

**HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING
OG MOT DISKRIMINERING
2008-2011**



HØGSKOLEN I GJØVIK

Innhold

INNLEDNING	3
ORGANISASJON OG LEDELSE.....	4
PERSONALPOLITIKK.....	5
UNDERVISNING OG FORSKNINGS- OG UTVIKLINGSARBEID.....	6
STUDIEMILJØ OG STUDENTREKRUTTERING	6
Vedlegg 1: Ansatte ved Høgskolen i Gjøvik pr. 1. mars 2008.....	8
Vedlegg 2: Styre, råd og utvalg ved Høgskolen i Gjøvik pr. 1. mars 2008	8
Vedlegg 3: Aktive studenter pr. 1. oktober 2007	9

INNLEDNING

Høgskolen i Gjøvik var tidlig ute med å lage en omfattende handlingsplan for likestilling for perioden 2000-2005. Denne planen ble prolongert ut 2007.

Likestillings- og diskrimineringsutvalget kan konstantere at HiG fortsatt har en betydelig overvekt av kvinner (lærere og studenter) ved avdeling for helse, omsorg og sykepleie. Ved avdeling for ingeniørfag og avdeling for informatikk og medieteknikk er det en klar overvekt av menn både blant studenter og ansatte. Selv om det ikke har skjedd vesentlige endringer i det store bildet, kan det være verdt å legge merke til at kvinneandelen innenfor stillingskategoriene høgskolelektor, førstelektor, førsteamanuenser, professor og stipendiat har økt. Kvinneandelen som besitter faglige stillinger har da også økt noe – fra 38 % til 41 %. Blant de administrative lederstillingene er det fortsatt en betydelig overvekt av menn.

Ny plan for perioden 2008-2011 inneholder i tillegg til likestilling også mål og tiltak knyttet til arbeidet mot diskriminering. Dette er i tråd med det arbeidet som gjøres av likestillings- og diskrimineringsombudet. Denne reviderte handlingsplanen er noe mer sammenfattet enn den forrige. Ansvarlig for revisjonen er likestillingsutvalget for perioden 2005-2007.

”Handlingsplanen for likestilling og mot diskriminering” er ett av Høgskolens strategiske og personalpolitiske dokumenter. Målet er at arbeidet for likestilling og mot diskriminering skal være integrert i alle deler og nivåer av høgskolens virksomhet, og at likestillings- og diskrimineringsperspektivet blir reflektert i strategiske planer og dokumenter.

Ansvar for systematisk arbeid med likestillings- og diskrimineringssspørsmål ligger primært på høgskolens ledelse, og det er viktig at ledelsen tar dette alvorlig. Likevel er det slik at dette arbeidet må være et felles ansvar på alle nivåer dersom likestillings- og diskrimineringspolitikk skal bli en integrert del av høgskolens totale virksomhet.

Høgskolen har et valgt likestillings- og diskrimineringsutvalg (heretter kalt utvalget) med 4 representanter fra avdelingene og arbeidstakerorganisasjonene (alle avdelinger og arbeidstakerorganisasjoner er ikke representert samtidig). Personaldirektør møter i utvalget.

Som redskap i det organisasjonsutviklende arbeid ved Høgskolen i Gjøvik er det handlingsplanens intensjon å medvirke til bevisstgjøring om viktigheten av fortsatt likestillings og anti-diskrimineringsarbeid for positiv effekt innen arbeidsmiljø, fagutvikling, studiekvalitet og rekruttering.

Handlingsplanen baserer seg på følgende dokumenter:

- Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) av 2005 (<http://www.lovdatabasen.no/all/hl-19780609-045.html>)
- Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. av 2006 (<http://www.lovdatabasen.no/all/hl-20050603-033.html>)
- Lov om universiteter og høgskoler av 1995 (<http://www.lovdatabasen.no/all/hl-20050401-015.html>)
- Hovedavtalen i staten, kap. 6 § 21 og 24 (<http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/dok/Lover-og-regler/reglement/2006/Hovedavtalen-i-staten.html?id=449042>)
- Strategiplan 2006-2009 for Høgskolen i Gjøvik (<http://www.hig.no/content/download/927/8688/version/1/file/Strategiplan.pdf>)

- Arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel § 13-2.
(<http://www.lovdatab.no/all/tl-20050617-062-013.html>)
- Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv
(<http://www.sph.dep.no/templates/PersonalMelding.aspx?id=1524>)
- Regjeringens handlingsplan for økt tilgjengelighet for personer med nedsatt funksjonsevne (http://www.universell-utforming.miljo.no/file_upload/hptuu.pdf)
- NOU 2001: 22: Fra bruker til borger. En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer
(<http://www.regjeringen.no/Rpub/NOU/20012001/022/PDFA/NOU200120010022000DDDPDFA.pdf>)

ORGANISASJON OG LEDELSE

MÅL:

I høgskolens ledelse, styrer, råd og utvalg skal det være en mest mulig lik fordeling av begge kjønn, slik at kvinner og menn har like muligheter til å delta i og påvirke utviklingen av høgskolen. Høgskolen skal også ha en personalpolitikk som inkluderer grupper som diskrimineres på grunn av etnisitet, seksuell orientering, funksjonshemming, alder m.v.

