

Handlingsplan for likestilling ved Universitetet i Bergen 2011-2015

Vedtatt av universitetsstyret 31.05.2011

Visjon

Arbeidet for likestilling er forankret i universitetets strategi (2011 -2015):

Universitetet i Bergen vil ha høy kompetanse, godt samspill mellom faglige, administrative og tekniske ansatte og effektive arbeidsprosesser for å nå universitetets felles mål. For å nå dette målet er en av prioriteringene:

- *Å videreføre arbeidet for bedre kjønnsbalanse i den administrative og faglige staben, og vektlegge et utvidet likestillingsbegrep med tiltak mot alle former for diskriminering.*

Universitetet har som visjon å være et internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet. En viktig forutsetning for å nå dette målet er at fagmiljøene er internasjonale og mangfoldige, har god kjønnsbalanse og aldersstruktur. Det er også vesentlig at universitetet har en rekrutteringspraksis som gir mangfold og sikrer like rettigheter, og gir alle vitenskapelige ansatte tilstrekkelig tid og midler til forskning.

Handlingsplanen og det utvidete likestillingsbegrepet

Handlingsplan for likestilling bygger i likhet med den strategiske planen på et utvidet likestillingsbegrep. I mandatet for universitetets likestillingskomite heter det:

Komiteens formål er å fremme reell likestilling ved Universitetet i Bergen uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk, religion og livssyn, politisk syn, organisasjonstilknytning, seksuell orientering, funksjonsevne, alder og andre forhold..

Likestilling vil som regel handle om å likestille grupper som har vært systematisk skjevfordelt over tid. Dersom likestilling er målet, vil det være nødvendig å arbeide mot diskriminering i betydningen utilsattelig eller ulovlig forskjellsbehandling. I noen tilfeller tillates imidlertid positiv særbehandling eller positiv diskriminering, dersom det antas å fremme lovens formål om likestilling.

Begrepet *multippel diskriminering*¹ brukes for å illustrere at det kan være flere diskrimineringsgrunnlag som opptrer samtidig. For eksempel kan en kvinne oppleve seg diskriminert både på grunn av kjønn, alder og etnisitet. Temaet *diskriminering* på flere grunnlag er viet oppmerksomhet både i EU-retten og i loven om *diskrimineringsombud*², der det vektlegges at arbeidsplassene bør forbedre sin evne til å møte slike tilfeller.

¹ "Interseksjonalitet" og "veikryss" er andre analytiske begreper som brukes for å beskrive skjæringspunkter hvor ulike diskrimineringsgrunnlag møtes og samspiller.

² Direktiv 2000/78/EF og Ot.prp. 34 (2004 – 2005)

Vern mot diskriminering på grunnlag av de egenskaper som er nevnt i likestillingskomiteens mandat³, er nedfelt i arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Disse lovene pålegger også universitetet en særskilt aktivitets- og rapporteringsplikt når det gjelder kjønn, etnisitet og funksjonsevne. Likestillingskomiteen har et ansvar for å se til at lovene overholdes i alle deler av universitetets virksomhet, og har i tillegg fått i oppgave å utarbeide en handlingsplan for likestilling i tråd med sitt mandat.

Universitetet har hatt handlingsplaner for likestilling mellom kjønnene siden midten av 1970-tallet. En del av de erfaringene som er høstet i dette arbeidet kan med fordel overføres til arbeidet for likestilling og mangfold i utvidet forstand. Det er imidlertid nødvendig å se på hva som er det spesielle ved hvert enkelt diskrimineringsgrunnlag. En vellykket likestillingspolitikk forutsetter at man har høy bevissthet og kunnskap om hvordan diskriminering oppstår, i hvilken utstrekning dette gjelder ved universitetet og eventuelt hvilke typer av tiltak som kan settes inn for å motvirke diskriminering. For å ivareta det særegne ved de ulike diskrimineringsgrunnlagene, er handlingsplanen bygget opp av flere ulike delplaner.

