

Handlingsplan for kjønnslikestilling

(Anbefalt i AMU 15.11.2021)

(Vedtatt i Styret 14.12.2021)

Revidert februar 2023

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 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 like 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 Status for kjønnsbalanse (indikatorer)

Studenter

Fra Database fors statistikk om høyere utdanning (DBH).

Nivå / program	Kjønnsfordeling 2021		Kjønnsfordeling 2022	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Lavere nivå	59,9	40,1	63,3	36,7
Høyere nivå	68,1	31,9	67,9	32,1
Profesjonsstudier (prest og lektor)	50,0	50,0	51,3	48,7
Totalt	60,4	39,6	62,8	37,2
Phd-nivå	49,1	50,9	16,7	83,3

Ansatte

Fra HRM-system med indikatorer satt av departementet. Innrapporteres i Redegjørelse for likestilling annethvert år. Neste gang for 2023 (i feb. 2024).

Indikatorer	Kjønnsfordeling 2021	
	Kvinner	Menn

Professor	41,7 %	58,3 %
Førsteamanuensis	47,4 %	52,6 %
Universitetslektor/førstelektor	58,3 %	41,7 %
Postdoktorer	64,3 %	35,7 %
Stipendiater	52,4 %	47,6 %
ADM - lederstillinger	54,5 %	45,5 %
ADM - øvrige stillinger	66,7 %	33,3 %
Total	54,7 %	45,3%

IV Aktivitetsplan 2022 - 2025

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

Studenter og undervisning	Tiltak
Motivering	<ul style="list-style-type: none"> • Fremvise rollemodeller av begge kjønn. Tilstrebe en jevn kjønnsfordeling blant de gjesteforelesere som engasjeres. • Sikre kjønnsbalanse blant studenter om påtar seg undervisningsoppgaver og lederoppgaver i seminargrupper og tilsvarende.
Kompetanse	<ul style="list-style-type: none"> • Medvirke til likeverd og kjønnsbalanse gjennom bevisstgjøring av holdninger og språk som kommer til uttrykk i ulike undervisningsrelaterte sammenhenger

	<ul style="list-style-type: none"> • Spørsmål som berører likestilling, rollemodeller eller kvinneperspektiv i teologien innarbeides i studentevalueringen. • Sikre lokal kompetanse på kvinneperspektiv i teologien.
--	---

Ansatte	Tiltak
Rekruttering <ul style="list-style-type: none"> • Ha spesielt fokus på rekruttering til vitenskapelige stillinger 	<ul style="list-style-type: none"> • Utforme stillingsbeskrivelser og søknader slik at de virker attraktive på mulige kvinnelige søkere der det antas sannsynlig med mannlig overtallighet i søkermassen. • Foreta en moderat kjønnkvotering dersom søkerne stiller tilnærmet likt. • Arbeide for å øke kvinners muligheter for ansettelse i høyere stillinger / førstestillinger etter oppnådd doktorgrad.
Motivering <ul style="list-style-type: none"> • Gi god oppfølging til kvinnelige stipendiater og i vitenskapelige stillinger • Være oppdatert på kunnskap om effekten av tiltak mot kjønnsdiskriminering 	<ul style="list-style-type: none"> • Opprette en mentorordning 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. • 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 • Under ellers tilnærmet like vilkår, velge kvinner til postdoktorstillinger, samt videreføre tiltak for habilitering av kvinner i førstestillinger. • Delta aktivt i Nettverk for likestilling i akademia, med representanter fra ledelse, tillitsvalgte og HR/ administrasjon <p>Abonnere på nyhetsinformasjon fra KIFINFO og KILDEN kjønnsforskning (https://kjonnsforskning.no/nb)</p>
Inkludering <ul style="list-style-type: none"> • Representasjon • Lønn 	<ul style="list-style-type: none"> • Sikre at begge kjønn er representert på alle plan • Tilstrebe kjønnsbalanse i råd og utvalg • Rekruttere til kjønnsbalanse i faglige og administrative stillinger på mellom- og toppledernivå • Motvirke kjønnsrelaterte lønnsulikheter ved å <ul style="list-style-type: none"> • føre årlig statistikk over lønnsnivå og fordeling mellom kjønnene, som refereres i virksomhetens årsrapport til Styret • målrettet å rekruttere og utruste til ansvars- og stillingsfordeling som bidrar til utjevning.

