

Likestillingstiltak ved Det teologiske fakultet

Framlegg frå eit utval nedsett av dekanen

Februar 2013

INNLEIING

27. august 2012 nedsette dekan Trygve Wyller eit utval som skulle fremje framlegg til tiltak som kan betre arbeidsmiljøet ved Det teologiske fakultet (TF) knytt til likestilling. Bakgrunnen var funn i Åse Røthings rapport om kjønnsbalansen ved TF, ein rapport som var bestilt av fakultetet og vart lagt fram i midten av august 2012.

Utvalet sine medlemmar har vore:

- Professor Aud V. Tønnessen
- Stipendiat Annhild Tofte Haga (tillitsvalt for åremålstilsette)
- Fungerande avdelingsleiar Brynjulv Norheim (verneombod)
- Kristina Bjåstad (studentrepresentant)
- Studiedekan Hallgeir Elstad (utvalsleiar)

Utvalet har fått eit ope mandat. Med utgangspunkt i Røthings likestillingsrapport, der det mellom anna kom fram påstandar om at det finst ein "mannskultur" ved fakultetet, skulle utvalet gjere framlegg om tiltak som kan betre arbeidsmiljøet ved TF ut frå eit likestillingsperspektiv. I dekanens mandat vart det synt til behovet for meir forskning for å kome nærmare inn på kva som låg i dei tilhøva som rapporten peika på. Utvalet vart beden om å levere rapporten ved innleiinga til vårsemesteret 2013.

Utvalet har tolka mandatet slik at ein meiner ein best løyser oppdraget ved å peike på/gjere framlegg om tiltak som ein vurderer i størst mogleg grad kan vere med å forankre og synleggjere likestillingsarbeidet ved TF. Utvalet har ikkje sjølv gjort undersøkingar eller intervju med tilsette. Etter å ha vurdert spørsmålet, ser ein heller ikkje behov for å rå til at det blir gjennomført ein ny forskingsrapport eller arbeidsmiljøundersøking på dette området no.

Utvalet har hatt to møte. Den endelege ferdigstillinga av rapporten har skjedd gjennom e-postsirkulasjon. Framlegga til tiltak er samrøystes frå medlemmane i utvalet.

DOKUMENT I SAKA

- Åse Røthing: Kjønn(u)balanse på TF. Rekrutteringsprosesser og faglige prioriteringer ved Det teologiske fakultet med vekt på perioden 1991-2012
- Strategiplan 2020. Universitetet i Oslo
- Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010-2012. Universitetet i Oslo
- Rapport fra arbeid med oppfølging av Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2011. Universitetet i Oslo
- Handlingsplan for likestilling 2010 til 2013. Det teologiske fakultet

RØTHING-RAPPORTEN

Rapporten vart tinga av fakultetsleiinga, og er ei oppfølging av eit av tiltaka i fakultetets handlingsplan for likestilling, der det mellom anna heiter: "Det gjennomføres en undersøkelse som styrker kunnskapen rundt likestilling og faglig kvalitet. Målet med undersøkelsen er å motivere og styrke praksis for likestilt rekruttering og tilsetting (...)Det gjennomføres undersøkelser blant studenter og stipendiater om hva som kan styrke TF som en attraktiv arbeidsplass for kvinner. (...)Det gjennomføres undersøker av hvordan kjønnsperspektiv er integrert i pensum og undervisning." (TFs handlingsplan for likestilling, ss. 2 og 3). Professor Åse Røthing vart engasjert til oppdraget. Undersøkinga er finansiert av Koordineringsgruppa for likestilling ved Universitetet i Oslo. Totalt har tidsramma vore 3,3 månadsverk fordelt på 6 månader. Størstedelen av arbeidet med rapporten er utført i 2012.

Av Røthings rapport går det fram at 2 av 18 fast vitenskapleg tilsette ved TF er kvinner. Dette utgjør 11,1 %. Dermed kjem TF dårlegast ut av alle fakulteta ved Universitetet i

Oslo når det gjeld kvinnedelen blant fast vitenskapleg tilsette på det aktuelle tidspunktet. Etter det utvalet kan sjå, var det korrekte talet på fast vitenskapleg tilsette ved fakultetet 17 (ikkje 18) då Røthing gjennomførte undersøkinga si. Først etter tilsetjinga i den nyoppretta stillinga i Religion og samfunn har fakultetet 18 fast vitenskapleg tilsette (frå og med 1. januar 2013). Røthing har heller ikkje rekna med at innehavaren av ei av stillingane, som rett nok var i permisjon på det aktuelle tidspunktet, er kvinne. Om ho reknast med, blir det 3 av 17 fast vitenskapleg tilsette, dvs. 17,6 %.

