

HANDLINGSPLAN

FOR LIKESTILLING, KJØNNSBALANSE OG MANGFALD 2021–2023

Det teologiske fakultet

Visjon

TF vil arbeide mot alle former for uakseptabel eller ulovleg forskjellshand-saming og for eit godt og likestilt studie- og arbeidsmiljø. Likestilling tyder: fullt likeverd, like moglegheiter og like rettigheter.

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

TF vil profilere fakultetet som ein attraktiv arbeidsplass og studiestad uavhengig av kjønn, og i alle livsfasar. Fakultetet vil arbeide for å synleggjere kvinners kompetanse innanfor og utanfor fakultetet.

Verdigrunnlag

Den akademiske kulturen ved fakultetet skal vere open, reflekterande, maktkritisk, debatterande, sakleg og fri for fordomar. Fakultetet skal byggje på likeverd, respekt og ytringsfridom.

Forankring

Planen er forankra i Strategi 2030 <https://www.uio.no/om/strategi/strategi-2030/> og UiO sin likestillingspolitikk <https://www.uio.no/om/strategi/likestilling/>.

Strategi 2030 seier: «På UiO skal alle bli inkludert i stimulerande fagmiljø og ta del i eit engasjerande, godt og trygt arbeidsmiljø og læringsmiljø som hentar fram det beste hos den enkelte. Dette inneber ein aktiv politikk for likestilling og ein praksis for rekruttering som skaper mangfald og sikrar like rettar.»

Likestillingspolitikken slår fast at «Likestilling handler om demokrati og grunnleggende menneskerettigheter, men også om kvaliteten på vår virksomhet ved UiO og om vår legitimitet i samfunnet.»

«Fakultetene har ansvar for å utarbeide lokale tiltaksplaner/tiltak i årsplaner og følge opp arbeidet innenfor sitt ansvarsområde og UiOs likestillingspolitikk.»

Ansvar og rapportering

Tilsette og studentar har saman ansvar for å skape eit ope og inkluderande miljø på fakultetet. Fakultetsleiinga har ansvar for oppfølging av mål og aktivitet i planen. Leiinga kan delegere ansvar for enkelttiltak og rapporterer årleg til styret ved TF og til universitetet sentralt om tiltak og resultat, status for og effekt av aktivitetane.

Hovudmål

Det teologiske fakultet skal ha

- eit inkluderande mangfald blant tilsette og studentar

- eit godt og likestilt arbeids- og studiemiljø, fritt for trakassering¹

- kjønnsbalanse i vitenskaplege og administrative stillingar, i leiinga og i studieprogramma

- fokus på likestilling, kjønnsbalanse og mangfald i aktiviteten

Mangfald

Eit inkluderande mangfald blant tilsette og studentar

Fakultetet skal vere ein diskrimineringsfri arbeids- og studiestad for alle og legge til rette for studentar og tilsette med ulik etnisitet, nasjonalt opphav, hudfarge, religion og livssyn, teologisk eller politisk ståstad, funksjonsevne, alder, kjønnsidentitet og seksuell orientering. TF ønsker å rekruttere studentar og tilsette med variert bakgrunn.

Aktivitet:

- TF vil fortsette å rekruttere ei mangfaldig gruppe av studentar og tilsette. Nettsider og informasjonsmateriale skal synleggjere mangfaldet
- I arbeidet for et godt og mangfaldig arbeidsmiljø vil språkferdigheiter vere viktig. TF vil leggje til rette for at tilsette som treng norskopplæring får tid til å følge UiO sine kurs
- Alle nytilsette skal få ein mentor som kan gje bistand til integreringa i arbeidsmiljøet
- I samarbeid med Mangfold i Fokus i Akademia (MiFA) vil TF auke mangfaldskompetansen. Studentutvalet skal vere med i dette arbeidet

¹ Likestillingsloven sin § 13 definerer trakassering som «handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende» og seksuell trakassering som «enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom».