Kommunikasjon og påvirkning	Tiltak
	<ul style="list-style-type: none"> • Handlingsplanen benyttes aktivt ved rekruttering av nye medarbeidere

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• Handlingsplanen brukes ved kvalifisering og opprykk• Handlingsplanen brukes for å sikre representasjon i råd og utvalg på alle nivåer i organisasjonen• Medarbeiderundersøkelser tematiserer likestilling- og inkludering |
|--|---|

V 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.

Styret er ansvarlig for årvisst regnskap og årsrapport. MF sin *Redegjørelse for likestilling* følger regnskap til revisjon, herunder resultater / statistikk som ligger til grunn for redegjørelsen, innhentes og drøftes i denne.

Rektor har ansvar for å initiere det systematiske arbeidet med likestilling og diskriminering på vegne av Styret.

AMU er sentralt drøftingsorgan, der tillitsvalgte og ledelse sammen setter mål, planlegger tiltak og evaluerer oppfølging og utvikling.

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.

VI Tiltaksoversikt og handlingsplan 2022

Revideres årlig, pr. 1. mars

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål	Ansvar	Status /evaluering pr. februar 2023
Rekruttering	Ha spesielt fokus på rekruttering til vitenskapelige stillinger	<ul style="list-style-type: none"> • Utforme stillingsbeskrivelser og søknader slik at de virker attraktive på mulige kvinnelige søkere der det antas sannsynlig med mannlig overtallighet i søkermassen. • Videreføre tiltak for habilitering av kvinner i førstestillinger. • Arbeide for å øke kvinners muligheter for ansettelse i høyere stillinger / førstestillinger etter oppnådd doktorgrad. 	Like muligheter for ansettelse i stillingskategorier med svak kjønnsbalanse. Oppnå kjønnsbalanse på alle nivåer og arenaer for deltakelse og medvirkning på MF.	Rektor Prorektor	
Motivering Forfremmelse og utviklingsmuligheter i rekrutteringsstillinger undervisning / forskning	Være oppdatert på kunnskap om effekten av tiltak mot kjønnsdiskriminering	<ul style="list-style-type: none"> • Program og oppfølging for utvikling og kompetansebygging i ulike stillingskategorier. • God oppfølging til kvinnelige stipendiater og kvinner i vitenskapelige stillinger • Opprette mentorordning • Bedrive en aktiv politikk for å sikre rask kompetanseheving av kvinnelige forskere 	Opprettholde kjønnsbalanse i stillinger på alle nivåer og i alle stillingskategorier. Forebygge frafall i rekrutterende stillinger.	Rektor Direktør	
Forfremmelse og utviklingsmuligheter i adm. stillinger		<ul style="list-style-type: none"> • Kompetansekartlegging og kompetanseutvikling i adm. stillinger 	Sikre relevant kompetanse for utvikling i stilling	Rektor Direktør Tillitsvalgte	Medarbeidersamtaler brukes aktivt som drøftingsarena.

