

Vedtatt av fakultetsstyret 4. september 2014

Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse ved Det teologiske fakultet 2014-2017

Visjon for likestillingsarbeidet ved TF:

Det teologiske fakultet skal vere eit ope og inkluderande fakultet for alle studentar og tilsette utan omsyn til kjønn, etnisitet, religion og livssyn, politisk syn, seksuell orientering, funksjonsevne og alder.

Denne visjonen byggjer på eit utvida likestillingsomgrep. TF vil arbeide mot alle former for diskriminering i tydinga utillateleg eller ulovleg forskjellshandsaming. Denne handlingsplanen vil særskilt fokusere på kjønnslikestillinga i tråd med sentrale føringar ved UiO. Ei slik prioritering er òg knytt til dei utfordringane TF framleis har med omsyn til kjønnsbalansen i dei fast vitskapelege stillingane.

Når det gjeld kjønnslikestillinga meir spesifikt, er visjonen å *profilere TF som ein attraktiv arbeidsplass og studiestad for begge kjønn i alle livsfasar. Fakultetet vil arbeide for å synleggjere kvinners kompetanse innanfor og utanfor fakultetet.*

Forankring

Denne handlingsplanen er forankra i UiOs Strategiplan – ”Strategi 2020” og i ”Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2014 – 2017”, vedteken i 2014.

I ”Strategi 2020” er det likestillingspolitiske hovudmålet formulert slik: ”Et internasjonalt ledende universitet må drive en aktiv politikk for likestilling mellom kvinner og menn og en rekrutteringspolitikk som gir mangfold og som sikrer like rettigheter”.

UiOs handlingsplan for likestilling mellom kjønnene blir innleidd slik: *”Universitetet i Oslo skal være en ledestjerne for likestilling i akademia både nasjonalt og internasjonalt. Likestilling skal bli et tydeligere lederansvar, kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke og det skal bli bedre kjønnsbalanse i alle studieprogram. Fakultetene har svært ulike utfordringer i forhold til likestilling og kjønnsbalanse. Tiltakene i denne handlingsplanen er ment å fange opp denne heterogeniteten.”* UiOs sentrale handlingsplan skal realisere intensjonane i UiOs strategiplan. Planen gir retning for arbeidet med likestilling på sentralt og lokalt nivå ved UiO. Han gjeld både tilsette og studentar, og skal medverke til ein betre kjønnsbalanse i stillingskategoriar og utdanningar, samt fremje ein organisasjonskultur og eit arbeids- og læringsmiljø som vil gje kvinner og menn like moglegheiter.

UiOs handlingsplan har tre hovudmål:

1. Eit tydelegare leiaransvar for likestilling
2. Kvinneandelen i vitskapelege stillingar skal auke
3. Betre kjønnsbalansen i alle studieprogram.

Hovudmåla ein og to blir ivareteke i TFs lokale handlingsplan. Hovudmål tre kom inn i UiOs handlingsplan på bakgrunn av kvinnedominans i fleire av studieprogramma. Sjølv om kvinnene er i fleirtal også blant studentane ved TF, er ikkje overvekta så stor (40/60 eller meir) at fakultetet finn det naudsynt å setje inn særskilte tiltak for å sikre ein betre kjønnsbalanse i studentmassen.

Ansvar

Fakultetsleiinga har ansvaret for oppfølginga av mål og tiltak i denne planen. Leiinga rapporterer årleg til styret om status på konkrete tiltak og evaluering av effekten av tiltaka i handlingsplanen.

Hovudmål og hovudutfordringar for likestillingsarbeidet ved TF

Handlingsplanens langsiktige hovudmål er å skape kjønnsbalanse i alle stillingskategoriar ved TF. Ei særleg utfordring gjeld dei fast vitskapleg tilsette. I tråd med UiOs sentrale handlingsplan skal TF auke delen kvinner i faste vitskapelege stillingar til 40 %.

