



Høgskolen
i Lillehammer

Lillehammer University College • hil.nc

HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING, INKLUDERING OG ANTIDISKRIMINERING VED HØGSKOLEN I LILLEHAMMER 2008 – 2011 (vedtatt av Høgskolestyret 10.06.2008)

1	<i>Innledning</i>	2
2	<i>Hovedmål mål for likestilling-, inkluderings- og antidiskrimineringsarbeidet ved HiL 2008 - 2011</i>	2
	Hovedmål	3
3	<i>Ansvar for likestillings- inkluderings- og antidiskrimineringsarbeidet ved HiL</i>	3
3.1	Ledelsens og avdelings-/enhetslederens ansvar	4
3.2	Oppnevnte råd- og utvalgs oppgaver og ansvar	4
3.3	Den enkelte medarbeider og students ansvar	4
4	<i>Om handlingsplanen</i>	4
5	<i>Målsettinger for perioden 2008 – 2011</i>	5
5.1	Organisasjonsutvikling	5
5.2	Forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid	6
5.3	Undervisning	7
5.4	Studentpolitikk	7
6	<i>Vedlegg 1 - Mandat og sammensetning av Likestillings-, inkluderings- og antidiskrimineringsutvalget (LIA) ved Høgskolen i Lillehammer</i>	8
6.1	Mandat:	8
6.2	Sammensetning	8
7	<i>Vedlegg 2 linker til bakgrunnsdokumenter for handlingsplanen</i>	9

1 Innledning

Tradisjonelt har likestilling handlet om å fremme like muligheter og sørge for like rettigheter og plikter for menn og kvinner.

I dag handler arbeidet også om etnisk likestilling. I tillegg skal ingen oppleve forskjellsbehandling og mangel på likestilling i arbeidslivet på grunn av seksuell orientering, alder, funksjonsevne, religion, livssyn, fagforeningsmedlemskap eller politisk ståsted." (Sitat fra Likestillings- og diskrimineringsombudets veiledningshefte) Interseksjonalitet¹ brukes som betegnelse for hvordan ulike diskrimineringsgrunnlag kan opptre og samvirke i en organisasjon.

Likestillingsloven bygger på den tradisjonelle kjønnsdefinisjonen med todelingen i kvinne-/mannsperspektivet ut fra biologiske, fysiske og genetiske perspektiver. Med kjønn menes her imidlertid ikke bare biologisk kjønn, men også sosialt, psykologisk og kulturelt kjønn.

Arbeidet med likestilling, inkludering og antidiskriminering er hjemlet i bl.a følgende lover:

- Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) av 9. juni 1978
- Lov om forbud mot diskriminering pga. etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven) av 1. januar 2006.
- Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne(diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) av 1. januar 2009 – vern mot diskriminering pga nedsatt funksjonsevne
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 – vern mot diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i fagforening, seksuell orientering og alder.
- Lov om universiteter og høyskoler av 1.august 2005, § 4-3 (studenter) og § 6-2 (ansatte)

Bestemmelsene i disse lovene er videreført og konkretisert i en rekke sentrale dokumenter, Les mer om lovgrunnlag og sentrale dokumenter i vedlegg 3 – hvor finner jeg dette?.

2 Hovedmål mål for likestilling-, inkluderings- og antidiskrimineringsarbeidet ved HiL 2008 - 2011

Høgskolen har i Strategisk plan og handlingsplan for perioden 2008 – 2011 lagt grunnlag for aktiv oppfølging av likestilling-, inkluderings- og antidiskrimineringsarbeidet gjennom følgende formuleringer:

Fra Verdigrunnlag:

¹ Additiv interseksjonalitet: Interseksjonalitet er det som inntreffer når en kvinne fra en minoritetsgruppe ...forsøker å ta seg over byens største veikryss...hovedgaten heter Rasismegaten, en tverrgate kan være Kolonialismen, så har vi også Patriarkatvegen...Kvinnen må på den ene siden hankes med en form for undertrykkelse, og på den andre siden alle slags former av undertrykkelse – vi kan kalle dem veiskilt – som sammenlenkes til dobbel, trippel, mangfoldig undertrykkelse (Kimberlé Crenshaw, 2001)

Høgskolen skal preges av åpenhet, nærhet, respekt for andre og krav til intellektuell redelighet.....