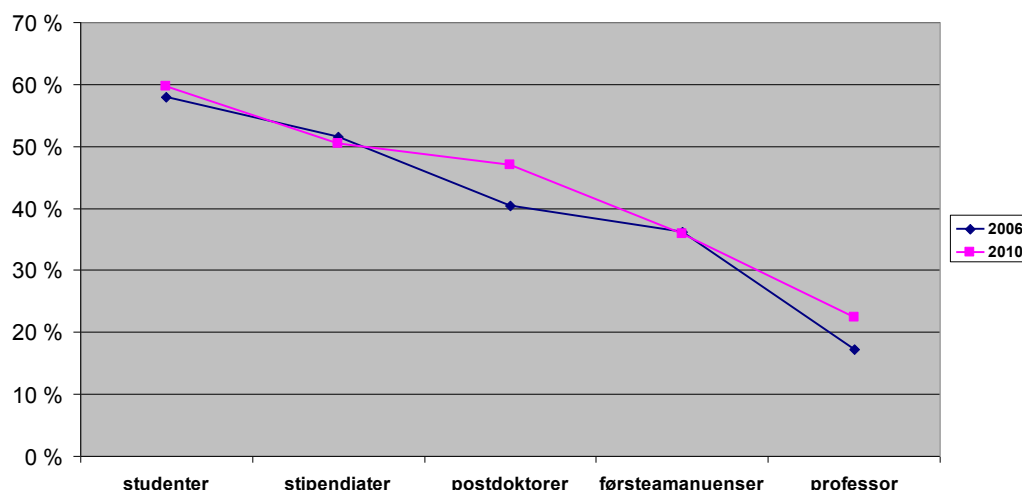
Bedret balanse mellom kjønnene og styrket likestilling i alle deler av organisasjonen er en viktig forutsetning for å skape robuste, dynamiske og kreative forsknings-, utdannings- og arbeidsmiljøer. Universitetets målsetting når det gjelder likestilling mellom kjønnene bygger både på et rettferdighetsperspektiv – at menn og kvinner skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og faglig utvikling – og at vi skal ta hensyn til begge kjønns erfaringer og se verdien av at disse er med på å prege kunnskapsutviklingen, forskningen og arbeidsmiljøet.

Status for likestilling mellom kjønnene ved Universitetet i Bergen i 2010⁴

Rekruttering til vitenskapelige stillinger

Kjønnslikestilling har vært på dagsorden i flere tiår, og rekrutteringsgrunnlaget har vært sterkt forbedret gjennom den store tilstrømmingen av kvinnelige studenter allerede fra midten av 1970-tallet.

Andel kvinner på ulike trinn fra student til professor ved UiB i 2006 og 2010



³ Likestillingskomiteens mandat se: <http://www.uib.no/poa/arbeidsfelt/likestilling/likestillingskomiteen-ved-uib>

⁴ Alle tall det vises til i denne planen er dokumentert i Likestillingsstatistikk for UiB 2010 som finnes på universitetets nettsider om likestilling www.likestilling.uib.no

Figuren over viser hvordan kvinner likevel utgjør en synkende andel på hvert trinn på den akademiske karrierestigen. Kvinnene er i flertall blant studentene på nesten alle fagfelt, men utgjør i 2010 bare i overkant av 22 % av professorene. I likestillingsarbeidet har man særlig vært opptatt av å avdekke og bekjempe barrierer i akademia som kvinner møter i større grad enn menn, og som er til hinder for likestilling. I det følgende gis en gjennomgang av status for kjønnslikestillingen ved UiB fra student til vitenskapelige toppstillinger og faglig ledelse.

Studentene

Kvinner har utgjort rundt 60 % av studentene ved universitetet i en årrekke. HF-fakultetet har størst antall studenter totalt sett, og selv om de ikke har høyest andel kvinner er det likevel slik at en stor andel av det totale antallet kvinnelige studenter ved universitetet studerer humanistiske fag. Realfagene har lavest andel, men også her utgjør kvinnene nå nesten 47 % av studentene. Innad på fakultetene finnes det samtidig store variasjoner mellom fagområdene. For eksempel utgjør kvinner bare 13 % av studentene i informatikk og en tredjedel av studentene på fysikk, men nærmere to tredjedeler på biologi. Liknende finner vi igjen både innenfor humanistiske fag og samfunnsfag, selv om hovedtendensen nå må sies å være at kvinner utgjør en stigende andel av studentene innenfor alle fagområder.