TF vil arbeide aktivt for kjønnsbalanse i leiarstrukturen og i faglege leiarstillingar, samt overføre leiingskompetanse til kvinner og yngre forskarar.

Hovudmålet er retta mot det som er hovudutfordringa for fakultetet: den skeive kjønnsbalansen i dei fast vitskapelege stillingane. Ein må òg særleg sjå på overgangen frå mellombels tilsetjing via førsteamanuensisnivå til professor. Handlingsplanen vil ha eit fokus på rekruttering av kvinner til stillingar som medverkar til å kvalifisere dei til fast tilsetjing i vitskapelege stillingar.

Fakultetet er inne i eit generasjonsskifte når det gjeld dei fast vitskapelege stillingane. Det må leggjast planar som sikrar likestillinga i rekrutteringa til nye stillingar. Dette inneber både økonomiske stimuleringstiltak for å fremje kvinner i vitskapelege stillingar og ordningar som medverkar til å skape eit godt arbeidsmiljø for kvinner i rekrutteringsstillingar.

Viktige prioriteringar

Fakultetet vil nytte "leite- og søkjekomitear" ved alle kunngjøringar av faste vitskapelege stillingar for å identifisere og rekruttere aktuelle kvinnelege søkjarar, nasjonalt og internasjonalt. Desse komiteane må tidleg inn i utlysingsprosessen.

Tilsetjingsprosessane ved TF må vere gjennomsluttige og likestillingsfremjande.

Ei viktig prioritering er å styrkje kompetansen til leiinga og blant dei tilsette når det gjeld likestilling. Dette vil tene til å styrkje likestillinga i praksis.

TF vil gjere bruk av UiOs sentrale mentorordning for kvinner i mellombelse og faste stillingar under professornivå.

Fakultetet har som mål at studentar i alle studieprogram både på bachelor- og masternivå blir underviste av lærarar av begge kjønn.

Mål 1: Fremje rekruttering av kvalifiserte kvinnelege søkjarar til alle faste vitenskaplege stillingar ved fakultetet.

Tiltak:

- Leggje til rette for at kvinner blir tildelte arbeidsoppgåver som gjev kompetanseutvikling, er meritterande, og som tel ved stillingsopprykk. Likestilling skal integrerast og vere eit viktig perspektiv i fakultetets stillingsplan.
- For å styrkje likestillinga, skal midlane til professor II-stillingar og førsteamanuensis II-stillingar aukast. Denne typen stillingar lysast ut som likestillingstiltak..
- Utlysingar av fast vitenskaplege stillingar skjer normalt som førsteamanuensis. Utlysing av professorstillingar skal grunnjevast særskilt.

Mål 2: Intensivere arbeidet med å få eit breitt nasjonalt og internasjonalt tilfang av søkjarar til ledige faste stillingar, med særleg vekt på å rekruttere kvinnelege søkjarar. Tilsetjingsprosessane på TF skal vere gjennomsluttige og likestillingsfremjande

Tiltak:

- Fakultetet set av midlar i budsjettet som mogleggjer å nytte søkjarkomitear i forkant av alle utlysingar av vitenskaplege stillingar. Søkjarkomiteen som er faglig forankra, må ta omsyn til likestilling og fakultets mål om kjønnsbalanse. Søkjarkomiteane skal arbeide både på eit nasjonalt, nordisk og internasjonalt rekrutteringsfelt.
- Det blir sett av midlar for å kunne hente søkjarkandidatar for å vise fram institusjonen.
- Stillingsomtalar- og utlysingar skal ta omsyn til målet om kjønnsbalanse i alle prioriterte fagområde og hovuddisiplinar.
- Fakultetet praktiserer meiroffentlegheit ved tilsetjingar i mellombels og fast vitenskaplege stillingar. Det blir oppretta nettsider med informasjon om prosessen kring tilsetjingane ved fakultetet.
- Den årlege rapporten frå leiinga om handlingsplanen inkluderer status for korleis likestillingsomsyn er ivaretekne i samband med tilsetjingar ved fakultetet.

