



Handlingsplan for likestilling og mangfold

Høgskolen i Sør - Trøndelag

Handlingsplan for likestilling og mangfold for perioden 2014-2017 vedtatt av Høgskolestyret april 2014

Innhold

Innledning.....	2
Mål.....	2
Likestilling og diskriminering – hva sier lovverket?.....	3
Lovens formål	3
Tematisk begrepsavklaring og tiltak.....	4
Kjønn.....	4
Etnisitet	6
Religiøs tilhørighet og livssyn	7
Nedsatt funksjonsevne	8
Seksuell trakassering	8
Seksuell orientering.....	9
Alder	9

Innledning

Handlingsplan for likeverd og likestilling er hoveddokument for arbeidet med likestilling og mangfold ved HIST. Planen tar utgangspunkt i Strategisk Plan 2010-2015 og er også i tråd med dokumentene HMS-plan, Personal- og lønnspolitikk ved Høgskolen i Sør-Trøndelag (2011), Tiltaksplan mot seksuell trakassering (2003) og IA-avtalen.

Gjennom holdninger, adferd og kommunikasjon er alle ansatte og studenter medansvarlige for å fremme likestilling og likeverd ved vår institusjon. Ledere har et spesielt ansvar for å utvikle arbeidsmiljø som ivaretar alle individer og å skape en kultur hvor det er tydelig avvik fra vårt verdigrunnlag ikke er akseptert. Overtramp skal følges opp i tråd med høgskolens gjeldende retningslinjer.

AMU og LMU, og tilsettingsorganene har et særskilt ansvar for å være pådrivere i arbeidet med å fremme likestilling og likeverd.

Mål

I strategisk plan for høgskolen er verdigrunnlaget til virksomheten uttrykt slik:
«Virksomheten ved Høgskolen i Sør-Trøndelag er forankret i akademiske og humanistiske idealer med fokus på kvalitet, likeverd og samarbeid. Disse verdiene skal prege alle møter med studenter, tilsatte og samarbeidspartnere.»

Tiltakene i denne handlingsplanen skal underbygge verdigrunnlaget og bidra til at vi etterlever vårt verdigrunnlag i alle deler av Høgskolen.

Hovedmålet for HIST er at høgskolen skal være en attraktiv arbeidsplass og et attraktivt studiested for alle, der alle har like muligheter til å utvikle seg. God kjønnsbalanse og et menneskemangfold som speiler resten av samfunnet skal gi høgskolen et miljø som oppleves som inkluderende av alle. Forskning viser at heterogene miljøer er de beste, både kvalitativt og produktivt.

Statlig arbeidsstyrke skal speile mangfoldet i samfunnet, og høgskolen har også ansvar for at studentene vi utdanner bidrar til økt mangfold i yrkene de velger. Høgskolen ønsker å rekruttere de beste studentene og de beste ansatte. Arbeidet med likeverd og likestilling skal derfor være en integrert del av alt arbeid høgskolen gjør for sine studenter og ansatte.

For å nå våre mål skal studenter og ansatte kjenne til det utvidete likestillingsbegrepet og vite hvilke plikter og rettigheter de har. Formidling av høgskolens handlingsplaner og retningslinjer for likeverd og likestilling skal være integrert i Høgskolens daglige aktivitet.

Likestilling og diskriminering – hva sier lovverket?

Vern mot diskriminering i arbeidslivet sikres gjennom fem ulike lover:

Likestillingsloven forbyr diskriminering på grunn av kjønn, graviditet og foreldrepermisjon.

Diskrimineringsloven om etnisitet forbyr diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven forbyr diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Loven stiller også krav om individuell tilrettelegging på arbeidsplassen.

Diskrimineringsloven om seksuell orientering m.v. forbyr diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Arbeidsmiljøloven forbyr diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i fagforening, seksuell orientering og alder.

Lovene har dette til felles:

De forbyr direkte og indirekte diskriminering, samt trakassering. Gjengjeldelse på, instruks om og medvirkning til trakassering er også forbudt.

Diskrimineringsforbudet gjelder alle sider ved ansettelsesforholdet: Utlysning av stilling, ansettelse, omplassering, forfremmelse, opplæring og annen kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår, oppsigelse og avskjed.