I likestillingsarbeidet for studentene har man lenge vært opptatt av unge kvinners og menns valg av fag og studieretninger, og man har sett det som en utfordring å få studentene til å velge utradisjonelt. Nå utgjør kvinner flertallet av studentene innenfor høyere utdanning, men kjønnsfordelingen slår svært ulikt ut innenfor de forskjellige fagfeltene. Noen av profesjonsutdanningene ved universitetet, særlig psykologi og odontologi, har en høy andel kvinnelige studenter og tiltak for en mer kjønnsbalansert rekruttering til alle fagretninger blir etterlyst. Målet bør være en kjønnsbalanse på mellom 40 og 60 % i alle fag.

Rekrutteringsstillingene

Statistikken fra de siste årene viser at likestillingsarbeidet ved UiB har gitt gode resultater. Kjønnsbalansen i rekrutteringsstillingene er tilfredsstillende om man ser universitetet under ett, og andelen kvinner som tar doktorgrad ligger på rundt 50 %. Det er imidlertid store variasjoner mellom fakultetene; andel kvinnelige stipendiater (ph.d.-kandidater) varierer fra rundt 67 % ved psykologi og medisin til 37 % i realfagene. Innad på alle fakultetene er det store variasjoner mellom instituttene.

Andelen kvinner i postdoktorstillinger har økt de siste årene og nærmer seg 50 %, noe som gir et godt grunnlag for videre rekruttering til faste vitenskapelige stillinger i årene fremover. Blant postdoktorene er variasjonene mellom fagmiljøene ikke like stor som blant stipendiatene.

Andre midlertidige stillinger

En utredning om bruk av midlertidig tilsatte i universitets- og høyskolesektoren, konkluderte med at kvinner er overrepresentert blant midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger sammenlignet med andel kvinner i faste stillinger⁵. Dette gjelder også for Universitetet i Bergen. Blant de internt finansierte utgjør undervisningsstillinger hovedvekten, mens for de eksternt finansierte er det forskerstillinger som dominerer. Både arbeidsgruppen nedsatt av departementet og

⁵ *Bruk av midlertidig tilsetning i universitets- og høyskolesektoren. Rapport fra en arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet. Oktober 2010.*

en komité som har laget forslag til en helhetlig rekrutteringsstrategi ved UiB⁶, påpeker at bruken av midlertidige stillinger bør reduseres, blant annet fordi det gir usikre arbeidsforhold og uklare karriereutsikter.

Faste vitenskapelige stillinger

Selv om rekrutteringsgrunnlaget har vært godt i mange år, har andelen kvinner blant førsteamanuensene vist en nedgang de siste tre årene. Dette kan delvis skyldes at andelen kvinner som har fått opprykk til professor har vært høy i samme periode. Denne utviklingen må følges nøye og også sees i sammenheng med nytilsetninger. Dersom det de neste årene vil bli utlyst få nye, faste stillinger og mange kvinner søker opprykk, må vi forvente fortsatt nedgang i andel kvinner blant førsteamanuensene.

Ulikhetene mellom fakultetene er mye større enn for rekrutteringsstillingene, mens Det psykologiske fakultet har 60% kvinner, har Det matematisk naturvitenskapelige fakultet bare 14 % kvinner blant førsteamanuensene. Det er en tydelig sammenheng mellom nedgang i andel kvinnelige førsteamanuenser og økning i andelen blant professorene på grunn av opprykk. Tre av fakultetene har over 40 % kvinner i denne stillingskategorien: Det humanistiske, Det medisinsk- odontologiske og Det psykologiske. Særlig tiltak som moderat kjønnskvoltering, skal ikke brukes dersom kvinneandelen er over 40 % i den stillingskategorien tiltaket omfatter. Slike tiltak kan likevel benyttes dersom kvinneandelen er under 40 % på instituttnivå⁷.

I 2010 utgjorde kvinner 43 % av de nye professorene, både gjennom ordinære tilsetninger og opprykk. Særlig ordningen med kvalifiseringsstipend vurderes å ha vært motiverende og viktige i denne sammenhengen. Andel kvinner blant professorene har økt jevnt fra 11 til 22,4 % i løpet av de siste 10 årene. Økningen har skjedd ved alle fakulteter, og selv om Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet fremdeles har laveste andel kvinner, har det hatt den største veksten i kvinnelige professorer. Det vil likevel ta lang tid å oppnå kjønnsbalanse blant professorene selv med en kjønnsbalansert nyrekruttering.