Mål 3: TFs leiing skal medverke til å fremje UiOs likestillingspolitiske mål og tiltak. Eit likestillingsperspektiv skal gjennomslutte heile fakultetet

Tiltak:

- Tilsette og studentar skal sikrast kjennskap til den lokale handlingsplanen for likestilling og kjønnsbalanse.

- Ved dei årlege seminara for alle tilsette skal likestilling inngå som eit tema.
- Likestilling er eit integrert tema i medarbeidarsamtalane med mellombelse og fast tilsette
- Forskingsdekanen gjennomfører oppstartsamtale med alle postdoc-stipendiatar med tanke på å kartlegge kompetanse for integrering i forskingsmiljøet.
- Som ei særskilt postdoc-oppfølging med omsyn til karriereplanlegging, blir det gjennomført to årlege medarbeidarsamtalar for denne stillingskategorien.
- I fakultetsleiinga og alle råd og utval skal det strevast etter kjønnsbalanse.
- Likestillingsperspektivet skal vere integrert i alle strategi- og plandokument ved fakultetet.
- Den årlege likestillingsrapporten ved UiO skal handsamast kvart år i fakultetsstyret, særleg med omsyn til rapporteringa frå TF.

Mål 4: TF skal ha et godt arbeidsmiljø for kvinner og menn i alle livsfasar

Tiltak:

- Undersøkingar viser at kvinnelege førsteamanuensar i større grad må gjere forskinga si innanfor normalarbeidsdagen enn menn. Fakultetet vil arbeide for eit arbeidsmiljø med ein strammare og meir effektiv tidsbruk knytt til møte, sosiale tiltak og andre aktivitetar.
- For å sikre eit godt fagmiljø og uformell nettverksbygging innanfor arbeidstida, må det prioriterast høgt å skaffe personalrom ved fakultetet.
- Belastning på kvinner i komitear og utval som følgje av krav om at begge kjønn skal vere med i sakkunnige komitear osb., bør få konsekvensar for andre oppgåver. Fakultetet vil vurdere reduksjon av andre arbeidsplikter for kvinner som tek mykje del i denne typen vurderingsarbeid.
- Fakultetet tilbyr mentorordning for nytilsette kvinner i mellombelse og faste stillingar (UiOs sentrale mentorordning).
- Fakultetet arbeider aktivt med å rekruttere mentorar frå TF inn i ordninga.
- Så langt det er mogleg skal all ordinær undervisning ved TF byrje etter kl. 0900 og vere slutt før kl. 1600 – for å ivareta studentar og tilsette med born.
- Aktivt førebyggje alle former for mobbing, trakassering og diskriminering. Informasjon om vernelinje/varsling og støtteapparatet rundt seksuell trakassering skal betrast.

Mål 5: Integreringa av kjønns- og likestillingsperspektiv i undervisninga og forskinga ved fakultetet skal vidareførast og styrkjast.

Tiltak:

- Kjønnsanalytiske perspektiv skal vere integrert i forskning, undervisning og pensum.
- Synleggjere kvinners faglege kompetanse, mellom anna gjennom å inkludere kvinner i arbeid med forskingsøknader og aktiv støtte til nettverksbygging og internasjonalisering.
- TF skal nytte nettsider og andre media til aktiv og kontinuerleg synleggjering av kvinners forskning. Tiltaket skal vurderast med tanke på effekten etter to år.

UiO : Det teologiske fakultet

Universitetet i Oslo

- Ved alt arbeid med større forskingsatsingar og søknader om eksterne midlar skal det takast omsyn til kva for konsekvensar satsinga vil få for den framtidige kjønnsamansetnaden.
- Alle studentar i alle studieprogram både på bachelor- og masternivå blir underviste av lærarar av begge kjønn.