Fra overordna mål:

..... Høgskolen skal være en lærende organisasjon og en attraktiv arbeidsplass som ivaretar likestilling og antidiskriminering.

Fra målområde V; Organisasjonsutvikling:

Høgskolen skal være en lærende organisasjon preget av kvalitetsutvikling, medbestemmelse og omstillingsevne.

Høgskolen skal rekruttere og utvikle kompetanse som reflekterer institusjonens oppgaver og ansvarsområder, og gjennom sin personalpolitikk styrke arbeidsmiljø, likestilling og antidiskriminering...

Fra Handlingsplanen pkt. V-7

Høgskolen skal sikre et godt arbeidsmiljø og forplikter seg til å motarbeide alle former for direkte og indirekte diskriminering

Med bakgrunn i disse formuleringene defineres følgende hovedmål for likestilling- inkluderings- og antidiskrimineringsarbeidet:

Hovedmål

- 1. Kvinner og menn skal ha like muligheter til å delta i og påvirke høgskolens drift og utvikling**
- 2. Sammensetningen av studenter og ansatte ved høgskolen skal gjenspeile et mangfold av befolkningen,**
- 3. Høgskolen skal tilrettelegge for en inkluderende organisasjonskultur hvor alle studenter og medarbeidere blir verdsatt og respektert**
- 4. Det skal ikke forekomme direkte eller indirekte diskriminering² i forhold til kjønn, alder, etnisitet, funksjonsforskjeller og seksuell orientering ved Høgskolen i Lillehammer**

3 Ansvar for likestillings- inkluderings- og antidiskrimineringsarbeidet ved HiL

² Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnløtelse har som formål eller virkning at personer eller foretak på grunnlag som nevnt i virkeområdene til hhv. likestillingsloven eller diskrimineringsloven, blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnløtelse som fører til at personer på grunn av forhold som nevnt i likestillingsloven eller diskrimineringsloven, blir stilt særlig ufordelaktig sammenliknet med andre. Med indirekte diskriminering i arbeidslivet menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnløtelse som faktisk virker slik at en arbeidssøker eller arbeidstaker stilles dårligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere på grunn av forhold som nevnt i første ledd.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering etter loven her.

3.1 Ledelsens og avdelings-/enhetslederens ansvar

Ansvar for systematisk arbeidet med likestilling, inkludering og antidiskriminering ligger på høgskolens ledelse og den enkelte avdelings-/enhetsleder jf. ["Organisering- styring og ledelse ved Høgskolen i Lillehammer"](#).

3.2 Oppnevnte råd- og utvalgs oppgaver og ansvar

På enkelte områder er det delegert myndighet og oppgaveutførelse til råd- og utvalg ved høgskolen. Dette gjelder i særlig grad:

- Studiememnda
- Forskningsutvalget
- Tilsettingsutvalget
- Tilsettingsrådet

I tillegg er det oppnevnt utvalg som har mer rådgivende og oppfølgende funksjon., dette gjelder særlig:

- Arbeidsmiljøutvalget
- Læringsmiljøutvalget
- Internasjonalt utvalg

Innenfor rammene av det enkelte utvalg/råds mandat har utvalgsmedlemmene et felles ansvar for implementering/oppfølging av likestillings- inkluderings- og antidiskrimineringsarbeidet.

Det er opprettet et eget likestillings- inkluderings- og antidiskrimineringsutvalg som har som hovedoppgave å følge opp, overvåke og være pådriver i likestillings-, inkluderings- og antidiskrimineringsarbeid. ved HiL. Mandat og sammensetning går fram av [vedlegg 1](#).

