



POLITIHØGSKOLEN

Overordnet handlingsplan for

Mangfoldsarbeidet ved Politihøgskolen

2024-2027

Gradering/Offentlig

November, 2024

Innhold

1. Innledning	3
2. Lovverk og definisjoner	4
2.1. Definisjon av mangfold	4
2.2. Arbeidsmiljøloven	4
2.3. Lov om likestilling og forbud mot diskriminering	4
2.3.1. Aktivitetsplikten	4
2.4. Andre sentrale og førende dokumenter	5
2.5. Medarbeiderskap	5
2.6. Mangfold og bærekraft	5
3. Handlingsplanens mål	7
3.1. Overordnet mål og visjon	7
4. Satsingsområder	8
4.1. Ledelse, lederutvikling og mangfoldsledelse	8
4.2. Rekruttering og arbeidsmiljø	8
4.2.1. Rekruttere mangfold	8
4.2.2. Beholde mangfold:	9
4.2.3. Fremme mangfold («inkluderende tiltak»):	10
4.2.4. Mål og tiltak for kjønnsbalanse	10
4.2.5. Tilstand, mål, og tiltak for studenter og ansatte med ulik etnisk opprinnelse (herunder innvandrere, nasjonale minoriteter og urfolk)	12
4.2.6. Tilstand, mål og tiltak for seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk blant ansatte og studenter	13
4.2.7. Tilstand, mål og tiltak for alder/senior-/livsfasepolitikk	14
4.2.8. Tilstand, mål og tiltak for (nedsatt) fysisk og psykisk nedsatt funksjonsevne	14
4.3. Kompetanse og kunnskap	15
4.4. Dialog og tillitsbygging	15
5. Ansvar og redegjørelse/rapportering	16
5.1. Mangfoldsutvalgets ansvar	16
5.2. Avdelingenes og Instituttene ansvar	16
5.3. Redegjørelse og rapportering	16
5.4. Risikovurdering	16
6. Referanser	17

1. Innledning

PHS samfunnsoppdrag er å sikre rettssikkerhet, trygghet, lov og orden gjennom utdanning, forskning og formidling¹. PHS skal kjennetegnes av å være en arbeidsplass og et studiemiljø som gjenspeiler en stadig mer mangfoldig befolkning, og hvor medarbeidere og studenter føler seg inkludert og verdsatt.

Politihøgskolens (PHS) handlingsplan for mangfoldsarbeidet er avstemt med Politidirektoratet sin nasjonale handlingsplan på mangfold og er inndelt i de samme fire ulike satsingsområder. Vi følger også nasjonale føringer for staten. På noen områder har vi justert tiltak fra den nasjonale planen, da PHS har noen særutfordringer som utdanningsinstitusjon sammenlignet med andre distrikt og særorganer.

Handlingsplanen er en del av det strategiske planverket ved politihøgskolen, og alle organisatoriske enheter har et ansvar for å jobbe med mangfold. Det overordnede målet er at mangfold skal inngå som en naturlig del av virksomheten ved PHS. Hensikten er å systematisere mangfoldsarbeidet samtidig å sette mål og tiltak for arbeidet. Handlingsplanen er en dynamisk plan, og selv om det skal arbeides med alle områdene, vil enkelte områder bli gitt høyere fokus i planperioden.

¹ Strategi for PHS 2022-2025

2. Lovverk og definisjoner

2.1. Definisjon av mangfold

PHS benytter politidirektoratets sin forståelse av mangfold: «Mangfold i politiet handler om deltakelse og legitimitet, men også om verdiskaping og ressursutnyttelse. Mangfold kan defineres og avgrenses på ulike måter. Begrepet brukes for å favne individuelle forskjeller (synlige og usynlige), for eksempel alder, kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, seksuell orientering, nasjonalitet, etnisitet, religion, språk, utdanning, livserfaring, funksjonsevne mv. Samtidig innebærer begrepet et perspektiv hvor forskjellighet blir forstått som noe positivt, som muligheter og potensial. Det handler om retten til å møte andre mennesker som den man er, uten å møte diskriminering. Det handler om muligheten for å bli inkludert, kunne delta på like vilkår og ha like muligheter for å lykkes.»²

2.2. Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven skal sikre likebehandling i arbeidslivet, legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte og bidra til et inkluderende arbeidsliv. I henhold til arbeidsmiljøloven har alle arbeidstakere krav på et helsefremmende arbeidsmiljø og en meningsfylt arbeidssituasjon, med full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger.