Rapporten syner til statistikk frå Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) for året før (2011), der prosentdelen av kvinnelege professorar på TF er 14,3 %. Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet hadde den nest lågaste delen av kvinnelege professorar med 16,4 %. Gjennomsnittet ved UiO var 26,8 % kvinner blant professorane og 43 % blant førsteamanuensane (Røthing, s. 8).

Utvalet vil presisere at kvinnedelen i stillingane ved TF er endra sidan rapporten låg føre. Dette vil ein kome tilbake til.

Føremålet med undersøkinga har vore å finne årsaker til den låge kvinnedelen i dei fast vitenskaplege stillingane ved TF. Men svara ligg ikkje ope i dagen. Røthing konkluderer med at det ikkje er vanskelegare for kvinner enn for menn å få TF-stipend eller NFR-stipend. Ein noko større del av kvinnene enn mennene opplyser at dei har vorte oppmoda om å søkje stipend (61 % mot 56 %). Kvinnelege stipendiatar har i minst like stor grad som mannlege stipendiatar fått hjelp med å arbeide ut prosjektsøknad. Over halvparten av dei spurde opplyste at dei kjenner seg godt ivaretekne ved fakultetet. Nær halvparten av kvinnene i undersøkinga svarar dette. Rett nok er prosenttalet for mennene noko høgre, med 67 %.

Rapporten konkluderer vidare med at feministiske og/eller kjønnteoretiske perspektiv er godt ivaretekne i studietilbodet ved TF samanlikna med andre relevante studiemiljø. Delen av respondentar som svarar at dei har tematisert kjønn i

avhandlingsarbeidet, er òg svært høg i høve til andre fagmiljø. 32 % svarar at dei har nytta feministiske og/eller kjønnteoretiske perspektiv i avhandlinga.

Røthing finn vidare at TF har ein mykje ambisiøs handlingsplan for likestilling, men stiller spørsmål ved om fakultetet har gode nok rutinar for å sikre framdrifta i høve til planane.

På to av punkta i undersøkinga konkluderer Røthing med at det er signifikante forskjellar mellom kvinner og menn. Ein vesentleg større del av kvinner enn menn svarar at deira faglege interesser har låg status ved TF (39 mot 11 %). Det er òg ein tydeleg forskjell mellom kvinner og menn sine svar på kva for framtidsplanar dei har i høve til arbeid i akademia generelt jamført med TF. Mennene svarar tilnærma likt på desse to spørsmåla, men hos kvinnene er det ein tydeleg forskjell i svara. Ein høgare del av kvinnene enn mennene svarar at dei ser for seg at dei vil arbeide i akademia etter stipendiattida (61 mot 39 %), medan delen av kvinnene som svarar at dei ser for seg at dei vil arbeide på TF, er noko lågare (9 mot 22 %). I følgje Røthing er ei mogleg tolking at stipendiatane i undersøkinga ikkje ser TF som ein attraktiv arbeidsstad og at dei ønskjer seg bort.

Rapporten peikar på fire typar av forklaringar på kvifor kjønnsbalansen på TF er dårleg. Den eine typen legg vekt på "historiske forhold og naturleg treghet i akademia" (Røthing, s. 48). Den andre typen forklaringar i materialet syner til ein mannskultur og/eller ein patriarkalsk eller antifeministisk fagtradisjon ved fakultetet. På den eine sida blir det referert til at TF og teologien generelt er prega av patriarkalske tradisjonar, og at dette gjer at feministiske perspektiv blir nedprioritert. På den andre sida er det dei som hevdar at det patriarkalske og antifeministiske haldningar er knytt til ein uformell kultur ved fakultetet, ein "mannskultur" (Røthing, ss. 48-49). Den tredje typen forklaringar har å gjere med rekrutteringspolitikken ved TF, i første rekkje blir mangelen på ein tydeleg rekrutteringspolitikk trekt fram i materialet. Rekrutteringa blir sagt å vere tilfeldig, noko som råkar kvinner hardast. Dette blir sett som eit leiingsproblem, og vitnar om manglande medvit og engasjement når det gjeld likestilling (Røthing, s. 49). Ein fjerde type forklaringar

