

Handlingsplan for likestilling for Høgskolen i Sør-Trøndelag for perioden 2006-2010

Revidert utgave, vedtatt av høgskolestyret i HS-sak 005/2006

Innledning

Grunnlaget for likestillingsarbeidet ved universiteter og høyskoler finnes i en rekke bestemmelser i lov og avtaleverk (vedlegg 1). *Handlingsplan for likestilling* er hoveddokument for likestillingsarbeidet ved Høgskolen i Sør-Trøndelag. Planen bygger på strategisk plan for høyskolen for perioden 2005-2010, og har sammenfallende planperiode med denne. I likestillingsplanen blir det beskrevet mål for arbeidet, hvilke tiltaksområder som prioriteres i planperioden 2006-2010, og hvilke konkrete tiltak som settes inn.

Høgskolen i Sør-Trøndelag skal være en god arbeidsplass for begge kjønn, både studenter og tilsatte i alle stillingsgrupper. Utgangspunktet for alt likestillingsarbeid er en erkjennelse av at kvinner og menn er forskjellige. Målet med arbeidet er å sikre at begge kjønn skal ha like muligheter, og at det ene ikke skal favoriseres på bekostning av det andre.

Høgskolen i Sør-Trøndelag er en av landets største høyskoler. Høgskolen tilbyr et bredt spektrum av profesjonsutdanninger, både tradisjonelt mannsdominerte og tradisjonelt kvinnedominerte. Universiteter og høyskoler er blant de viktigste premissleverandørene i samfunnet. Når kunnskap skal utvikles og formidles, har det en egenverdi at både menns og kvinners problemstillinger og perspektiver blir brakt fram og belyst, og at kjønnsspesifikke normer på ulike fagområder blir satt under debatt. Dette må skje gjennom deltakelse av både lærere og studenter av begge kjønn. Også av sosiale grunner er det ønskelig at begge kjønn er tilnærmet likt representert i alle deler av høyskolens virksomhet.

Handlingsplanen skal danne utgangspunktet for likestillingsarbeidet ved de enkelte avdelinger og i Høgskoleadministrasjonen. Handlingsplanen inneholder både tiltak på virksomhetsnivå og forslag til tiltak ved høyskolens enheter. Hver avdeling og høgskoleadministrasjonen må prioritere og utforme sine tiltak ut i fra eget ståsted.

Ansvar

Ansvar for likestilling ligger hos ledere på alle nivåer i organisasjonen. De skal påse at likestillingsbestemmelser i lov- og avtaleverk følges og sørge for at målsettingene for likestillingsarbeidet ivaretas i høyskolens planarbeid og i budsjettsammenheng. Rektor og høyskoleleder har det overordnede ansvaret for HiSTs likestillingspolitikk. Den har samtidig et særskilt ansvar for å følge opp tiltak som innebærer sentral initiering, styring og finansiering. I tillegg skal høyskoleledelsen tilstrebe å ivareta likestillingsperspektivet ved oppnevning av medlemmer til ulike råd og utvalg.

Ledelsen ved høyskolens seksjoner, avdelinger og grunnenheter har ansvar for å gjennomføre HiSTs likestillingspolitikk og prioritere ressurser til arbeidet innenfor sine virksomhetsområder. Avdelingene og høgskoleadministrasjonen skal årlig rapportere om sitt likestillingsarbeid i forbindelse med kvalitetsrapport og årsplan.. Oversikt over kjønnsfordelingen blant tilsatte og

blant studenter skal inngå.

Ledere på alle nivåer i organisasjonen har også en viktig holdningsskapende rolle. Både i praktisk utøvelse av personalledelse og i daglig kommunikasjon med medarbeiderne, skal lederne ta likestillingsperspektivet på alvor. Lederne må signalisere bevisste holdninger til likestillingsspørsmål og se likestillingsarbeidet som en del av sitt resultatansvar.

Tiltaksområder

1. Rekruttering til vitenskapelige stillinger

Mål:

Det langsiktige mål er tilnærmet lik fordeling av kvinner og menn blant vitenskapelige tilsatte på alle nivåer og innen alle fagområder.

Periodemål:

Tilnærmet lik kjønnsfordeling (minst 40 %) ved HiST fordelt på følgende stillingsgrupper:

- Høgskolelektorer
- Førstestillinger

Økt kvinneandel ved program med lav kvinneandel, og økt mannsandel ved program med lav mannsandel.

Tiltak på virksomhetsnivå:

- Oversikt over kjønnsfordelingen blant søkere og tilsatte i de vitenskapelige stillingsgruppene ved de ulike avdelingene framlegges årlig for høgskolestyret i forbindelse med kvalitetsrapport og budsjettdokument..
- Vurdere å invitere kvinner til å søke professorstillinger, professor II- og eventuelt høgskoledosent II-stillinger i fag og stillingskategorier der det er lav kvinneandel.
- Ved tilsetninger skal innstillende myndighet avgi uttalelse om likestillingshensyn.

