

Likestillingsredegjørelse etter aktivitets- og rapporteringsplikten for 2017

«Samskaping av kunnskap» er visjonen til Universitetet i Agder (UiA) i strategien for 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 inkludering 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 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.

Handlingsplanen for likestilling og inkludering ved UiA er et viktig dokument for å få dette til.

Kjønnsbalanse generelt ved UiA (tabell 1)

I 2017 er det 1206 årsverk ved UiA. Det er en økning på 109 årsverk i forhold til 2016. Antall ansatte er fortsatt jevnt fordelt mellom kvinner og menn. Det er 51,6 % kvinner og 48,4 % menn på UiA i 2017.

Administrative stillinger

Det er 66,5 % kvinner i administrative stillinger på UiA i 2017 mot 65,2 % i 2016. Det betyr at 248,8 årsverk av 377,1 utføres av kvinner. Innen ¹administrative lederstillinger er det 42,3% kvinner i 2017 mot 38,5% i 2016.

Det er det høyeste antall kvinner i administrative lederstillinger noen gang ved UiA. Innen ²mellomlederstillinger er der 62,7% kvinner mot 55,5% i 2016.

¹ I departements mal: Rektor, universitetsdirektør, assisterende direktør, fakultetsdirektører og dekaner

² I departementets mal: Kontorsjefer, underdirektører, avdelingsdirektører, studieledere og instituttledere

Undervisnings- og forskerstillinger

Når det gjelder undervisnings- og forskerstillinger har UiA 712,0 årsverk i 2017 mot 650,7 i 2016. Det er en økning på 61,3 årsverk. Andelen kvinner er på samme nivå, med 44,4% i 2017 mot 44,2% i 2016. I forhold til økningen på 61,3 årsverk i 2017, er andelen kvinner lav. Det er 382,4 årsverk i førstestillinger/professorater/dosenter i 2017 mot 356,8 i 2016. Det er en økning på 25,6 årsverk. Kvinneandelen har økt til 39,1% i 2017 fra 36,9% i 2016.

³Rekrutteringsstillinger ved UiA. Disse utgjør 154,4 årsverk på UiA i 2017, mot 127,5 i 2016. Det er en økning på 26,9 årsverk. Antall kvinner har gått ned til 45,5% i 2017 fra 52,2% i 2016.

Professorer/dosenter

Ser vi kun på Professor-/dosent-stillingene ved UiA, er totaltallet økt med 1,3 årsverk. I 2017 er det 143,5 årsverk, mens det i 2016 var 142,2 årsverk (justerte tall).

I 2017 har kvinnene ved UiA 39,1 professor/dosent-årsverk av til sammen 143,5 årsverk. Det utgjør 27,3% kvinner i professor-/dosentstillinger ved UiA. I 2016 var tallet 25,4 % kvinner i professor-/dosent-stillinger og i 2015 19,2 %. UiA har kvinner i 3 dosent-årsverk og menn i 3 årsverk i 2017.

Det er fire institutter som ikke har kvinnelige professorer/dosenter. Disse representerer tre ulike fakulteter. To institutter har ingen mannlige professorer. professorer og 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 stillinger innehar kvinner 57,5 % av 3,7 professor II-årsverkene ved UiA. I 2016 var prosenten 38,2 %. Dette er positivt, men UiA har få professor II-årsverk. Handlingsplanen inneholder tiltak som understreker at professor II-stillingene bør brukes som et verktøy for å få flere kvinnelige professorer knyttet til UiA.

Kjønnsbalanse og midlertidige stillinger (tabell 1)

Også i 2017 økte antall midlertidige stillinger. UiA har totalt 368 midlertidige årsverk ved UiA. Tallet har økt med 58 årsverk fra 2016 til 2017. Andelen kvinner har gått opp til 51,7 % i 2017 fra 51,0% i 2016. I administrative stillinger har andelen kvinner økt noe, i undervisnings- og forskerstillinger er andelen blitt noe mindre i 2017 enn i 2016.

Det er i 2017 13 lærlinger på UiA som dekker fagene kontor-og administrasjonsfaget, dataelektronikerfaget og «andre kategorier lærerfag». Av de 13 lærlingen er det 5 jenter og 8 gutter. I dataelektronikerfaget er alle gutter.

Kjønnsbalanse og deltidsstillinger (tabell 1)

Det er en liten nedgang på 7 deltidsårsverk til 248 deltidsstillinger i 2017 mot 255 i 2016.

Vi ønsker også å påpeke at UiA har 248 personer i deltidsstillinger av totalt 1206 årsverk i 2017. Andel kvinner i deltidsstillinger i 2017 har gått noe ned og er nå 51, 2 % mot 53,3 % i 2016.

³ Stipendiater og post.doc

UiA har 62 administrative deltidsstillinger i 2017 mot 58 i 2016. Kvinner har fortsatt 3 av 4 deltidsårsverk innen de administrative stillingene.

Innen undervisnings- og forskning er antall deltids-stillinger stabilt. Andelen kvinner i deltidsstillinger er hhv 43,4 % i 2017 mot 43,1 % i 2016.

Kjønnsbalanse totalt sett på fakultets-, avdelings- og instituttnivå (tabell 2)

Kvinneandelen totalt sett på fakultets-/avd.nivå har fortsatt store variasjoner. Lavest kvinneprosent har Fakultet for teknologi og realfag med 31,0 % og høyest prosent ved Fakultet for helse- og idrettsvitenskap med 72,5 %. Fakultet for teknologi og realfag har en kvinneandel i 2017 på 31,0 %, mot 32,2 % i 2016. Fakultetet økte antall stillinger i 2017 med 31,2 årsverk innenfor utdannings-, forsknings- og formidlingsstillingene. Til tross for denne store økningen av antall stillinger, har kvinneandelen gått tilbake.

Fakultet for helse og idrett har økt kvinneårsverk i 2017 i forhold til i 2016. I 2017 er kvinneandelen 72,5 % kvinner totalt på fakultetet. Kvinneandelen utgjorde 68,8 % i 2016. Antall årsverk har steget med 8.7 årsverk. Fakultetet har ikke benyttet anledningen til å rekruttere flere menn.

Fakultet for Kunstfag sin kvinneandel er 43,5% i 2017, mot 42,1% i 2016. Fakultetet har fått 4,1 årsverk mer i 2017.

Fakultet for Samfunnsvitenskap har i 2017 55,1% kvinner mot akkurat det samme i 2016. Det er ingen endring, selv om fakultetet har fått 9,8 nye årsverk. Handelshøyskolen (HHS) har 43,5 % kvinner ansatt i 2017, mot 41,3% i 2016. HHS har fått 4,2 nye årsverk.

På Fakultet for humaniora og pedagogikk var andel kvinner i 2017 og 2016 så å si uforandret.

Administrative stillinger på fakultetsnivå

Ser vi på administrative stillinger er variasjonen fra 55,6 % kvinner på Fakultet for kunstfag til 87,1 % kvinner på Fakultet for samfunnsvitenskap. Fakultet for kunstfag har fått 2,3 nye årsverk, og har 1,4 % flere kvinneårsverk i 2017 enn i 2016.