skildrar TF som ein uformell institusjon med makttilhøve og vedtaksprosessar som er lite gjennomsiklige. Rapporten presiserer samstundes at denne typen uformelle maktstrukturar i prinsippet òg kan ramme menn, og den kan verke til fordel for kvinner (Røthing, ss. 49-50).

Som ei ekstern tilnærming peikar Røthing meir allment på at kjønnslikestillinga i Noreg har vore i gjennom ein depolitiseringsprosess. I dette ligg at ein i det norske samfunn og blant etniske nordmenn meiner å ha oppnådd kjønnslikestilling, og difor ikkje lenger ser behovet for analyser eller verkemidlar på dette området. Dette kan òg vere ei utbreidd haldning ved TF. Ein er ikkje medviten om at likestilling er noko ein framleis må arbeide aktivt for å oppnå.

Ein annan faktor som Røthing er inne på, er at likestilling i ulike samanhengar får "vikeplikt" i høve til andre reglar, krav eller rettar. Likestilling blir dermed ikkje vurdert som viktig nok. Røthing syner her til forskning som har undersøkt haldningane til likestilling i makteliten i samfunnet. Oppslutnaden om likestilling prinsipielt sett synte seg å vere høg, men når det kom til praksis var det ikkje alltid samsvar med ideala. Likestilling kan oppfattast som så sjølvsgt at ein ikkje ser behovet for å tematisere det (Røthing, ss. 96-97).

Fleire stader poengterer rapporten at det eksisterer uformelle strukturar ved TF som kan fungere uheldig med tanke på kjønnslikestilling og vere uttrykk for ein "ukultur" ved fakultetet. I konklusjonen peikar Røthing på at fleire av respondentane har nytta "familien" som metafor for å skildre TF. Det er uttrykt positive kjensler til det å høyre til "TF-familien". Samstundes kan dette i følgje Røthing ha ei negativ side. Det er nokon som forvaltar "familiearven" og som "verner om eller tilgodeser sine egne". Dei som ikkje tilhøyrer "familien" blir lett utanfor – både når det gjeld tilgangen til informasjon og medverknad i dei organa der vedtak blir fatta (Røthing, s. 97). Røthing konkluderer rapporten slik:

"Jeg kan ikke se noen særskilte grunner for at den typen problematiske forhold som har blitt beskrevet i rapporten skulle være mer utbredt på Det

teologiske fakultet enn andre steder i akademien. Tvert imot tror jeg mange vil kunne kjenne igjen det som er beskrevet her, fra andre institusjoner. TF fortjener dessuten honnør for å ha tatt initiativ til å bli sett i kortene på den måten som denne rapporten innebærer. Det kan i seg selv tolkes som uttrykk for vilje til endring og forbedring.” (Røthing, s. 98)

DRØFTING

Utvalet vil streke under at TF i mykje kjem godt ut i Røthings rapport. Som det er peika på ovanfor, dokumenterer rapporten at det ikkje vanskelegare for kvinner enn for menn å få stipend og å få hjelp til å skrive prosjektsøknad. Det er heller ikkje nokon signifikant forskjell på kjønna når det gjeld om ein kjenner seg ivareteken ved fakultetet. Kjønnsteoretiske/feministiske perspektiv er i stor grad til stades i pensumlitteraturen og i forskinga.

På dei to punkta der Røthing meiner å finne ein signifikant forskjell mellom menn og kvinner sine svar, er når det gjeld opplevinga av fagleg status og spørsmålet om ein kan tenkje seg ei framtidig yrkeskarriere ved TF. Her er det langt færre kvinner enn menn som svarar positivt. Til det siste punktet kan det innvendast som eit problem at undersøkinga ikkje skil mellom tidlegare og noverande stipendiatar i materialet. Difor kan ein heller ikkje vite i kva grad det er respondentar som faktisk har fått og sit i andre stillingar som svarar. Det er nærliggjande å tenkje at der dette er tilfelle, vil det få innverknad på kva dei svarar. Dermed treng heller ikkje dette biletet å bli så tydeleg som det synest å vere i Røthings rapport.