Tiltak på avdelingsnivå:

- Utlysingstekst og betenkning skal utformes med tanke på rekruttering fra det underrepresenterte kjønn.
- Høgskolen kan invitere henholdsvis kvinner og menn til å søke stillinger i utdanninger og fag der det aktuelle kjønn er underrepresentert.
- Rangeringen til den faglige vurderingskommisjonen er ett av grunnlagene for innstilling og tilsetting. Innstillende og tilsettende myndighet har i tillegg ansvar for å vurdere hver nytilsetting ut fra hensynet til stabens faglige profil, kjønns sammensetningen lokalt og behovet for å ivareta kvinners forskningsfelter, samt andre kriterier som ikke er ivaretatt av vurderingskommisjonen. Bevisstheten om at slike vurderinger skal foretas må styrkes.
- Avdelinger og institutter med skjev kjønnsfordeling må være spesielt oppmerksom på betydningen av et godt faglig og sosialt miljø, og om nødvendig foreslå tiltak for miljøforbedring.

2. Videre kvalifisering i vitenskapelige stillinger og forsknings- og utviklingsarbeid. Kompetanseheving for teknisk-administrativt personale.

Mål:

Det langsiktige mål er at begge kjønns virkelighet og perspektiver skal reflekteres i forsknings- og utviklingsarbeid der dette er relevant. Øke andelen av det underrepresenterte kjønn i alle høyere stillingskategorier.

Periodemål:

- Heving av kompetansen til det underrepresenterte kjønn fra høgskolelektor til førstelektor-/førsteamanuensisnivå.
- Heving av kompetansen til det underrepresenterte kjønn fra høgskolelærer til høgskolelektor.
- Heving av kompetansen til det underrepresenterte kjønn med doktorgrad med tanke på professoropprykk.
- Heving av kompetansen for teknisk-administrativt tilsatte.

Tiltak på virksomhetsnivå:

- Sentralt settes det av midler til minimum to 2-årige professorkvalifiserings-stipend hvor kvinner oppfordres spesielt til å søke.
- Kurs i høgskolepedagogikk skal inkludere stoff om kvinnelige og mannlige studenters ulike studieforhold og ulike didaktiske behov, og hvilke krav dette setter til undervisningen.

Tiltak på avdelings- og seksjonsnivå:

- Avdelinger og program som har faglige tilsatte under høgskolelektornivå, skal utarbeide en forpliktende plan for kompetanseheving for denne gruppen av tilsatte. I helt spesielle tilfelle kan det gjøres unntak.
- Det må ved avdelingene legges en plan for at det underrepresenterte kjønn av førsteamanuenser periodevis kan tilbys helt eller delvis undervisningsfri for å kvalifisere seg videre med tanke på professoropprykk/-tilsetting.
- Forpliktende planer for kompetanseheving av teknisk-administrativt personale utarbeides.

3. Utdanning og studenter

Mål:

Det langsiktige mål er tilnærmet lik fordeling av kvinnelige og mannlige studenter på alle studier,

Periodemål:

- Økt kvinneandel blant studenter på utvalgte utdanninger innen ingeniøruddanninga og i

høgskolekandidatstudiene.

- Økt mannsandel blant studenter innenfor utvalgte utdanninger innen helse- og sosialfag, lærerutdanning og tegnspråk- og tolkefag.

Tiltak på virksomhetsnivå:

- Studiehåndbøker, brosjyrer og informasjonsmateriell om studiemuligheter ved HiST skal utformes med adresse til begge kjønn.
- HiST skal synliggjøre kvinner ved institusjonen i informasjonsvirksomheten sin.
- Samarbeid med SiT om tiltak for å bedre det sosiale studiemiljøet for begge kjønn.
- Det settes av en sum fra høgskolens strategiske midler til ett 3-årig likestillingsprosjekt med fokus på å bedre kjønnsfordelingen innenfor utdanningsmiljø som i dag har stor underrepresentasjon av ett av kjønnene.
- HiST skal støtte og bidra i landsomfattende rekrutteringskampanjer, som retter seg mot utdanninger der det er underrepresentasjon av et kjønn.

Tiltak på avdelings- og seksjonsnivå:

- Avdelingene skal plukke ut 1 – 2 utdanninger og utarbeide konkrete planer for de som må øke henholdsvis sin kvinneandel og mannsandel i henhold til periodemålet.
- I samarbeid med studieseksjonen gi informasjon til elever i grunnskole og videregående skole med spesiell jente-, hhv. gutteinnretting, for eksempel gjennom å synliggjøre det underrepresenterte kjønn som en representant for ulike utdanninger.
- I samarbeid med studieseksjonen utarbeide spesielt informasjonsmateriell rettet mot det underrepresenterte kjønn
- Gjennomgang av undervisningsopplegg, faglig innhold og organisering av studier med sikte på å gjøre dem mer attraktive for det underrepresenterte kjønn
- Vurdere behov for spesiell oppfølging av studenter fra det underrepresenterte kjønn for å hindre frafall i studier.
- Pensum og litteraturlister i alle utdanninger gjennomgås med tanke på å trekke inn kjønnsperspektiver der det er mulig og relevant.
- Ved valg av pensumlitteratur og tilrettelegging av undervisning skal det legges vekt på å integrere kjønnsperspektiver.