DELMÅL:

- Administrative og faglige ledere på alle nivåer samt medlemmer av innstillingsutvalg og tilsettingsutvalg skal ha innsikt og kompetanse i likestillings- og diskriminerings spørsmål.
- I styrer, råd og utvalg med 4 medlemmer eller flere, skal hvert kjønn være representert med minst 40 % av medlemmene.
- Likestillings- og diskrimineringsperspektivet skal være synlig i høgskolens profilering, i informasjonsmateriell og ved annen type markedsføring
- Likestillings- og diskrimineringsperspektivet skal synliggjøres i ledermøter og i lederopplæring.
- Kvinner og representanter for diskriminerte grupper bør motiveres og oppfordres til å stille som kandidater til lederverv ved høgskolen, og til å søke både faglige og administrative lederstillinger

TILTAK:

- Denne handlingsplanen innarbeides i høgskolens strategiplan, budsjettplan og i avdelingenes virksomhetsplaner.
- Det holdes årlige evalueringsmøter mellom utvalget og skolens ledelse med sikte på å gjennomgå status for likestillings- og diskrimineringsarbeidet. Dette skal innarbeides i høgskolens årsrapportering.
- Det settes av en ressurs på høgskolens budsjett til likestillings- og diskrimineringsarbeidet. Dette kan dekke løpende utgifter samt aktuelle kurs og konferanser for utvalgets medlemmer.

ANSVAR:

- høgskoledirektør
- rektor
- personalledelse
- studieadministrasjon

- avdelingsledelse
- nominasjonskomiteer
- tilsettingsutvalg
- likestillings- og diskrimineringsutvalg

PERSONALPOLITIKK

MÅL:

Høgskolen i Gjøvik skal gjennom sin personalpolitikk og lønnspolitikk fremme likestilling mellom kjønnene og gi en bedre kjønnsmessig balanse innenfor alle typer stillinger. Videre er det et mål at ansatte ved høgskolen ikke forskjellsbehandles ut fra etnisitet, seksuell orientering, funksjonshemming m.v. Det skal fokuseres på områdene rekruttering, lønnplassering, lønnsutvikling, kompetanseutvikling og livsfasepolitikk.

DELMÅL:

- Høgskolen skal føre en personalpolitikk som gjør det mulig å rekruttere, utvikle og beholde motiverte og kvalifiserte medarbeidere, spesielt kvinner og representanter fra diskriminerte grupper.
- Ved tilnærmet like kvalifikasjoner prioriteres søkere av underrepresentert kjønn og diskriminerte grupper.
- Gjennom lokale lønnsforhandlinger skal det ikke utvikles systematiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.
- Øke andelen kvinner i akademiske toppstillinger.
- Øke andelen kvinnelige ledere.

TILTAK:

- Likestillings- og diskrimineringsutvalget skal uttale seg i tilsettingssaker.
- Ved utlysning av stillinger skal teksten formuleres slik at den viser høgskolens mål om en personalsammensetning som gjenspeiler likestilling og menneskelig mangfold.
- Ved tilsetting i vitenskapelige stillinger skal begge kjønn være representert ved intervju/prøveforelesning, i innstillingsutvalg og tilsettingsutvalg, eventuelt også i bedømmelseskomiteen.
- Det skal utarbeides årlig oversikt over antall søkere til stillinger og ansatte fordelt på alle stillingskategorier og kjønn.
- Det skal utarbeides årlig lønnsstatistikk fordelt på stillingskategorier og kjønn.
- Til kompetanseheving av kvinner og eventuelt diskriminerte grupper skal det stilles til disposisjon øremerkete vikar/stipendmidler
- Bruke medarbeidersamtaler systematisk til kartlegging av og motivasjon til faglig kvalifisering samt forskning- og utviklingsarbeid

ANSVAR:

- høgskoledirektør
- personalledelse
- avdelingsledelse
- tilsettingsutvalg
- likestillings- og diskrimineringsutvalg
- fagforeninger

UNDERVISNING OG FORSKNINGS- OG UTVIKLINGSARBEID.

