

HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD VED NORGES IDRETTSHØGSKOLE 2016-2020

1. Bakgrunn og visjon

Alle mennesker har rett til gode og rettferdige arbeidsvilkår. Norges idrettshøgskole (NIH) skal ha en rekrutterings- og utdanningspolitikk som er åpen for og gjenspeiler mangfoldet i det norske samfunnet. Ved NIH skal det arbeides aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Visjonen for NIHs handlingsplan for likestilling og mangfold er som følger:

Ansatte og studenter ved NIH skal gjenspeile mangfoldet i det norske samfunnet, og likestilling skal kjennetegne all virksomhet ved høgskolen.

I det følgende presenteres en handlingsplan med mål og tiltak for å fremme denne visjonen. Handlingsplanen skal være en integrert del av høgskolens strategiske planverk.

2. Lovverk og definisjoner

Det er et lovfestet forbud mot diskriminering i norsk arbeidsliv på grunnlag av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, nedsatt funksjonsevne og alder.

Vern mot diskriminering i arbeidslivet sikres gjennom fire ulike lover:

- Likestillingsloven forbyr diskriminering på grunn av kjønn, graviditet og foreldrepermisjon.
- Diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven forbyr diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Loven stiller også krav om individuell tilrettelegging på arbeidsplassen.
- Arbeidsmiljøloven forbyr diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i fagforening, seksuell orientering og alder.

Lovene har til felles at de forbyr direkte og indirekte diskriminering, samt trakassering.

Direkte diskriminering er en handling, unnlattelse eller ytring der formålet eller virkningen er at noen på grunnlag av kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne,

alder, religiøs tilhørighet og livssyn eller seksuell orientering blir behandlet dårligere enn andre ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Indirekte diskriminering er enhver tilsynelatende nøytral handling eller ytringer som faktisk virker slik at en person, på grunn av kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne, alder, religiøs tilhørighet og livssyn eller seksuell orientering stilles dårligere enn andre.

Trakassering defineres som handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Diskriminerings- og trakasseringsforbudet gjelder alle sider ved et ansettelsesforhold som utlysning av stilling, ansettelse, omplassering, forfremmelse, opplæring og annen kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår, oppsigelse og avskjed.

3. Aktivitets- og redegjøringsplikt

Aktivitetsplikten

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

Arbeidet for likestilling skal være integrert i alle deler og på alle nivåer i høgskolens virksomhet. Planen skal danne utgangspunkt for de enkelte enheters likestillingsarbeid, og skal reflekteres i strategisk planverk og budsjetter.

Redegjøringsplikten

Alle offentlige og private (> 50 ansatte) arbeidsgivere må 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

Redegjørelsen gjøres gjennom NIHs årsrapport.

4. Handlingsplanens mål

I det følgende presenteres mål for NIH som organisasjon og for ulike grupper av ansatte og studenter. Alle målformuleringer er gjengitt i kursiv.

4.1. Mål for organisasjonen

Overordnet mål for organisasjonen er som følger:

NIHs ansatte og studenter skal i slutten av perioden 2016-2020 i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i det norske samfunn.

Overordnet mål skal operasjonaliseres i to delmål med vekt på allmenn kompetanse og representasjon:

4.1.1 Høgskolens kompetanse i likestillings- og diskrimineringsspørsmål skal heves blant ansatte i ledende stillinger, verneombud, tillitsvalgte, medlemmer av råd og utvalg, faste- og midlertidig ansatte og studenter.

4.1.2 Alle oppnevnte råd og utvalg ved NIH skal oppfylle likestillingslovens krav om representasjon av begge kjønn (jf. likestillingsloven § 13).

4.2. Mål for kjønnsfordeling blant ansatte og studenter

De kvantitative mål for kjønnsfordeling er formulert med tanke på å øke andelen av det underrepresenterte kjønn i de ulike stillingskategoriene og studieretningene. Det foreligger underrepresentasjon dersom det ene kjønn er representert med mindre enn 40 % i hver enkelt av NIHs avdelinger, seksjoner og studieprogram. Er det ene kjønn representert med mindre enn 30 %, foreligger det sterk underrepresentasjon.