Lovenes formål

Kjønn

Fremme likestilling mellom kjønnene med særlig sikte på å bedre kvinners og transpersoners stilling. Alle, uansett kjønn, kjønnsuttrykk eller kjønnsidentitet skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling.

Etnisitet, religion, språk, seksuell orientering mv.

Fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter. Hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, seksuell orientering og livssyn.

Nedsatt funksjonsevne

Fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse uavhengig av funksjonsevne. Hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Bidra til nedbygging av samfunnsskapte funksjons hemmende barrierer og hindre at nye skapes.

Denne handlingsplanen inneholder tiltak fordelt særskilt rettet mot de enkelte gruppene loven omfatter. I tillegg har vi følgende tiltak av mer generell karakter

Generelle likestillingstiltak ved HIST

	Opplæring om likestillings – og mangfoldperspektivet i grunnkurs HMS, lederopplæring og i introduksjon for nytilsatte
	Likestilling og mangfoldperspektiv innarbeides i rutiner for tilsetning (personalreglement)
	Ved rekruttering skal det fremgå av innstillingen at søkere av underrepresenterte kjønn, innvandrerbakgrunn eller søkere med nedsatt funksjonsevne er vurdert.
	Likestilling og mangfoldperspektiv innarbeides i alt informasjonsmateriell for både ansatte og studenter
	Det skal utarbeides retningslinjer for håndtering av mobbing og trakassering både for ansatte og studenter
	Årlig gjennomgang av status for likeverd og likestilling i ledergruppen

Tematisk begrepsavklaring og tiltak

Kjønn

Begrepsavklaring: Omfatter kvinner, menn og personer med et kjønnsuttrykk og en kjønnsidentitet som er ulik det kjønn de er født med (transpersoner og transkjønnede). I hovedsak er mangel på likestilling et hinder for kvinner og transpersoner, men det kan også ramme menn.

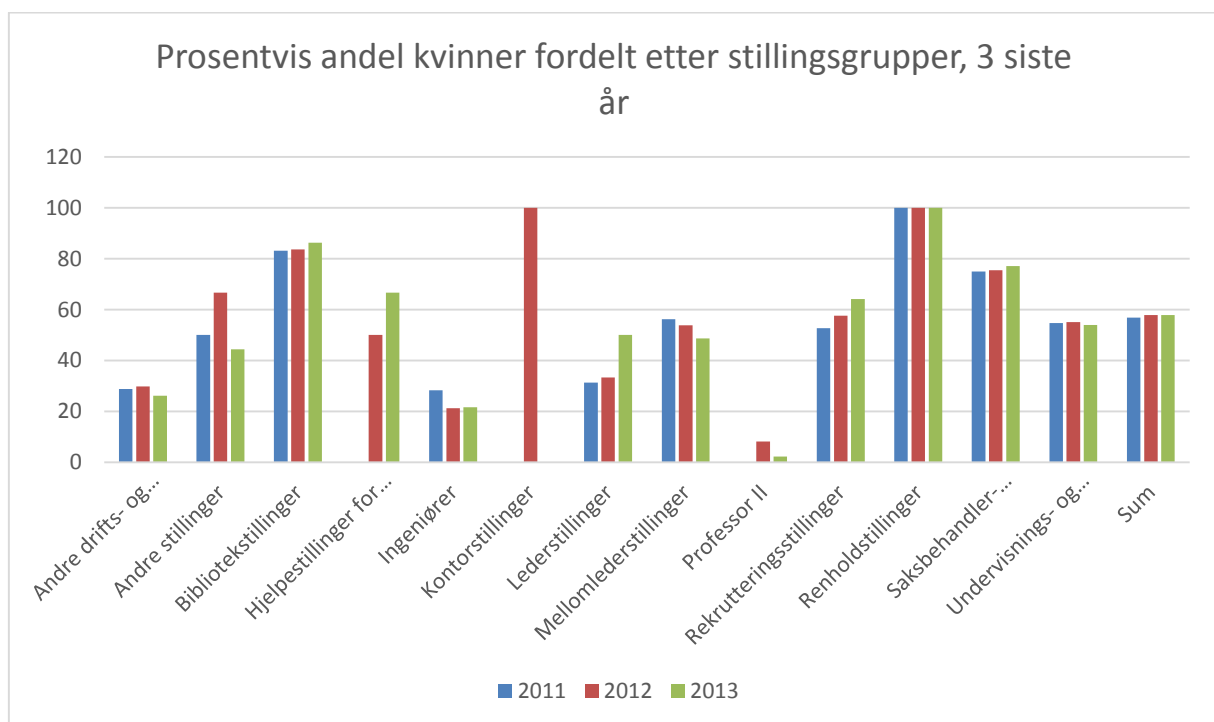
Status for Norge: Det norske arbeidsmarkedet er et av de mest kjønnsdelte i Europa. Mer enn en av tre kvinner jobber i næringer med ekstremt ujevn kjønnsbalanse. Kvinner tjener fortsatt mindre enn menn, og lønnsforskjellene er særlig store blant annet mellom kvinner og menn med høyere utdanning og utdanningsvalgene er fortsatt kjønnsstradisjonelle. Noen nøkkeltall for vår sektor viser at (Kilde: komiteen for kjønnsbalanse i forskning, Kif – komiteen)

