



## Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene ved Norges musikkhøgskole 2013 – 2017: Trinn I

Hovedmål: NMH skal ha en personalpolitikk som gjør institusjonen til en attraktiv arbeidsplass for begge kjønn (jf. KD)

Delmål:

1. Norges musikkhøgskole skal innen utgangen av 2020 ha minimum 25 % kvinner i professor og dosentstillinger.
2. Norges musikkhøgskole skal innen utgangen av 2020 ha minimum 40 % kvinner i førstestillinger.
3. Norges musikkhøgskole skal innen 2020 ha en god kjønnsbalanse i administrasjonen.
4. NMHs ansatte skal etter endt planperiode kunne gjøre reflekterte valg i sin yrkesutøvelse ved høgskolen slik at kvinner og menn gis like vilkår.

<i>Tiltak</i>	<i>Ansvar-forslag</i>
<b>A. Kvalitetssikring</b>	
1. NMH skal føre årlig statistikk over kjønnsbalansen ved ansettelser, opprykkssaker, bruk av gjestelærere, sensorer, timelærere samt innen de ulike stillingskategoriene.	Personalavd.
2. Tallmaterialet skal gjennomgås årlig med sikte på å avdekke og motvirke eventuell kjønnsubalanse. Resultatet skal rapporteres til styret.	Rektorat/direktør
3. NMH skal sikre kjønnsbalanse i materiell som utgis som Studiehåndboka, nmh.web og lignende	Kommunikasjons-avdelingen
4. Kjønnsbalanse skal inngå som eget tema i NMHs kvalitetssikringssystem.	Studieutvalget
5. NMH skal kartlegge opplevelsen av og utfordringer knyttet til kjønnsbalanse i læringsmiljø og arbeidsmiljø.	Læringsmiljøutvalget Arbeidsmiljøutvalget
<b>B. Bevisstgjøringstiltak og kompetanseheving</b>	
1. Likestilling skal være en integrert del av NMHs kompetanseheving av ledere.	Direktør
2. NMH skal bedre ansattes innsikt i utfordringer knyttet til kjønnsbalanse gjennom kurs, seminarer og fagdager	Rektorat/direktør
3. NMH skal igangsette et <i>Opprykkprosjekt 2017</i> for å bedre kjønnsbalansen blant de kunstneriske og vitenskapelige ansatte.	Rektorat/direktør LSU

<b>C. Rekruttering</b>	
1. Rekruttering av det underrepresenterte kjønn til kunstneriske og vitenskapelige første-, topp- og professor II-stillinger skal være en prioritert oppgave ved alle enheter.	
2. Rekruttering av det underrepresenterte kjønn til administrative stillinger skal være en prioritert oppgave ved alle enheter.	
3. Før utlysning av faste stillinger eller åremålsstillinger (kunstneriske, vitenskapelige, administrative stillinger) skal det opprettes en <i>letekomité</i> for å finne fram til personer fra det underrepresenterte kjønn som kan oppfordres til å søke stillingen.	AU Fagseksjonsleder
4. Stillingsutlysninger skal utformes på en måte som gjør det attraktivt for det underrepresenterte kjønn å søke.	Letekomité, fagseksjons-leder, rektor og FoU-og studiesjef for faglige stillinger
5. En god utlysningsprosess mht likestilling bør resultere i minimum 40 % søkere fra det underrepresenterte kjønn. Dersom det ikke finnes søkere fra det underrepresenterte kjønn til utlyste stillinger, skal det redegjøres særskilt overfor tilsettingsorganet (ansettelsesutvalget eller styret) om rekrutteringsgrunnlaget innenfor det aktuelle fagfelt, og om letekomiteens arbeid.	Letekomite Direktør
<b>D. Opprykkskvalifisering</b>	
1. Fagseksjonslederne og viserektor FOU skal sammen finne frem til representanter av det underrepresenterte kjønn som er motivert og har potensial til å oppnå personlig opprykk til professor eller dosent innen utgangen av 2017 ( <i>Opprykksprosjektet</i> )	Fagseksjonslederne Likestillingsutvalget (LSU) Viserektor FOU
2. NMH vil finansiere ekstern prøvegjennomgang av kunstneriske og vitenskaplige arbeider for deltakerne i <i>Opprykksprosjektet 2017</i> .	LSU
3. NMH vil tilby deltakerne i <i>Opprykksprosjektet 2017</i> veiledning/mentorordning. Prosessen skal lede til utforming av søknad om personlig opprykk for den enkelte deltaker.	LSU KKU
4. Fagseksjonslederne sammen med viserektor for FoU skal gjennomføre individuelle karriere-utviklingssamtaler med deltakerne, og legge til rette for at det kan oppnås opprykk innen utgangen av 2017.	Fagseksjonslederne Viserektor FOU
5. Tre likestillingsstipend á 3 mnd knyttet til gjennomføring av relevante FoU-prosjekter skal årlig settes av i høgskolens budsjett.	Styret

E. I den enkelte fagseksjon	
1. Fagseksjonene skal opprette rimelige mål for det videre arbeidet med å fremme en god kjønnsbalanse i seksjonen.	Fagseksjonslederne
2. Fagseksjonene skal ta ansvar for å lage seksjonsvise oversikter over aktuelle og kvalifiserte kandidater ( <i>Lærerbaser</i> ) fra det under-representerte kjønn og prioritere disse ved oppdrag som gjesteforelesninger, vikariater, studentbasert undervisning, mesterklasser, timelærer og lignende. Formålet med <i>Lærerbasene</i> er også å kunne gi fremtidige kandidater relevante erfaringer.	Fagseksjonslederne
F. Hovedutvalgene	
1. FoU-utvalget skal prioritere det underrepresenterte kjønn ved søknader om økonomisk støtte til FoU-prosjekter når søknadene er likeverdige, samt sørge for en god kjønnsbalanse i sine underutvalg, innsatsområder og sentra.	FoU-utvalget
2. Studieutvalget skal sørge for at likestillingstematikk og – perspektiv blir ivaretatt i emnebeskrivelser der dette er aktuelt, samt sørge for god kjønnsbalanse ved oppnevning av komiteer som eksamenskommisjoner, ad hoc komiteer og underkomiteer.	Studieutvalget
G. Likestillingsutvalg (LSU)	
1. NMH skal på sikt opprette et likestillingsutvalg med ekstern representasjon.	Styret
2. Likestillingsutvalget skal legge en årlig plan knyttet til bevisstgjørings- og kompetansehevingstiltak for ansatte (jfr pkt B) og <i>Opprykksprosjektet 2017</i> .	LSU