

STKs tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024

Innledning

STK sitt arbeid med mangfold, likestilling og inkludering er flerdimensjonalt. Vi ønsker å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø der ulike erfaringsbakgrunner er representert og kan være med å forme STKs virksomhet.

Dette er en tiltaksplan som har oppmerksomheten rettet mot hvordan man gjennom praktiske innsatser kan oppnå større grad av mangfold, likestilling og inkludering. STKs mandat er også å være en ressurs for UiO når det gjelder mangfold, likestilling og inkludering, og noen tiltak henvender seg derfor bredere enn til STK.

STKs plan er en oppfølging av den sentrale tiltaksplanen [vedtatt av Universitetsstyret 4. mai 2021](#).

STKs plan er lokalt forankret og tilpasset forhold og utfordringer spesifikt for senteret, og er vedtatt av STKs styre 14.12.2021.

Hvorfor er likestilling og mangfold viktig?

Mangfold blant de ansatte er også viktig for kunne ha et arbeidsmiljø med ulike faglige orienteringer og ståsteder. Vi vil sikre et faglig og sosialt miljø hvor det er rom for spørsmål, åpen og kritisk refleksjon. Dette er nødvendig for å bidra til nye innsikter på våre arbeidsområder.

Situasjonsbeskrivelse i 2021

STK har motsatt kjønnsfordeling fra det generelle bildet på UiO, med overvekt av kvinnelige ansatte og studenter i alle ledd.

Stillingskategori	Kvinner	Menn	Lederstilling	Utenlandsk bakgrunn
Professor (fast)	4		1 senterleder (kvinne)	
Førstelektor (Fast)	1			
Administrasjon (fast)	3	1	1 kontorsjef (mann)	
Førstemanuensis (midlertidig)	1			
Forsker (midlertidig)	1			1 (Nederland)
Postdoktor (midlertidig)	3	2		2 (Danmark)
Stipendiat (midlertidig)	3			
Vitenskapelig assistent (midlertidig)	2			
TOTALT	18	3	2	2

I tillegg til oversikten over de ansatte kommer emeritus (2 kvinner og 1 mann) og gjesteforskere.

STK har en overrepresentasjon av kvinner med en majoritetsnorsk bakgrunn. Denne skjevheten har vært en del av senteret siden begynnelsen. Kjønnsstudier, som tidligere gjerne ble omtalt om kvinneforskning, har alltid tiltrukket seg flere kvinner enn menn.

Studentmassen på STKs emner og program er også klart dominert av kvinner på alle nivå. Det må i årene som kommer være oppmerksomhet, og bygges mer kunnskap, om rekruttering av menn – og mer mangfold knyttet til særlig minoritetsnorsk bakgrunn, sosial klasse og funksjonsevne.

Tiltakene

Rekruttering

- Hovedregel om at faste vitenskapelige stillinger lyses ut som førsteamanuensis
- STK kan benytte moderat kjønnskvalifisering der to kandidater er likt eller tilsvarende likt kvalifisert
- Menn og individer med minoritetsnorsk bakgrunn, oppfordres til å søke på utlysninger.
- Utlysninger skal gjøres attraktive for søkere av det underrepresenterte kjønn. Dette kan blant annet gjøres ved å fokusere på tema som kan tenkes å være spesielt relevante og attraktive for å få mannlige søkere og søkere med andre typer bakgrunn som er underrepresentert hos oss
- Fremheve de mennene som er ved senteret nå, og tidligere ved å trekke dem frem på nettsider og lignende
- Bruke søkekomite på utvalgte stillinger for å øke sjansene for flere gode søkere
- Benytte de faglige-sosiale nettverkene til å lokalisere mulige søkere og vurdere å justere utlysninger og tidspunkt som kan skaffe kvalifiserte søkere (først og fremst til rekrutteringsstillinger)

Studentrekruttering

Over lang tid har STK hatt systematisk fokus, og ulike forsøk, på å øke søkertallene for mannlige studenter på bachelor og master, men resultatene har så langt vært begrenset. Vi vil intensivere denne innsatsen og ønsker å:

- Starte et prosjekt for å identifisere hva som er årsaken til svært skjev kjønnsfordeling, og finne tiltak som kan korrigere dette. Prosjektet innledes ved at det gjennomføres en intervjuundersøkelse blant mannlige studenter ved STK om deres motiver for å søke seg til kjønnsstudier, samt hvilke tanker de har om hvordan andelen mannlige studenter kan økes. Dernest nedsettes det en arbeidsgruppe som skal foreslå konkrete tiltak, bygget på dette. I dette arbeidet må studentrepresentanter spille en viktig rolle.
- Fremheve mannlige studenter og studenter med minoritetsnorsk bakgrunn, blant annet når det lages presentasjoner av hvordan gjøre karriere basert på kjønnsstudier og når masteroppgaver presenteres på våre nettsider.
- Kartlegge, blant annet gjennom studentevalueringer, utfordringer for minoritetsnorske studenter som har språkutfordringer. Og, basert på dette, vurdere ekstra innsatser i undervisning og pensum rettet mot disse studentene.
- Ha et studietilbud som favner bredt, og med emne og programbeskrivelser som appellerer til underrepresenterte studenter.