MÅL:

Høgskolen i Gjøvik skal i sin forskning og undervisning fremme likestilling gjennom å gi begge kjønn like utviklings-, lærings- og forskningsmuligheter. Andelen av kvinner med førstekompetanse og professorkompetanse skal økes. Andre diskriminerte grupper som omfattes av denne handlingsplanen skal også sikres like muligheter innen dette området.

DELMÅL:

- Det legges til rette for at det underrepresenterte kjønn i de enkelte fagmiljøene rekrutteres til utdanningsstillinger, både gjennom utlysningstekst og ved direkte kontakt med potensielle søkere.
- Arbeide aktivt for å få kvinner til å søke stilling som professor og professor II.
- Arbeide med å motivere kvinner til forsknings- og utviklingsarbeid, herunder å kunne delta på kvalifiseringsprogram.
- Legge forholdene til rette for hospitering.

TILTAK:

- Tilby lønnet studiepermisjon til kvinner som ønsker å kvalifisere seg til opprykk, (høgskolelektor, førstekompetanse eller professorkompetanse).
- Sørge for vikarmidler slik at forholdene ligger til rette for å ta lønnet studiepermisjon/hospitering.

ANSVAR:

- høgskolens ledelse
- personalledelse
- avdelingsledelse
- fagmiljøer

STUDIEMILJØ OG STUDENTREKRUTTERING

MÅL:

Høgskolens studietilbud skal framstå som attraktive for begge kjønn. Målet er jevnere fordeling av kjønnene ved de ulike avdelingene ved Høgskolen.

Alle sider ved studiemiljøet skal ta hensyn til både kvinners og menns ønsker og behov. Målet er også et inkluderende studiemiljø med rom for alle studenter, uavhengig av ulikheter ut fra etnisitet, seksuell orientering, funksjonshemming, alder m.v.

DELMÅL:

- Likestillingsaspektet skal ivaretas i alt markedsføringsmateriell, spesielt må det framheves hvilke arbeidsmuligheter det underrepresenterte kjønn har etter fullført studium. Eventuelle andre underrepresenterte eller diskriminerte grupper synliggjøres i markedsføringen av høgskolen.
- Likestillingsaspektet skal ivaretas i fag- og studieplaner og litteraturvalg
- Lik fordeling av kvinner og menn i tillits- og lederverv.

TILTAK:

- Benytte representanter for det underrepresenterte kjønn ved utadrettet virksomhet på messer, besøk på skoler, bedrifter osv.
- Benytte representanter for det underrepresenterte kjønn i studiekatalogen, på høgskolens web-sider og lignende
- Utarbeide årlige oversikter over antall søkere og studenter innen de ulike studier fordelt etter kjønn.
- Søke å bruke lærere av det underrepresenterte kjønn på avdelingen for å gi en identifisering med utradisjonelle valg.
- Organisere nettverk og tverrfaglig samarbeid for det underrepresenterte kjønn.
- Bygningsmasse og miljø tilrettelegges ut fra prinsippene i Universell utforming

ANSVAR:

- studieadministrasjonen
- markedsføringsansvarlig
- avdelingsledelse
- fagmiljøer
- teknisk ansvarlige

Vedlegg 1: Ansatte ved Høgskolen i Gjøvik pr. 1. mars 2008

Stilling	Totalt	Kvinner	Menn	% Kvinner	% Menn
Totalt	243	116	127	48 %	52 %
Faglig tilsatte	174	72	102	41 %	59 %
Faglig tilsatte HOS	78	59	19	75 %	25 %
Faglig tilsatte IMT	53	8	45	15 %	85 %
Faglig tilsatte ING	43	5	38	12 %	88 %
Høgskolelærere	34	23	11	67 %	33 %
Høgskolelektorer	58	26	32	45 %	55 %
Førstelektorer	14	6	8	42 %	58 %
Førsteamanuenser	30	7	23	23 %	77 %
Professorer	21	6	15	29 %	71 %
Stipendiater	15	4	11	27 %	73 %
Forsker	2	0	2		100 %
Administrativ ledelse	6	0	6		100 %
Dekaner	3	1	2	33 %	67 %
Rektorat	2	1	1	50 %	50 %

Vedlegg 2: Styre, råd og utvalg ved Høgskolen i Gjøvik pr. 1. mars 2008

Styre, råd, utvalg	Totalt	Kvinner	Menn	% Kvinner	% Menn
Styret	11	6	5	55 %	45 %
Styrets vararepresentanter	9	4	5	44 %	56 %
Studienemnda	9	4	5	44 %	56 %
Studiekvalitetsutvalget	9	5	4	56 %	44 %
FoU-rådet	6	2	4	33 %	67 %
Tilsettingsutvalget	6	2	4	33 %	67 %
Tilsettingsrådet	5	2	3	40 %	60 %
Arbeidsmiljøutvalget	6	2	4	33 %	67 %
Læringsmiljøutvalget	12	5	7	42 %	58 %
Klagenemnda	5	1	4	20 %	80 %
Likestillings- og diskrimineringsutvalget	4	2	2	50 %	50 %

