

Kunsthøgskolen i Oslo

Handlingsplan for likestilling

(Fastsatt av Samarbeidsutvalget (SU) 17.02.2011) revidert 12.9.2013)

Handlingsplanen bygger på resultatet av forhandlinger mellom Kunsthøgskolen og organisasjonene i forbindelse med utforming av Personalreglementet og Tilpasningsavtale til Hovedavtalen i staten. Nyere aktuelle lovkrav er også hensyntatt.

Lovkrav

Likestillingsloven § 1 a, diskrimineringsloven § 3 a), diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 3 pålegger statlige virksomheter en aktivitetsplikt. Aktivitetsplikten innebærer at statlige virksomheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, både som offentlig myndighet og som arbeidsgiver. Disse pliktene gjelder kjønn, funksjonsnedsettelse og etnisitet, religion mv. I [Arbeidsmiljøloven § 13-1](#) er også andre forbud mot diskriminering beskrevet, og selv om ikke disse omfattes av aktivitetsplikten for arbeidsgiver, ser Kunsthøgskolen på disse som relevante å inkludere i Handlingsplan for Likestilling.

Formål

- Kunsthøgskolen i Oslo skal gjennom sin personalpolitikk fremme kvinners utvikling og muligheter med det formål å oppnå reell likestilling mellom kjønnene, hindre diskriminering p.g.a. kjønn, funksjonsnedsettelse, etnisitet, religion, [politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, alder eller seksuell orientering](#).

Tiltak

- Kunsthøgskolen i Oslo skal arbeide aktivt for at flere kvinner rekrutteres til lederstillinger, og gi kvinner mulighet for å kvalifisere seg for lederrelaterte oppgaver.
- Kunsthøgskolen i Oslo har ansvar for at arbeidsoppgavene i alle stillinger tilrettelegges slik at de er egnet for begge kjønn. Arbeidsoppgaver som kvalifiserer til avansement, skal med utgangspunkt i de tilsattes egnethet fordeles slik at kvinner og menn får samme mulighet for opprykk.
- Arbeidsgiver skal sørge for at tilsatte av begge kjønn gis like muligheter til videre- og etterutdanning.
- Oppnevning av komiteer og utvalg
Partene er enige om at begge kjønn skal være representert i sakkyndig komite, så vel som i andre komiteer og utvalg.
- Ved nytilsetninger og 2.3.4
Ved lønnsplassing skal arbeidsgiver tilstrebe at begge kjønn behandles likt.
- Arbeidstid, permisjon og omsorg
Praktisering av permisjoner og andre rettigheter som særlig nyttes av kvinner, må ikke føre til at kvinner får dårligere muligheter til opplæring og avansement enn menn.

Rettigheter i forbindelse med arbeidstid og permisjoner skal praktiseres slik at de også gir menn like muligheter for å delta i omsorgsarbeid. Retningslinjer for tilsetting i stilling som stipendiat, fastsatt av Utdannings- og forskningsdepartementet 10.06.2003 gir bl.a. stipendiatene rett til forlengelse av tilsetningsperioden ved permisjon etter lov eller tariffavtale. Ved Kunsthøgskolen i Oslo skal retningslinjene som gjelder permisjoner og forlengelser anvendes også for stipendiater.

- Ved uttak til kurs for ledere, tildeling av midler til kurs, stipendier etc. søkes det underrepresenterte kjønn prioritert.
- Personer med minoritets-bakgrunn skal oppfordres til å søke ved stillingskunngjøring.
- Hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori eller organisasjonsenhet, skal de som er av dette kjønn spesielt inviteres til å søke.
- Dersom det blant kvalifiserte søkere til en stilling er noen som oppgir å være funksjonshemmet/yrkeshemmet som enten er eller blir uten arbeid, skal det alltid innkalles minst en slik søker til intervju før det gis innstilling.
- Dersom det er kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn til en stilling, bør det alltid innkalles minst en slik søker til intervju. Kravet om at tilsatte forutsettes å ha eller tilegne seg basiskunnskaper i norsk bør praktiseres slik at det ikke stilles urimelige krav uavhengig av stilling og arbeidsoppgaver.
- De fysiske forholdene skal være slik at alminnelige funksjoner kan benyttes av flest mulig. Så langt dette ikke medfører uforholdsmessige byrder for Kunsthøgskolen vil nødvendig tilpasninger teknisk og organisatorisk søkes løst.