Lønns- og arbeidsvilkår	Kjønnsulikhet mellom kvinner og menn i administrative stillinger	<ul style="list-style-type: none"> • Motvirke kjønnsrelaterte lønnsulikheter ved å <ul style="list-style-type: none"> ○ føre årlig statistikk over lønnsnivå og fordeling mellom kjønnene, som refereres i virksomhetens årsrapport til Styret ○ målrettet å rekruttere og utruste til ansvars- og stillingsfordeling som bidrar til utjevning. 	Opprettholde god balanse på lønnsfordeling etter prinsippet om lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn.	Rektor Direktør Tillitsvalgte	Evalueres annethvert år, neste gang i januar 2023.
Informasjon og kommunikasjon	Medarbeiderundersøkelsen gir signaler om varierende kjennskap til sentrale bestemmelser og rutiner.	Utvikle intranett mht. tilgjengelighet, brukervennlighet og oppdatere planer og rutiner som er tilgjengelig der. Utvikle læringsvideoer på de mest etterspurte funksjonene	Høyne kunnskapsnivået om HMS, rutiner og ordninger	Ledelse, særlig Direktør m. HR	Oppfølging av medarbeiderundersøkelse ARK II 2022 pågår gjennom 2023. Personaldag berammet mars 2023.
Inkludering	Representasjon Lønn	<ul style="list-style-type: none"> • Sikre at begge kjønn er representert på alle plan i organisasjonen • Tilstrebe kjønnsbalanse i råd og utvalg • Rekruttere til kjønnsbalanse i faglige og administrative stillinger på mellom- og toppledernivå 	Like muligheter for deltakelse og medbestemmelse Sikre kvalitet i beslutningene	Rektor Direktør	Oversikter over representasjon Innrapporteres i Redegjørelse for likestilling annethvert år.
Integrering	Større andel utenlandske ansatte i post.dok. - og prosjektstillinger. Vi har en større andel medarbeidere uten nettverk, og med ulike forutsetninger for å	<ul style="list-style-type: none"> • Benytte vår leverandør Oslo Handelskammer i større grad ved tilsetting av utenlandske kollegaer. Vurdere individuelle behov for assistanse på sosial etablering. • Benytte frivillige ansatte med særlige interesser og forutsetninger til mentoroppgaver ved behov 	Raskere oppnå trivsel også utenfor arbeidstid. Legge til rette for å etablere et sosialt nettverk utenom jobb.	Ledelse, særlig Direktør m. HR	

	etablere seg i norsk arbeidsliv og samfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Rolleavklaring og bevisstgjøring hos prosjektledere 			
Tilrettelegging	Tilrettelegging forutsetter kjennskap til behov og utfordringer	<ul style="list-style-type: none"> • Kartlegging gjennom undersøkelse • Tematisere i medarbeidersamtale • Skape / legge til rette for mulighet for å kombinere arbeid og familieliv 	Bygge ned hindre for like muligheter for deltakelse	Rektor Direktør Avdelingsledere	
Opplæring og kunnskapsdeling		<ul style="list-style-type: none"> • Delta aktivt i Nettverk for likestilling i academia, med representanter fra ledelse, tillitsvalgte og HR/administrasjon • Abonnere på nyhetsinformasjon fra KIFINFO og KILDEN kjønnsforskning (https://kjonnsforskning.no/nb) 	Øke kunnskap og bevissthet om risikoområder og blindsoner som skaper og opprettholder diskriminerende strukturer.	Rektor Direktør Mellomledere Tillitsvalgte	
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Avdekke og stoppe uakseptabel adferd og forhold	<ul style="list-style-type: none"> • Sørge for god kjennskap til varslings- og kommunikasjonskanaler • Kjennskap til rutiner for behandling av innmeldte forhold 	Forutsigbarhet og trygghet ved innmelding av forhold	Direktør	

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

VII Plan for kommunikasjon og påvirkning

1. Handlingsplanen brukes aktivt i forbindelse med ansatt-rekruttering, kvalifisering, og i råd og utvalg (inkl. AMU).
2. Innholdet i planen gjøres kjent i onboardingprosessen ved nyansettelser.
3. Tilsettingsutvalg og medlemmer i rådgivende og besluttede organer for øvrig får særlig informasjon om likestillings og diskrimineringsperspektivet i sitt mandat.

4. Vi gjennomfører medarbeiderundersøkelser hvert 3. år hvor kjønnslikestilling er tematisert, og hvor resultatene blir drøftet bredt i organisasjonen.
5. Vi arrangerer årlig personaldag der planen inngår i kjernedokumenter som presenteres.
6. Kunnskapsdeling og drøfting skjer i Ledermøter, Lærermøtet og i fora for fagledere og administrative mellomledere. Planen inngår i veiledningsmateriell for veiledere for MA og PhD studenter.
7. Planen er tilgjengelig på norsk og engelsk på www.mf.no.
8. Planen oppdateres årlig med statistikk fra DBH og HRM-system, og revideres hvert 3. år slik at den samsvarer med gyldighetsperiodene for strategisk plan.

MF, februar 2023.