

HANDLINGSPLAN LIKESTILLING OG MANGFOLD KUNSTHØGSKOLEN I OSLO

Bakgrunn og målsetting

Arbeidet med likestilling og mangfold ved Kunsthøgskolen i Oslo skal fremme likestilling og bekjempe diskriminering blant ansatte og studenter uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder. Kunsthøgskolens handlingsplan skal derfor videreutvikle en kultur preget av likestilling og mangfold. Med likestilling menes her likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging, og at ingen utsettes for diskriminering. Med mangfold menes her både representativitet og mangfold av perspektiver, holdninger og verdier.

Kunsthøgskolen skal kontinuerlig arbeide for å nå sine mål om kjønnsbalanse, og for at studentenes og ansattes sammensetning skal gjenspeile samfunnet rundt med hensyn til kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder

Gjennom denne handlingsplanen ønsker Kunsthøgskolen å arbeide med alle de ulike områdene som er dekket av likestillings og diskrimineringsloven. Handlingsplanen skal avklare konkrete mål, tiltak, roller og ansvar i et perspektiv for fem år, med årlige prioriterte satsingsområder. Målet med handlingsplanen er at arbeidet med mangfold og likestilling skal være integrert i alle Kunsthøgskolens virksomheter og prosesser, slik at studenter og ansatte behandles på like vilkår og for å sikre akademisk og kunstnerisk frihet.

Handlingsplanen skal være en del av Kunsthøgskolens strategiske planverk.

Lowverk

Likestilling- og diskrimineringsloven forbyr diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Likestilling- og diskrimineringsloven og universitets- og høyskoleloven pålegger offentlige myndigheter å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene.

Aktivitet og redegjørelsesplikt

Som arbeidsgiver har Kunsthøgskolen en plikt til å arbeide målrettet, planmessig og aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette innebærer å utarbeide og følge en strategi med et klart definert mål og med konkrete tiltak, samt være tydelig på ansvarsavklaring.

Arbeidet for likestilling og mangfold skal være integrert i alle deler og på alle nivåer ved høghskolen. Handlingsplanen skal danne utgangspunkt for de enkelte enheters arbeid med likestilling og mangfold, og det skal øremerkes midler i budsjettene.

Kunsthøgskolen er omfattet av kravet om å redegjøre for den faktiske tilstanden i virksomheten. Dette gjelder forhold som:

- Planlagte og gjennomførte tiltak som fremmer likestilling i forhold til kjønn.
- Planlagte og gjennomførte tiltak som fremmer likestilling i forhold til etnisitet.
- Planlagte og gjennomførte tiltak som fremmer likestilling i forhold til nedsatt funksjonsevne.
- Planlagte og gjennomførte tiltak som fremmer likestilling i forhold til sosioøkonomisk bakgrunn.

Ansvar for arbeid med likestilling og mangfold

Det er et lederansvar å følge opp og sørge for at høghskolen følger opp sine forpliktelser i handlingsplanen.

Oppfølging

Handlingsplanen revideres hvert femte år, eller ved behov.

Likestilling- og mangfoldutvalget rapporterer årlig til styret. Rapporteringen skal inneholde årlige kartleggingsdata.

Forslag til mål og tiltak for å sikre likestilling og mangfold ved KHiO

Satsingsområder i perioden 2022-2026 vil være fokus på kartlegging og bevisstgjøring:

Mål	Tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist
Rekruttering av studenter og ansatte skal i størst mulig utstrekning gjenspeile samfunnets sammensetning av kjønn, etnisitet, livssyn og sosial bakgrunn. Øke rekruttering blant det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger	Dokumentert bruk av søkekomiteer/letekomiteer i rekrutteringsprosesser for ansatte Kunngjøringstekster Kartlegging av KHiOs ansatte mht bakgrunn, etnisitet og kjønn	HR og fagavdelingene Studieadministrasjonen	

Inkludere ansatte og studenter med ulike funksjonsevner	Etablere kontakt med NAV - inkluderingsdugnaden	HR, Studieadministrasjonen og fagavdelingene	
Opprykkprosjekt /mentorordning	Tilrettelegge for at ansatte av det underrepresenterte kjønn kan delta i et opprykkprosjekt Igangsette mentorordning for å jobbe strategisk for personlige opprykk		
Fokus på uformell rekruttering	Sørge for informasjon og bevisstgjøring rundt bruken av timelærere. Tallfesting og kartlegging av timelærere mht bakgrunn, etnisitet og kjønn	HR og fagavdelingene	
Sikre likelønn	Overvåke og rapportere for å sikre at KHIOs lønnspolitikk tar hensyn til kjønn og mangfold, og gjenspeiler at KHIO har lik lønn for likt arbeid	HR	
Bevisstgjøring og forankring av handlingsplan for likestilling og mangfold	Utarbeide lokale tiltaksplaner for å ivareta likestilling- og mangfoldarbeidet i avdelinger og seksjoner - Den lokale tiltaksplanen skal gjenspeile de viktigste utfordringene som ligger i avdelingen	HR, fagavdelinger, seksjoner	