

12 ANBEFALINGER & TILTAK FOR BEDRE KJØNNSBALANSE I AKADEMIA

6 ANBEFALINGER



LEDERENGASJEMENT

Ta ansvar! Lederengasjement, vilje og tydelige ambisjoner er avgjørende for å lykkes.



FLEKSIBILITET

Gi rom for flere måter å være forsker på, ikke bare ett ideal som alle streber mot.



MÅLTALL

Kartlegg situasjonen og sett klare mål for hva som skal oppnås.



KARRIEREPLANLEGGING

Tilrettelegg systematisk for karriereutvikling, la det bli en obligatorisk del av medarbeidersamtalen.



ÅPENHET

Vær åpen om utlysninger, karriereveier og krav; hva skal til og hva bedømmes hvordan.



LIKESTILLINGSKUNNSKAP

Ta stilling til om dette er en kompetanse organisasjonen må hente inn eller utvikle selv.

6 EKSEMPLER PÅ TILTAK

ANALYSE AV EGNE UTFORDRINGER

Undersøk de faktiske/reelle årsakene til manglende kjønnsbalanse.

PUBLISERINGSSTØTTE

Opprett ordninger for publiseringsstøtte, enten i form av skriveverksted, eller ekstra tid og fokus på skriving.

AKTIV MILJØBYGGING

Gjør en aktiv innsats for å bygge et inkluderende arbeidsmiljø som tar høyde for ulike behov i ulike livsfaser.

MENTORORDNINGER

Mentorordninger er en vel dokumentert metode for utvikling og overføring av kunnskap.

OPPRYKKSURS, PROFESSOR- OG FORHÅNDSVURDERING

Gjennomfør jevnlig opprykkkurs, med forvurdering av CV og kompetanse.

LETE- OG FINNEKOMITÉER

Finn og oppfordre kompetente kvinner til å søke aktuelle stillinger.

Det er et paradoks at under 1/3 av professorer i Norge er kvinner. Basert på erfaringer fra BALANSE programmet lanserer Forskningsrådet derfor 12 anbefalinger og tiltak for bedre kjønnsbalanse.