

Forslag til:

Handlingsplan for likestilling for Høgskolen i Sør-Trøndelag for perioden 2002-2010

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 2000-2010, og har sammenfallende planperiode med denne. I likestillingsplanen blir det beskrevet mål for arbeidet, hvilke tiltaksområder som prioriteres i planperioden 2002-2010, 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.

Kvinner i - og på vei inn i - undervisnings- og forskerstillinger er i denne planen definert som den primære målgruppa. Dette innebærer ikke at likestilling innen tekniske- og administrative stillinger ikke er viktig, eller at situasjonen innen denne gruppen eller i studentgruppa er helt tilfredsstillende. Det betyr at Høgskolen i Sør-Trøndelag i denne perioden velger å sette hovedfokus på dette området der utfordringene er særlig store. En forbedring av likestillingssituasjonen innenfor denne stillingsgruppa vil også kunne ha positive effekter for utdanningstilbudet og situasjonen for studentene.

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 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 budsjettssammenheng.

Høgskoleledelsen 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 høgskoleledelsen tilstrebe å ivareta likestillingsperspektivet ved oppnevning av medlemmer til ulike råd og utvalg.

Ledelsen ved høgskolens avdelinger og grunnenheter har ansvar for å gjennomføre HiSTs likestillingspolitikk og prioritere ressurser til arbeidet innenfor sine virksomhetsområder. Avdelingene skal årlig rapportere om sitt likestillingsarbeid i forbindelse med årsrapporten i budsjettokumentet. 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:

Tilnærmet lik fordeling av kvinner og menn blant vitenskapelige tilsatte på alle nivåer og innen alle fagområder.

Periodemål:

- Ved Avdeling for teknologi skal kvinneandelen blant vitenskapelig tilsatte økes til 35 %, med en jevnest mulig fordeling innen fagmiljøene.
- Ved Avdeling for økonomisk- og administrativ utdanning skal kvinneandelen økes til minst 25 % av de vitenskapelige tilsatte.
- Ved Avdeling for lærerutdanning og tegnspråk skal det være minst 40 % vitenskapelig tilsatte av hvert kjønn.
- Ved Avdeling for informatikk og e-læring skal kvinneandel økes til 30 % av de vitenskapelige tilsatte.
- Ved Avdeling for helse- og sosialfag skal mannsandelen økes til 35 % av de vitenskapelige tilsatte.
- Kvinneandelen blant førstelektorer, førsteamanuenser og dosenter/professorer skal økes vesentlig ved alle avdelinger der det er stor kjønnsmessig ubalanse innenfor disse stillingskategorier.

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 bemannings- og årsverksramma.
- Vurdere å invitere kvinner til å søke professorstillinger, professor II- og eventuelt høgskoledosent II-stillinger i fag og stillingskategorier der det er lav kvinneandel.
- Uttalelse om likestillingshensyn før tilsetting gjøres som fast rutine for alle stillinger.

Tiltak på avdelingsnivå:

- Utlysningstekst 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 kjønnnet er underrepresentert.
- Vurdere å tilby unge representanter for det underrepresenterte kjønnnet årsengasjement i fagmiljøer med særlig skjev kjønns sammensetning, med tanke på å motivere for at denne fagpersonen seinere skal ønske å konkurrere seg inn i en fast stilling.
- Rangeringen til den faglige vurderingskommisjonen er ett av grunnlagene for innstilling og tilsetting. Men innstillende og tilsettende myndighet har også 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 bør styrkes.
- Avdelinger og institutter med skjev kjønnsfordeling bør 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

Mål:

Begge kjønns virkelighet og perspektiver skal reflekteres i forsknings- og utviklingsarbeid der dette er relevant.

Øke kvinneandelen i alle høyere stillingskategorier.

Periodemål:

- Heving av kompetansen til kvinnelige høgskolelektorer til førstelektor-/førsteamanuensisnivå.
- Heving av kompetansen til kvinnelige høgskolelærere til høgskolelektor.
- Heving av kompetansen til kvinnelige tilsatte med doktorgrad med tanke på professoropptrykk.

Tiltak på virksomhetsnivå:

- Sentralt settes det av midler til minimum to 2-årige post.doc-stipend for kvinner.
- Kurs i høgskolepedagogikk skal inkludere stoff om kvinnelige og mannlige studenters ulike studieforhold og ulike didaktiske behov, og hvilke krav dette setter til undervisningen.
- Det opprettes et FoU- nettverk for kvinner. Nettverket skal synliggjøre kvinners kompetanse og FoU-arbeid og bidra til økt selvbevissthet og videre kompetanseheving.
- Vurdere opprettelsen av et FoU-program for kvinne- og kjønnsforskning i siste halvdel av perioden.