Når det gjelder Fakultet for humaniora og pedagogikk, har de økt kvinneandelen og har 87,1% kvinner i 2017, mot 76,2 % i 2016.

Når det gjelder ledere/mellomledere og ⁴saksbehandlere/utredningsstillinger er det kun små endringer på 5 av 6 fakulteter det siste året. De 5 fakultetene har 50% kvinner i lederstillinger. Det er positivt at Fakultet for humaniora og pedagogikk som er det sjette fakultetet, og som ikke hadde kvinnelige ledere i 2016, fikk en kvinnelig instituttleder i løpe av 2017. Tallet på mellomledere på samme fakultet er 50% i 2017, mot 25% i 2016. Det er 4 mellomlederstillinger på fakultetet. Det handler om få stillinger, men utslaget er til fordel for kvinneandelen.

Undervisnings- og forsknings- og formidlingsstillinger på fakultetsnivå

For undervisnings- og forskerstillinger varierer kvinneprosenten mellom fakultetene/avd. fra 24,7 % til 73,1 % i 2017. Fakultet for teknologi og realfag har 24,8 % kvinner av årsverkene i undervisnings- og forskerstillingene i 2017. Fakultet for helse- og idrettsvitenskap har 73,1 % kvinner. Totalt har UiA

⁴ Saksbehandler/utredningsstillinger: Førstesekretær, konsulent, førstekonsulent, prosjektleder, rådgiver, seniorrådgiver

27,3% kvinnelige professorer i 2017, mot 25,4% i 2016. Det utgjør 39,1 årsverk av totalt 143,5 professor-årsverk.

UiA velger også denne gangen, å fokusere ekstra på de vitenskapelige stillingene på hvert av fakultetene, brukket ned på instituttnivå. Dette er blant annet begrunnet i mål 1 i «Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 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 5,2 flere undervisnings- og forskningsårsverk i 2017 i forhold til 2016. De har totalt 77,1 årsverk. Kvinneandelen i 2017 er 46,7 % mot 47,4 % i 2016. Første- og høyere stillinger har økt fra 35,8 % i 2016 til 40,9 % kvinner 2017. Fakultetet har i 2017 brukt stillingene til å øke andelen kvinner i første- og høyere stillinger for andre år på rad. Andelen kvinner i rekrutteringsstillinger har gått ned og er 64,2% i 2017, mot 79,3 % i 2016. Andelen kvinnelige professor II er nå på 75,0 % mot 61,5% i 2016. Fakultetet har kun 0,8 årsverk total i professor II-stillinger.

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 informasjonssystemer har 1 kvinnelig professor (3,8%) og 6 menn. Av 27 vitenskapelige ansatte, er kun 7 kvinner (25%). På Institutt for global utvikling og samfunnsplanlegging er det ingen kvinnelige professorer (0%). Institutt for statsvitenskap og ledelsesfag har 1 kvinnelig professor (3,8%) og 5 menn. Kun Institutt for sosiologi og sosialt arbeid har 4 kvinnelige professorer (56,5%) og 2 menn. Av 29 vitenskapelig ansatte, er kun 5 menn. Institutt for informasjonssystemer har under 30% vitenskapelige kvinner ansatte.

Når det gjelder professorer har Fakultet for samfunnsvitenskap totalt 17 professor-årsverk og 6 av disse årsverkene innehas av kvinner. Tre av instituttene har under 20% kvinnelige professorer.

Handelshøyskolen

Handelshøyskolen har fått 0,3 færre årsverk totalt sett innenfor undervisnings- og forskerstillingene i 2017 i forhold til 2016. De har til sammen 66,1 stillingsårsverk i denne kategorien i 2017. Kvinneandelen er forholdsvis stabil med 33,2% i 2017 mot 33,4 % i 2016.

Ser vi nærmere på førstestillinger og høyere, er andelen kvinner 24,1% i 2017. I 2016 var andelen kvinner 20,5%, det betyr at Handelshøyskolen har økt kvinneandelen i førstestillinger og høyere, i en situasjon der fakultetet har fått 0,3 færre undervisnings- og forskningsårsverk.

I rekrutteringsstillingene er det i 2017 66,7% kvinner, mot 71,8 % i 2016. Det er likevel et høyt tall kvinnelige ansatte i rekrutteringsstillingene. HHS har ingen kvinnelige professorer i II-stillinger. De har totalt kun 0,1 årsverk som professor II.

Når vi ser nærmere på tallen på instituttnivå, er det skjevfordeling mellom kvinner og menn på alle instituttene. To av fire institutter, Institutt for arbeidsliv og innovasjon og Institutt for rettsvitenskap ingen kvinnelige professorer. Institutt for arbeidsliv og innovasjon har kun 4 kvinner av totalt 20 vitenskapelig ansatte (20%).

Institutt for økonomi har 1 kvinnelig professor (11,8 %) og 8 menn. Av totalt 26 vitenskapelig ansatte er 9 kvinner. Institutt for strategi og ledelse har 2 kvinnelige professorer og 7 menn. De to kvinnene utgjør 22,2 %.

Når det gjelder professorer har Handelshøyskolen 20 professorer og kun 3 av disse er kvinner. Tre av instituttene har under 20% kvinnelige professorer. Likevel er det en forbedring fra 2016 hvor Handelshøyskolen kun hadde en kvinnelig professor i de 19 årsverkene. Institutt for arbeidsliv og innovasjon har under 30% vitenskapelige kvinner ansatte. Antall rekruttstillinger totalt ved HHS er 66,7% i 2017 mot 71,8% i 2016.

Fakultet for teknologi og realfag.

Fakultet for teknologi og realfag har fått hele 30,2 nye årsverk til undervisnings- og forskningsstillinger i 2017, men andelen kvinner har ikke økt. Av totalt 207,7 årsverk i 2017, er kvinneandelen 24,8%. kvinner. Prosentandelen kvinner i førstestillinger eller høyere, er 21,2% i 2017. I 2016 var det 22,1% kvinner og i 2015 19,2%.

Når det gjelder rekrutteringsstillingene har også andelen kvinner gått ned. Det er i 2017 27,8% kvinner mot 29,6 % i 2016. Andelen rekrutteringsstillinger er viktig når en har som målsetting å øke kvinneandelen.

Det er ingen kvinner i professor II-stillinger i 2017, mot 21,6 % i 2016. Totalt er det 1,2 årsverk for professor II-stillinger på fakultetet. Det er totalt 44 professor- og dosentstillinger og kun 6 av disse innehas av kvinner.

Brekker vi ned antall vitenskapelig ansatte på de fire instituttene, har Institutt for ingeniørfag 12 kvinner ansatt (13,0%) av totalt 92. Av disse er det 3 kvinnelige professorer/dosenter og 15 mannlige. Institutt for informasjons- og kommunikasjonsteknologi har 8 kvinner ansatt (11,9%) av totalt 67. Av 10 professorer er 1 kvinne.