- I 2012 var totalt 21.901 personer ansatt som FoU-personale ved norske universiteter og høyskoler. Av disse var 10 010 kvinner og 11 891 menn. FoU-personale inkluderer fast personale, annet personale og rekrutteringspersonale.
- I 2012 hadde universitetene og høyskolene totalt 11 944 ansatt som fast personale. Av disse var 5 108 kvinner og 6 836 menn. Fast personale inkluderer blant annet professor 1, leder, høyskoledosent, førsteamanuensis, amanuensis, førstelektor, universitets/høgskolelektor.
- I 2012 var totalt 4 735 personer ansatt som annet personale i sektoren. Av disse var 2 081 kvinner og 2 654 menn. Annet personale inkluderer blant annet leger ved universitetssykehus, forskere og postdok-stillinger.
- I 2012 var kvinneandelen 24 prosent blant professorene (21 prosent i 2010).

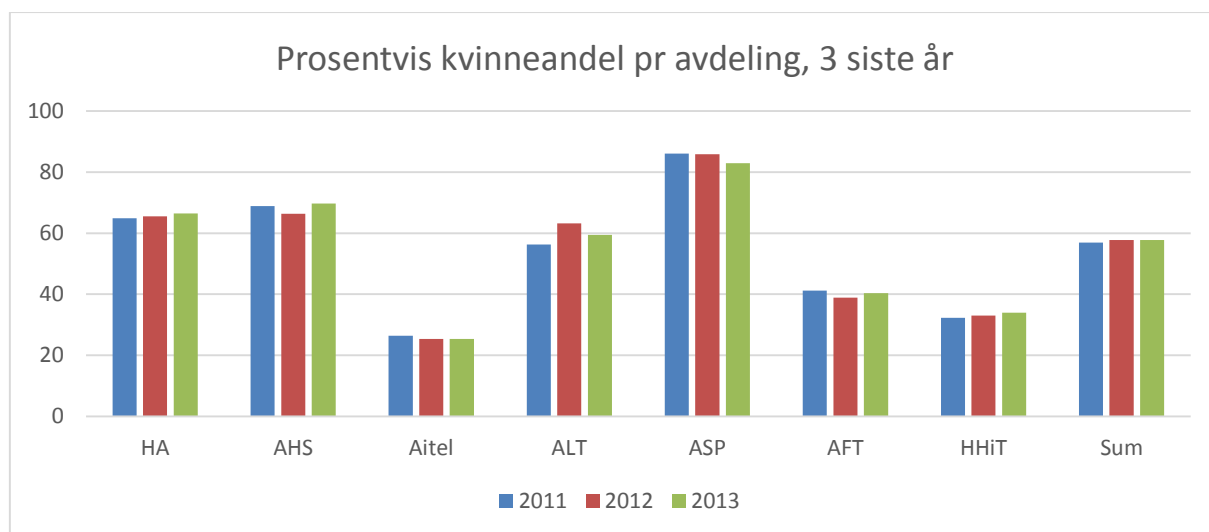
- Høyest kvinneandel blant professorene i 2012 hadde medisin og helsefag med 32 prosent (28 prosent i 2010). Humaniora lå like etter med 31 prosent kvinnelige professorer (28 prosent i 2010).
- I 2012 hadde teknologifagene lavest kvinneandel med 11 prosent (10 prosent i 2010).
- I 2012 var det 54 prosent kvinnelige doktorgradsstipendiater (52 prosent i 2010).
- I 2007 var det for første gang flere kvinner enn menn i stipendiatstillinger.
- Førsteamanuensis: 40 prosent kvinner, 60 prosent menn i 2012 (38 prosent kvinner, 62 prosent menn i 2010).
- Postdoktor: 49 prosent kvinner, 51 prosent menn i 2012.