Tiltak på avdelingsnivå:

- Avdelinger og institutt som har mer enn 20 % faglige tilsatte under høgskolelektornivå, skal utarbeide en forpliktende plan for kompetanseheving for denne gruppen av tilsatte.
- Det må ved avdelingene legges en plan for at kvinnelige førsteamanuenser periodevis kan tilbys helt eller delvis undervisningsfri for å kvalifisere seg videre med tanke på professoropptrykk/-tilsetting.

- Det må gjennom arbeidsplanen legges til rette for at vitenskaplig tilsatte kvinner får utnyttet interne og eksterne FoU-ressurser i sammenhengende tidsperioder. En bør være spesielt oppmerksom når det gjelder særlig belastende studieadministrative oppgaver.
- Prioritering av gode prosjekter innen kvinne- og kjønnsforskning.
- Stimulering av kvinners FoU-innsats gjennom tildeling av prosjekter og midler.

3. Utdanning og studenter

Mål:

Tilnærmet lik fordeling av kvinnelige og mannlige studenter på alle studier og fagområder.

Periodemål:

- Økt kvinneandel blant studenter på utvalgte utdanninger/fag innen ingeniørutdanninga og i høgskolekandidatstudiene.
- Økt mannsandel blant studenter innenfor utvalgte utdanninger/fag 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 målsetting å bedre kjønnsfordelinga innenfor et utdanningsmiljø som i dag har stor underrepresentasjon av ett av kjønnene. Prosjektmidlene tildeles det fagmiljøet som utarbeider den beste søknaden.
- HiST skal støtte og bidra i landsomfattende rekrutteringskampanjer, som retter seg mot utdanninger der det er underrepresentasjon av et kjønn.

Tiltak på avdelingsnivå:

- Avdelingene skal plukke ut og utarbeide konkrete planer for de utdanninger/fag som må øke henholdsvis sin kvinneandel og mannsandel i henhold til periodemålet (1-2 utdanninger/fag per avdeling).
- Informasjon til elever i videregående skole med spesiell jente-, hhv. gutteinnretting, for eksempel gjennom å synliggjøre det underrepresenterte kjønn som en representant for ulikefag/utdanninger.
- Utarbeiding av spesielt informasjonsmateriell rettet mot det underrepresenterte kjønn
- Gjennomgang av undervisningsopplegg og faglig innhold i studier med sikte på å gjøre dem mer attraktive for det underrepresenterte kjønn
- Spesiell oppfølging av studenter fra det underrepresenterte kjønn for å hindre frafall i studier.
- Pensum og litteraturlister i alle utdanninger og fag 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. Organisasjon og ledelse

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 jevnere kjønnsfordeling innen alle virksomhetsområder. Spesielt betyr det flere kvinner i 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 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 kvinnerⁱ, 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. Om nødvendig utarbeides tiltak for å unngå slike problemer.
- Det skal settes i verk tiltak som motiverer, rekrutterer og kvalifiserer kvinner til administrative- og faglige lederstillinger, også til valgte lederverv.
- For å rekruttere kvinner som søkere til lederstillinger, skal det arbeides aktivt, ved blant annet å kontakte relevante fagmiljøer.
- Det skal settes i verk spesielle tiltak for kvinneadministrerte teknisk/administrative stillingskategorier, der muligheter til karriereutvikling over tid har vært små. Det må legges vekt på kompetanse og utviklingsmuligheter.
- Ved tilnærmet like kvalifikasjoner skal en kvinne foretrekkes ved tilsetting i lederstillinger i alle deler av høgskolen, jfr. § 21 i Hovedavtalen.

Vedlegg 1

Grunnlaget for likestillingsarbeidet ved universiteter og høyskoler 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 høyskoler av 12.mai 1995, § 30 nr. 3 og 4.
- Hovedavtalen i staten kap. 6 § 21* og 24 , med endring i § 21 pkt 1.
- Tilpasningsavtalen til Hovedavtalen i staten for Høgskolen i Sør-Trøndelag, av 1997, punkt 10.3 Likestilling.
- Hovedtariffavtalen, ”Prinsipper for arbeidet med likestilling i staten” vedlegg 5
- Strategisk plan for Høgskolen i Sør-Trøndelag, 2000-2010.
- Personalreglementet for Høgskolen i Sør-Trøndelag av 1.april 2000.
- Personal- og organisasjonspolitikken for Høgskolen i Sør-Trøndelag fra 1997, programområde 5, Likestilling, med senere endringer.
- Omstillingsavtalen for Høgskolen i Sør-Trøndelag av 1998.
- Lokal lønnspolitikk for Høgskolen i Sør-Trøndelag av 1. oktober 2001, punkt 2.3.

§ 21 i Hovedavtalen inneholder bl.a. kvoteringsregelen:

Hvis det til ledige stillinger i staten melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen, skal søkere fra det kjønn som har mindre enn 40 % av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppe ha fortrinnsrett til stillingen. Det bør normalt ikke avtales kjønnskvoteringsregler til fordel for menn.