Institutt for naturvitenskapelige fag har 19 vitenskapelige ansatte kvinner av totalt 44, men ingen er professorer. Instituttet har 5 professorer, men ingen kvinnelige. Det betyr at dette instituttet er ett av 4 på UiA som ikke har kvinner på professornivå. Institutt for matematiske fag har 20 kvinnelige ansatte og 27 mannlige. Instituttet har 10 professorer, der 2 er kvinner. Totalt har Fakultet for teknologi og realfag 6 kvinnelige professorer og 32 mannlige. Tre av instituttene har under 20% kvinnelige professorer, hvor ett institutt ikke har noen. Institutt for ingeniørfag og Institutt for informasjons- og kommunikasjonsteknologi har under 30% kvinnelige vitenskapelige ansatte.

Fakultet for humaniora og pedagogikk.

Fakultet for humaniora og pedagogikk har økt med 6,5 årsverk innenfor undervisnings- og forskningsstillinger. Kvinneandelen er 53,1% i 2017, mot 54,0 % i 2016. De har 158,3 årsverk i 2017.

Når det gjelder førstestillinger og høyere, har fakultetet økt antall kvinner med 0,3. I 2017 er det 45,7%, mot 45,4 % i 2016. Andelen menn i rekrutteringsstillingene er 48,0 % i 2017, mot 42,3% i 2016.

Prosentandelen kvinner i professor II-stillinger er nå 77,8 %, mot 46,7 % i 2016. Totalt er det i 2017 kun 0,9 årsverk av tidligere 1,5 årsverk, til professor II-stillinger.

Brekker vi tallene ned på instituttnivå, ser vi at alle 4 instituttene har nådd målet med over 30 % vitenskapelige ansatte av hvert kjønn, samt målet om 35% professorer av hvert kjønn.

Totalt her Fakultet for humaniora og pedagogikk 46 professorer, og 22 av disse er kvinner.

Fakultet for kunstfag

Fakultet for kunstfag har totalt økt med 4,1 årsverk. De har 63,8 årsverk innen utdannings- og forskningsstillingene i 2017. Det er en oppgang på 1,8 årsverk. Når det gjelder kvinneandelen er det 38,7% i 2017, mot 38,4 % kvinner i 2016.

Når det gjelder førstestillinger og høyere, er kvinneandelen 31,6% i 2017, mot 27,1 % i 2016.

Antall kvinner i rekrutteringsstillinger er 45,1% i 2017, mot 55,1 % i 2016.

Professor II-stillingene har gått fra 0,8 årsverk til 0,4 og det er ingen kvinner i 2017.

Ser en nærmere på instituttnivå, er det fortsatt Institutt for rytmisk musikk som har færrest kvinner ansatt. Det er til sammen 35 ansatte og 6 er kvinner (17%). Det er 2 kvinnelige professorer og 5 mannlige. Instituttet har to kvinnelige rekrutteringsstillinger av til sammen 7.

Institutt for visuelle fag og Institutt for klassisk musikk og musikkpedagogikk har hhv 69% og 40% kvinner i den vitenskapelige staben. Det betyr at de har nådd minimumsmålet på minst 30 %.

Fakultet for kunstfag har 11,7 professor-årsverk. Årsverkene er delt på 19 personer, der 4 er kvinner.

Alle instituttene har nå professorer, men Institutt for rytmisk musikk og Institutt for klassisk musikk og musikkpedagogikk har svært lav prosent, på hhv. 3,0 % og 16,3 %.

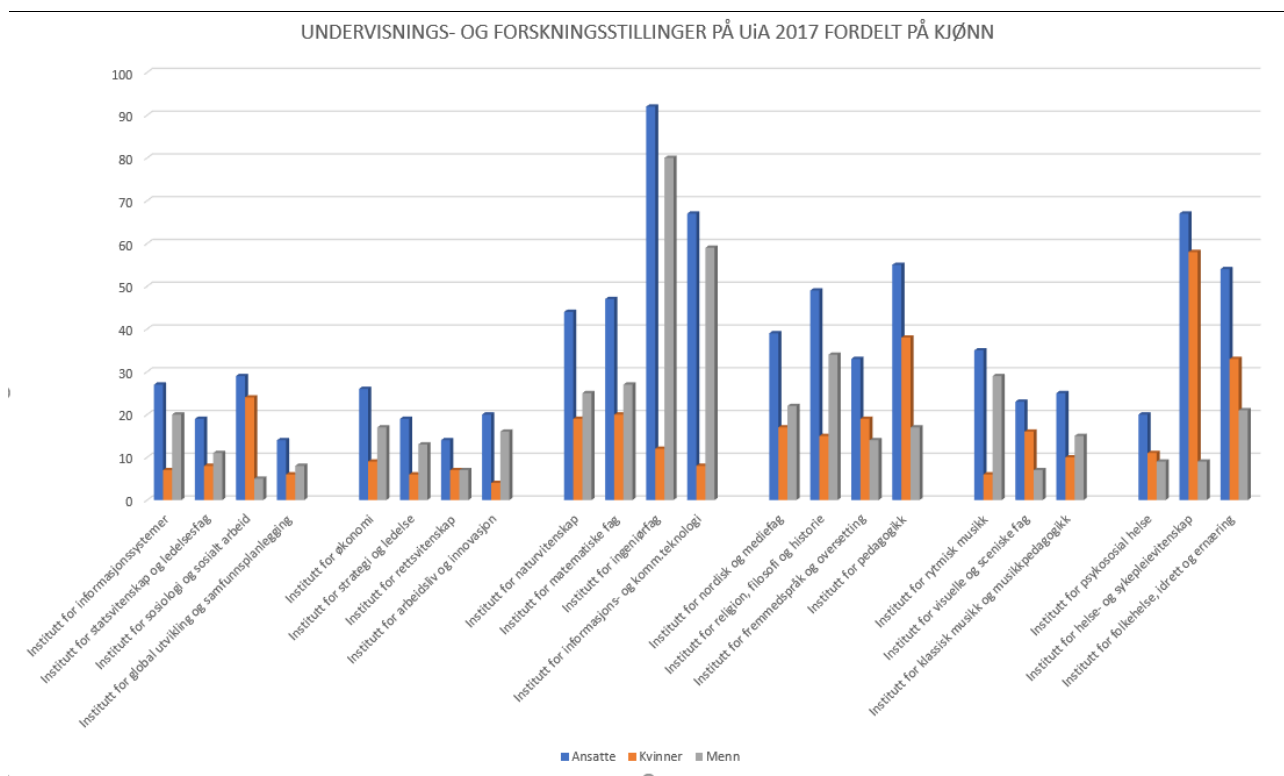
Fakultet for helse- og idrettsvitenskap.

Fakultet for helse og idrett har økt med 8,7 årsverk i 2017. De har totalt 149,8 årsverk. Kvinneandelen er 72,7% i 2017, mot 68,8 % i 2016. I undervisnings- og forskningsstillinger er det 73,1% kvinner i 2017, mot 68,1 % i 2016. Når det gjelder førstestillinger eller høyere, er tallet 70,7 % i 2017 mot 66,9 % i 2016. Antall kvinner i rekrutteringsstillinger har økt til 69,9 % i 2017 mot 65,0 % i 2016.