I 2013 er det registrert 798,1 årsverk i HIST. Kvinneandelen de tre siste årene har vært i underkant av 60 % for høyskolen samlet. Det er store variasjoner mellom avdelingene. ASP har i overkant av 80 % kvinner ved avdelingen, mens Aitel med 25 % har lavest andel i HIST. HIST har en fagportefølje som i stor grad utdanner til de tradisjonelle profesjonene. I disse yrkene/utdanningene er kjønnssegregeringen fortsatt er stor, spesielt sykepleie-/helseutdanninger og ingeniørutdanningene. De vitenskapelig ansatte ved disse utdanningene har ofte sin bakgrunn fra de samme yrkene/utdanningene, og dermed oppstår samme skjevhet i kjønn ved rekruttering.

En av motivatorene for å velge utradisjonelt er at man møter sitt eget kjønn i leder-/veilederroller, i denne sammenhengen undervisningsroller. Å få studentene til å gjøre utradisjonelle utdanningsvalg gir HIST et bredere mangfold når vi rekrutterer ansatte senere, samtidig som vi bidrar til mangfold i disse yrkene.



Kilde for tallene er Database for statistikk i høyere utdanning (DBH) Tilsammen er det registrert 798,1 årsverk i 2013 (721,9 i 2011). Kategorien andre stillinger inneholder lærlinger.



Mer om status ved HIST tilstandsrapport for likestilling ved HIST 2012 og 2013:

<https://ansatt.hist.no/content/52225/Strategier-og-retningslinjer>

Tiltak for å sikre likestilling mellom kjønn

	Kvalitetssikre utlysningstekstene og tilsettingsprosessene med hensyn til det underrepresenterte kjønn.
	Kvotering av kvinner i II-stillinger
	Vurdere tilsetting uten utlysning i bistillinger for underrepresenterte kjønn
	Opprette letekomiteer ved utlysning av faste vitenskapelige stillinger for det underrepresenterte kjønn
	Utarbeide individuelle kompetanseplaner / gjennomføre utviklingssamtaler med tanke på å motivere til førstekompetanse / professor -løp
	Sikre lik lønnsutvikling for arbeid av lik verdi uavhengig av kjønn
	Vurdere kjønnskvotering i stipendiat – stillinger ved sterkt underrepresentering
	Gjennomføre særskilte studentarrangement for de kjønn ved avdelingen / programmet som for eksempel jente - / guttedager, nettverk for jenter/ gutter
	Profilere det underrepresenterte kjønn særskilt i alle rekrutteringskampanjer for studenter

Etnisitet

Begrepsavklaring: Omfatter i denne sammenheng etnisk bakgrunn, hudfarge og språk med mer. Diskriminering på grunn av etnisitet er særlig et hinder for personer med ikke-vestlig bakgrunn. Samer* og nasjonale minoriteter opplever også diskriminering i det norske samfunnet.

*Samer har status som et urfolk i Norge. Nasjonale minoriteter er jøder, kvener, romani (tatere), rom (sigøynere) og skogfinner.

Status for Norge:

- En av fire (23 prosent) sysselsatte med innvandrerbakgrunn er midlertidig ansatt, og mange jobber deltid.
- 10 prosent av arbeidstakere med innvandrerbakgrunn rapporterer om plaging eller ubehagelig erting fra kollegaer på jobben hver måned.

Særlig relevant for vår sektor at:

- Norskfødte med to innvandrerforeldre tar oftere utdanning enn befolkningen i alt.
- 40 prosent av høyskoleutdannede med innvandrerbakgrunn arbeider i yrker uten utdanningskrav.

Vi har ingen systematisk registrering av etnisitet verken for studenter eller ansatte ved HIST. Vi kan likevel med relativt stor sikkerhet antyde at vi ikke gjenspeiler mangfoldet i befolkningen verken blant ansatte eller studenter.