Tilsetninger av kvinner i professor II-stillinger har økt betraktelig og nærmer seg nå 50 %. Særlig i mannsdominerte fagmiljøer kan professor II være viktige rollemodeller og bidra til økt rekruttering av kvinner til fagene.

Variasjonene i kjønnsbalanse mellom og innad på fakultetene avspeiler ulike fagtradisjoner og -miljøer, og tilsier at man bør sette inn differensierte tiltak for å oppnå kjønnsbalanse ved de ulike fakultetene og miljøene. Et avgjørende premiss for å lykkes er en tydelig forankring av likestillingsarbeidet i ledelsen på alle nivåer i organisasjonen⁸. Egne tiltaksplaner ved fakultetene som tar utgangspunkt i de ulike utfordringene vil derfor fortsatt være nyttige redskaper i likestillingsarbeidet ved UiB.

Fordeling av forskningsressurser

Universitetet er en organisasjon i stadig endring. Det siste tiåret har en stadig større del av forskningen blitt finansiert gjennom eksterne midler og universitetets randsone er blitt større. Samtidig vil den nye fordelingsmodellen for RBO - midler⁹ gjøre at den

⁶ *Doktorgrad som karrierestart innenfor og utenfor universitetet* – forslag til helhetlig rekrutteringsstrategi. Universitetet i Bergen, 2010

⁷ Se Tilleggsavtalen til Hovedavtalens § 21 som viser når og hvordan kjønnskvoltering og andre likestillingstiltak skal anvendes.

⁸ Et godt redskap i dette arbeidet er håndboken *Talenter på spill – eksempler på god forskningsledelse* utgitt av Komité for integreringstiltak – kvinner i forskning 2010.

⁹ RBO – midler: Resultatbasert omfordeling.

eksternt finansierte virksomheten får en større betydning for finansieringen av grunnbevilgningene på fakultetsnivå.

Undersøkelser viser at kvinner gjennomgående mottar en mindre andel enn menn når det gjelder institusjonsvise tiltak og stimuleringsmidler, forskningsfinansiering, samarbeids- og nettverksmuligheter m.v. I 2009 var andelen kvinner blant prosjektledere i prosjekter finansiert av Forskningsrådet i underkant av 30 prosent. Fagområdet humaniora har høyest kvinneandel med cirka 45 %, mens teknologi ligger lavest med cirka 20 %. I tillegg får menn raskere fast tilsetning enn kvinner¹⁰. Dette kan føre til lavere publikasjonshyppighet, senere kvalifisering og lavere kvinnelig deltakelse i eksternt finansierte prosjekter og sentre for fremragende forskning (SFF).

Tekniske og administrative stillinger

UiB hadde i 2010 1349 årsverk innenfor tekniske og administrative stillinger. Blant disse er det stor variasjon i stillingstyper og kjønnsfordeling. De siste årene har kjønnsbalansen endret seg mye i administrative stillinger både på leder- og mellomledernivå. I 2010 finner vi kvinner i 50 % av mellomlederstillingene og 46 % av lederstillingene.

Kvinnene dominerer i antall innenfor de fleste stillingskategorier, selv om andelen synker høyere opp i stillingshierarkiet. Det er særlig i saksbehandlerstillinger, tekniske stillinger og blant bibliotekarene at kvinneandelen er høy. Omvendt er det flest menn i drifts- og i ingeniørstillinger.

Kvinner utgjør over $\frac{3}{4}$ av saksbehandlerne, mens det er kjønnsbalanse i de administrative lederstillingene. Andel menn på høyere nivå gjenspeiler altså ikke andel menn på lavere nivå i stillingshierarkiet. Bedre kjønnsbalanse i gruppen av saksbehandlere er et ønske i mange arbeidsmiljø, men vi mangler tilstrekkelig kunnskap om årsakene til at langt færre menn enn kvinner rekrutteres til disse stillingsgruppene. Det ser imidlertid ikke ut til at menn som er i disse stillingene har dårligere karrieremuligheter enn kvinnene.