Professor II-stillingene er som i 2016, 50 % for hvert kjønn, men det er kun 0,8 årsverk.

Fakultetet har 3 institutt, og 2 av instituttene har stort flertall av kvinner. Det er Institutt for helse- og sykepleievitenskap (86,5%) og Institutt for folkehelse, idrett og ernæring (61,0%). Institutt for psykososial helse har 11 kvinner og 9 menn (55,0%). Det er en god balanse.

Totalt sett har fakultetet 19 professorer, og 10 av disse stillingene innehas av kvinner. Institutt for helse og sykepleievitenskap har 6 kvinnelige professorer av totalt 6, Institutt for psykososial helse har 2 kvinner av totalt 5 og Institutt for folkehelse, idrett og ernæring har 2 kvinner av totalt 8. Institutt for helse- og sykepleievitenskap har ikke 30% av hvert kjønn i den vitenskapelige staben.



Oppsummering vedr. kjønnsbalanse på UiA

- Det er jevn fordeling av kvinner og menn på UiA
- Det er store kjønnsforskjeller på fakultetene, men mest på instituttnivå
- 6 institutter har under 30% av hvert kjønn
- Det er 11 institutter som har under 20% kvinnelige professorer
- Det er 4 institutter uten kvinnelige professorer
- Det er 27,3% kvinnelige professorer ved UiA i 2017, mot 25,4% i 2016
- Kvinnelige professorer utgjør 39,1 årsverk av totalt 143,1

Oversikt når det gjelder kjønnsfordeling på fakultetsnivå

	Årsverk - 16	Årsverk - 17	nye årsverk	Andel kvinner % 2016 2017	
SAMF.VIT					
Undervisnings- og forskningsstillinger	71,9	77,1	5,2	47,4	46,7
Førstestilling/høyere	45,3	51,1	5,8	35,8	40,9
Rekrutteringsstillinger	14,5	16,8	2,3	79,3	64,2
Professor II	1,3	0,8	-0,5	61,5	75
HHS					
Undervisnings- og forskningsstillinger	66,4	66,1	-0,3	33,6	33,2
Førstestilling/høyere	43,9	45,6	1,7	20,5	24,1
Rekrutteringsstillinger	9,8	8,3	-1,5	71,8	66,7
Professor II	0,3	0,1	-0,2	0	0
TEKREAL					
Undervisnings- og forskningsstillinger	176,5	207,7	31,2	24,7	24,8
Førstestilling/høyere	93,3	97,3	4	22,1	21,2
Rekrutteringsstillinger	45	68,4	23,4	29,6	27,8
Professor II	1,9	0,7	-1,2	21,6	0
HUMPED					
Undervisnings- og forskningsstillinger	151,8	158,3	2,5	54	53,1
Førstestilling/høyere	84,1	92,8	8,7	45,4	45,7
Rekrutteringsstillinger	26	25	-1	57,7	52
Professor II	1,5	0,9	-0,6	46,7	77,8
KUNSTFAG					
Undervisnings- og forskningsstillinger	62	63,8	1,8	38,4	38,7
Førstestilling/høyere	29,5	30,8	1,3	27,1	31,6
Rekrutteringsstillinger	12,3	12,8	0,5	55,1	45,1
Professor II	0,8	0,4	-0,4	25	0
HELSE/IDRETT					
Undervisnings- og forskningsstillinger	119,2	127,1	7,9	68,1	73,1
Førstestilling/høyere	57,8	61,9	4,1	66,9	70,7
Rekrutteringsstillinger	20	23,2	3,2	65	69,9
Professor II	0,8	0,8		50	50

Kjønn og lønnsfordeling generelt (vedlegg tabell 1)

Når det gjelder lønn i gjennomsnitt pr 1.10.17 totalt i virksomheten, ser vi at kvinners andel av menns lønn i alle grupper ansatte utgjør 97,5% i 2017, mot 90,6% i 2016. Det er fortsatt lønnsmessige forskjeller mellom kvinner og menn på UiA, men det går den riktige vegen. Gjennomsnittslønn pr. 1.10.17 ved UiA er kr. 563 174,-. For kvinner er gjennomsnittslønna kr. 539 004,- og for menn kr. 588 977,-

Kvinnens prosentandel av menns lønn er i 2017 91,5% mot 90,6% i 2016. I 2015 var prosentandelen 90,0% og i 2014 87,3%. Økningen i gjennomsnittlig lønn for UiA på ett år, er kr. 27 956,-. Differansen mellom kvinner og menn er i 2017 på kr. 49 973,- i 2016 var differansen kr. 54 582,- og i 2015 kr. 57 539,-. I 2017 økte menns lønn med kr. 6 015,-, mens kvinners lønn økte med kr. 10 620,-.

Administrative stillinger og lønn

I administrative stillinger var kvinners andel av menns lønn 91,3 % i 2017 mot 89,0% i 2016. I kroner var lønns-differansen kr. 49 520,- i 2017 mot kr. 63 419,- i 2016. I administrative lederstillinger er gjennomsnittslønna hos kvinner 106,1% i forhold til menn. I 2017, mot 100,6% i 2016, til 106,1 % i 2017.

Gjennomsnittslønna for menn i lederstillinger innenfor de administrative årsverkene var i 2017 kr. 835 447,- mot kr. 835 438,- i 2016. Endringen er minimal. For kvinner i lederstillinger er gjennomsnittslønna kr. 886 806,- i 2017 mot kr. 840 500,- i 2016.

Det er andre året vi har registrert høyere gjennomsnittlig lønn blant kvinnelige ledere i forhold til mannlige ledere, og differansen øker.

Differansen i gjennomsnittlig leder-lønn mellom kvinner og menn var i 2017 kr. 51 362,- mot kr. 5 062,- i 2016. Totalt er det 26 årsverk i lederstillingene i 2017.

Undervisnings- og forsknings – og formidlingsstillinger og lønn

I undervisnings- og forskningsstillinger ved UiA er lønns-gjennomsnittet for kvinner i forhold til menn 94,3% i 2017 mot 93,5 % i 2016. Det er en svak økning mot lik gjennomsnittslønn. Det betyr at differansen i kvinner og menns gjennomsnittslønn i 2017 er kr. 35 133,- mot kr. 39 664,- i 2016. For førstestillinger/professorer/dosenter er gjennomsnittslønna for kvinner i 2017 på 94,8 % av menns lønn. Det utgjør kr. 677 700,- for menn og kr. 642 505,- for kvinner. Dersom vi ser på de forskjellige stillingskategoriene er forskjellene mindre. I førstestillinger og høyere har kvinnene 97,0 % av gjennomsnittslønna i forhold til mennene. I professorer- og dosentstillingene er kvinner og menn lønnet helt likt. For professor II-stillingene har kvinner gjennomsnittslønn på 97,0 % av mennene i tilsvarende stillinger. Innenfor rekrutteringsstillinger er det ingen gjennomsnittlige lønnsforskjeller. Tallene gjelder for hhv 70,3 kvinne-årsverk og 84,1 manns-årsverk.