Tiltak for å øke mangfold basert på etnisitet

	Innføre manuell rapportering på etnisitet og mangfold blant ansatte
	Utvikle og gjennomføre norsk – kurs for ansatte med annet morsmål enn norsk
	Være behjelpelig med å skaffe bolig til nytilsatte som er internasjonalt rekruttert gjennom for eksempel at HIST søker etter bolig, arbeidsgiver kan nyttes som referanse ved boligsøk, epostadresse opprettes før oppstart
	Utvikle mentorordning for nytilsatte som er internasjonalt rekruttert
	Bevisstgjøring og opplæring i utforming av utlysningstekster
	Benytte moderat kvotering for søkere i landgruppe II* for utvalgte stillingsgrupper
	Utvikle nettsider på engelsk for ansatte og studenter
	Bevisst bruk av rollemodeller i brosjyrer og informasjonsmateriell
	Innarbeide minst et kurs på engelsk i alle studieprogram
	Stille språkkrav til leverandører av IKT - verktøy

*Landgruppe II: Øst-Europa utenom EU, Asia (inkl.Tyrkia), Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand

Religiøs tilhørighet og livssyn

Begrepsavklaring: Refererer til personer som praktiserer eller følger påbudene i en bestemt religion. Livssyn refererer til en etisk og filosofisk tilnærming til livet som legger rammeverk for moralske verdier, menneskesyn og virkelighetsforståelse.

Status for Norge: Cirka 80 prosent av befolkningen er medlemmer i den kristne, evangelisk-lutherske statskirken. I tillegg tilhører mange kristne andre kirkesamfunn. Den nest største religionen i Norge er islam.

Tiltak for å sikre likeverdig behandling uavhengig av religiøs tilhørighet og livssyn

	Universell utforming som tilrettelegger for utøvelse av livssyn ved nybygg og større ombygginger
	Tilrettelegge arbeidstid for feiring av religiøse høytider i alle religioner

	Gjennom dialog med SIT sikre at mattilbudet er slik at alle skal kunne spise i SIT's kantiner
--	---

Nedsatt funksjonsevne

Begrepsavklaring: Foreligger når en av kroppens fysiske, psykiske eller kognitive funksjoner er tapt, skadet eller på annen måte nedsatt, har vært nedsatt eller antas å være nedsatt.

Diskriminering på grunn av funksjonsevne har ofte sin bakgrunn i stereotype forestillinger og/eller manglende tilrettelegging.

Status i Norge: Av Norges befolkning regnes hver 5. borger å ha en funksjonsnedsettelse.

- 17 prosent av personer med nedsatt funksjonsevne har utdanning på høyskole- og universitetsnivå. Dette er lavere enn for befolkningen sett under ett.
- 64 prosent av personer med nedsatt funksjonsevne med utdanning fra universitet og høyskole er i jobb. Blant sysselsatte generelt i befolkningen er tallet 90 prosent.

For personer med nedsatt funksjonsevne er sysselsettingsprosenten dobbelt så høy for de med høy utdanning som for de med lav utdanning. Antall studenter med nedsatt funksjonsevne øker.

Bygningsmassen HIST er lokalisert i har flere bygg som er relativt lite tilrettelagt for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Etter hvert som den vedtatte tre - Campusløsningen realiserer vil bygningsmassen blir bedre tilrettelagt for denne gruppen.

Tiltak for å tilrettelegging for mennesker med nedsatt funksjonsevne

	Når personer med nedsatt funksjonsevne rekrutteres til HIST skal behov for individuell tilrettelegging av arbeidsplass kartlegges før oppstartdato. Tiltakene skal iverksettes snarest med hovedmål å være utført før vedkommende begynner i stillinger
	Medarbeidere som blir rammet av en funksjonsnedsettelse skal inviteres til samtale for kartlegging av behov for individuell tilrettelegging snarest etter at tilstanden har oppstått.
	Videreføre «studier med støtte», et tilbud med tilrettelegging og rådgivning for studenter med utfordringer i studiesituasjonen.
	Der det er mulig ta inn arbeidstakere på hospitering

Seksuell trakassering

En undersøkelse fra STAMI og Universitetet i Bergen (2012) går det frem at hver sjettede norske arbeidstaker, uavhengig av kjønn, har blitt utsatt for seksuell trakassering i en eller annen form på arbeidsplassen. Kvinner, personer med en annen seksuell legning og transpersoner er mest utsatt for psykiske plager som følge av seksuell trakassering. Seksuell trakassering på arbeidsplassen kan variere fra slengbemerkinger til fysiske tilnærminger og overgrep, men det klare flertall av dem som opplever seksuell trakassering blir utsatt for uønskede verbale kommentarer angående kropp, klesdrakt eller livsstil, eller med annet innhold. I strid med tradisjonelle oppfatninger er andelen arbeidstakere som blir utsatt for seksuelt krenkende utsagn og handlinger like høy uansett kjønn.