3.3 Den enkelte medarbeider og students ansvar

Den enkelte medarbeider og student har et ansvar for å bidra til at likestilling- inkluderings- og antidiskrimineringsarbeidet blir fulgt opp ved høgskolen.

Alle arbeidstakere har en lovpålagt plikt til å informere arbeidsgiver eller verneombud om trakassering eller diskriminering ved høgskolen. Prosedyrer for dette er definert i [høgskolens HMS-system](#)

4 Om handlingsplanen

Handlingsplan for likestilling, inkludering og antidiskriminering er et styringsdokument som ledelsen, avdelinger og seksjoner ved høgskolen skal benytte i sine handlingsplaner. ·

I handlingsplanen angis mål og tiltak innenfor hver av de fire tematiserte områdene:

1. Organisasjonsutvikling
2. Forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid
3. Utdanning
4. Studentpolitikk

Likestillings-, inkluderings- og antidiskrimineringsutvalget (LIA) skal i sin årlige rapportering til styret og ledergruppe vurdere i hvilken grad høgskolens mål blir fulgt opp..

5 Målsettinger for perioden 2008 – 2011

5.1 Organisasjonsutvikling

- 5.1.1 Høgskolen i Lillehammer skal sikre lik fordeling av goder, rettigheter og plikter for ansatte og studenter uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsforskjeller eller seksuell orientering.
- 5.1.2 Kvinner og menn skal ha like muligheter til å delta i og påvirke utviklingen av høgskolen.
- 5.1.3 Høgskolen skal styrke sin likestillingsprofil utad og innad.
- 5.1.4 Høgskolen skal sikre at alle medarbeidere har grunnleggende kompetanse om likestilling-, inkluderings- og antidiskrimineringsspørsmål
- 5.1.5 Høgskolen skal ha en arbeidsgiver- og personalpolitikk som legger til rette for et inkluderende psykososialt arbeidsmiljø som fordømmer mobbing og trakassering, sikrer likestilling mellom kjønnene, legger til rette for rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn³ og personer med behov for tilrettelegging og ivaretar livsfasepolitiske hensyn.

Mål for planperioden:

- ”Det utvidede likestillingsbegrepet” skal forankres som en del av det ordinære løpende arbeidet på alle nivåer og i alle avdelinger ved HiL
- Høgskolens kompetanse om kjønn, likestillings- og antidiskrimineringsspørsmål, herunder interseksjonalitet, skal heves:
 - Det skal etableres tiltak for å heve denne kompetansen hos ansatte i ledende stillinger, verneombud, tillitsvalget og emdlemmer i råd og utvalg
 - Det skal etableres tiltak som legger til rette for at alle faste og midlertidige tilsatte ved HiL skal ha grunnleggende kompetanse om kjønn, likestillings- og antidiskrimineringsspørsmål
- Alle oppnevnte råd og utvalg ved HiL skal oppfylle likestillingslovens krav om representasjon av begge kjønn (jf. likestl. § 21)
- Andelen medarbeidere med innvandrerbakgrunn skal ved utgangen av planperioden være minimum 10 % av høgskolens faste og midlertidig ansatte - telt i antall årsverk. Måltall vurderes på hver avdeling innenfor stillingskategoriene tekniske/administrative stillinger og undervisnings/forskerstillinger
- Det skal tilstrebes en bedre kjønnsmessige balanse innenfor alle typer stillinger. Måltall på minst 40 % av hvert kjønn – målt i årsverk - vurderes på hver avdeling innenfor stillingskategoriene tekniske/administrative stillinger og undervisnings/forskerstillinger
- Andelen kvinner i akademiske toppstillinger skal ved utgangen av planperioden være
 - Professor/dosent: min. 25 %

³ Personer med innvandrerbakgrunn defineres av Integrerings- og mangfoldighetsdirektoratet som personer med to utenlandskfødte foreldre som har innvandret til Norge, eller som er født i Norge med to foreldre som er født i utlandet