Kjønn og lønnsfordeling på fakultets- og avdelingsnivå (tabell 2)

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. Hos ansatte totalt på fakultetene/avd. varierer den gjennomsnittlige differanse i lønn mellom kvinner og menn i 2017, fra kr. 24 645,- på Fakultet for helse og idrett til kr. 120 349,- 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 helse og idrett og Handelshøyskolen.

Administrative stillinger og lønn

Fakultet for humaniora og pedagogikk har den største differansen på gjennomsnittslønna mellom kvinner og menn innen administrative stillinger. Differansen utgjør kr. 211 822,-. Ser vi nærmere på gjennomsnittlig lønn for administrative stillinger har differansen mellom kvinner og menns gjennomsnittslønn minket ved alle fakultetene/avd., bortsett fra på Fakultet for samfunnsvitenskap og HHS. Når det gjelder Fakultet for kunstfag, er nå gjennomsnittslønna for kvinner høyere enn for menn. Ser vi på lederstillingene under de ulike fakultetene, er det kun Fakultet for helse og idrettsvitenskap og ved Fakultet for teknologi og realfag, at gjennomsnittslønna for mannlige ledere er høyere enn for kvinner. Ved alle de andre fakultetene er nå gjennomsnittslønna høyere for kvinner enn for menn.

Undervisnings- og forsknings- og formidlingsstillinger og lønn

Ved Fakultet for samfunnsvitenskap er differansen på gjennomsnittslønna mellom kvinner og menn i 2017, på kr. 73 485,- i kvinners favør. I 2016 var den kr. 38 877,- i kvinners favør. Ved fire av fakultetene har differansen økt igjen etter at tallene gikk i mer positive retning for kvinner i 2016. Ved Fakultet for humaniora og pedagogikk og Handelshøyskolen gikk differansen i gjennomsnittslønna mellom menn og kvinner ned i 2017. Ser vi nærmere på førstestillingene og høyere, viser det seg at differansen mellom menns og kvinners gjennomsnittslønn øker på Fakultet for samfunnsvitenskap, Fakultet for kunstfag og ved Fakultet for humaniora og pedagogikk i kvinners favør. På Handelshøyskolen, Fakultet for Teknologi og realfag og Fakultet for Helse- og idrettsvitenskap gikk differansen i gjennomsnittslønn ned. Fakultet for teknologi og realfag, Fakultet for humaniora og pedagogikk, Helse- og idrettsvitenskap og Handelshøyskolen var det økning i kvinners gjennomsnittslønn i 2017. På Fakultet for kunstfag og Fakultet for samfunnsvitenskap gikk gjennomsnittslønna for kvinner ned.

Foreldrepermisjon, fravær pga syke barn/eget sykefravær (vedlegg tabell 3)

De ulike permisjoner er delt i tre grupper; undervisnings- og forskningsstillinger, administrativt personale og drifts- og teknisk personale/andre.

Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger.

Antall årsverk i vitenskapelige stillinger, total ved UiA er 712 i 2017. Det er 44,4% kvinner. Tallet i 2016 var 650,7 årsverk og 44,2% kvinner. Kvinner i vitenskapelige stillinger tar ut 605 dager i foreldrepermisjon i 2017. Det er 1088 dager færre enn i 2016. Ser vi på 2015 var uttaket hele 2513 dager. Vi kan konstatere en nedgang over 2 år i uttak av foreldrepermisjon.

Menn tar ut 926 dager i 2017. Dette er en nedgang på 465 dager fra 2016, da antall dager med foreldrepermisjon for menn var 1391. Tallet i 2015 var 1660 dager. Vi ser også her en kraftig nedgang. Legger vi sammen antall dager for kvinner og menn blir det totalt en nedgang på 1550 dager med foreldrepermisjon fra 2016 til 2017.

Fravær pga syke barn er lavt og stabilt når det gjelder personer i vitenskapelige stillinger. For kvinner er tallet 55 dager i 2017 mot 54 dager i 2016. For menn har uttaket økt til 25 dager i 2017 mot 9 dager i 2016.

Kvinner i vitenskapelige stillinger har større sykefravær enn mennene, både når det gjelder sykemelding med egenmelding og med legemelding. I 2017 gikk sykemeldings-dager med egenmelding ned for kvinner til 136 dager, mot 143 i 2016. For menn var tilsvarende tall 58 i 2017, mot 62 i 2016.

For sykefravær med legemelding er tallene for kvinner hhv 1742 dager + 1517 delvise dager i 2017. Sammenlignbare tall var i 2016 hhv 1660 dager + 2669 delvise dager i 2016. Det betyr at antall sykedager med legemelding har økt med 82 dager, men antall delvise dager har gått ned med 1152. Dette er en nedgang for kvinner fra 4,8% sykefraværsdager i 2017 mot 5,0 % i 2016, og i tillegg kommer delvis sykemeldt.

For menn i vitenskapelige stillinger er tallene 1033 sykemeldingsdager i 2017 + 722 delvis sykemeldingsdager. I 2016 var tallene 922 dager + 1075 delvis sykemeldingsdager. Det betyr en økning på 111 dager med sykemelding fra lege i 2017, men en nedgang på hele 353 delvis sykemeldingsdager. Menn har 2,1 % sykefravær med sykemelding fra lege i 2017, mot 1,9% i 2016.

Oppsummering

- Nedgang i uttak av foreldrepermisjon hos kvinner og menn
- Stabile tall vedrørende fravær under barns sykdom
- Færre sykedager for kvinner og menn med egenmelding
- Økning i kvinners og menns sykefravær med legeattest
- Langt færre dager «delvis sykemeldt» for kvinner og menn

Administrativt personale

Det er totalt 377,1 årsverk ved UiA i administrative stillinger i 2017, mot 321,6 årsverk i 2016. Andelen kvinner i 2017 er 66,5%, mot 65,2% i 2016. Kvinner i administrative stillinger tar ut 4746 dager i foreldrepermisjon i 2017. Dette er 2587 dager færre enn i 2016. Da var uttaket 7333 dager. Menn øker antall foreldrepermisjonsdager til 1077 dager i 2017, mot 152 i 2016. Dette er en økning på 925 dager.

Kvinner har 339 fraværsdager pga syke barn i 2017, mot 226 i 2016. Menn øker fraværsdager pga syke barn med 50%, fra 54 dager til 103 dager i 2017.

Sykefraværet med egenmelding og legemelding rapporteres hver for seg. Det er en stor økning av sykefraværet med egenmelding både blant kvinner og menn i 2017. Kvinner tar ut 686 dager i 2017, mot 491 dager i 2016. Dette utgjør i 2017 1,2 % fravær. For menn øker det fra 177 dager i 2016 til 285 dager i 2017. Dette utgjør i 2017 1,0 % fravær. Når det gjelder sykefravær med legemelding er tallene hhv 2231 + 1416 delvise dager for kvinner 2017, mot 1754 + 2125 delvis sykemeldt i 2016. For menn er tallene 284 + 261 delvis sykemeldte dager i 2017.

Prosentvise sykemeldings-dager med legeattest er hhv 6,6 % for kvinnene og 1,9 % for mennene.

Totalt er det 377,1 årsverk med administrative stillinger, der kvinner utgjør 66,5 %.