2.3. Lov om likestilling og forbud mot diskriminering

Vern mot diskriminering i arbeidslivet sikres av lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).

«Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet³, religion/livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging» (likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 1).

2.3.1. Aktivitetsplikten

Som arbeidsgiver plikter PHS å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette innebærer å utarbeide og følge en strategi med klart definerte mål med konkrete tiltak som følges opp. Tiltakene skal ansvarsfestes og være en del av den ordinære virksomhetsplanleggingen, jf. punkt 4.2. Som arbeidsgiver plikter PHS å:

- Undersøke om det finnes risiko⁴ for diskriminering eller andre hindre for likestilling
- Analysere årsakene til identifiserte risikoer

² Mangfold, dialog og tillit. Handlingsplan for politiets arbeid (2022 - 2025)

³ Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, hudfarge og språk. Dette er basert på kapittel 2 § 6 i lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).

⁴ Se også vedlegget «Risikomatrise».

- Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
- Vurdere tiltak av arbeidet etter de tre første punktene.

2.4. Andre sentrale og førende dokumenter

Det vises spesielt til *Rutine for varsling av kritikkverdige forhold i politi- og lensmannsetaten*, som omhandler alle typer mobbing og trakassering, herunder seksuell trakassering.

Andre sentrale, førende dokumenter er blant annet arbeidsmiljøloven, etiske retningslinjer for politi- og lensmannsetaten, HMS-håndboka (herunder rutiner for håndtering av trakassering mm.) og IA-avtalen.

2.5. Medarbeiderskap

Mangfoldsarbeidet skal være forankret i medarbeiderplattformens verdier: *modig, helhetsorientert, respekt, tett på og kunnskapssøkende*. Sett i sammenheng med mangfoldsarbeidet, kan *modig* f.eks. være å tørre å si fra når man ser at andre diskrimineres, *helhetsorientert* innebære å se mangfold som en virksomhetsressurs, mens *respekt* kan være å anerkjenne mangfold og verdsette ulikhet, og å behandle alle likeverdige. *Tett på* vil blant annet kunne være en viktig egenskap for ledere når de skal bidra til aktiv inkludering av alle ansatte. *Kunnskapssøkende*. Å være kunnskapssøkende i forhold til mangfold innebærer å anerkjenne og forstå verdien av mangfold og å aktiv lære og tilegne seg mangfolskompetanse.

Å respektere mangfold og opptre på en måte som verdsetter mangfold er ikke bare et lederansvar, men et ansvar som påligger alle medarbeidere. Alle medarbeidere har plikt til å medvirke til et trygt og godt arbeidsmiljø, en aktivt inkluderende kultur på arbeidsplassen, og har et selvstendig ansvar for å jobbe med at egne holdninger og egen atferd er i tråd med arbeidsplassens vedtatte verdier.

Det er et lederansvar å gi klare føringer for hva som er akseptabel og uakseptabel atferd, og å påse at uakseptabel oppførsel får konkrete konsekvenser.

2.6. Mangfold og bærekraft

I utformingen av PHS sin mangfoldsplan er det essensielt å anerkjenne hvordan mangfold og inkludering direkte bidrar til oppnåelsen av FNs bærekraftsmål. Ved å integrere prinsippene for mangfold og inkludering i alle aspekter av virksomheten forplikter vi oss til å fremme et mer rettferdig, bærekraftig og resilient samfunn.

- **Mål 4 - God utdanning:** PHS forpliktelse til mangfold og inkludering strekker seg til å sikre en inkluderende og likeverdig kvalitetsutdanning og fremme livslang læring for alle i politiet. Vi anerkjenner at utdanning er en grunnleggende driver for å forbedre menneskers liv og oppnå likestilling. Gjennom PHS sin mangfoldsplan tar vi sikte på å støtte og utvikle utdanningsinitiativer som er tilgjengelige for alle i politiet.

