

## Likestillingsplan for Institutt for lingvistiske og nordiske studier 2011-2012

Likestillingsarbeidet ved Institutt for lingvistiske og nordiske studier (ILN) er forankret i ILNs strategiske plan 2020 og bygger på UiOs [Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010-2012](#).

Arbeid med likestilling mellom kjønnene er et strategisk anliggende for ILN. Likestilling handler om mangfold og like muligheter. Likestilling handler også om kvaliteten på vår virksomhet og mulighetene til å sikre en bred og god rekruttering av kompetent personale og studenter. ILN praktiserer moderat kjønnskvoltering ved rekruttering til stillinger.

ILN har en relativt god kjønnsbalanse samlet sett. Denne likestillingen skal opprettholdes, men i tillegg skal det arbeides for sterkere kjønnsbalanse i de stillingsgruppene der denne fremdeles er skjev. Dette gjelder blant annet ansatte med forskertid i stillingen, i norskopplæringen for utenlandske studenter og i administrasjonen. Likestillingsarbeidet skal skje både gjennom rekruttering og gjennom oppfølging av ansatte. For faste og midlertidig ansatte skal bedre oppfølging tydeliggjøre karrieremuligheter. For faste vitenskapelig ansatte skal også krav til kompetanse tydeliggjøres. I likhet med UiO 2020 skal ILN legge til rette for at ansatte i forskjellige livsfaser og med forskjellig bakgrunn og funksjonsevne skal kunne utvikle sitt potensial og bidra til felles mål. ILN har mål om å øke minoritetsandelen blant studenter og ansatte.

I perioden frem til og med 2012 vil ILNs likestillingsarbeid ha tre hovedmål:

### Hovedmål 1: Utjevne kjønnsbalansen i stillingsgrupper og fagmiljøer der denne er skjev

#### Tiltak

- 1) Ved hver ny utlysning arbeide aktivt for å rekruttere gode søkere av underrepresentert kjønn.
- 2) Dersom det er økonomisk handlingsrom, skal ILN benytte muligheten til å kalle spesielt kvalifiserte forskere av underrepresentert kjønn til midlertidige II-stillinger i fagmiljøer med skjev kjønnsbalanse.
- 3) Vitenskapelige stillinger skal normalt utlyses som førsteamanuensis for å sikre bred søkermasse og effektiv nyrekruttering. Utlysning av professorater skal begrunnes særskilt.
- 4) ILN skal benytte "lete- og søkekomiteer" ved alle kunngjøringer av faste vitenskapelige stillinger og faglige lederstillinger for å identifisere og rekruttere aktuelle kvinnelige søkere, nasjonalt og internasjonalt.
- 5) Motivere og legge forholdene til rette for ansatte av underrepresentert kjønn som ønsker å kvalifisere seg til faste stillinger.
- 6) Sørge for at likestillingsaspektet tas i betraktning ved forskningsstrategiske beslutninger.
- 7) Arbeide aktivt for at førsteamanuenser av underrepresentert kjønn i fagmiljøene kan legge og realisere karriereplaner med sikte på kompetanseoppbygg. Virkemidler er f. eks. å stimulere til publisering på nivå 2, å invitere disse forskerne inn i eksternt finansierte forskningsprosjekter som gir mulighet til frikjøp fra undervisningsplikter og å gjøre fleksibel bruk av arbeidstidsregnskapet. I tillegg kan forsering av forskningstermin være aktuelt.

## **Hovedmål 2: Bedre kjønnsbalansen i utvalgte studieprogrammer og studieretninger**

### **Tiltak**

- 1) Kartlegge kjønnsbalansen i utvalgte studieprogrammer og studieretninger.
- 2) Sette inn målrettede studentrekrutteringstiltak på programmer og studieretninger med særlig skjev kjønnsbalanse.
- 3) Vurdere bruk av mentorordning der underrepresentert kjønn har særlig stort frafall eller lang gjennomføringstid.

## **Hovedmål 3: Et tydeligere lederansvar for likestilling**

### **Tiltak**

- 1) Benytte medarbeidersamtaler aktivt også som et likestillingspolitisk tiltak.
- 2) Gi nytilsatte førsteamanuenser og postdoktorer av underrepresentert kjønn et tilbud om personlig mentor/kontaktperson.