Oppsummering

- Nedgang i uttak av foreldrepermisjon hos kvinnene, men økning hos menn
- Kvinner tar ut nesten fem ganger flere fraværsdager enn menn pga syke barn
- Økning i sykefravær med egenmelding hos kvinner og menn, men kvinnene har flest dager
- Økning i sykefravær med legeattest hos kvinner og menn, men nedgang i dager «delvis sykemeldt»

⁵Drifts- og teknisk personale.

I 2017 er det ikke registrert noen foreldrepermisjonsdager hos kvinnelige ansatte i denne gruppen. I 2016 var tallet 789 dager. Antall dager som menn tok ut foreldrepermisjon er 185. I 2016 ble det tatt ut 522 dager.

Uttak av dager ved barns sykdom er 54 dager i 2017 for kvinnene, mot 18 i 2016. Menn tar ut 41 dager i 2017 mot 28 dager i 2016.

Tallene for uttak av sykefraværs dager med egenmelding er 224 dager for kvinner i 2017, mot 272 dager i 2016. For menn er tallene i 2017 155 dager, mot 128 i 2016.

Sykefravær i 2017 med legemelding er stabilt for kvinnene med 764 fraværsdager og 547 dager «delvis sykemeldt». I 2017 og 2016. For menn er det en nedgang på 76 sykemeldingsdager med legeattest. Når det gjelder «delvis sykemeldt» er det hos menn 174 dager i 2017 og 190 i 2016. Prosenten på sykefraværer er 11,8 % for kvinnene og 5,4 % for mennene i 2017.

Oppsummering

- Ingen uttak av foreldrepermisjon hos kvinnene i drifts- og teknisk personale/andre tilsatte
- Nedgang av uttak hos menn
- Økt fravær pga syke barn hos kvinner og menn
- Nedgang i sykefravær med egenmelding for kvinner, men en liten økning hos menn
- Stabilt sykefravær med legemelding for kvinnene, og nedgang hos menn

Kompetanseutvikling og personalpolitiske satsinger (ingen tabell.)

UiA hadde 275 deltakere på doktorgradsprogrammer i 2017. Dette er 62 flere enn i 2016. Det er i 2017 136 kvinner og 139 menn på doktorgradsprogrammene. Det er en økning på 41 kvinner. I 2016 var tallet 95 kvinner og 118 menn. Økningen fra 2015 til 2016 var det over en dobling av kvinner. I 2016 var kvinneandelen 41,1 % og i 2017 har den kommet opp i 49,5%.

UiA har også i år delt ut 6 frikjøpsstipender (tidligere kvalifiseringsstipender) til kvinnelige ansatte som har gjennomgått en forhåndsvurdering.

Historisk sett venter kvinner ofte lenge enn menn på å kvalifisere seg for opprykk til professor. Balanse-prosjektet, som UiA er en del av, har flere tiltak som skal motivere kvinner til å bli klare for opprykk. Ett av tiltakene er forhåndsvurdering om professoropprykk, et annet er frikjøp fra undervisning, ved å bruke frikjøpsstipend. Det søkes via instituttleder.

⁵ Teknikere, renholdere og ingeniører

Kriteriene det er lagt vekt på er:

- * kandidaten skal ha vært igjennom forhåndsvurdering/formell vurdering for professoropptrykk
- * egenvurdering og instituttvurdering
- * hvor lang tid kandidaten har igjen for å kunne søke om opptrykk
- * konkrete planer for hva det skal jobbes med
- * når frikjøp kan tas ut
- * fagområder der kvinner er underrepresentert kan prioriteres
- * instituttet/fakultetets tilrettelegging for kandidaten

Det ble delt ut frikjøpsstipender på til sammen kr. 800 000,- i 2017. Beløpene varierte mellom kr. 90 000,- og 130 000,- pr. kandidat.

Rekruttering

Det er ikke rapportert på rekruttering til departementet.

Ledelse og styring (vedlegg tabell 6)

Toppledelsen

Toppledelsen ved UiA består av rektor, 2 viserektorer og 2 direktører. Kjønnsbalansen er i kvinnes favør; 3 kvinner og 2 menn. UiA har en mannlig rektor og en kvinnelig universitetsdirektør.

Ser vi på fakultetsledelsen og avd. for lærerutdanning når det gjelder kjønnsfordelingen på dekan- og direktørstillinger, er det 7 dekaner, der 3 er menn og 4 er kvinner. Av 6 fakultetsdirektører og 1 avelingsdirektør er det 2 kvinner og 5 menn.

Instituttledere

UiA har 6 fakulteter med tilsammen 22 institutter. I 2017 har UiA for første gang flere kvinner som instituttledere enn menn. Det er 13 kvinnelige instituttledere og 9 mannlige.

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

Fakultet for humaniora og pedagogikk har fire institutter, med 2 kvinnelig og 2 mannlige instituttleder. Dekanen er kvinne og direktøren mann. Det gir en ledergruppen på 3 kvinner og 3 menn.

Fakultet for kunstfag har tre institutter, med 2 kvinnelige og 1 mannlig instituttleder. Dekan er kvinne og direktør er mann. Det gir en ledergruppe på 3 kvinner og 2 menn.

Fakultet for helse og idrett har tre institutt, med 2 kvinnelige og 1 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 3 kvinnelige og 1 mannlig instituttleder. Dekan er kvinne og direktør er mann. Det gir en ledergruppe på 4 kvinner og 2 menn.

Handelshøyskolen har fire institutt med 3 kvinner og 1 mannlige instituttledere. Dekanen er kvinne og direktøren er mann. Det gir en ledergruppe på 4 kvinner og 2 menn.

Styringsorganer ved UiA

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

Ansettelsesutvalget for utdannings- og forskningsstillinger (tidligere Tilsetningsutvalget) har 3 menn og 4 kvinner.

Ansettelsesrådet for tekniske og administrative stillinger (tidligere Tilsetningsrådet) har 11 edlemmer i 2017; 6 menn og 5 kvinner.

Fakultetsstyrene har 10 eller 11 medlemmer, med ett unntak på 16 medlemmer.

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

Handelshøyskolen (HHS) 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 4 er kvinner og 6 er menn.

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

Styret for lærerutdanningene har 16 medlemmer der 9 er kvinner og 7 er menn.

Opprykk generelt (tabell 7)

Det er ikke rapportert på opprykk til departementet.

Doktorgrader og opprykk

Opprykk

UiA har følgende opprykk når det gjelder vitenskapelige stillinger:

Fra lektor til førstelektor	2017: 1 kvinne	0 menn
	2016: 1 kvinne	1 mann
	2015: 2 kvinner	0 menn
Fra førstelektor til førsteamanuensis	2017: 1 kvinne	2 menn
	2016: 0 kvinner	0 menn
	2015: 1 kvinner	0 menn
Fra førstelektor til dosent	2017: 2 kvinner	4 menn
	2016: 0 kvinner	3 menn
	2015: 0 kvinner	0 menn
Fra førsteamanuensis til professor	2017: 1 kvinne	2 menn
	2016: 5 kvinner	2 menn
	2015: 5 kvinner	8 menn

Det har i 2017 vært nedgang i antall opprykk fra førsteamanuensis til professor, i forhold til de to foregående årene.