- **Mål 5 - Likestilling mellom kjønnene:** mangfoldsplenen anerkjenner viktigheten av å fremme likestilling og styrke alle kvinners stilling i politiutdanningen og i organisasjonen. Dette inkluderer tiltak for å sikre like muligheter for ledelse på alle nivåer av beslutningstaking i organisasjonen, og å bekjempe diskriminering og andre praksiser som undergraver likestilling.
- **Mål 8 - Anstendig arbeid og økonomisk vekst:** Politihøgskolen forplikter seg til å fremme inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst gjennom å sikre anstendig arbeid for alle. Dette betyr å fokusere på tiltak som fremmer mangfold og inkludering i rekruttering, opplæring og personalutvikling, og som sikrer like muligheter for alle ansatte.
- **Mål 16 - Fred, rettferdighet og sterke institusjoner:** Ved å forplikte PHS til å fremme inkluderende samfunn for bærekraftig utvikling, bidrar vi til å bygge et fredelig, trygt og inkluderende samfunn. Dette omfatter tiltak for å sikre rettferdig behandling og like muligheter for alle, samt å styrke institusjonene våre gjennom mangfold og inkludering.
- **Mål 17 - Samarbeid for å nå målene:** Vi anerkjenner at å oppnå FNs bærekraftsmål krever partnerskap som bygger på felles mål og verdier. PHS forpliktelse til mangfold og inkludering er i tråd med dette målet, og vi søker aktivt samarbeid intern i politiet og med andre offentlige institusjoner og med andre universiteter og høgskolen for å fremme disse idealene.

Ved å forankre vår mangfoldspln i FNs bærekraftsmål, bekrefter vi vår tro på at mangfold og inkludering ikke bare er rettferdig, men også essensielt for å bygge en bærekraftig fremtid for alle. Politihøgskolen forplikter seg til kontinuerlig vurdering og tilpasning av våre strategier for å sikre at vi bidrar positivt til disse globale målene.

3. Handlingsplanens mål

3.1. Overordnet mål og visjon

Den overordnede visjonen for PHS er som følger:

PHS skal kjennetegnes av å være en arbeidsplass og et studiemiljø som gjenspeiler mangfoldet i det norske samfunnet, og hvor medarbeidere og studenter føler seg inkludert og verdsatt.

Politihøgskolens mål for arbeidet med mangfold skal følge handlingsplan for politiets arbeid «mangfold, dialog og tillit» med de justeringer som kreves av en utdanningsinstitusjon.

- Bidra til å sikre likeverdige tjenester for alle grupper i samfunnet.
- Bidra til at PHS er en attraktiv arbeidsplass og studieplass.
- Bidra til å øke andelen ansatte fra underrepresenterte grupper.
- Bidra til god mangfoldsforståelse hos ledere, ansatte og studenter.
- Bidra til at politiet har god kompetanse og kunnskap om mangfold.
- Bidra til at politiet opptrer og kommuniserer rettferdig og respektfullt overfor innbyggere og samarbeidsaktører i alle situasjoner.
- Bidra til et åpent og inkluderende politi som bygger gode relasjoner til alle deler av befolkningen.

Det understrekes at mangfoldsplanen er et dynamisk verktøy for arbeidet med mangfold, og at både mål og tiltak vil måtte endres i tråd med strategien og tilstanden.

4. Satsingsområder

4.1. Ledelse, lederutvikling og mangfoldsledelse

Å utøve mangfoldsledelse innebærer ikke bare å følge regelverket for å sikre inkludering og hindre diskriminering, men også å anerkjenne forskjeller som finnes blant egne ansatte og sørge for at disse forskjellene tas i bruk på en god måte. Mangfoldsledelse er å lede slik at de enkelte medarbeideres unike bidrag verdsettes og brukes til det beste for både medarbeiderne og virksomheten⁵.

Mangfoldsledelse krever at ledere har kunnskap om ulike former for forskjeller, hvordan de skal inkludere andre mennesker som tenker annerledes enn seg selv, og om hvordan de skal utnytte og bruke egne og andres forskjeller konstruktivt. Ledere ved PHS har et selvstendig ansvar for å tilegne seg denne kunnskapen, men PHS som institusjon, har ansvar for å tilrettelegge for og sikre at PHS har denne kompetansen.

Mål

Det er et mål at mangfoldsperspektivet er integrert i lederutvikling, opplæring og i lederutdanning, og at mangfoldsarbeidet prioriteres og integreres i politihøgskolen sin virksomhetsstyring

Tiltak

- Mangfoldsperspektivet skal være en del av lederopplæring og lederutvikling ved PHS:
- Mangfoldsledelse skal inkluderes som tema i utvidet ledergruppe.
- Mangfoldsrapportering inkluderes som en del av virksomhetsplan rapportering.