- TF sine studentambassadører skal ha variert bakgrunn

Miljø

Eit godt og likestilt arbeids- og studiemiljø, fritt for trakassering

TF skal ha eit godt og trygt arbeids- og studiemiljø. Openheit, ytringsfridom og respekt skal prege kommunikasjonen i undervising og meiningsbryting i formelle og uformelle fora.

Aktivitet:

- Studenter og tilsette skal møte kvarandre med respekt og saklegheit. Det skal være nulltoleranse for trakassering
- TF skal fylgje opp utdanningsleiare, undervisare og rettleiarar jamleg for å auke medvitet om maktubalanse og ansvaret for å skape trygge lærings situasjonar
- I samarbeid med Studentutvalet skal TF sørge for at tilsette og studentar veit korleis varslings systemet kan brukas. TF skal arbeide for en kultur som gjer det trygt å varsle
- Ansvarleg bruk av sosiale medier skal adresserast
- Arbeid for eit arbeidsmiljø utan uakseptabel forskjellshandsaming, med felles aktivitetar som fremjer kommunikasjon og forståing, og med gode sosiale tiltak med avgrensa bruk av alkohol
- Fakultetet skal ha ein ope tilbakemeldingskultur når det gjeld språkbruk og åtferd

Kjønnsbalanse

Kjønnsbalanse i vitenskaplege og administrative stillingar, i leiinga og i studieprogramma

TF har som hovudmål å ha kjønnsbalanse (40-60) i både vitenskaplege og administrative faste stillingar, og vil auke talet på kvinnelege professorar til 40 % i perioden. TF vil ha kjønnsbalanse blant studentar og undervisarar i alle studieprogramma.

Aktivitet:

- TF vil fortsette å lyse ut faste vitenskaplege stillingar på førsteamanuensisnivå for å auke talet på kvinnelege tilsette
- Ved bruk av professor II-stillingar skal det tas særlig omsyn til målet om kjønnsbalanse
- Utforming av stillingsomtalar og utlysingar skal ta omsyn til målet om kjønnsbalanse og auka mangfald

- Vurderingskomitear skal eksplisitt gjerer merksame på indirekte fordomar og skeivvurderingar (implisitt bias) med omsyn til kjønn og mangfald
- Moderat kjønnskvolterung skal nyttas når to kandidatar er likt eller tilnærma likt kvalifiserte
- Kvinneleg førsteamanuensar som ønsker å kvalifisere seg for opprykk til professor skal få støtte til karriereutvikling. Arbeidsoppgåvene skal leggjast til rette så dei kan fylle kriteria
- Arbeide for kjønnsbalanse i faglege leiarstillingar
- Funn frå FRONT-prosjektet skal nyttast for ein sterkare likestilt arbeidskultur
- TF skal gå gjennom utlysingstekstane til administrative stillingar med tanke på bruk av språk og bilete, for å sikre rekruttering som gir betre kjønnsbalanse og auka mangfald
- Studentar i alle studieprogram skal bli underviste av både mannlege og kvinnelege lærarar
- Kjønnsperspektiv skal vere integrert i forskning, undervising og pensum

Fokus

Fokus på likestilling, kjønnsbalanse og mangfald i aktiviteten

TF skal være ein arbeidsplass og ein studiestad som skaper tilhøyring og gir høve til utvikling. Eit inkluderande miljø skapast i fellesskap og er eit ansvar som kviler på leiing, men òg kvar student og tilsett. All verksemd på TF skal bidra til å fremje og styrke likestilling, kjønnsbalanse og mangfald.

Aktivitet:

- Likestillingsperspektivet skal vere integrert i alle strategi- og plandokument
- Kjønn, likestilling og mangfald skal vere tema på årlege fakultetsseminar
- Kvinner sin faglege kompetanse skal gjerast synleg gjennom deltaking i arbeid med forskningssøknader, nettverksbygging og internasjonalisering
- Fagadministrative oppgåver skal fordelast på ein måte som gjer kvinner like moglegheiter som menn til forskningstid og karriereutvikling
- TF skal lage ei rutine for å fylgje opp at nettsider og andre media bidreg til synleggjering av kvinner si forskning