Doktorgrad

Det ble avlagt 26 doktorgrader i 2017 ved UiA, det samme antall som i 2016. Av disse var 9 kvinner, som utgjør 34,6 % av alle doktorgradene som er avlagt i 2017 ved UiA. Antall kvinner som har avlagt doktorgraden er gått ned siden 2016 hvor det var 46,2% kvinne som avla doktorgraden.

FoU-publisering og forskningsstipend

Ved UiA er det i 2016 avlagt 649 publiseringspoeng. 187 publiseringspoeng er avlagt av kvinner. Det er 28,8 % av alle publiseringspoengene i 2016. Tallene for 2017 kommer i mai 2018.

Tilstandsvurdering – 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 etnisitet*. 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 nye utfordringer, ny kunnskap og selv bli påvirket av det globale. "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.

Ansatte

UiA har en meget internasjonal arbeidsstokk. I 2017 er det til sammen 200 ansatte fra 47 land. Av disse er 123 fast ansatt, mens 103 personer er midlertidig ansatt. Det 132 er europeere blant de 200 med utenlandsk status. Disse representerer 21 ulike land. Alle verdensdeler er representert med ansatte på UiA.

Fakultet for teknologi og realfag har med sine 95 ansatte med utenlandsk opprinnelse, flest av alle fakultetene. Fakultetet har 56 personer fra europeiske land, men ellers er India, Canada, Kina, Sri Lanka, Rwanda og Tunisia godt representert.

Fakultet for humaniora og pedagogikk har 31 utenlandske ansatte. 25 av disse er europeere og 4 er amerikanere.

Fakultet for samfunnsvitenskap har 24 ansatte. 15 er europeere, men Bangladesh, Palestina, Mexico, Japan og Nepal er også representert.

Handelshøyskolen har 12 ansatte med utenlandsk opprinnelse. Mexico, Etiopia, Colombia og Kina er representert.

Fakultet for helse og idrett har kun 2 og Fakultet for kunstfag har 8 ansatte med utenlandsk bakgrunn. På begge disse fakultetene dominerer europeerne. Ser vi på kjønnsfordelinger, er det 113 menn og 87 kvinner.

Studenter

Høsten 2017 kom det utvekslingsstudenter fra 44 forskjellige land til UiA, hvorav 27 av disse var fra Europa, 10 fra Asia, 3 fra Amerika, 3 fra Afrika og en fra Australia.

Ellers har UiA 26 masterstudenter på ulike tilbud. De representerer landene Nepal (9), Bangladesh (4), Hellas (2) og en fra hvert av landene Ghana, Eritrea, Iran, Sør-Korea, Albania, Romania, Latvia, Slovakia, Russland, Tyrkia og Tyskland. Det er flest studenter på Master in Development studies (7) og MSc Business Adm, International Management (7). UiA jobber for å få bedre kunnskap om internasjonale studenter.

Utfordringer

Med ansatte fra 49 ulike land og studenter fra 45 land, er det naturlig at hverdagen kan by på flere utfordringer, ikke minst språkutfordringer. Det er et spennende mangfold som preger hverdagene ved UiA.

UiA satser sterkt på å bli et internasjonalt universitet. Strategiplanen for UiA legger til grunn økt internasjonalisering. Det står i strategiplanen at «Vår ambisjon er å sikre oss en unik posisjon i Norge ved å prioritere utdanning, et globalt mindset og ved å bidra aktivt til samfunnsutviklingen».

Det er lagt til rette for at mest mulig av det som skrives, gis ut på både norsk og engelsk. Det er flere studieprogram som nå tilbys på engelsk enn tidligere. Både ansatte og studenter representerer et stort språklig og kulturelt mangfold. Selv om mye av undervisningen foregår på engelsk, er det 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.

Handlingsplanen for likestilling, inkludering og mangfold for UiA 2016-2020 inneholder tiltak for å kunne videreføre og forsterke fadderordningen ved UiA. En egen ad hoc-gruppe jobber med denne problematikken og skal levere sin innstilling i løpet av våren 2018. UiA har en omfattende fadderordning for alle nye studenter, og i tillegg tilbyr «Erasmus Student Network» (ESN) en buddy-ordning med ulike sosiale arrangement gjennom hele året.

Videre er det opprette et eget sted i foajeen, Global Lounge, der studenter og ansatte med utenlandsk bakgrunn skal kunne være, snakke med hverandre og i tillegg få service av ansatte på UiA. Foreløpig er «Global Lounge» betjent på frivillig basis av ansatte i sin egen arbeidstid.

Tilstandsvurdering – nedsatt funksjonsevne

Ansatte

Det er i 2017 ca. 1200 årsverk ved UiA. Aldersspredningen er stor. Eventuell nedsatt funksjonsevne registreres ikke. Begge campusene har universell utforming og er godt tilrettelagte for ulike fysiske utfordringer. Ved innmeldte behov fra arbeidstaker, har arbeidsgiver ansvar for oppfølging og tilrettelegging i henhold til lovverket.

Studentene

Det er til sammen ca 13 000 studenter ved UiA. UiA har heller ikke statistikk når det gjelder studenter med nedsatt funksjonsevne. Studentene kan ha ulike, og i mange tilfeller lite synlige funksjonshemninger. Studenter med lese- og skrivevansker utgjør en vesentlig gruppe ved UiA. Disse får god hjelp og tilrettelegging via Ressurscenteret for tilrettelegging; helse -og mestring.

UiA campus Kristiansand og Grimstad er begge meget bra tilrettelagt for personer med fysiske utfordringer, og alle nye studentboliger har universell utforming. «Ressurscenter for tilrettelegging, helse og mestring» har kontor på begge campusene. Senteret består av Tilretteleggingskontor for mennesker med funksjonsnedsettelse (TSF), «SiA Helse» med egen leder som er sykepleier, og en gestaltterapeut. Studentene har tilgang til psykolog, prest og psykiatrisk sykepleier. Det er stort press på ressurscenteret generelt og på TSF spesielt. Studentene fikk i 2016 sin egen omfattende «Handlingsplan for universell utforming og tilrettelegging 2016-2020». Det er Ressurscenteret som har ansvar for oppfølging. Se www.uia.no/tilrettelegging

Likestillingstiltak ved UiA 2017

«Handlingsplanen for likestilling, inkludering og mangfold for UiA 2016-2020» ligger til grunn for arbeidet i 2017. Arbeidet med å implementere de nye målene og tiltakene er godt i gang.