4.2. Rekruttering og arbeidsmiljø

På overordnet nivå plikter PHS årlig å ivareta oppgavene som nevnt under punkt 2.3.1 Aktivitetsplikten.

Innenfor områdene «rekruttere, beholde og fremme mangfold», kan de samme tiltakene i stor grad tas i bruk. Fremfor å gjengi tiltakene spesifikt under hvert område, gjengis de mer generelt nedenfor:

4.2.1. Rekruttere mangfold

⁵ Elisabeth Plum (2004) *Mangfoldighedsledelse* s. 4 (vår oversettelse).

Mål

Det er et mål for PHS å øke grad av mangfold blant de faglige og administrative ansatte. Dette gir ulike perspektiver, erfaringer og tilnærminger som kan brukes til utdanningen, samtidig gir studentene mulighet til å se mangfold som en ressurs.

Tiltak

- *Arbeide for å profilere PHS som et attraktivt studie- og arbeidssted.* Medarbeiderplattformen skal ligge til grunn for dette arbeidet, jf. punkt 2.5.
- *Kvalitetssikre maler for jobbanalyser og utarbeide sjekklister for utforming av stillingsannonser⁶ for å ivareta mangfoldsperspektivet.* Det må vurderes om det i stillingsgruppen det rekrutteres til er underrepresentasjon av noen grupper, og i så fall om den/de underrepresenterte gruppen/gruppene skal oppfordres til å søke.
- *Gjennomgå standardtekst i stillingsannonsemalen* slik at den reflekterer de krav om kompetanse det er ønskelig at PHS rekrutterer.
- *Kvalitetssikre alle stillingsannonser for å sikre at kompetansekrav fremstår nøytrale og appellerer til alle målgrupper.*
- Sikre at kvalifiserte søkere med etnisk minoritetsbakgrunn eller funksjonsnedsettelse (dersom oppgitt⁷); innkalles til intervju, og praktisere moderat kjønnskvoltering til stillinger med ujevn kjønnsbalanse.
- Kvalitetssikre intervjumaler for å se at spørsmålene er saklige og klarer å utforske kompetanse på en nøytral og inkluderende måte.
- Gjennomføre opplæring i pålitelige metoder for alle som har en rolle i rekrutteringsprosesser (HR, ledere som rekrutterer, ansettelsesråd). Dette vil sikre at alle har tilstrekkelig kunnskap om hvordan man kartlegger og vurderer variert og unik kompetanse.
- Påse at metodene som brukes i rekrutterings- og seleksjonsprosesser er standardiserte, godt validerte og tar høyde for mulige subjektive vurderinger⁸.

4.2.2. Beholde mangfold:

Tiltak

- Arbeide med kultur og holdninger som ivaretar alle grupper ansatte, jf. punkt 2.5, og ha fokus på å opprettholde et godt arbeidsmiljø som gjør at PHS beholder godt kvalifisert arbeidskraft.
- Aktivt verdsette og benytte den unike kompetansen den enkelte medarbeideren har.
- Tilrettelegging av arbeidet for utsatte grupper (nedsatt psykisk og fysisk funksjonsevne).

⁶ Det kan stilles krav på forskjellig måte: erfaring fra arbeid med mangfold vil bli vektlagt/kreves/må dokumenteres, avhengig av stillingen og at graden av modenhet i organisasjonen.

⁷ Dersom det er søkere til en stilling som oppgir at de har en funksjonsnedsettelse eller har etnisk minoritetsbakgrunn, skal minst én slik søker innkalles til intervju dersom vedkommende er kvalifisert.

⁸ Forskning viser at ustrukturerte intervjumetoder innebærer en risiko for subjektive vurderinger av søkere og er mer utsatt for feilkilder enn kompetansebaserte og andre typer strukturerte intervju (Eder & Ferris, 1989; Carlson & Mayfield, 1967; Schmidt & Hunter, 2004).

- Sørge for lik mulighet til kompetanseutvikling.
- Arbeide aktivt med mangfold for å forebygge diskriminering og fremme inkludering og mangfold, herunder øke mangfoldskompetansen ved å gjennomføre kurs/foredrag/arrangementer for ansatte og ledere.
- Kartlegge muligheter for forfremmelse i alle stillingskategorier for de ulike underrepresenterte gruppene.
- Sikre at ansatte ikke blir utsatt for mobbing og trakassering med bakgrunn i deres tilhørighet til underrepresenterte grupper. Dette ved å arbeide aktivt med bevissthet rundt problematikken, og ha rutiner som sikrer at evt. saker tas tak i og påse at tiltak og oppfølging igangsettes umiddelbart.

