstfag har tre institutter, med to kvinnelige og en mannlig instituttleder. Dekan er kvinne og direktør er mann. Det gir en ledergruppe på 3 kvinner og 2 menn. Her har vi fått en radikal forandring fra 2015, da det var 1 kvinne og 4 menn i fakultetsledelsen.

Fakultet for helse- og idrettsvitenskap har tre institutt, med to kvinnelige og en mannlig instituttleder. Dekan er mann og direktør er kvinne. Det gir en ledergruppe på 3 kvinner og 2 menn.

Fakultet for samfunnsvitenskap har fire institutter, med tre kvinnelige og en mannlig instituttleder. Dekan er kvinne og direktør er mann. Det gir en ledergruppe på 4 kvinner og 2 menn.

Handelshøyskolen har fire institutt med to kvinner og to mannlige instituttledere. Dekanen er kvinne og direktøren er mann. Det gir en ledergruppe på 3 kvinner og 3 menn. Det er radikal endring siden 2015, da Handelshøyskolen hadde 1 kvinne og 5 menn i ledergruppen.

Styringsorganer ved UiA

Styret for UiA har en god kjønnsbalanse på 6 kvinner og 5 menn.

Tilsetningsutvalget for utdannings- og forskningsstillinger har samme fordeling som i 2015; 4 menn og 3 kvinner.

Tilsetningsrådet for tekniske og administrative stillinger har 15 medlemmer i 2016; 7 menn og 8 kvinner. Her har kvinneandelen økt betraktelig og det er flest kvinner.

Fakultetsstyrene har 10 eller 11 medlemmer.

Fakultet for samfunnsvitenskap har 10 medlemmer der 5 er kvinner og 5 er menn.

Handelshøyskolen har 10 medlemmer der 8 er kvinner og 2 er menn.

Fakultet for teknologi og realfag har 11 medlemmer der 4 er kvinner og 7 er menn.

Fakultet for humaniora og pedagogikk har 10 medlemmer der 7 er kvinner og 3 er menn.

Fakultet for kunstfag har 10 medlemmer der 5 er kvinner og 4 er menn.

Fakultet for helse og idrett har 10 medlemmer der 6 er kvinner og 4 er menn.

Styret for lærerutdanningene har 16 medlemmer der 6 er kvinner og 10 er menn.

Som oversikten viser er det store forandringer i styret for Fakultet for Handelshøyskolen og Fakultet for humaniora og pedagogikk. Begge i kvinners favør.

Tabell 7: Opprykk

Ingen opplysninger.

Tabell 8: Doktorgrader og opprykk

Ingen tabellrapportering

Opprykk

UiA har følgende opprykk når det gjelder vitenskapelige stillinger:

Fra lektor til førstelektor	2016: 2 kvinner	0 menn
	2015: 2 kvinner	1 mann
Fra lektor til førsteamanuensis	2016: 1 kvinne	1 mann
	2015: 2 kvinner	0 menn
Fra førstelektor til førsteamanuensis	2016: 0 kvinner	0 menn
	2015: 1 kvinner	0 menn
Fra førstelektor til dosent	2016: 0 kvinner	3 menn
	2015: 0 kvinner	0 menn
Fra førsteamanuensis til professor	2016: 5 kvinner	2 menn
	2015: 5 kvinner	8 menn

2016 har vært et positivt år for opprykk fra førsteamanuensis til professor. Det samme var tilfelle i 2015. Det kan være et resultat av systematisk arbeid for å få flere kvinnelige professorer ved UiA.

Det er også viktig å rette fokus på de andre stillingskategoriene. Opprykk for totalt 3 kvinner i de fire andre kategoriene er lite, selv om tallet for menn også er lavt.

Doktorgrader

Det er avlagt 26 doktorgrader i 2016 ved UiA. 12 av disse er kvinner. Det er 7 flere kvinner enn i 2015. Da var det 6 kvinner og 14 menn som disputerte.

Tabell 9: FoU-publisering og forskningsstipend
Ingen tabellrapportering.

Tallene for publiseringspoeng for 2016 er ikke klare før april 2017.

