

# Handlingsplan for kjønnslikestilling

(Anbefalt i AMU 15.11.2021)

## I Bakgrunn

MF vitenskapelig høyskole er forpliktet på:

- likestillings- og diskrimineringsloven kap 4.
- universitets- og høyskoleloven § 6-2

MF signerte i 2005 *The European Charter for Researchers* og *The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*.

Likestillings- og diskrimineringslovens kapittel 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.

Styret og ledelsen ved MF skal årlig rapportere til Kunnskapsdepartementet på resultater av institusjonens arbeid knyttet til likestilling, diskriminering og tilgjengelighet.

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.

Denne handlingsplanen omhandler kjønnslikestilling, da andre områder vil ivaretas av Handlingsplan mot mobbing / trakassering og Handlingsplan for studenter med tilretteleggingsbehov. Handlingsplanen er godkjent av AMU og vedtatt av institusjonens styre.

MF vitenskapelig høyskole er gjennom Universitets- og høyskolerådet knyttet til Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (KIF) og har sluttet seg til komiteens mål og mandat. Kif-komiteen er oppnevnt av Kunnskapsdepartementet og jobber med å støtte og gi anbefalinger om tiltak som kan bidra til kjønnsbalanse og mangfold i forskningssektoren i Norge.

## II Mål for perioden 2022 - 2025

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 i **Strategisk plan 2022 – 2025**:

---

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

*MF skal gjennom utdanning og forskning av høy kvalitet ta del i den nasjonale og globale kunnskapsoppbygging og samfunnsutvikling.*

*Utdanningene ved MF skal vektlegge helhetlig dannelse og svare på dagens og fremtidens kompetansebehov i kirke, skole og samfunn.*

---

For å virkeliggjøre visjonen i strategisk plan om å ta del i den nasjonale og globale kunnskapsoppbygging og samfunnsutvikling, er vi avhengige av at vi tar vare på de beste talentene og ansetter de beste forskerne og underviserne uansett kjønn.

Vi er avhengige av at forskning, undervisning og utvikling skjer i et miljø der begge kjønn er representert og deltakende på lik linje.

### Mål for kjønnslikestilling

1. MF skal ha jevn kjønnsfordeling på professor-nivå. Vi vil øke andel kvinnelig professorer.
  - MF skal tilstrebe å tilsette kvinner i minimum 50 % av professorstillingene som lyses ut
  - MF skal ha kjønnsbalanse på førstestillingsnivå, innenfor 40 / 60 % fordeling.
  - Under eller tilnærmet like vilkår, tilsette kvinner i postdoktorstillinger
  - Videreføre tiltak for habilitering av kvinner i førstestillinger.
2. MF skal ikke ha kjønnsavhengige lønnsforskjeller
3. MF skal tilstrebe jevn kjønnsfordeling på ledernivå

### Organisasjon

MFs arbeidsmiljø og medarbeiderskap preges av likeverd, respekt, omsorg, kunnskap, demokratisk medvirkning og kollegialitet.

### Strategisk mål, pkt. 3.4:

*«arbeide aktivt mot diskriminering og tilstrebe mangfold og kjønnsbalanse i rekruttering av nye medarbeidere»*

### III Aktivitetsplan 2022 - 2025

Aktivitetsplanen beskriver aktiviteter som har til hensikt å fremme mål for kjønnslikestilling.

| Studenter og undervisning  | Tiltak  |
|--|---|
| Fremvise rollemodeller av begge kjønn  | <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  |
| Rekruttering <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ha spesielt fokus på rekruttering til vitenskapelige stillinger</li> </ul>   | <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>  |
| Motivering <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gi god oppfølging til kvinnelige stipendiater og i vitenskapelige stillinger</li> <li>- Være oppdatert på kunnskap om effekten av tiltak mot kjønnsdiskriminering</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opprette en mentorordning<br/>Benytte kvinner som allerede besitter høyere kompetanse, slik at de kan fungere som rollemodeller for kvinnelige stipendiater og lærere på et lavere kompetansenivå, og knytte øremerkede midler til mentorordningen.</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> </ul>   |

|   |  |
|---|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Under ellers tilnærmet like vilkår, velge kvinner til postdoktorstillinger, samt videreføre tiltak for habilitering av kvinner i førstestillinger.</li> <li>• Delta aktivt i Nettverk for likestilling i academia, med representanter fra ledelse, tillitsvalgte og HR/ administrasjon</li> </ul> <p>Abonnere på nyhetsinformasjon fra KIFINFO og KILDEN kjønnsforskning (<a href="https://kjonnsforskning.no/nb">https://kjonnsforskning.no/nb</a>)</p>  |
| <p>Inkludering</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Representasjon</li> <li>- Lønn</li> </ul> | <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 over lønnsnivå og fordeling mellom kjønnene, som refereres i virksomhetens årsrapport til Styret</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 2022-2025. 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.

MF, januar 2021



Vidar L. Haanes, rektor