

Handlingsplan for kjønnslikestilling STK

Likestillingsarbeid er flerdimensjonalt, men denne planen handler kun om praktisk arbeid for kjønnslikestilling på Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK). Men siden senteret har et spesielt mandat på dette området ved UiO tar vi også med forslag til hva STK kan bidra med utenfor egen enhet.

STK har motsatt kjønnsfordeling i forhold til de fleste enheter på UiO, med stor overvekt av kvinnelige ansatte. Tre av fire professorer er kvinner, og blant rekrutteringsstillinger og administrative stillinger er andelen kvinner enda høyere. Senteret arbeider for å fremme en organisasjonskultur og et arbeidsmiljø som er inkluderende og rettferdig for begge kjønn. Vi forsøker å være kreative og tenke nytt i forhold til hva som kan føre til økt rekruttering av menn, både som ansatte og studenter.

Senteret har god erfaring med og kompetanse på å legge til rette for kvinner i rekrutteringsstillinger, og skape et stimulerende arbeidsmiljø som gjør at stipendiatene fullfører sine avhandlinger innen fristen. Dette er kunnskap som med fordel kan overføres til andre enheter ved UiO.

Bedre kjønnsbalanse blant ansatte

Vi har høy andel kvinnelige ansatte og studenter. Vår utfordring på området kjønnsbalanse er derfor omvendt i forhold til mange andre enheter ved UiO.

Tiltak 1: Ved utlysning av stillinger skal utlysningstekstene gjøres attraktive for begge kjønn.

Tiltak 2: Senteret vil i alle utlysningstekster spesielt oppfordre menn til å søke.

Legge til rette for ansatte som tar foreldreansvar

Siden de fleste rekrutteringsstillingene ved senteret er besatt av relativt unge mennesker, er det også mange graviditeter og foreldrepermisjoner. Det gis god oppfølging og holdes tett kontakt med ansatte i permisjonsperioden. Senteret legger vekt på å være et sted der det å forske og det å være forelder ikke forstås som en motsetning.

Tiltak 1: Legge til rette og skape gode arbeidsforhold for gravide og ammende.

Tiltak 2: Tett oppfølging av den enkelte før og etter permisjonstiden med medarbeidersamtaler og tilrettelegging av arbeidstid.

Kvalifisere ansatte i rekrutteringsstillinger ved STK til faste vitenskapelige stillinger

STK har få ordinære undervisnings- og forskerstillinger, noe som gjør at de færreste av våre ansatte i rekrutteringsstillinger vil ha faste stillinger å søke på ved den enheten der de har vært stipendiater. Siden veien fra doktorgrad til fast ansettelse er vanskelig, i enda høyere grad for kvinner enn menn, og siden Senteret har svært mange kvinnelige doktorander, er det viktig å utvikle tiltak som kan gjøre dem aktuelle og attraktive for stillinger ved andre enheter.

Å gjøre ferdige doktorer fra STK aktuelle og attraktive for stillinger utenfor STK er også i tråd med Senterets mandat om å stimulere til kjønnsforskning ved andre grunnenheter, Det vil dessuten kunne bidra til en bedret kjønnsbalansen i universitets- og forskningssektoren som sådan.

Tiltak 1: STK vil arbeide for å gjøre ansatte i rekrutteringsstillinger ved senteret til aktuelle søkere for andre stillinger ved UiO, eller universitets- og forskningssektoren generelt. Dette innebærer individuell oppfølging av den enkelte medarbeider.

Tiltak 2: STK vil fortsette å oppfordre og støtte forskere som er ferdige med sin Ph.D.-grad til å ta kurs og mentorprogram med sikte på faste stillinger.

Bedre kjønnsbalanse blant studenter

Studenttilbudet ved STK synes å appellere best til kvinner, noe som gjenspeiles i studentmassen. Senteret har foretatt ulike endringer i studietilbudet og presentasjonen av dette for å appellere til mannlige studenter. Hittil har ikke dette gitt noen synlig effekt.

Tiltak 1: Når vi får på plass en MA-grad kan vi begynne å bruke MA-studenter som ambassadører. Vi vil legge til rette for at mannlige studenter kan være med på å rekruttere flere mannlige studenter.

Tiltak 2: STK vil opprette en arbeidsgruppe av tidligere studenter, særlig mannlige studenter, som skal vurdere tidligere tiltak og legge fram forslag til nye tiltak, for å bedre rekrutteringen av mannlige studenter.

Bidra med kompetanse og erfaring i forhold til UiO for øvrig

STK har forskningsbasert kunnskap om kjønn og likestilling. Dette er en kompetanse også resten av Universitetet i Oslo kan gjøre seg nytte av, særlig i forhold til to utfordringer: 1) At kjønnsbalansen blant de ansatte på flertallet av fakulteter ved Universitetet i Oslo er preget av mannsdominans. Særlig gjelder dette i professorstillinger. 2) At manglende kjønnsbalanse kan være et uttrykk for at likestillingsarbeidet ved Universitetet bør utvides og styrkes, med sikte på å skape mer likeverdige arbeidsvilkår for alle ansatte – uavhengig av deres bakgrunn.

STK kan bidra med forskningsbasert kunnskap som kan legge grunnlag for det praktiske likestillingsarbeidet ved UiO.

Tiltak: Utvikle et samarbeid med andre enheter ved UiO for å utforme forsknings- og utviklingsprosjekter som kan danne grunnlag for å finne ut hvordan det praktiske likestillingsarbeidet ved UiO kan styrkes.

Bidra med kompetanse og erfaring i forhold til politiske myndigheter som arbeider med likestilling

STK har et spesielt ansvar for å svare på offentlige høringer der likestillingsperspektiver er særlig relevante. Ved å ta et slikt samfunnsansvar opparbeider Senteret også mer kunnskap på likestillingsfeltet, samtidig som en får vist sin samfunnsrelevans.

Tiltak: Arbeide for at alle aktuelle høringer der likestilling er eller bør være en faktor, vurderes og besvares.