Vedlegg 3: Aktive studenter pr. 1. oktober 2007

(telletidspunkt for rapportering til Database for høgre utdanning)

Avdeling for helse, omsorg og sykepleie	Totalt	Kvinner	Menn	% Kvinner	% Menn
Bachelor i radiografi	81	53	28	65 %	35 %
Bachelor i sykepleie, heltid	480	409	71	85 %	15 %
Bachelor i sykepleie, deltid	199	194	5	97 %	3 %
Master i helsefremmende arbeid og omsorg i lokalsamfunnet	3	2	1	67 %	33 %
Palliativ omsorg - helhetlig lindring i livets slutfase - trinn II	13	13	0	100 %	0 %
Teknologi og metode	9	5	4	56 %	44 %
Veiledning og coaching, trinn 1	21	19	2	90 %	10 %
Videreutdanning i aldring og eldreomsorg	16	16	0	100 %	0 %
Videreutdanning i anestesisykepleie	4	1	3	25 %	75 %
Videreutdanning i digital kompetanse for helse- og sosialfag	9	4	5	44 %	56 %
Videreutdanning i intensivsykepleie	9	9	0	100 %	0 %
Videreutdanning i klinisk sykepleie	6	6	0	100 %	0 %
Videreutdanning i ledelse av nettverksmøter	8	5	3	63 %	38 %
Videreutdanning i operasjonssykepleie	10	9	1	90 %	10 %
Sum avdeling	868	745	123	86 %	14 %

Avdeling for informatikk og medieteknikk	Totalt	Kvinner	Menn	% Kvinner	% Menn
Bachelor i digital medieteknologi	11	0	11	0 %	100 %
Bachelor i drift av nettverk og datasystemer	7	0	7	0 %	100 %
Bachelor i informasjonssikkerhet	37	2	35	5 %	95 %
Bachelor i Informatikk	7	1	6	14 %	86 %
Bachelor i ingeniørfag – Data	37	4	33	11 %	89 %
Bachelor i mediedesign	66	49	17	74 %	26 %
Bachelor i medie-management	60	37	23	62 %	38 %
Bachelor i medieproduksjon	32	11	21	34 %	66 %
Bachelor i medieteknologi	25	7	18	28 %	72 %
Bachelor i programvareutvikling	5	2	3	40 %	60 %
Master i informasjonssikkerhet	50	4	46	8 %	92 %
Master i informasjonssikkerhet, deltid	4	0	4	0 %	100 %
Master i medieteknikk	21	3	18	14 %	86 %
Master i teknologi - medieteknikk (2-årig påbygning)	3	0	3	0 %	100 %
Påbygging for bachelor i mediedesign	1	1	0	100 %	0 %
Årsstudium i informasjonsteknologi	2	0	2	0 %	100 %
Årsstudium i medieproduksjon	17	10	7	59 %	41 %
Sum avdeling	385	131	254	34 %	66 %

Avdeling for ingeniørfag	Totalt	Kvinner	Menn	% Kvinner	% Menn
Bachelor i geomatikk	18	3	15	17 %	83 %
Bachelor i ingeniørfag – bygg	71	9	62	13 %	87 %
Bachelor i ingeniørfag - bygg konstruksjon	33	6	27	18 %	82 %
Bachelor i ingeniørfag - bygg, prosjektstyring og ledelse	22	4	18	18 %	82 %
Bachelor i ingeniørfag - bygg,landmåling	2	0	2	0 %	100 %
Bachelor i ingeniørfag - elektro	42	3	39	7 %	93 %
Bachelor i ingeniørfag - industriell design og teknologiledelse	41	11	30	27 %	73 %
Bachelor i ingeniørfag - medieelektronikk	5	1	4	20 %	80 %
Bachelor i teknologidesign og ledelse	46	11	35	24 %	76 %
Bachelor i økonomi og ledelse	37	17	20	46 %	54 %
Byggesakskolen - 30 studiepoeng	8	4	4	50 %	50 %
eGIS	17	7	10	41 %	59 %
Hospitant	7	1	6	14 %	86 %
Videreutdanning i Geografiske Informasjonssystemer	4	1	3	25 %	75 %
Årsstudium i økonomi og ledelse	18	7	11	39 %	61 %
Årsstudium i landmåling	14	2	12	14 %	86 %
Årsstudium i teknologidesign	8	0	8	0 %	100 %
Sum avdeling	412	96	316	23 %	77 %