4.2.1 Lederstillinger

Høsten 2014 var det 26,6 ledere og mellomledere ansatt ved høgskolen. Kvinneandelen var på 51,1 %¹.

NIH skal i perioden 2016-2020 etterstrebe 50 % kvinner i lederstillinger.

4.2.2 Vitenskapelig tilsatte

Høsten 2014 var kvinneandelen i professorstillinger ved NIH på 35,7 %. Kvinneandelen blant førstestillinger er på 42,0 %, og 32,6 % i amanuensis- og universitetslektorgruppen. Kvinneandelen blant postdoktorer og stipendiater er 60,0 %².

NIH skal i perioden 2016-2020 etterstrebe:

- *50 % kvinner i utlyste professorstillinger.*
- *50 % kvinner i utlyste førstestillinger.*
- *50 % kvinner i utlyste rekruttererstillinger.*
- *50 % kvinner i utlyste og prolongerte bistillinger.*

¹ Lederstillinger omfatter administrative lederstillinger, mellomlederstillinger og rektorat.

² DBH rapport 2014

- *Stimulere kvinnelige vitenskapelige ansatte til å sette mål og kvalifisere seg til opprykk, f.eks ved hjelp av mentorordninger.*
- *Tilrettelegge for etter- og videreutdanning i organisasjon og ledelse.*

NIH skal i perioden 2016-2020 sette inn særskilte tiltak i seksjoner der det ene kjønn er representert med mindre enn 30 %.

4.2.3 Teknisk- og administrativt tilsatte

Høsten 2014 var kvinneandelen blant ansatte i drifts- og vedlikeholdsstillinger 4,5 %³. I saksbehandler- og utrederstillinger var kvinneandelen på 78,7 %⁴.

NIH skal i perioden 2016-2020 øke andel av det underrepresenterte kjønn i tekniske- og administrative stillinger.

NIH skal i perioden 2016-2020 sette inn særskilte tiltak i avdelinger der det ene kjønn er representert med mindre enn 30 %.

4.2.4 Studenter

Rapport om studentopptaket for 2015 viser en kvinneandel på 45 % ved alle NIHs studieprogram. Kvinneandelen var 44 % på heltidsstudiene, og 57 % på deltidsstudiene⁵.

NIH skal i perioden 2016-2020 jobbe mot å ha minimum 40 % av hvert kjønn blant registrerte studenter i hvert enkelt studieprogram.

NIH skal i perioden 2016-2020 sette inn særskilte tiltak på studieprogram der det ene kjønn er representert med mindre enn 30 %.

NIH skal sette inn særskilte tiltak for å øke andel kvinner på masterprogrammet.

4.3. Mål for ansatte og studenter med annen etnisk bakgrunn

Etnisitet omfatter i denne sammenhengen etnisk bakgrunn, hudfarge og språk⁶. NIH ønsker i den sammenheng å fokusere på personer med innvandrerbakgrunn. I følge Statistisk sentralbyrå (SSB) blir alle utenlandsfødte med to utenlandsfødte foreldre betegnet som «innvandrere», og barn med to innvandrerforeldre blir betegnet som «norskfødte med innvandrerforeldre»⁷.

³ DBH rapport 2014

⁴ DBH rapport 2014, Førstekonsulent, Konsulent, Rådgiver, Seniorrådgiver, Seniorrådgiver.

⁵ Styresak 48/15 om studentopptak og studentutveksling 2015-2016

⁶ Håndbok for universitets- og høgskolesektoren og forskningssektoren, utgitt av LDO

⁷ En innvandrer er en person som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og som på et tidspunkt har innvandret til Norge. Følgende inndeling blir brukt for personer med en annen innvandrerbakgrunn: Utenlandsfødte med en norsk forelder, norskfødte med en utenlandsfødt forelder eller utenlandsfødte med norskfødte foreldre (inkluderer utenlandsadopterte) – SSB.