Den låge kvinnekoden i faste vitenskaplege stillingar ved TF er ei utfordring, slik rapporten peikar på. Samstundes har det her, slik vi tidlegare har vore inne på, skjedd ei endring sidan rapporten vart lagt fram. Hausten 2012 har det vore nytilsetjingar i to faste stillingar ved fakultetet. Ei nyoppretta stilling i Religion og samfunn/interreligiøse studiar og ei stilling i Det nye testamente. I begge stillingane er det tilsett kvinner. Dermed er kvinnekoden blant dei fast vitenskaplege tilsette ved TF

auka til 22,2 % (4 av 18). Av desse er det pr. 1. januar 2013 ein førsteamanuensis og tre professorar. Prosenttalet for kvinnelege professorar ved TF er då 16,7 %, som framleis er eit stykke attom gjennomsnittet ved UiO. I følgje dei nyaste tala i DBH er kvinnedelen i professorstillingar ved UiO 27,7 % (2012), TF plasserer seg på linje med Det matematisk-naturvitskaplege fakultet, som har 17,4 % kvinnelege professorar i 2012. Trass i at kvinnedelen i stillingane no aukar ved fakultetet, vil utvalet streke under at det framleis må arbeidast konsekvent og målretta for å betre kjønnsbalansen blant dei fast vitskapleg tilsette.

I følgje DBH er 55,6 % av stipendiatane ved TF kvinner (2012). Det er over gjennomsnittet ved UiO, der talet er 54,9 %. Tilsvarande er kvinnene òg i fleirtal blant TF-studentane med 55,1 %.

Heller ikkje utvalet meiner at historiske tilhøve og "tregheit" åleine kan vere forklaringa på kjønnsbalansen ved fakultetet. Det rapporten peiker på av uformelle strukturar som kan slå negativt ut særleg i høve til kvinner, er grunn til å ta alvorleg. Det er viktig at dei formelle prosessane knytt til rekruttering og tilsetjing blir styrkt. Som også rapporten gjer merksam på, har det alt skjedd viktige endringar i samband med tilsetjingane ved fakultetet i retning av ein større grad av formalisering. Fleire organ og personar er med i utveljingsarbeidet og i å fatte formelle vedtak. Dette inneber ei profesjonalisering av tilsetjingsprosessane som utvalet meiner vil ha ein positiv innverknad når det gjeld likestilling. Dette vil sjølvsagt vere avhengig av at kjønnsbalanse i den vitskaplege staben blir eit viktig fokus i tilsetjingsprosessane ved fakultetet i framtida.

Som Røthing konkluderer med, er det ikkje rimeleg å tenkje seg at dei problematiske tilhøva rapporten avdekkjer skulle vere meir utbreidd ved TF enn andre stadar i akademien. Mange fagmiljø ved universiteta har tradisjonelt vore mannsdominerte. Tydeleg er dette innanfor teologien og ved TF. Dette har, naturleg nok, sett sitt preg på kultur og sjargong. Somme kan nok oppleve kulturen ved TF som ekskluderande. I og med at denne problematikken blir adressert av stipendiatar, er det grunn til å vere merksam på dei asymmetriske makttilhøve som vil eksistere mellom fast

vitskapleg tilsette og stipendiatar. Som stipendiat vil ein på fleire måtar oppleve å vere ei avmaktstilting med manglande innverknad på eigen situasjon. Dette har òg ein kjønnskomponent: Kvinner kan oppleve denne situasjonen som vanskelegare enn menn. Mykje kan handle om at ein har eit ureflektert tilhøve til den rollemakta ein har som fast tilsett og som vegleiar. Desto viktigare er det å vere medviten om den rollemakta ein har.

Fleire av dei kvinnelege stipendiatane får barn i stipendiatperioden. Sjukemelding på grunn av helseplagar opptre i samband med svangerskap. Kvinner kan kjenne på helse og sårbarheit i denne situasjonen. Eit legitimt spørsmål er om arbeidsmiljøet på TF har rom for dette, eller om det er slik at den akademiske konkurransekulturen i for stor grad dominerer også miljøet vårt. At ein dessutan kan oppleve at eige fag og fagområde har låg status, kompliserer dette tilhøvet.