Et nylig gjennomført pilotprosjekt har vurdert vilkår og praksis for likestilling blant de teknisk og administrativt ansatte. Prosjektet viser at ikke alle ansatte får de samme utviklingsmulighetene i jobben sin. Universitetet har her et ansvar når det gjelder å bevisstgjøre ledelsen på alle nivåer om også å rette større oppmerksomhet mot arbeidsforhold og utviklingsmuligheter for disse gruppene av ansatte. En viktig konklusjon fra prosjektet er at det er mange likestillingsutfordringer innenfor disse stillingsgruppene, og at en god kjønnsbalanse på leder- og mellomledernivå ikke nødvendigvis er et godt mål på likestilling for hele personellgruppen med teknisk og administrativt ansatte. Det ble særlig påpekt at likestilling handler om likeverd. En indikator på dette er likelønn, og universitetet har i mange år praktisert at kvinne-dominerte yrker skal tilgodeses i lønnsforhandlingene. Lønnsstatistikken viser imidlertid at kvinner i snitt fremdeles tjener mindre enn menn innenfor alle tekniske og administrative stillinger. Det må være et mål for UiB å oppnå likelønn også i disse stillingsgruppene¹¹.

¹⁰ Se bl.a. Kyvik, Svein og Terje Bruen Olsen: Doktorgradsutdanning og karrieremuligheter. En undersøkelse blant to årskull doktorgradsstipendiater, NIFU STEP rapport 25/2007, og Gunnes, Hebe og Elisabeth Hovdhaugen: Karriereløp i academia, rapport 19/2008.

¹¹ Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i vitenskapelige stillinger er marginale.

Hovedutfordringer

UiB – en kjønnsdelt arbeidsplass både horisontalt og vertikalt

Status for kjønnsbalansen på ulike nivåer i det som ble kalt den akademiske karrierestigen, viste at andelen kvinner synker på hvert nivå fra student til fast vitenskapelig stilling ved UiB.

Allerede ved overgangen fra student til stipendiat forskyves kjønnsbalansen i forhold til rekrutteringsgrunnlaget. Ved alle fakultet er det flere kvinnelige kandidater per kvinnelig stipendiat enn mannlige kandidater per mannlige stipendiat. Det kan også uttrykkes slik at det er mer sannsynlig at menn som begynner å studere ved universitetet kommer til å gjøre en akademisk karriere enn deres kvinnelige medstudenter. Samtidig er det slik at kvinner i realfag eller medisin har større sannsynlighet for å få en stipendiatstilling enn menn i humaniora eller samfunnsfag. Det er også i medisin og realfag det er flest eksternt finansierte prosjekter og som det er knyttet stipendiatstillinger til. Det juridiske fakultet er i en særstilling med svært få stipendiatstillinger i forhold til antallet uteksaminerte kandidater.

Universitetet i Bergen er som de fleste andre forsknings- og utdanningsinstitusjonene en tradisjonelt kjønnsdelt arbeidsplass, både horisontalt og vertikalt. Selv om mange fag kan kalles kvinnedominerte, er menn fremdeles i stort flertall i de høyeste posisjonene både innenfor forskning og faglig ledelse. Kvinneandelen blant professorene er lav og det er menn som dominerer de fremragende forskningsmiljøene. Også blant instituttlederne er det stor mannsdominans.

Forskning i andre land viser at likestilling får dårligere vilkår jo mer det satses på sentre for fremragende forskning. Dette henger blant annet sammen med at denne satsingen skjer innenfor store områder som medisin og teknologi, mens fag innenfor samfunnsvitenskap og humaniora ikke prioriteres. I tillegg ser det ut til at eksellensmiljøene bidrar til at fremgangsrike mannlige forskere blir systematisk prioritert, mens kvinner sorteres ut på alle nivåer¹².

Aldersavgang – utfordringer og muligheter

Den statistiske fordelingen mellom kvinner og menn i vitenskapelige toppstillinger tilsier at man må ha konstant bevissthet om likestilling for å oppnå bedre kjønnsbalanse. I perioden 2011-2014 vil mange av våre professorer gå av for aldersgrensen. Rundt 250 tilsatte i faste vitenskapelige stillinger ved UiB er mellom 60 og 70 år. Dette innebærer en aldersavgang som både er en utfordring og en mulighet for endre på kjønnsbalansen gjennom nyrekruttering.