Tiltak : Nytt og aktivt Likestillings- og integreringsutvalg (LiU)

Status: LiU hadde hatt 6 møter i 2017. Sammensetningen av LiU er helt ny, og Rektor er leder og alle fakultetene er representert. Studentene har nå 2 representanter. Alle har personlige vararepresentanter. LiU har brukt mye tid på å legge klare føringer på hvilke prioriteringer som skal gjennomføres systematisk i handlingsplanperioden. Flere mål og tiltak har trådd i kraft umiddelbart, mens andre trenger planlegging for å kunne implementeres i hele organisasjonen. Det er oppnevnt 3 ad-hoc-grupper som nå har levert sine innstillinger. Tema er «Kjønnslikestilling blant studenter», «Likestilling og etnisitet» og «Uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering». Det er ønskelig at oppfølgingen skal føre til varige endringer og bedre forhold for studentene på alle feltene. Rektor/leder av LiU har foreslått at UHR må ta arbeidet med mobbing og seksuell trakassering på alvor. Det førte umiddelbart til at UHR oppnevnte en egen gruppe som nå jobber med en handlingsplan. Den ledes av rektor/leder Frank Reichert. LiU har fulgt opp arbeidet med Balanse, der både leder og likestillingsrådgiver er med i referansegruppa. Avdelingsdirektør Karen- Lise Scheie Knudsen har vært til stede og orientert om Balanseprosjektet. Leder arbeider målbevisst for å få kvinnelige professorer ved alle instituttene. Personal -og organisasjonsavdelingen har sammen med ledelsen ved UiA, satt likestilling i organisasjonen på dagsorden i alle ledersamlingene. Likestillingsrådgiveren har deltatt på ledermøte ved 2 fakultet for å gjennomgå hovedtrekkene i handlingsplanen. De andre fakultetene står for tur. LiU har understreket viktigheten av at det er kvinner i alle forskningsgruppene ved UiA. LiU var representert på 3 likestillings-arrangement i Arendals-uka 2017. Likestillingskonferansen 2017 er gjennomført og 8.mars-frokosten likeså. Et nytt frokosttilbud er innført ca annen hver mnd. der siste tirsdag i mnd. brukes. Arrangementet kalles «Nasty Women» og består av frokost i Lilletunstova og et faglig emne.

Tiltak: 8. mars 2017

Status: 8.marsfrokosten ble tradisjonen tro avviklet i Lilletunstova med rekordtdeltakelse. Bibliotekar ved UiA Birgitte Kleivset holdt hovedtalen under tema «Nasy Women». Opptaket finnes under www.uia.no/likestilling.

Tiltak: Frokostsamlinger under navnet «Nasty Women».

Status: Etter 8.mars ble det meldt om et behov for å kunne snakke jevnlig om ulike likestillingsemner. Bibliotekar Birgitte Kleivset tok initiativ til den første frokostsamlingen 18.04.17. Forsker May Linda Markussen informerte om Balanse-evalueringen. Likestillingsrådgiver Randi Øverland snakket om «Handlingsplanen for likestilling, inkludering og mangfold for UiA 2016-2020» på Nasty Women-frokosten 30.5.17. Den 29.8.17 snakket dekan Marit Wergeland-Yates om «Selvtillit å påvirke?». Den 17.10.17 var det seniorrådgiver Lisa M. Whitehead sin tur til å dele hovedinnholdet i sin doktoravhandling under tittelen « Voice and Silence: in Theory and Practice». Alle 4 frokostene under tittelen Nasty Women og som legges til siste tirsdag i mnd., har samlet ca 30 deltakere.

Tiltak: Likestillingskonferansen 2.november 2017

Status: Den 15. Likestillingskonferansen ble arrangert 2. november 2017 med rekordoppslutning nok En gang. Det var helt fullt med 265 deltakere. Også denne gangen ble konferansen planlagt og arrangert i samarbeid med regionale organisasjoner og off. samfunnsinstitusjoner. Tittelen var «Innenfor//utenfor». Forfatter og skuespiller Gina Cornelia Pedersen, psykolog Peder Kjøs, professor Ingrid Lund, studenttillitsvalgt Jonas Strisland, folkehelsekoordinator Oddmund Frøystein og kommunelege Dagfinn Haarr var foredragsholdere. Sta-leder Kai Steffen Østensen ledet debatten. Forfatter Therese Tungen avsluttet konferansen med å lese fra egne noveller. Likestillingsrådgiver Randi Øverland ledet konferansen. 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 to samlinger for likestillingsrådgiverne i LUN. På møtet i Bergen ved UiB i januar 2017 presenterte likestillingsrådgiver Randi Øverland den nye handlingsplanen. Det var stor interesse for innholdet og måten vi hadde redigert mål og tiltak. På møte i Oslo i november 2017 var det mangfold som var tema.

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. I 2017 har det vært forhåndsvurdert 6 førsteamanuenser. Det har vært 10 lete- og finnekomiteer. Tiltakene er en del av Balanse-prosjektet som går fram til medio 2018, men er også helt i tråd med handlingsplanen 2016-2020. 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 fortsatt av tabell 2 i denne redegjørelsen at det er fire fakulteter som har skjev kjønnsfordeling når det gjelder vitenskapelig ansatte, og spesielt kvinnelige professorer. Fire fakulteter har fått likestillingskontakter i 20 % stilling som delta i dette viktige arbeidet. Det er foreløpig beskjedne resultater. Rektor er prosjektleder for balanse-prosjektet og har fokusert på at fire fakulteter og syv institutter som ikke har hatt kvinnelige professorer. Nå er de 7 instituttene blitt til 4. Avdelingsdirektør Karen-Lise S. Knudsen er sekretær for prosjektet. Prosentandelen kvinnelige professorer har gått opp fra 19,2 % i 2015 til 25,4 % i 2016 og nå 27,3% i 2017. Balanse-program» støttes av NFR og varer fra 1.7.15 til 1.7.18.

Tiltak: Fra Kvalifiseringsstipend til Frikjøpsstipend.

Status: Vi ønsker nå å kalle stipendet for frikjøpsstipend.

Et av kriteriene for å søke er at vedkommende har vært igjennom forhåndsvurdering på hvor langt vedkommende har kommet i forhold til å kvalifisere seg til professor-opprykk. Også i 2017 ble det delt ut stipend til alle 6 kvalifiserte. Beløpene varierte mellom kr. 90 000,- og kr. 130 000,- til frikjøp. Til sammen ble det bevilget kr. 800 000,- til frikjøpsstipend i 2017. Les mer under Tabell 4 «Kompetanseutvikling og sentrale personalpolitiske satsinger; Frikjøpsstipend»

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

Status: Siden ble opparbeidet i 2016 og videre-utviklet i 2017.

Temaet «Seksuell trakassering/uønsket oppmerksomhet» er innarbeidet på «Si ifra sidene» som del av den nye «Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for UiA 2016-2020». En egen ad hoc-gruppe har arbeidet med dette og det har bl.a. kommet med gode innspill både på det innholdsmessige, blant annet er det nå tydeligere informasjon om roller, rettigheter og rutiner i forbindelse med tema uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering. I tillegg har gruppen kommet med innspill på hvordan sidene kan bli mer synlige og markedsføres på en god måte, noe vi håper har ført til en økt bevissthet om sidene blant studenter og ansatte.

Det skal være lett å varsle om uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering. #MeToo-kampanjen har satt tema sterkt på agendaen i hele verden og vi på UiA er fornøyd med at vi hadde forberedt saken før den ble så aktuell.

Det er foreløpig ikke økning i antall varslinger så langt ved UiA.