4. Personalpolitikk

Mål:

HiST skal være en høgskole som er organisert til beste for begge kjønn. Dette målet skal reflekteres i studie- og arbeidsforhold, planer og rapporter og all øvrig virksomhet ved høgskolen. Likestilling innebærer en tilnærmet lik fordeling av kvinner og menn (minst 40%) blant teknisk/administrativt tilsatte på alle nivåer, så vel som blant de vitenskapelig tilsatte, og dessuten i høgskolens styrer, råd og utvalg.

Periodemål:

- HiST skal arbeide aktivt for å oppnå en jevn kjønnsfordeling innen alle virksomhetsområder og spesielt innen beslutnings- og lederposisjoner.

- HiST skal ha en klar likestillingsprofil utad og innad i planer og rapporter.

Tiltak:

- Likestilling skal være framtreddende i høgskolens eksterne profilering, gjennom informasjonsopplegg, offentlige markeringer osv., så vel som i interne rapporter og plandokumenter.
- Det lokale lønnspolitiske arbeidet skal bidra til økt grad av likestilling mellom kvinner og menn i tråd med Hovedavtalen, (Tilpasningsavtalen), og høgskolens likelønnsproblematikk. En bør aktivt bruke lønnsinnplassering ved tilsetting som et virkemiddel til å motvirke skjevheter.
- Til lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.3 skal det foreligge en beskrivelse og analyse av den likelønnspolitiske situasjon ved høgskolen.
- Det utarbeides årlige lønnsstatistikker fordelt på stillingsgrupper og kjønn.
- Lønnsfastsettingen bør bl.a. registreres for å unngå systematiske, kjønnsmessige skjevheter. Derfor bør lønnsutviklingen evalueres med jevne mellomrom av partene i arbeidslivet. Det utarbeides forslag til oppfølging og tiltak vedr. kjønnsnøytral avlønning.
- Rettigheter og tiltak som er formelt sikret gjennom avtale- og regelverk og som spesielt er knyttet til kvinner, gjøres kjent ved utlysninger, tilsetninger og blant de tilsatte.
- Oppmerksomhet rettes mot kjønnsrelaterte helse- og arbeidsmiljøproblemer, for eksempel trakassering, bruk av hersketeknikker og uønsket seksuell oppmerksomhet.
- Det skal settes i verk tiltak som motiverer, rekrutterer og kvalifiserer det underrepresenterte kjønn til administrative- og faglige lederstillinger, også til valgte lederverv.
- For å rekruttere det underrepresenterte kjønn som søkere til lederstillinger, skal det arbeides aktivt, ved blant annet å kontakte relevante fagmiljøer.
- Det skal settes i verk spesielle tiltak for kvinnedominerte teknisk/administrative stillingskategorier, der muligheter til karriereutvikling over tid har vært små. Det må legges vekt på kompetanse og utviklingsmuligheter.
- For lederstillinger der kvinner er underrepresentert skal det i utlysingsteksten tas inn en oppfordring om at kvinner bør søke stillingen, jfr. § 21 i Hovedavtalen.

Vedlegg 1

Grunnlaget for likestillingsarbeidet ved universiteter og høgskoler finnes i en rekke bestemmelser og avtaleverk. Denne handlingsplanen er forankret i følgende sentrale og lokale bestemmelser, avtaler og dokumenter:

- Lov om likestilling mellom kjønnene av 9.juni 1978.
- Lov om universiteter og høgskoler av 1. august 2005, kap. 6 §6-2
- Hovedavtalen i staten kap. 6 § 21
- Tilpasningsavtalen til Hovedavtalen i staten for Høgskolen i Sør-Trøndelag av 1. mai 2005 pkt. 9 - Likestilling.
- Strategisk plan for Høgskolen i Sør-Trøndelag, 2005-2010.
- Personalreglementet for Høgskolen i Sør-Trøndelag av 1.august 2005..
- Personal- og organisasjonspolitikken for Høgskolen i Sør-Trøndelag fra 1997, programområde 5, Likestilling, med senere endringer.
- Omstillingsavtalen for Høgskolen i Sør-Trøndelag av 17. januar 2003.
- Lokal lønnspolitikk for Høgskolen i Sør-Trøndelag av 2006, punkt 2.3.

§ 21 i Hovedavtalen inneholder bl.a. kvoteringsregelen:

Utlysningsteksten for stillinger skal utformes med sikte på å rekruttere kandidater av begge kjønn. For lederstillinger der kvinner er underrepresentert og de stillingsgrupper som omfattes av en kvoteringsregel, skal det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at kvinner bør søke stillingen. De tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres.