

## Handlingsplan for kjønnslikestilling

---

Vedtatt i AMU 18.11.2014  
Vedtatt i Styret, 09.12.2014  
Vedtatt i AMU 7.9.2018, sak18/18

### I Bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsloven kap 4.  
Universitets- og høyskoleloven § 6-2

Likestillings- og diskrimineringslovens Kap. 4 § 26 pålegger alle arbeidsgivere en aktivitetsplikt. Aktiviteten innebærer at virksomhetene skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I praksis betyr det å legge til rette for rekruttering som fører til kjønnsbalanse på områder hvor kvinner eller menn er særlig underrepresentert, og å utarbeide handlingsplaner. Kap 4 § 26a innfører også en redegjøringsplikt om likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling. Redegjørelsen skal fremkomme i årsberetningen.

Handlingsplanen for likestilling skal bidra til bedre likestilling ved MF. Planen gjør kjønn til en relevant faktor i ansettelsessaker, og viser en aktiv holdning for å få flere kvinner med høyt kompetansenivå.

Med likestilling menes at kvinner og menn gis like muligheter og rettigheter til deltakelse uavhengig av funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet, religion mv. Denne handlingsplanen omhandler kjønnslikestilling, da andre områder vil ivaretas av Handlingsplan for Inkluderende Arbeidsliv, Handlingsplan mot mobbing / trakassering og Handlingsplan for studenter med tilretteleggingsbehov.

Likestilling av muligheter og rettigheter synliggjøres bl.a. ved å oppnå en viss grad av kjønnsbalanse.

For MF har det historisk sett vært en kjønnsubalanse, som medfører et behov for kvinnelige rollemodeller og en praksis der kvinner er synlige og hørbare på lik linje som menn.

## II Mål for perioden 2018 - 2021

MF har en overordnet strategi om å arbeide for likestilling på alle nivåer ved institusjonen. Arbeidet med likestilling ved MF vil ta utgangspunkt i føringer fra Strategisk plan 2018 – 2021.

### Strategisk plan 2018 – 2021:

#### Hovedvisjon

*MF skal være gjenkjennelig som en verdibasert vitenskapelig høyskole som vektlegger akademisk frihet, kritisk tenkning og demokratisk deltakelse.*

*MF skal gjennom utdanning og forskning av høy internasjonal kvalitet ta del i den nasjonale og globale kunnskapsoppbygging og samfunnsutvikling. Utdanningene ved MF skal vektlegge helhetlig dannelse og svare på dagens og fremtidens behov i kirke, skole og samfunn.*

#### Visjon - Organisasjon

*MFs ansatte skal ha høy faglig og administrativ kompetanse og utføre arbeid av høy kvalitet. MF skal være en handlingsdyktig organisasjon preget av motiverte studenter og ansatte.*

**Strategisk mål:** *MF skal arbeide aktivt mot diskriminering og kjønnsforskjeller, og øke andelen kvinnelige professorer.*

Strategisk Plan 2018 – 2021 vil i Handlingsplan for kjønnslikestilling virkeliggjøres utfra følgende fokusområder:

- 1. MF skal gjennom utdanning og forskning av høy internasjonal kvalitet ta del i den nasjonale og globale kunnskapsoppbygging og samfunnsutvikling.** Da er vi avhengige av at vi tar vare på de beste talentene og ansetter de beste forskerne og underviserne (uansett kjønn), Vi er også avhengige av at forskning, undervisning og utvikling skjer i et miljø der begge kjønn er representert og deltakende på lik linje. ved å sikre at MF oppnår en jevnere kjønnsfordeling, og samtidig innehar den beste kompetansen uansett kjønn:
  - Øke andel kvinnelig professorer
  - Under eller tilnærmet like vilkår, tilsette kvinner i postdoktorstillinger, samt videreføre tiltak for habilitering av kvinner i førstestillinger.
- 2. MF skal arbeide aktivt mot diskriminering og kjønnsforskjeller, og øke andelen kvinnelige professorer** ved å aktivt tilstrebe like muligheter for deltakelse og innflytelse uansett kjønn,
  - herunder sikre kjønnsbalanse i råd og utvalg
  - og å motvirke kjønnsbetingede lønnsforskjeller.

Vi vil søke å oppfylle visjoner og mål i Strategisk plan 2018-2021, ved å sette følgende konkrete mål:

#### **Mål for perioden**

1. MF skal tilstrebe å tilsette kvinner i minimum 50 % av professorstillingene som lyses ut
2. MF skal ikke ha kjønnsavhengige lønnsforskjeller

#### **Langtidsmål**

1. MF skal ha kjønnsbalanse på førstestillingsnivå, innenfor 40 / 60% fordeling.
2. MF skal tilstrebe jevn kjønnsfordeling på ledernivå

### **III Tiltak 2018 - 2021**

Mål for kjønnslikestilling som er utledet av Strategisk plan, ønsker vi å oppnå gjennom følgende tiltak:

<b>Studenter og undervisning</b>	<b>Tiltak</b>
<b>Fremvise rollemodeller av begge kjønn</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tilstrebe en jevn kjønnsfordeling blant de gjesteforelesere som engasjeres.</li><li>• Sikre kjønnsbalanse blant studenter om påtar seg undervisningsoppgaver og lederoppgaver i seminargrupper og tilsvarende.</li><li>• Spørsmål som berører likestilling, rollemodeller eller kvinneperspektiv i teologien innarbeides i studentevalueringen.</li><li>• Sikre lokal kompetanse på kvinneperspektiv i teologien.</li><li>• Medvirke til likeverd og kjønnsbalanse gjennom bevisstgjøring av holdninger og språk som kommer til uttrykk i ulike undervisningsrelaterte sammenhenger.</li></ul>

Ansatte	Tiltak
<p><b>Rekruttering</b> Ha spesielt fokus på rekruttering til vitenskapelige stillinger</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utforme stillingsbeskrivelser og søknader slik at de virker attraktive på mulige kvinnelige søkere der det antas sannsynlig med mannlig overtallighet i søkermassen.</li> <li>• Foreta en moderat kjønnskvoltering dersom søkerne stiller tilnærmet likt.</li> <li>• Arbeide for å øke kvinners muligheter for ansettelse i høyere stillinger / førstestillinger etter oppnådd doktorgrad.</li> </ul>
<p><b>Motivering</b> Gi god oppfølging til kvinnelige stipendiater og i vitenskapelige stillinger</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opprette en mentorordning</li> <li>• Benytte kvinner som allerede besitter høyere kompetanse, slik at de kan fungere som rollemodeller for kvinnelige stipendiater og lærere på et lavere kompetansenivå</li> <li>• Bedrive en aktiv politikk for å sikre rask kompetanseheving av kvinnelige forskere, gjennom post doc. - stillinger og andre tiltak som gir kvinnelige forskere mulighet til å utvikle kompetanse på førstenivå</li> <li>• Under ellers tilnærmet like vilkår, velge kvinner til postdoktorstillinger, samt videreføre tiltak for habilitering av kvinner i førstestillinger.</li> </ul>
<p><b>Inkludering</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikre at begge kjønn er representert på alle plan</li> <li>• Tilstrebe kjønnsbalanse i råd og utvalg</li> <li>• Rekruttere til kjønnsbalanse i faglige og administrative stillinger på mellom- og toppledernivå</li> <li>• Motvirke kjønnsrelaterte lønnsulikheter ved å <ul style="list-style-type: none"> <li>○ føre årlig statistikk</li> <li>○ målrettet å rekruttere og utruste til ansvars- og stillingsfordeling som bidrar til utjevning.</li> </ul> </li> </ul>

#### IV Ansvar for arbeidet med likestilling ved MF

Rektor har det overordnede ansvaret for arbeidet med likestilling ved MF, og har i oppgave å påse at Likestillings- og diskrimineringsloven følges ved MF, samt å følge opp bestemmelsene i Strategisk plan for MF 2018-2021.

Like fullt ligger det et ansvar hos hver enkelt å praktisk følge opp i bevisst holdning og handling de føringer og intensjoner som ligger i Likestillings- og diskrimineringsloven og i Strategisk plan.