



## Handlingsplan for likestilling 2010 til 2013

*Vedtatt av fakultetsstyret 21.januar 2010.*

Den første kvinnen som disputerte for den teologiske doktorgraden i Norge gjorde det så sent som i 1990. Fra 1991-2008 tildelte Det teologiske fakultet 56 doktorgrader, hvorav 39 % gikk til kvinner. Ved Det teologiske fakultet er fordelingen av kvinner i vitenskapelige stillinger ujevn. Av DHB fremgår det at fakultetet i 2004 telte 12,1 % kvinner blant de fast vitenskapelig ansatte, i 2008 utgjorde prosentandelen 17,1 %. Ser vi antall kvinner i vitenskapelige stillinger fra ph.d.-nivå til professor ser vi at den prosentvise fordelingen er svært skjev mellom lavere og høyere tilsetningsnivå. I 2010 er 67% av stipendiatene kvinner. Blant midlertidig vitenskapelig tilsatte over PhD-nivå er det i 2010 en kvinneandel på over 50%. Blant studentene er fordelingen 55% kvinner og 45% menn.

En hovedutfordring for fakultetet er overgangen fra midlertidig ansettelse via førsteamanuensisnivå til professor. Handlingsplanen vil derfor ha et bevisst fokus på rekruttering av kvinner til stillinger som bidrar til å kvalifisere dem til fast ansettelse i vitenskapelige stillinger. Gitt at de vitenskapelig ansatte har en alderssammensetning som tilsier lav avgang i de nærmeste årene, gir dette fakultetet utfordringer i forhold til å rette opp i eksisterende skjevheter. Første forventede avgang (ved 67 år) er i 2011. Deretter følger det 3 i 2013, og så en per år i perioden 2014-2016. Det må derfor legges planer som sikrer fakultetet en rekruttering til faste stillinger der likestilling ivaretas. Det innebærer både økonomiske stimulerings tiltak for å fremme kvinner i postdocstillinger og ordninger som skaper et godt faglig og arbeidsmessig miljø for kvinner i rekrutteringsstillinger.

Handlingsplanens langsiktige mål er å oppnå kjønnsbalanse i samtlige stillingskategorier ved Det teologiske fakultet. Særlig store utfordringer møter vi i stillingskategorien fast vitenskapelig ansatte, der prosentandelen av kvinner det siste tiåret har fluktuert mellom om lag 10 og 20 prosent. I den kommende tiårsperioden tas det sikte på at det er 50% kvinner i alle nytilsetninger i faste vitenskapelige stillinger. TF vil i planperioden legge til rette for kjønnsbalanse i lederstrukturen.

Ved ledige faste vitenskapelige stillinger vil fakultetet sørge for at søkerkomité, stillingsbetenkning og ansettelsesprosess inkluderer likestillingshensyn og dermed bidrar til UiOs målsetting om å bli et kjønnsbalansert universitet. En søkerkomité er faglig forankret og nedsettes av dekanen. Begge kjønn skal være representert i søkerkomitéen. Søkerkomitéen skal blant annet undersøke om det i norsk, nordisk eller europeisk sammenheng finnes aktuelle kvinner til stilling og hva slags kompetanse de eventuelt har, noe som vil kunne få konsekvenser for utforming av stillingsbetenkning, slik at aktive likestillingshensyn kan tas. Å styrke kjønnsbalansen innen de faglig prioriterte områder og disipliner, tilsier at likestillingshensyn må spille en aktiv rolle i rekrutterings- og tilsettingsprosesser til områder og disipliner der det fra før ikke finnes kvinner, eller finnes få kvinner. Det er et mål for fakultetet at studenter i alle hoveddisipliner undervises av lærere av begge kjønn. Det krever en aktiv utdanningspolitisk ledelse, men forutsetter at fakultetet som helhet tar ansvar for likestilling og kjønnsbalanse.

Likestilling er et kunnskapsområde. Å øke kompetansen i ledelse og blant ansatte i dette området er derfor en viktig prioritering og et bidrag til å styrke likestilling i praksis. Kunnskap

er en forutsetning for å skape konstruktive holdninger og et godt arbeidsmiljø som målretter arbeidet med likestilling ved fakultetet til beste for forskning og utdanning. Likestillingsfremmende tiltak kan oppleves som truende av de som faller utenfor. Å øke kunnskapen blant ansatte om likestilling og skape et arbeidsmiljø som ivaretar ulike syn, er et område for både kollektiv samhandling og individuell tilrettelegging. Fakultetet setter som mål at slik kunnskap skal stå sterkt i fakultetets ledelse og i de vitenskapelige lederorganene.

Universitetet har gode erfaringer med mentorprogram for kvinner i ph.d.- og postdocstillinger. Som del av arbeidet med å styrke arbeidsmiljøer, vil TF gjøre gjeldende mentoravtaler for kvinner i midlertidige og faste stillinger under professornivå.

### **Mål 1: Fremme rekruttering av kvalifiserte kvinnelige søkere til faste vitenskapelige stillinger innenfor alle hoveddisipliner og prioriterte fagfelt**

- Minimum 50% av TF-finansierte postdoktorstillinger skal besettes av kvinner
- Rekrutteringsgrunnlaget av kvinner til fakultetets hoveddisipliner og prioriterte forskningsområder skal evalueres og styrkes
- intensivere arbeidet med å få et bredt nasjonalt og internasjonalt tilfang av søkere til ledige faste stillinger. Her bør det legges særlig vekt på å rekruttere kvinnelige søkere.

### **Mål 2: Ansettelsesprosessene på TF skal være gjennomsluttelige og likestillingsfremmende**

- Fakultetet nedsetter fra 2010 søkerkomitéer i forkant av samtlige utlysninger av vitenskapelige stillinger. Søkerkomitéen som er faglig forankret må også ta hensyn til likestilling og fakultets mål om kjønnsbalanse. Søkerkomitéene skal arbeide både på et nasjonalt, nordisk og europeisk rekrutteringsfelt.
- Stillingsbetenknninger skal ta hensyn til målet om kjønnsbalanse i samtlige prioriterte fagområder og hoveddisipliner

### **Mål 3: TFs ledelse og ansatte skal få økt kunnskap om likestilling og fagkompetanse på kjønnsanalytiske perspektiver**

- 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 årlige seminarer om likestilling for faglig og administrativ ledelse
- Det gjennomføres seminarer om likestilling for alle ansatte
- Likestilling integreres som tema i medarbeidersamtalene med midlertidige og fast ansatte
- Det jobbes med et likestillingsperspektiv som gjennomsyrrer hele fakultetet. I råd og utvalg bør det tilstrebes kjønnsbalanse.

**Mål 4: TF skal ha et godt arbeidsmiljø for kvinner og menn.**

- Fakultetet tilbyr mentorordning for nytilsatte kvinner i midlertidige og faste stillinger
- Det gjennomføres undersøkelser blant studenter og stipendiater om hva som kan styrke TF som en attraktiv arbeidsplass for kvinner.

**Mål 5: Integreringen av kjønns- og likestillingsperspektiver i undervisningen skal styrkes**

- Det gjennomføres undersøker av hvordan kjønnsperspektiv er integrert i pensum og undervisning
- Tilstrebe at studenter i alle studieprogram og på alle hoveddisipliner undervises av lærere av begge kjønn