Det finnes ikke egne tall for vår sektor, men LDO (likestillings – og diskrimineringsombudet) har registrert flere klagesaker fra vår sektor de siste 5 årene.

Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Begrepsavklaring: Omfatter heterofile, homofile, lesbiske, bifile og transpersoner.

Status i Norge: Selv om lesbiske, homofile, bifile og transpersoner har et styrket juridisk vern i arbeidsmiljøloven, møter de fortsatt negative holdninger og usynliggjøring som gruppe.

- Mange lesbiske, homofile, bifile og transpersoner er ikke åpne om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk på jobb.
- 1 av 5 lesbiske og 1 av 4 homofile har opplevd å bli diskriminert eller trakassert på jobb på grunn av sin seksuelle orientering.

Tiltak for å sikre likeverd uavhengig av seksuell orientering

	Ivareta behov for vern om privatliv ved utforming av toalett, garderober med mer
	Tydeliggjøre at det er nulltoleranse for trakassering ved HIST
	Utarbeide tydelige retningslinjer for håndtering av trakassering både for studenter og ansatte

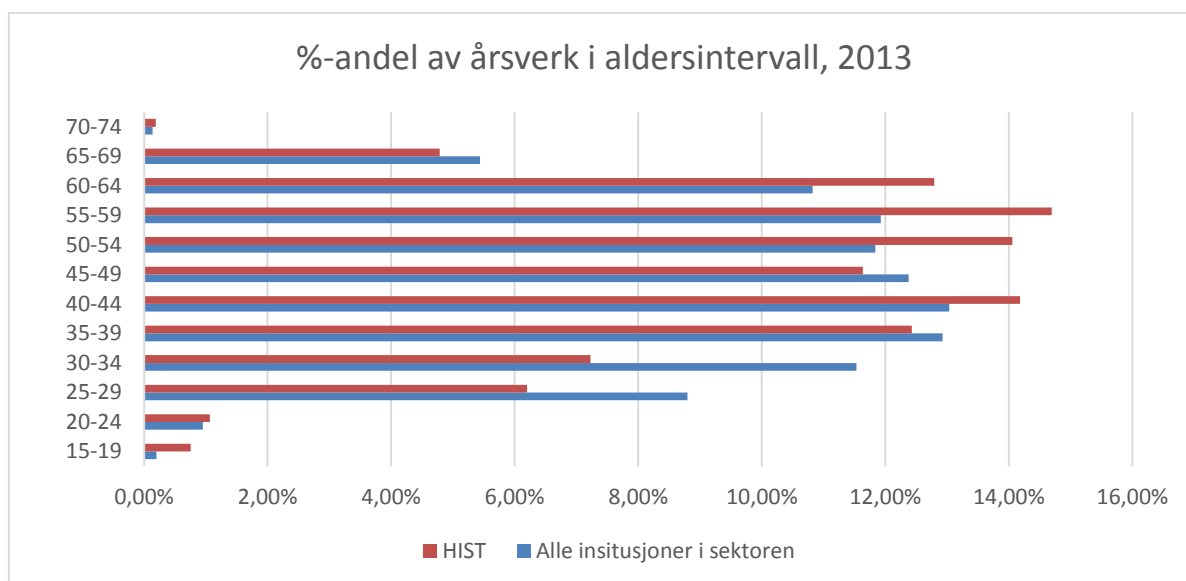
Alder

Begrepsavklaring: Diskriminering på grunn av alder kan være et problem for både unge og eldre. Diskrimineringen arter seg på forskjellige måter for yngre og eldre arbeidstakere.

Status i Norge: I første kvartal 2014 var 24 % av menn i alderen 65-74 år sysselsatt. Tallet for kvinner var 14 %. I aldersgruppen 60-64 år var 68 % av mennene og 58 % av kvinnene sysselsatt ved samme rapporteringstidspunkt.