Begrepene «vestlig» og «ikke-vestlig» er erstattet av verdensdelene som standard for gruppering⁸

Per 01.01.15 utgjør innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre 15,6 % av Norges befolkning⁹. NIHs visjon er å gjenspeile mangfoldet i det norske samfunnet i denne sammenheng.

NIH skal i perioden 2016-2020 tilstrebe minimum 10 % faste og midlertidige ansatte (i antall årsverk) med innvandrerbakgrunn.

Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at det i 2014 var 13,5 % menn og 20,3 % kvinner med innvandrerbakgrunn som tok høyere utdanning¹⁰. Når det gjelder norskfødte personer med innvandrerforeldre, viser tallene at 35,5 % menn og 47,8 % kvinner tok utdanning på høgskole- og universitetsnivå.

NIH skal i perioden 2016-2020 tilstrebe å øke andelen studenter med innvandrerbakgrunn.

4.4. Mål for tilrettelegging blant ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne

NIH har som arbeidsgiver plikt til å iverksette tiltak for at en arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne skal kunne få eller beholde arbeid, utføre og ha fremgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. Dette sikres gjennom lover og regler for universell utforming: utforming eller tilrettelegging av hovedløsninger i de fysiske forholdene, herunder informasjons- og kommunikasjonsteknologi slik at virksomhetens alminnelige funksjoner kan benyttes av flest mulig.

NIH skal i perioden 2016-2020 følge bestemmelser om universell utforming og arbeide med rehabilitering av gammelt bygg og nybygg.

Tall fra SSB viser at 15,4 % av Norges befolkning i alderen 15-66 år har en nedsatt funksjonsevne¹¹. Andelen sysselsatte blant personer med funksjonshemming er 43,1 % i 2. kvartal 2014¹².

NIH skal i perioden 2016-2020 iverksette spesielle tiltak for å rekruttere og legge til rette for flere ansatte og studenter med funksjonsnedsettelse.

5. Aktuelle tiltak

I handlingsplanen er det angitt flere mål for planperioden.

⁸ Følgende grupperinger er gjeldende: 1. EU/EØS, USA, Canada, Australia, og New Zealand og 2. Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania unntatt Australia, og New Zealand, og Europa utenom EU/EØS.

⁹ Statistisk sentralbyrå (SSB).

¹⁰ Statistisk sentralbyrå (SSB).

¹¹ Statistisk sentralbyrå (SSB) 2. Kvartal 2014.

¹² Statistisk sentralbyrå (SSB) 2. Kvartal 2014.

5.1 Organisasjon og ledelse

- NIH skal forankre likestillingsarbeidet i strategiske planverk og budsjetter. Planene skal synliggjøre prioriterte tiltak på fagseksjoner og i avdelinger.
- NIH skal tilby fast ansatte kvinner og andre underrepresenterte grupper kurs innen ledelse/ lederutdanning for at de skal kvalifisere seg til lederstillinger.
- NIH skal utvikle konkrete strategier for å rekruttere personer fra underrepresenterte grupper til lederstillinger. Det kan være å kontakte relevante fagmiljøer eller nettverk for å finne kvalifiserte søkere og motivere disse til å søke ledige stillinger.
- NIH skal legge til rette for individuell tilpasning av arbeidsoppgaver som kombinerer NIHs virksomhetsbehov med den enkeltes forutsetninger, livsfase og livssituasjon. Tilrettelegging kan innebære fleksibel arbeidstid, omplassering, tilpassede arbeidsoppgaver og ulike permisjonsordninger.

5.2 Rekruttering av ansatte

- NIH skal ha en mangfoldighetserklæring i alle utlysningstekster og skal oppfordre underrepresenterte grupper til å søke på stillinger ved NIH.
- NIH skal benytte kallelse (tilsetting uten forutgående kunngjøring) der det er sterk underrepresentasjon.
- NIH skal lage insentivordninger for å øke antall ansatte fra underrepresenterte grupper.