- Førstestillinger min. 40 %
- Det skal være minimum 40 % av hvert kjønn i lederstillinger ved høgskolen⁴
- Det skal etableres prosedyrer som legger til rette for nulltoleranse ift. diskriminering og trakassering – her skal det legges inn en link til dokumentet
- Det skal etableres tiltak og gjennomføres arrangementer mv. som underbygger målsettingen om en inkluderende organisasjonskultur
- Det skal tilstrebes aktiv tilrettelegging av arbeidsplasser som legger til rette for å rekruttere og beholde medarbeidere med behov for tilrettelegging.
- Arbeidet med høgskolens personalpolitikk skal videreføres med utgangspunkt i å ivareta lønnspolitiske forhold knyttet til likelønn, livsfasepolitiske utfordringer og oppfølging av avtalen om inkluderende arbeidsliv.
- Høgskolens lønnspolitikk skal videreutvikles som et verktøy for faglig og personlig utvikling med et likestillingspolitisk perspektiv. Lønnspolitikken må balansere hensynet til likelønn⁵ og virksomhetens behov for å rekruttere og beholde medarbeidere.

5.2 Forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid

- 5.2.1 Høgskolens forskning og kunstneriske utviklingsarbeid skal reflektere et kulturelt mangfold.
- 5.2.2 Begge kjønns virkeligheter og perspektiver skal integreres i forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid
- 5.2.3 Forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid skal bidra til å fremme organisasjonens kunnskaper om likestilling, inkludering og interseksjonalitet

Mål for planperioden

:

- Det skal tilstrebes en kjønnsfordeling blant stipendiatene som ivaretar minimum 40 % av hvert kjønn.
- Det er et mål at ved utløp av planperioden skal minimum 2 av de ansatte i stipendiatstillinger ha innvandrerbakgrunn
- Det skal utvikles insitament for kvinnelige medarbeidere til å drive forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid. Kvinners andel i publisering av artikler i vitenskapelige tidsskrift skal økes, måltall ved utløp av perioden er 30 % kvinneandel.

⁴ Lederstillinger defineres her til rektorat, direktør, avdelings-/enhetsledere og kontorsjef

⁵ Likelønn jf. likestillingslovens § 5: "Menn og kvinner i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.

- Det skal oppfordres til økt integrering av kjønnsperspektivet i forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid
- Det skal arbeides for en bedre kjønnsbalanse i ledelsen av forskningsentra/PhD-program. Måltall ved utløp av perioden er min. 40 % av begge kjønn.

5.3 Undervisning

Begge kjønns virkeligheter og perspektiver og forhold knyttet til inkludering av mangfoldet i Norges befolkning skal reflekteres i undervisningen

Mål for planperioden:

- Studieplaner og emnebeskrivelser skal synliggjøre kjønnsperspektiver i fagene
- Øke andelen av det underrepresenterte kjønn blant undervisnings- og forskningsansatte
- Undervisnings- og forskningsansatte skal inkludere de ulike diskrimineringsgrunnlagene i undervisningen
- Gjennom undervisning og praksis skal studentene forberedes på utfordringer knyttet til inkludering og mangfold i arbeidslivet

5.4 Studentpolitikk

Høgskolens studentpolitikk skal legge til rette for å inkludere mangfoldet blant studentene.

Mål for planperioden:

- På de områder høgskolen har mulighet til å legge til rette for opptak skal det tilstrebes en jevnere kjønnsbalanse blant studentene
- Høgskolens studentorganer skal bidra i arbeidet med å inkludere mangfoldet blant studentene i studentkulturen
- Det skal være utarbeidet prosedyrer som legger til rette for at studenter kan varsle om diskriminering eller trakassering
- Høgskolen skal så langt det er praktisk mulig tilrettelegge bygningsmasse og organisering av undervisning slik at studenter med behov for fysisk/psykisk tilrettelegging kan studere og føle seg ivaretatt ved HiL.