I 2015 ble tallene totalt for UiA 683 poeng. Av disse publiseringspoengene stod kvinner for 206,5. I 2014 var tallene totalt for UiA 557,0 poeng. 159,8 av disse poengene stod kvinner ved UiA for.

Tallene for publiseringspoeng i 2014 og 2015 er ikke umiddelbart sammenlignbare. Det er gjort en endring i reglene for publiseringspoeng fra og med 2015.

Tabell 10: Tilstandsvurdering etnisitet, religion/livssyn, nedsatt funksjonsevne
Ingen tabell-rapportering.

Etnisitet

Handlingsplanen for likestilling og integrering skal bidra til likestilling og likebehandling av alle ansatte og studenter, uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, religion og livssyn og seksuell legning. Diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er forbudt. Diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk regnes også som diskriminering på grunn av etnisitet¹.

¹ Diskrimineringsloven om etnisitet (LOV-2013-06-21-60).

Integrering innebærer ikke bare at "utlendinger" skal tilpasse seg norsk språk og kultur. Et universitet må knyttes til den globale kunnskapsutviklingen og være åpen overfor og selv påvirkes av den globale akademiske kulturen.

"Etnisitet" er problematisk som betegnelse for en egenskap ved mennesker, og "etnisitet" registreres selvsagt ikke verken hos ansatte eller studenter ved UiA. Statsborgerskap registreres. Men det er ingen entydig forbindelse mellom etnisitet og statsborgerskap. Norske statsborgere kan ha "utenlandsk etnisitet", utenlandske statsborgere kan være "etnisk norske".

En kan allikevel si at det er blitt et større etnisk mangfold både i befolkningen i Norge og blant ansatte og studenter ved UiA de siste tiårene. For UiA er dette en sterkt ønsket utvikling.

Noen fagmiljøer har en betydelig andel ansatte og studenter av utenlandsk opprinnelse og med ikke-skandinaviske språkbakgrunn. Rundt 7 % av de ansatte (ca. 80 av 1.100 årsverk) og 7 % av studentene (ca. 1.500 av 13.000 studenter) hadde utenlandsk statsborgerskap i 2016.

UiA har en internasjonal arbeidsstokk. I noen fagmiljøer innebærer det ikke minst språklige utfordringer. UiA stiller krav om at vitenskapelige ansatte skal kunne kommunisere på norsk (eller et annet skandinavisk språk) etter to års ansettelse.

Strategiplanen for UiA legger til grunn økt internasjonalisering. Studentmassen representerer et stort språklig og kulturelt mangfold. Noe av undervisningen foregår på engelsk, men det er mange utfordringer rundt tilrettelegging av undervisningen. Tospråklige studenter har høyere strykprosent og større frafall enn gjennomsnittet. Det er bl.a. registrert at en del studenter stryker i praksis.

UiA har høsten 2015 og våren 2016 gjennomført et prosjekt der tospråklige sykepleie- og barnehagelærerstudenter har fått tilbud om en mentor. Mentorene har vært rekruttert blant studentene i samme utdanning, og fungert som veiledere i forhold til skriftlige oppgaver og eksamener, samtalepartnere i forhold til praksis og annen oppfølging når det gjelder generell informasjon, pensum og timeplan. Omfanget har vært på 20 timer veiledning for hver student og 5 timers opplæring av mentor. Prosjektet har vært organisert fra Ressurscenteret og sykepleie- og lærerutdanningen.

Det foreligger informative evalueringsrapporter fra utprøvingen. I tillegg har UiA en omfattende fadderordning for alle nye studenter, og i tillegg tilbyr Erasmus Student Network (ESN) en buddyordning med ulike sosiale arrangement gjennom hele året.

Nedsatt funksjonsevne

UiA er en stor arbeidsplass med vel 13 000 studenter og ansatte.

Ansatte.

Det er i til sammen 1100 ansatte. Aldersspredningen er stor. Det finnes ingen systematisk registrering av ansatte med nedsatt funksjonsevne.

Noen har synlige fysiske utfordringer. Men størstedelen av de ansatte som har nedsatt funksjonsevne har funksjonshemminger knyttet til psykiske problemer, nedsatt hørsel, dysleksi eller i noen tilfeller utfordringer pga alder.