Utvalet vil leggje vekt på at det som her er teke opp, også har å gjere med det generelle arbeidsmiljøet ved fakultetet. Det er viktig å fokusere på at medarbeidarar skal bli sett og ivaretekne. Som medarbeidar ved fakultetet – utan omsyn til om ein er fast eller mellombels tilsett – skal ein kjenne seg verdsett. Det er ei oppgåve for kvar einskild tilsett å medverke til, men i særleg grad vil det vere eit leiaransvar. Målet må vere å utvikle eit ivaretakande arbeidsmiljø som gjer det attraktivt å arbeide ved TF. Dette arbeidet må ha ei primær forankring i leiinga ved fakultetet. Utvalet ser det dessutan som tenleg at saka blir teken opp og drøfta i det lokale arbeidsmiljøutvalet (LAMU). I den grad ein meiner det er naudsynt med ei vidare oppfølging i form av til dømes ei ny spørjeundersøking, meiner utvalet dette bør drøftast her.

Samstundes må det strekast under at kjønn og likestilling ikkje berre er knytt til det generelle arbeidsmiljøarbeidet. Slik det òg går fram av aktuell faglitteratur på området, må kjønn adresserast særskilt. Utvalet meiner det er behov for eit større medvit om og eit fokus på likestillingsarbeid i heile organisasjonen og blant alle tilsette ved TF. Dette er eit klart ansvar for leiinga, og utvalet vil rå til at det skjer ei aktivering av dei planane for likestilling som finst ved UiO og ved fakultetet. Her finst

ei rekkje tiltak som både er ambisiøse og målretta. Truleg er det for liten kjennskap til det konkrete innhaldet i desse planane blant dei tilsette ved TF.

LIKESTILLINGSARBEID SENTRALT VED UiO

Ved UiO er arbeidet med likestilling mellom kjønna ei strategisk sak. Strategiplanen for UiO – *Strategi 2020* – formulerer under strategi 28: "Universitetet skal ha en aktiv rekrutteringspolitikk med internasjonalt fokus og en tydelig profil for likestilling mellom kvinner og menn" (Strategi 2020, s. 14). Denne strategiske formuleringa blir utdjupa på følgjande måte:

"Universitetet må ha en bred rekrutteringsbase, noe som innebærer en aktiv likestillings- og rekrutteringspolitikk med like muligheter for alle. UiO skal tilstrebe en bedre kjønnsbalanse på de ulike stillingsnivåer gjennom rekrutteringsprosessen og oppfølging av ansatte. Det skal utvikles insentivordninger for å fremme rekruttering av kvinner til toppstillinger" (Strategi 2020, s. 15).

Med tanke på å realisere intensjonane i strategiplanen har UiO arbeidd ut ein Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010-12. Planen er retningsgjevande for arbeidet med likestilling ved institusjonen i den perioden han dekkjer. Handlingsplanen skal medverke til å skape kjønnsbalanse både når det gjeld stillingstypar og utdanningar, fremje ein organisasjonskultur og eit arbeids- og læringsmiljø som gjev kvinner og menn like moglegheiter.

For åra 2010-2012 har likestillingsarbeidet ved UiO fokusert på desse tre hovudmåla: 1) kvinnedelen i vitskaplege stillingar skal auke, 2) det skal bli betre kjønnsbalanse i nokre utvalde studieprogram og 3) likestilling skal bli eit tydelegare leiingsansvar. Under kvart av hovudmåla blir det skissert sentrale og lokale tiltak for å oppnå måla.