Kompetanseutvikling og karrierestøtte

- Sørge for at ledelsen har kompetanse og bevissthet rundt mangfold i ansettelse og effekten av ubevisst bias. Dette kan gjøres ved at det gjennomføres seminar ved STK som på ulike måter bidrar til å sette forskning på mangfold, likestilling og inkludering i fokus. Dette kan gjøres som åpne seminar. I tillegg skal mangfold være et fast diskusjonspunkt ved planlegging, vurdering og intervju i alle stillinger ved senteret.
- Alle i rekrutteringsstillinger skal gjennomføre jevnlig samtaler med ledelsen om arbeidsforhold, arbeidsmiljø og karriere.
- Gi god støtte til de som er i rekrutteringsstillinger for å styrke deres muligheter til å gå videre i nye akademiske stillinger, hvis de ønsker det, etter endt ansettelse på STK. Vi skal gi dem erfaringer med de elementene som styrker sjansene på det akademiske jobbmarkedet: publisering, undervisning, formidling, prosjektarbeid, søknadsskriving, ledelse, o.l. Dette må tilpasses den enkelte og innenfor de rammene som er mulig ved senteret.
- Gi støtte til de som er i midlertidige stillinger for å styrke karrieremuligheter gjennom: UPED-kurs, undervisning, publiseringer, formidling, ledelse, prosjektarbeid og søknader o.l. Dette må tilpasses den enkelte og innenfor de rammene som er mulig ved senteret.
- Utnytte den kompetanseutviklingen og de karrierefremmende kurs og aktiviteter som de ansatte i midlertidige stillinger kan finne ellers på UiO.

Kommunikasjon og arrangementer

- STK skal vedlikeholde en temaside om PRIDE
- STK skal årlig organisere seminar i forbindelse med 8. mars
- STK skal søke å gi innspill til høringer der likestilling og mangfoldsperspektiver er særlig relevant
- Årlig tildeling av pris for beste MA-oppgave med kjønnsperspektiv ved UiO. Denne deles ut på nyttårsfesten som skal være rettet mot de ansatte og studenter ved UiO
- Dyrke samarbeid med faglige ansatte ved resten av UiO som kan gi tilbakemeldinger til prosjekter og forskning med tema relatert til denne tiltaksplanen.

Et godt arbeidsmiljø

- Det skal legges til rette, og skapes gode arbeidsforhold for, ansatte med foreldreansvar og omsorg for andre familiemedlemmer. Det bør være særlig oppmerksomhet knyttet til graviditet og perioder med amming, samt omsorg for familiemedlemmer o.l.
- Det skal gjøres tilpassinger etter funksjonsevne
- Norsk/Skandinavisk er i utgangspunktet det rådende språket på senteret, og gjester og nyansatte skal oppfordres til å lære seg norsk, meldes på norskkurs ved UiO, samt at det arbeides aktivt med språktrening som del av arbeidsmiljøet på STK. Men, gjester og nyankomne skal også ønskes velkommen ved at det brukes engelsk på måter som gjør at de finner seg til rette faglig og sosialt.
- Gjesteforskere eller midlertidig ansatte som er ved STK i kortere perioder, skal sikres en «fadder» blant de fast ansatte, som har et særskilt ansvar for å bidra til inkludering – faglig og sosialt. Samtidig er det hele STK sitt ansvar å bidra til dette.
- STK er tverrfaglig og alle fagfelt skal føle seg hjemme på senteret. Vi vektlegger også at det skal være rom for ulike teoretiske og metodiske tilnærminger innenfor kjønnsforskningen som drives hos oss. Det betyr at det må være rom for ulike tilnærminger og legges til rette for dialog og

kommunikasjon på tvers. Kritikkk skal fremsettes på måter som gjør den mulig å bruke på konstruktive måter, til å utvikle den tverrfaglige kjønnsforskningen videre. Perspektiver fra ulike fagfelt skal ses på som velkomne og inspirerende, men med uttalt forståelse for at man ikke alltid kan følge dem opp i eget arbeid. Disse kvalitetene i arbeidsmiljøet skal vedlikeholdes og overføres til nyansatte.

- Det skal, også utad, synliggjøres et mangfold i faglige og teoretiske tilnærminger
- STK skal opprettholde husmøte en gang i uken hvor alle forteller om det de holder på med, hva de har oppnådd, felles utfordringer og felles løft for forskning, undervisning og formidling.
- Legge til rette for, og oppfordre til, at ansatte ved STK i stor grad skal være til stede på arbeidsplassen. Dette vil styrke det faglig og sosiale miljøet og er spesielt viktig for nyansatte, gjester og de i rekrutteringsstillinger.