4.2.3. Fremme mangfold («inkluderende tiltak»):

- Arrangere jevnlig aktiviteter (f.eks. 2 pr. år) for å øke oppmerksomheten rundt mangfold.
- Arrangere en «happening» når Mangfolds- og likestillingsplanen er vedtatt, med flyers som oppsummerer noen hovedpunkter og tiltak, quiz med premier osv.
- Legge til rette for deltakelse i PRIDE.
- Initiere en mangfoldspris som deles ut av Mangfoldsutvalget, til organisatoriske enhetene/personene som har utmerket seg i å skape en kultur og holdning som fremmer inkludering i arbeidsdagen på PHS.
- Markering av viktige datoer i mangfoldskalender med bruk av digitale flater: portalen, infoskopier.

4.2.4. Mål og tiltak for kjønnsbalanse

Mål og tiltak for kjønnsbalanse blant ansatte generelt

Mål

Det er et mål for PHS å ha kjønnsbalanse innenfor alle stillingsgrupper.

Tiltak

- Kvalitetssikre alle stillingsannonser for å sikre at kompetansekrav fremstår nøytrale og appellerer til både kvinner og menn.
- Oppmuntre underrepresenterte grupper til å søke.
- Praktisere mentorordning (både for kvinner og menn).
- Utøve moderat kjønnskvoltering av det underrepresenterte kjønn.

Moderat kjønnskvoltering av kvinner

I tilpasningsavtalen for politi- og lensmannsetaten er det uttalt at kvinner og menn skal ha like karrieremuligheter. Ledere på alle nivåer skal spesielt oppfordre og motivere kvinner til å videreutvikle seg, ved å tildele arbeidsoppgaver og tilby andre kompetanseutviklende tiltak som gir utfordring og opplæring i arbeidet. Ved ansettelser skal det praktiseres moderat kjønnskvoltering til fordel for kvinner, jf. hovedavtalens §

31. Dette innebærer at det ved nyrekruttering skal gjøres en vurdering av hvorvidt det er færre enn 40 % kvinner i den aktuelle stillingskategorien, og at moderat kjønnskvoltering dermed skal benyttes. Melder det seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen, skal kvinner ha fortrinnsrett til stillingen.

Tilpasningsavtalen omtaler kun kvotering av kvinner. I stillingsgrupper der det er stor overvekt av kvinner, anbefales det å søke å rekruttere flere menn for å utligne kjønnsbalansen.

Mål og tiltak for kjønnsbalanse i lederstillinger

Mål

- PHS har som overordnet mål å ha kjønnsbalanse; dvs. ca. 50 prosent.
- Minimum 40 % kvinnelige ledere i politilederstillinger innen 2027
- Tilstrebe kjønnsbalanse, dvs. ca. 50 %, i alle typer lederstillinger innen 2027.

Tiltak

- Søke bredt etter kvinner (bruke nettverk, LinkedIn osv.) og oppmuntre kvinner til å søke.
- Informere kvinner i permisjon om prosjekter og ledige lederstillinger for å sikre mulighetene for å søke.
- Vurdere kvinner til prosjektledelse og fungering i stillinger for at de skal få ledererfaring.
- Mentorordning.
- Kompetanseutvikling (aktiv bruk av medarbeidersamtalen/utviklingssamtalen).
- Gjennomgang av kompetansekravene ved utdanningene ved EVU for å sikre kjønnsnøytrale krav, og for å sikre at alle typer utdanninger appellerer til begge kjønn.

Mål og tiltak for kjønnsbalanse blant vitenskapelig ansatte

Mål

I alle vitenskapelige stillingskategorier, inkludert stipendiatstillinger, skal det tilstrebes kjønnsbalanse innen 2027.

Tiltak

- Registrere hvor mange som søker vitenskapelige stillinger fordelt på kjønn, hvem som innstilles fordelt på kjønn og hvem som ansettes fordelt på kjønn.
- Benytte lettekomiteer for å rekruttere det underrepresentert kjønn.
- Praktisere moderat kjønnskvoltering ved å prioritere søkere fra det underrepresenterte kjønn.
- Jobber planmessig med å inkludere underrepresenterte grupper til forskningsgrupper og forskningsmiljøer.