TFs HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING 2010 TIL 2013

UiOs handlingsplan for likestilling 2010-2012 føreset at alle fakultet arbeider ut egne handlingsplanar for likestilling. Såleis har TF sin eigen handlingsplan for perioden 2010-2013. TF-planen svarar til dei føringane som ligg i den sentrale handlingsplanen for likestilling ved UiO. Som vi har vore inne på, konkluderer Røthing med at fakultetets likestillingsplan er ambisiøs:

”Det er ingen grunn til å betvile at TF vil kunne bli et attraktivt arbeidssted for kvinner og at kjønnsbalansen blant faste vitenskapelige ansatte vil endres radikalt i løpet av de næreste årene, dersom TF lykkes med å gjennomføre målene for perioden (2010-2013).” (Røthing, s. 88)

I innleiinga peikar TFs handlingsplan på at 39 % av doktorgradane ved TF i perioden 1991-2008 vart avlagt av kvinner. I 2010 utgjorde kvinner 67 % av stipendiatane, og av dei mellombels vitskapleg tilsette over PhD-nivå var over halvparten kvinner. Blant studentane ved fakultetet var kvinnene i fleirtal med 55 prosent (45 % menn). Det siste tiåret har prosentdelen av kvinner i fast vitskapeleg tilsette vore mellom 10 og 20 %.

Det langsiktige målet er å oppnå kjønnsbalanse i alle stillingskategoriane ved fakultetet. Det blir særleg peika på utfordringane knytt til stillingskategorien fast vitskapleg tilsette. Her er målet at det i det komande ti-årsperioden skal vere 50 prosent kvinner i alle nytilsetjingar (ambisjonen for UiO er 40 %). I samband med utlysing av ledige stillingar ved fakultetet, skal fakultetet syte for at søkjarkomiteen, stillingsutgreiinga og tilsetjingsprosessen tek omsyn til likestilling og slik medverkar til det sentrale målet ved UiO om eit kjønnsbalansert universitet. Målet er at studentar i alle hovuddisiplinane får undervisning av lærarar av begge kjønn:

”Det krever en aktiv utdanningspolitisk ledelse, men forutsetter at fakultetet som helhet tar ansvar for likestilling og kjønnsbalanse.” (TFs handlingsplan for likestilling, s. 1).

På denne måten adresserer fakultetet tydeleg likestilling som eit leiingsansvar. Handlingsplanen strekar likeeins under behovet for auka kompetanse når det gjeld likestilling i leiinga og tilsette. Dette seier planen må vere ei viktig prioritering med tanke på å styrkje likestillinga i praksis. Ikkje minst er dette viktig for å skape haldningar som kan medverke til eit godt arbeidsmiljø for kvinner og menn. TF vil innføre mentoravtalar for kvinner i mellombelse og faste stillingar under professornivå.

TFs handlingsplan for likestilling inneheld fem mål og med konkrete tiltak under kvart av måla. Dei fem måla er formulert slik:

- Mål 1: Fremme rekruttering og kvalifiserte kvinnelige søkere til faste vitenskapelige stillinger innenfor alle hoveddisipliner og prioriterte fagfelt
- Mål 2: Ansettelsesprosessene på TF skal være gjennomsiktede og likestillingsfremmende
- Mål 3: TFs ledelse og ansatte skal få økt kunnskap om likestilling og fagkompetanse på kjønnsanalytiske perspektiver
- Mål 4: TF skal ha eg godt arbeidsmiljø for kvinner og menn
- Mål 5: Integreringen av kjønns- og likestillingsperspektiver i undervisningen skal styrkes

Av tiltaka som handlingsplanen inneheld, er det fleire som det er grunn til å framheve som viktige. Fleire av tiltaka er gjennomført eller er i ferd med å bli gjennomført. Andre er ikkje gjennomført. Rett nok er vi inne i det siste året som handlingsplanen gjeld for, slik at det framleis kan skje implementeringar ut frå planen i det året vi er inne i. Utvalet merkar seg at det ved TF ikkje er innført ei mentorordning for mellombelse og fast tilsette kvinner under professornivå. Etter

utvalets meining vil dette vere eit viktig verkemiddel med tanke på å fremje kvinners karrieremoglegheiter i akademia og som støtte i arbeidssituasjonen.

Handlingsplanens mål om at “et likestillingsperspektiv som gjennomsyrrer hele fakultetet” er ambisiøst. Desto viktigare er det å følgje opp intensjonen gjennom konkrete tiltak. I kjølvatnet av Røthing-rapporten har likestilling på ulike måtar vore tematisert i felles fora ved fakultetet. I oktober 2012 vart det arrangert eit seminar som presenterte og diskuterte rapporten – også med eksterne innleiarar og deltakarar. Seminaret hadde god oppslutnad frå faste og mellombels vitskapleg tilsette, og leidde til viktige samtalar i fakultetet. Utvalet ser det som tenleg om likestilling som tema blir følgt opp i seminar med og for dei tilsette også framover.