LDO mottok 673 klager med basert på aldersdiskriminering i perioden 2007-2013. LDO uttrykker at diskriminering særlig skjer i forbindelse med rekruttering og utlysning av stillinger, men også ved at eldre ansatte føler seg presset ut ved nedbemanninger eller omorganiseringer.

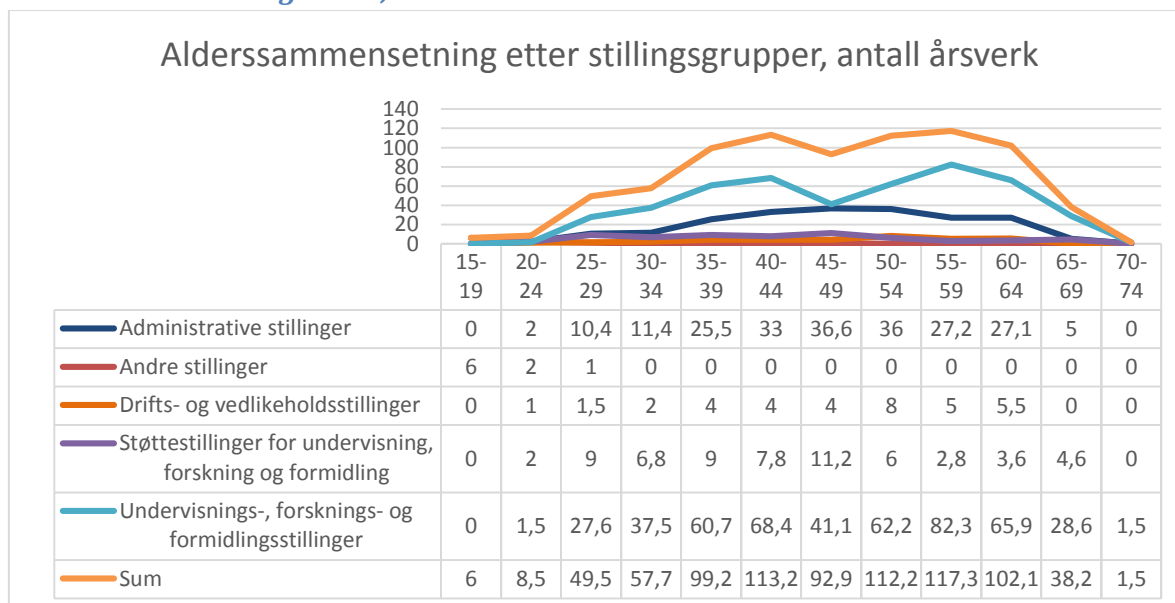
Registreringer i DBH i 2013 tyder på at HIST har en noe høyere aldersprofil enn sektoren vår for øvrig.



I undervisnings – og forskningsstillinger er det registrert 434 årsverk ved HIST i 2013 (DBH). 41,8 av disse årsverkene er stipendiatstillinger som har noe lavere aldersgjennomsnitt enn stillingsgruppen samlet. Av disse er 45 % under 50 år og tilsvarende 55 % over 50 år. Av de over 50 år, er 22 % over 60 år. (96 årsverk). Aldersprofilen er noe ulik for stillingskodene innenfor UFF – stillinger. Av høgskolelektorene er 13 % over 60 år, for førsteamanuenser er prosentandelen 22, mens av professorene er 38 % over 60 år.

Bildet er noe annerledes for saksbehandlere og utredere. 171 årsverk er registrert i denne stillingsgruppen i 2013. Av disse er 61 % under 50 år og 14 % over 60 år (24 årsverk)

Alderssammensetting i HIST, 2013



Tiltak for å ivareta eldre arbeidstakere

	Utarbeide avdelingsvis kompetanseplaner
	Utarbeide individuelle kompetanseplaner for alle ansatte
	Livsfaseorientert tilrettelegging fast tema i medarbeidersamtaler (innarbeides i mal for slike samtaler). Tilrettelegging kan være både i forhold til arbeidsoppgaver, arbeidstid, arbeidsverktøy og kompetansetiltak
	Tilby alle over 60 år senior kurs med fokus på gevinster ved å stå lengre i arbeid
	Vurdere mentorordninger som sikrer at kunnskap overføres fra erfarne medarbeidere til nyansatte