Alderssammensetningen vil slå ulikt ut innenfor de forskjellige fakultetene og fagområdene ved UiB. For eksempel vil Det humanistisk fakultet de nærmeste årene miste en stor andel av sine kvinnelige vitenskapelige ansatte, og dette kan gi store utslag på kjønnsbalansen dersom det blir få nytilsetninger. Andre fakulteter, som Det matematisk- naturvitenskapelige og Det medisinsk- odontologiske, har en svært stor andel menn som går av de nærmeste årene, noe som gir bedre muligheter for å oppnå kjønnsbalanse.

¹² Se bl.a. Kristin Aukland: *Eksellens utarmer likestilling* i Ressursbank for likestilling i forskning, 28.10.2010.

Likestillingsarbeidet ved UiB må differensieres

Likestilling handler også om å ha et blikk for det psykososiale arbeids- og studiemiljøet og å bli bevisste på organisasjonskulturer som kan fungere utstøtende eller diskriminerende. UiB er en svært mangfoldig organisasjon med en stor variasjon mellom de ulike fakultetene og miljøene med hensyn til hvordan forskning og personalledelse praktiseres. De ulike fakultetene og miljøene har også svært ulike kjønnsmessige fordelinger i de forskjellige stillingskategoriene og blant studentene. Det er derfor av grunnleggende betydning at UiB differensierer likestillingsarbeidet og tilpasser tiltakene til de ulike miljøene, og at de enkelte fakultetene får spillerom til å utvikle egne strategier for likestilling.

Å arbeide for likestilling mellom kjønnene i UoH-sektoren innebærer ikke bare å se på kjønnsfordelingen innenfor de ulike stillingskategoriene, men også å ha et våkent øye for hvordan forskningsressurser fordeler seg mellom kjønnene og fagene. Den nye handlingsplanen ønsker å bidra til at ressurser til forskning fordeler seg jevnere mellom kjønnene. Det er derfor også viktig å ha en god dialog med universitetets randsone og samarbeidende miljøer om likestillingspolitikk. Det er også et mål å dempe konsekvensene av at kvinner rekrutteres til miljøer der det er mindre ressurser til forskning.

På grunnlag av de hovedutfordringene som er skissert over, vil denne handlingsplanen særlig ta for seg følgende områder:

- 1. Rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger**
- 2. Rekruttering av kvinner til forskningsledelse og instituttledelse**
- 3. Jevnere fordeling av ressurser til forskning og økt oppmerksomhet om universitetets randsone og samarbeidende miljø**
- 4. Skjerpet fokus på likestilling i tekniske og administrative stillinger**
- 5. En mer kjønnsbalansert studentrekruttering innenfor alle fagområder**

MÅL OG TILTAK

1. Rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger

Kvinner skal utgjøre minst 50 % av alle nytilsatte i alle vitenskapelige stillinger ved alle fakultetene i løpet av planperioden.

- Kvalifiseringsstipend¹³ til kvinnelige forskere
- Tydeligere profilering av UiB som en attraktiv arbeidsplass for begge kjønn og i alle livsfaser, synliggjøre kvinners kompetanse innad og utad.
- Bruke kvinnelige professor-II aktivt som rollemodeller og mentorer.
- Arrangere kurs i opprykkssøknad for førsteamanuenser.
- Mentorprogram for kvinner i postdoktorstillinger.
- Kvalitetssikre utlysningstekstene og tilsettingsprosessene med hensyn til likestilling.
- I miljøer der kvinner er underrepresentert, bør de faste vitenskapelige stillingene vurderes å bli lyst ut som førsteamanuensis, da dette vil øke sannsynligheten for kvinnelige søkere.

¹³ Kvalifiseringsstipend er rekrutteringsfremmende og kompensierende tiltak til kvinnelige forskere som har hatt ekstra store belastninger i form av verv, komitéarbeid, undervisning og veiledning. Kan være fritak fra undervisning, ekstra forskningstermin, teknisk assistanse, språkvask av artikler m.v.