6 Vedlegg 1 - Mandat og sammensetning av Likestillings-, inkluderings- og antidiskrimineringsutvalget (LIA) ved Høgskolen i Lillehammer

6.1 Mandat:

Likestillings-, inkluderings- og antidiskrimineringsutvalget (LIA) er et offisielt organ oppnevnt av rektor/direktør som har som sin hovedoppgave å følge opp, overvåke og være pådriver overfor linjeorganisasjonen og utvalg med særskilt ansvar/myndighet i forbindelse med likestilling-, inkludering- og antidiskrimineringsarbeidet ved HiL.

Ansvar for det løpende likestillingsarbeidet påligger HiLs ledelse og den enkelte avdelings-/enhetsleder, jf. lov om likestilling § 1 a., ref. ”Organisering-, styring og ledelse ved Høgskolen i Lillehammer”.

Utvalget skal særlig arbeide med følgende oppgaver:

- Utarbeide forslag til Handlingsplan for likestilling, inkludering og antidiskriminering for HiL som forelegges Høgskolestyret for vedtak og overvåke at planen blir fulgt opp av linjeorganisasjonen. Utvalget kan be avdelingene og utvalgene om rapportering innenfor avgrensede områder
- Utarbeide en årlig intern rapport til styret og ledergruppen ved HiL om oppfølging av handlingsplanen og likestillings- inkluderings- og antidiskrimineringsarbeidet generelt ved HiL
- Ta initiativ til seminarer, foredrag mv. som kan styrke likestillings- inkluderings- og antidiskrimineringsarbeidet ved HiL
- Utvalget kan utføre oppgaver for rektor/direktør og etter eget initiativ behandle og uttale seg i saker.

6.2 Sammensetning

Utvalget skal bestå av 7 representanter + en studentobservatør, sammensatt på følgende måte:

- En representant og en vararepresentant fra hver fagavdeling oppnevnt av rektor etter forslag fra avdelingene,
- en representant og en vararepresentant fra Fellesadministrasjonen oppnevnt av direktør etter forslag fra avdelingene/enhetene i FA
- en representant og en vararepresentant fra SELL oppnevnt av direktør etter forslag fra avdelingen
- en representant + en observatør for studentene oppnevnt av Studentforeningen/valg blant studentene

Rektor/direktør utpeker leder og nestleder for utvalget blant representantene oppnevnt av rektor/direktør.

Økonomi-, personal og driftsseksjonen har sekretariatsansvaret for utvalget. Medlemmene i utvalget oppnevnes for 2 år.

Økonomi-, personal- og driftsseksjonen oppnevner sekretær som sammen med utvalgets leder og nestleder har ansvar for driften av utvalget. Seksjonen har videre ansvar for å følge opp avdelingenes forslag til oppnevning av representanter, herunder at likestillingslovens krav om representasjon i offentlige utvalg overholdes (jf. likestl. § 21).

7 Vedlegg 2 linker til bakgrunnsdokumenter for handlingsplanen

- [Les mer om lovgrunnlaget for likestilling, inkluderings og antidiskrimineringsarbeidet på LDOs nettsider.](#)
 - Likestillingsloven
 - Diskrimineringsloven
 - Arbeidsmiljølovens kapittel 13.
- [Universitets- og høgskoleloven § 4-3 \(om læringsmiljø\)](#)
- [Universitets- og høgskoleloven § 6-2 \(om likestilling\)](#)
- [Hovedavtalen i staten med tilpasningsavtale for HiL § 21.](#)
- [Strategisk plan for HiL for perioden 2008 - 2011.](#)
- [Kvinner i forskning – ressursbank for likestilling i akademia](#)
- [NAVs nettsider om inkluderende arbeidsliv](#)
- [Høgskolens HMS-system](#)
- [Høgskolens læringsmiljøutvalg](#)
- [Høgskolens rekrutteringsveileder](#)