Campusene i Kristiansand og Grimstad har universell utforming og er godt tilrettelagte for ulike fysiske utfordringer. De mer usynlige utfordringene for enkelte av arbeidstakerne ved UiA er

vanskeligere å møte, og må vurderes individuelt. Arbeidsgiver har ansvar for oppfølging og tilrettelegging i henhold til lovverket.

Det blir viktig å følge opp arbeidet med de mål og tiltak som beskrives i den nye Handlingsplanen for likestilling og integrering ved UiA 2016-2020.

Studentene

UiA har ikke statistikk når det gjelder studenter med nedsatt funksjonsevne. Studentene kan ha ulike, og i mange tilfeller lite synlige funksjonshemminger. Som med ansatte, vil det kunne være nedsatt hørsel, psykiske problemer eller f. eks. dysleksi. Studenter med lese- og skrivevansker utgjør en vesentlig gruppe ved UiA.

UiA campus Kristiansand og Grimstad er begge relativt nye og meget bra tilrettelagt for personer med fysiske utfordringer. Alle nye studentboliger har universell utforming.

«Ressurssenter for tilrettelegging, helse og mestring» har kontor ved begge campusene. Senteret består av Tilretteleggingskontor for mennesker med funksjonsnedsettelse (TSF), som er organisert og finansiert av UiA, studentprest, kontor for studier med støtte fra NAV (ofte studenter med psykiske problemer), og «SiA Helse» med egen leder som er sykepleier og gestaltterapeut. Studentene har også tilgang til psykolog og psykiatrisk sykepleier. Det er stort press på ressurscenteret generelt og på TSF spesielt.

Studentene har i løpet av 2016 fått sin egen omfattende «Handlingsplan for universell utforming og tilrettelegging 2016-2020». Det er Ressurssenteret som har ansvar for oppfølging.

LIKESTILLINGSTILTAK VED UiA 2016

«Handlingsplanen for likestilling og integrering ved UiA for 2012-2015» ligger til grunn for arbeidet også i 2016, selv om det i oktober 2016 er vedtatt en ny handlingsplan som skal gjelde for 2016-2020. Arbeidet med de nye målene og tiltakene er godt i gang.

Tiltak: Aktivt Likestillings- og integreringsutvalg (LiU)

Status: LiU hadde hatt 3 møter i 2016.

- LiU har fulgt opp arbeidet med Balanse, der likestillingsrådgiver er med i referansegruppa.
- Det vært planlagt og arrangert en regional konferanse med tema «Etnisitet – under huden».
- 8.mars ble planlagt og markert i 2016.
- Det har i tillegg vært mye fokus på rekruttering av kvinner i førstestillinger.
- PO-avdelingen har satt likestilling i organisasjonen på dagsorden i alle ledersamlingene.
- Likestillingsrådgiveren deltok på en ledersamling på Lindesnes medio 2016.
- LiU var representert på 1 likestillings-arrangement i Arendals-uka 2016.

Tiltak: 8.mars 2016

Status: 8.marsfrokosten ble tradisjonen tro avviklet i Lilletunstova med ca. 65 deltakere.

Likestillingsrådgiver Randi Øverland holdt hovedtalen under tema «Internasjonal kvinnesolidaritet».

Tiltak: Likestillingskonferansen 16.11.16

Status: Den 14. Likestillingskonferansen ble arrangert 16.november 2016 med rekordoppslutning på 230 deltakere. 100 flere enn i 2015. Også denne gangen ble konferansen planlagt og arrangert i samarbeid med regionale organisasjoner og off. samfunnsinstitusjoner.

Tittelen var «Etnisitet – under huden». Forfatter Amal Aden og foredragsholder Nancy Herz var foredragsholdere. Journalist Hilde Sandvik ledet konferansen og alle samtaler/debatter. Opptak kan sees på www.uia.no/likestilling

Tiltak: Deltatt i nasjonalt samarbeid

Status: UiA deltar aktivt i LUN-nettverket (likestillingsrådgivere ved alle universitetene). Det har vært en samlinger for likestillingsrådgiverne i LUN. På møtet i Bergen ved UiB presenterte likestillingsrådgiveren den nye handlingsplanen.