I UiOs handlingsplan for likestilling blir som eitt av dei lokale tiltaka nemnt utarbeiding av stillingsplanar for utlysing og rekruttering til fast vitskaplege stillingar med basis i forventa avgang og kjønnsamansetnad i fagmiljøa og rekrutteringsgrunnlaget innanfor fagområda. TFs handlingsplan for likestilling nemner ikkje ein slik stillingsplan blant dei tiltaka det er gjort framlegg om. Utvalet er kjend med at leiinga ved TF arbeider med ein stillingsplan for fakultetet, og vil oppmode til at likestillingsperspektiv blir integrert i denne planen.

Som ei kritisk innvending peikar Røthing på at det ikkje er tydeleg kven som konkret har ansvar for å følgje opp handlingsplanen for likestilling ved fakultetet (Røthing, ss. 88-89). Utvalet ser at dette kan vere ei utfordring, og vil streke under at det må sikrast ei tydeleg forankring i leiinga når det gjeld oppfølginga og iverksetjinga av planen sine mål og tiltak. Det er fakultetsleiinga si oppgåve å implementere planen i organisasjonen og sikre at innhaldet blir gjort kjend for dei tilsette.

Vidare vil utvalet streke under behovet for at likestilling med jamlege mellomrom er tema ved fellesseminar for tilsette ved fakultetet. Slik aukar ein medvitet om likestilling ved fakultetet. Utvalet vil likeeins leggje vekt på at likestilling som tema blir integrert i medarbeidarsamtalane både for mellombelse og fast tilsette.

Slik TFs handlingsplan for likestilling òg legg vekt på, vil det vere avgjerande for å oppnå kjønnsbalanse i stillingane ved TF at kvinner blir rekrutterte til stillingar som medverkar til å kvalifisere for tilsetjing i faste vitskaplege stillingar. Rekrutteringa til dei faste vitskaplege stillingane ved fakultetet må likeeins ha likestilling som eit medvite fokus.

Gjennomsiktige og opne tilsetjingsprosessar ved fakultetet vil vere eitt av verkemidla for å oppnå kjønnsbalanse i stillingane. Dette er òg eit moment som Røthing er inne på i rapporten. Som nemnt har tilsetjingsstrukturen ved fakultetet vorte endra. Fleire organ og personar tek del i prosessane. Samstundes meiner utvalet at fakultetet bør vurdere gå lengre i å praktisere openheit kring faglege vurderingar og innstillingar og vedtak gjort i innstillande og tilsetjande organ. Utvalet meiner prinsippet om meiroffentlegheit bør praktiserast så langt det er mogleg i tilsetjingssaker. Det bør undersøkjast om det er faktisk mogleg å gjere innstillingar og vedtak i samband med tilsetjingar tilgjengelege for allment innsyn, til dømes gjennom publisering på fakultetets nettsider.

Etter ein gjennomgang av pensumlister i ulike studieprogram konkluderer Røthing med at kjønnsperspektiv er godt ivaretekne i studietilboda ved TF. Samanlikna med andre fag ved Universitetet i Oslo hevdar ho at kjønnsperspektiv er "usedvanlig godt inkludert i studietilbudet ved Det teologiske fakultet" (Røthing, s. 78). Kjønn blir ofte tematisert og oftare enn i andre fag. Men gjennomgangen gjev i følgje Røthing ikkje svar på kvifor det er få kvinner blant dei fast vitskapleg tilsette. Rapporten dokumenterer òg at det er mange som i doktoravhandlingsarbeidet har tematisert kjønnteoretiske og feministiske perspektiv (Røthing, ss. 53-54). Utvalet ser det som viktig også i framtida å halde eit fokus på dei kjønnteoretiske og feministiske perspektiva i studietilboda og i forskinga ved fakultetet. Det bør med jamne mellomrom gjerast analysar av pensumlistene med dette for auge.