- Benytte letekomiteer ved utlysning av faste vitenskapelige stillinger innen fag hvor kvinner er underrepresenterte, og til faglige lederstillinger for å rekruttere aktuelle kvinnelige søkere.
- Sørge for at likestillingsaspektet tas i betraktning ved forskningsstrategiske beslutninger.

2. Rekruttering av kvinner til ledende stillinger og forankring av likestillingsarbeid i ledelsen

UiB skal ha en ledelse på alle nivåer som bidrar til å fremme Universitetets likestillingspolitiske målsettinger. Likestillingsaspekter skal innarbeides i alle lederutviklingsprogrammer og ved tilsetting av ledere på alle nivåer i organisasjonen.

- Kvinners deltakelse på forskningslederprogrammer skal stimuleres.
- Lederutviklingsprogrammer og kurs skal inneholde innføring i likestillingspolitikk og regelverk.
- Lederutviklingsprogrammer skal ha fokus på å øke rekrutteringen av kvinner i faglige lederstillinger.
- Likestillingsperspektivet skal inngå i utarbeidelse av alle strategi- og plandokumenter på alle organisasjonsnivå.
- Alle fakulteter, BM og UB skal med utgangspunkt i universitetets sentrale handlingsplan utarbeide egne tiltaksplaner for kjønnslikestilling.

3. Jevnere fordeling av ressurser til forskning og økt oppmerksomhet om universitetets randsone og samarbeidende miljø

UiB bør systematisk arbeide for å motvirke skjev fordeling mellom kjønnene av interne og eksterne forskningsressurser.

- Utarbeide oversikt over i hvor stor grad kvinner leder eller er partner i eksternfinansierte prosjekter.
- Informasjonssamlinger om søknadsprosesser. Kursene bør være åpne for begge kjønn, men det er et ledelsesansvar å oppfordre kvinnelige vitenskapelige ansatte til å delta
- Be om likestillingsstatistikk fra Uni Research AS og CMR AS
- Påse at likestillingsaspektet tas i betraktning ved forskningsstrategiske beslutninger.
- Sørge for at det tas hensyn til svangerskap, fødsels- og omsorgspermisjoner ved vurderinger av tildeling av priser og forskningsmidler.
- Utarbeide oversikt over i hvilken grad kvinner er hoved- eller biveiledere for universitetsstipendiater (og hvordan det forholder seg for stipendiater på eksternt finansierte prosjekter.)

4. Skjerpet fokus på likestilling i tekniske og administrative stillinger

Universitetet skal arbeide for likestilling og bedre kjønnsbalanse for alle stillingskategoriene blant teknisk og administrativt ansatte. Disse stillingene skal fremstå som attraktive for begge kjønn, og et siktemål er å oppnå kjønnsbalanse i alle stillingsgruppene

- Økt oppmerksomhet på kjønnsaspekter ved utlysning og rekruttering til tekniske og administrative stillinger, (for eks. tydeliggjøre muligheter for karriereutvikling, tenke gjennom hva utlysningstekstene signaliserer).
- Likelønn innenfor alle stillingsgrupper.
- Menn og kvinner skal ha like muligheter til utviklende oppgaver som krever ansvar og gir karrieremuligheter.
- Utarbeide en veileder for integrering av likestilling når det gjelder arbeidsforholdene for de ansatte i tekniske og administrative stillinger.

5. En mer kjønnsbalansert rekruttering av studenter innenfor alle fagområder

Alle utdanningsretninger ved UiB skal være attraktive og tilgjengelige for alle studenter. UiB bør ha spesiell oppmerksomhet på sin rekrutteringsstrategi innenfor studieretninger med særlig skjev kjønnsfordeling, og kartlegge årsakene til disse skjevhetene.

- Rekrutteringstiltak for å sikre en bedre kjønnsbalanse på studieretninger og fag med skjev kjønnsfordeling.
- Alle studenter med barn må få tilbud om undervisning som slutter før kl. 16:00¹⁴.
- Aktivt forebygge alle former for mobbing, trakassering og diskriminering. Informasjon om og støtteapparatet rundt seksuell trakassering skal forbedres.

¹⁴ For eksempel at studenter med barn får fortrinnsrett til undervisning som foregår før kl.16.