5.3 Studentrekruttering

- For studieprogram med sterk underrepresentasjon skal det initieres særlige rekrutteringstiltak.
- NIH skal utvikle en helhetlig markedsføringsstrategi for studiene ved NIH, og informasjonsmateriellet må utformes slik at det appellerer til begge kjønn og personer med innvandrerbakgrunn og/eller med nedsatt funksjonsevne.
- Perspektiv om likestilling og mangfold skal ivaretas ved alle studieprogram ved NIH.
- NIH skal utarbeide årlig oversikt over kjønnsfordeling blant søkere og rekrutterte studenter på de ulike studieprogrammer.

5.4 Undervisning og forskning

- NIH skal sørge for at tema om kjønn og mangfold skal gjenspeiles i undervisning, veiledning og forskning.
- Forskningsprosjekt i NIHs regi skal så langt dette er mulig omfatte begge kjønn.
- NIH skal utarbeide årlig statistikk som viser undervisningsomfang, ekvivalentproduksjon, fordeling av forskningsmidler og tilskudd til faglige reiser fordelt på kjønn, og eventuelle skjevheter skal rettes opp.

5.5 Informasjon og holdningsskapende arbeid

- NIH skal ha klare rutiner for å ta opp problemstillinger knyttet til likestilling og mangfold.
- NIH skal sørge for at alle ledere med personalansvar skal informere sine medarbeidere om NIHs handlingsplan for likestilling og mangfold.
- NIH skal sørge for at likestilling og mangfold er synlig i høgskolens profilering, informasjonsmaterieell, trykksaker, bildebruk, digitale flater og gjennom offentlig markeringer.
- NIH skal så langt det er mulig tilfredsstillende DIFIs anbefalinger om utforming av multimediaminnhold på NIHs nettsider¹³. NIH skal videre sørge for at intern informasjon er tilgjengelig i storskrift, punktskrift og elektronisk format så langt det lar seg gjøre.

6. Ansvar og oppfølging

Mål for likestilling og mangfold skal være forpliktende i all virksomhet ved NIH.

6.1 Ansvarsavklaring

Ansvar for systematisk arbeid med likestilling og mangfold ligger på høgskolens ledelse og den enkelte seksjons- og avdelingsleder. Den enkelte medarbeider og student har ansvaret for å bidra til at handlingsplanen blir fulgt opp ved høgskolen. Alle ansatte har en lovpålagt plikt til å informere arbeidsgiver eller verneombud om mulig trakassering eller diskriminering ved høgskolen. Prosedyrer for dette finnes i HMS håndboken.

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

- Studieutvalget
- Komité for forskerutdanning
- Tilsettingsutvalget
- Tilsettingsrådet

I tillegg er det oppnevnt utvalg som har en rådgivende og oppfyllede funksjon. Dette gjelder særlig:

- Utvalget for likestilling og mangfold
- Arbeidsmiljøutvalget
- Læringsmiljøutvalget

Innenfor rammene av det enkelte utvalg/råds mandat har medlemmene et felles ansvar for implementering og oppfølging av arbeidet med likestilling og mangfold.

6.2 Oppfølging

Personal- og økonomiavdelingen skal utarbeide en årlig rapport til Utvalget for likestilling og mangfold om hvordan de ulike enhetene ved NIH følger opp vedtatt handlingsplan. Utvalget skal kontrollere at intensjonen i handlingsplanen følges

¹³ Direktoratet for forvaltning og IKT. Multimediaminnhold er i denne sammenheng definert som bilder, lyd og video.

opp. Utvalget skal videre sørge for at en årlig rapport legges frem for styret. Denne rapporten skal sendes til Studentstyret, Studieutvalget, Komitéen for forskerutdanning og arbeidstakerorganisasjonene for eventuelle merknader før den sendes til styret.

- ULM vil etterspørre mulighet for bedret statistikk når det gjelder personer med annen etnisitet og funksjonsnedsettelse for kommende planperiode
- Studieavdelingen og læringsmiljøutvalget skal rapportere på antall personer med funksjonsnedsettelse.