I tillegg har likestillingsrådgiveren deltatt på to nasjonale kurs. Ett der tema var likestillingsperspektivet i en tid med mange sammenslåinger, og det andre temaet var søknadsprosedyren/ søkermotivasjon når det gjelder Horisont 2020.

Tiltak: Arbeid for lik lønn for like kvalifikasjoner / likt arbeid.

Status: Vi registrerer av tabellene 1 og 2 at det har skjedd mer i 2016 enn tidligere når det gjelder gjennomsnittlige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på UiA. Forskjellen er mindre generelt og nesten borte dersom vi sammenligner vitenskapelige ansatte i samme stillingskategori, f.eks. vitenskapelig ansatte med like grader og samme ansiennitet. I flere tilfeller har kvinnene passert menns lønnsnivå gjennomsnittlig. Se vurderingene under Tabell 1 og 2.

Tiltak: Rekrutteringsarbeidet for å få flere kvinnelige søkere

Status: Balanse-prosjektet har fullt fokus på forhåndsvurdering til professor-opprykk, samt lete- og finnekomiteer for stillinger på fakultet som har lav kvinneandel. Det er forhåndsvurdert 11 førsteamanuenser i 2016. Det har vært 3 lete- og finnekomiteer. Disse tiltakene er helt i tråd med handlingsplanen. Det er gjort et systematisk arbeid når det gjelder å oppfordre kvinner om å søke både lederstillinger og vitenskapelige stillinger, spesielt der det er få kvinner. Det er dette det oftest handler om. Vi har passet på at stillingsannonse helt konkret oppfordrer det underrepresenterte kjønn til å søke der ett av kjønnene er i mindretall. Vi ser av tabell 2 at det er fire fakulteter som fortsatt har skjev kjønnsfordeling når det gjelder vitenskapelig ansatte. Fire fakulteter har fått likestillingskontakter i 20 % stilling som skal delta i dette viktige arbeidet.

Rektor er prosjektleder for balanse-prosjektet og har fokusert på at fire fakulteter og syv institutter ikke har kvinnelige professorer. Karen-Lise S. Knudsen er sekretær for prosjektet.

Prosentandelen kvinnelige professorer har gått opp fra 21,9 % i 2015 til 24,3 % i 2016. «Balanse-program» støttes av NFR og varer fra 1.7.15 til 1.7.18.

Tiltak: Kvalifiseringsstipend

Status: Det ble delt ut kvalifiseringsstipend til 6 kvinner i 2016. Alle kvinnene har gjennomgått forhåndskvalifisering til professor-opprykk. Det ble gitt stipend på mellom kr. 75 000,- til kr. 100 000,- og skal brukes til frikjøp av tid på arbeidsplanen. Til sammen ble det bevilget kr. 515 000,- i kvalifiseringsstipend i 2016.

Tiltak: Nettstedet www.uia.no/om-uia/si-ifra

Status: Siden er opparbeidet i 2016 og i ferd med å promoteres. Vi håper nettstedet skal brukes aktivt i forbindelse med tema «uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering». Temaet er innarbeidet som del av den nye «Handlingsplan for likestilling og integrering for UiA 2016-2020».

Tiltak: Ny «Handlingsplanen for likestilling og integrering for UiA 2016-2020»

Status: Perioden for «Handlingsplan for likestilling og integrering for UiA 2012-2015» har gått ut.

Også i 2016 jobbet den oppnevnte gruppa med forslag til ny handlingsplanen for perioden 2016-2020.

Gruppa besto av Per Thomas Westergren, Ingunn Galteland, Christine Alveberg, Hæge Johannessen, Margretha Myhren og likestillingsrådgiver Randi Øverland. Gruppa har hatt 3 møter i 2016. Planen ble behandlet i LiU, lagt ut på bred høring ved UiA og vedtatt i styret 19.10.2016.

Tiltak: Ny sammensetning av Likestillings- og integreringsutvalget ved UiA.

Status: Forslaget om ny sammensetning av LiU ble vedtatt sammen med den nye handlingsplanen. Rektor leder det nyoppnevnte LiU, som består av en representant fra hver av de seks fakultetene ved UiA, samt to studentrepresentanter.