LIKESTILLINGSTILTAK

Røthings likestillingsrapport går ikkje inn på konkrete tiltak for å fremje likestilling og større kjønnsbalanse ved fakultetet. Dermed svarar ikkje rapporten på det som var ein av føresetnadene i TFs likestillingsplan (sjå ovanfor). Dekanens mandat til utvalet gjekk ut på å peike på tiltak som tener til å betre arbeidsmiljøet ved TF ut frå eit likestillingsperspektiv. Utvalet ser klart behov for eit auka medvit knytt til likestilling ved fakultetet, slik vi har vore inne på. Primært meiner vi dette best kan ivaretakast gjennom å aktivisere og implementere dei tiltaka som finst i dei eksisterande likestillingsplanar som finst ved UiO og TF.

Ut frå dei drøftingar som er gjort ovanfor, vil utvalet kome med følgjande framlegg til tiltak:

- 1) Tydeleggjere ansvaret for oppfølging og implementering av tiltaka i handlingsplanen for likestilling. Det overordna ansvaret ligg naturleg hos fakultetsleiinga
- 2) Spørsmål om likestilling knytt til arbeidsmiljøet ved TF bør drøftast nærare i LAMU
- 3) Eitt av måla for rekrutteringa til fast vitskaplege stillingar ved fakultetet, må vere at studentar i alle studieprogram og på alle hovuddisiplinar får undervisning av lærarar av begge kjønn. For å sikre målet om kjønnsbalanse i stillingar:
 - a. Minimum 50 prosent av TF-finansierte post.doc.-stillingar skal tilsetjast med kvinner
 - b. Ved utlysing av ledige stillingar ved fakultetet skal det takast omsyn til likestilling og fakultetets mål om kjønnsbalanse i alle stillingskategoriar
 - c. Det arbeidast målretta med å rekruttere kvinnelege søkjarar til stillingar

- d. Stillingsutgreiingar skal ta omsyn til målet om kjønnsbalanse innanfor alle prioriterte fagområde og hovuddisiplinar
- 4) For å skaffe auka kunnskap om likestilling og fagkompetanse på kjønnsanalytiske perspektiv:
 - a. Gjennomføre seminar om likestilling for den faglege og administrative leiinga ved fakultetet
 - b. Gjennomføre seminar om likestilling for alle tilsette med tanke på å auke medvitet om rollemakt og å medverke til å skape eit attraktivt arbeidsmiljø som gjev alle – kvinner og menn – like moglegheiter
 - c. Integrere likestilling som tema i medarbeidarsamtalane for alle tilsette
- 5) Fakultetet bør så langt det er mogleg praktisere prinsippet om meiroffentlegheit i tilsetjingssaker
- 6) I løpet av 2013 tilby mentorordning for alle nytilsette kvinner i mellombelse og faste stillingar under professornivå. Det er naturleg om fakultetet her knyt seg til den sentrale mentorordninga ved UiO
- 7) Vidareutvikle integreringa av kjønns- og likestillingsperspektiv i pensum og undervisning
- 8) I arbeidet med fakultetets stillingsplan må likestilling og kjønnsbalanse i dei vitskaplege stillingane vere eit viktig fokus
- 9) Fakultetet bør arbeide ut ein ny likestillingsplan for perioden 2014 til 2017

KONKLUSJON

Ut frå premissa for arbeidet vil utvalet rå til at det arbeidast målretta for å auke medvitet om kjønn og likestilling ved Det teologiske fakultet.

Utvalet ser det ikkje som tenleg å setje i verk ein ny forskingsrapport eller arbeidsmiljøundersøking no. Snarare ser vi det som viktig å løfte fram dei mål og

tiltak som ligg i den eksisterande handlingsplanen for likestilling ved fakultetet. Som Røthings rapport peikar på, inneheld han ambisiøse mål for likestillingsarbeidet. Det er viktig at mål og tiltak i planen blir aktivisert og implementert i alle delar av organisasjonen gjennom målretta tiltak som nemnt ovanfor.

Utvalet meiner likestilling må vere eit viktig perspektiv i arbeidet med ein stillingsplan for fakultetet. Utvalet vil rå til at det i løpet av 2013 blir sett i verk arbeid med å forme ut ein ny likestillingsplan ved fakultetet for perioden 2014-2017.

Blindern, 1. februar 2013

Aud V. Tønnessen

Brynjolv Norheim

Annhild Tofte Haga

Kristina Bjåstad

Hallgeir Elstad