Mål og tiltak for kjønnsbalanse blant studenter på Bachelor

Mål

Politihøgskolen har ikke gjennomført rekrutteringstiltak til politiutdanning spesifikt rettet mot kvinner på mange år. Tidligere hadde PHS et eksplisitt mål om en kvinneandel på minst 40 % blant nye studenter. Dette målet ble nådd for første gang i 2012, siden da har trenden vært stadig økende.⁹

Det målrettede arbeidet for å øke rekrutteringen av kvinner til politiutdanningen pågår ikke lenger, da kvinner nå er mer eller mindre «selvrekrutterende». Målet må være så jevn kjønnsfordeling som mulig

Tiltak

Bachelor utdanning oppfyller kravene til god kjønnsbalanse, og det er derfor ikke satt opp spesifikke mål og tiltak.

Mål og tiltak for kjønnsbalanse blant studenter på EVU og Master utdanninger

Mål

Det er en målsetting å få en bedre kjønnsbalanse i alle EVU-utdanningene. Det til enhver tid underrepresenterte kjønn bør oppfordres til å søke.

Tiltak

I Politihøgskolens regelmessige møter med politidistriktene og særorganene skal ønsket om en bedre kjønnsbalanse i EVU og Master utdanningene være et fast tema.

Ved utlysning av utdanninger skal det opplyses om et ønske om en bedre kjønnsbalanse.

4.2.5. Mål og tiltak for studenter og ansatte med ulik etnisk opprinnelse (herunder innvandrere, nasjonale minoriteter og urfolk)

Mål og tiltak for studenter^{10 11}

Mål

Politihøgskolen har en overordnet målsetting om å drive «målrettet rekruttering av søkere med variert språklig og kulturell kompetanse». Politihøgskolen har over flere år hatt mål om, og arbeidet for, å rekruttere flere søkere/studenter med etnisk

⁹ Opptaksrapport PHS 2023.

¹⁰ For mål og tiltak på dette området vises det til PHS Handlingsplan for rekruttering 2023-2024.

¹¹ Dette punktet henviser til Bachelor. Det vil være svært vanskelig å sette mål og tiltak for opptak til EVU, da opptaket til EVU gjøres i det enkelte politidistrikt/særorgan. Det bør på sikt settes mål og tiltak også for EVU ved at dette tas opp i dialogmøter med distriktene.

minoritetsbakgrunn. Et økt antall studenter med innvandrerbakgrunn har nå et særlig fokus, og er definert som en hovedsatsing for ulike tiltak i forbindelse med rekrutteringsarbeidet¹². Det henvises for øvrig til strategi for rekruttering av søkere med innvandringsbakgrunn¹³.

Tiltak

PHS har over flere år arbeidet aktivt for å rekruttere flere søkere/studenter fra etniske minoritetsgrupper til politiutdanningen, og har i de siste årene en særlig satsing knyttet til gruppen med *innvandrerbakgrunn*. Det gjennomføres årlig en rekke rekrutteringstiltak ovenfor denne målgruppen. Tiltak som er foreslått i strategien ivaretas og følges opp av seksjon for opptak og rekruttering.

Mål og tiltak for ansatte

Mål

Det er et mål at PHS skal rekruttere og beholde mangfold, og at ansatte skal oppleve PHS som en trygg og inkluderende arbeidsplass. Det er et mål for PHS å øke andelen ansatte med ulik etnisk opprinnelse/varierte kulturell og språklig bakgrunn.

Tiltak

Det skal arbeides aktivt med ledelse, kultur og holdninger som bidrar til at PHS fremstår som en åpen og inkluderende arbeidsplass. Det skal arbeides aktivt med tiltak som bidrar til å rekruttere og beholde ansatte med ulik etnisk opprinnelse/varierte kulturell og språklig bakgrunn, jf. punktene om å rekruttere, beholde og fremme mangfold under punkt 4.2 i handlingsplanen.

Det fortsatt inkluderes tilleggsspørsmål i det psykososiale skjemaet som besvares i forbindelse med vernerunden, der det spørres om opplevelsen av trygghet, åpenhet, inkludering osv., samt evt. mer spesifikke spørsmål i forhold til ansattes opplevelse av inkludering/ekskludering i hverdagen knyttet til de forskjellige diskrimineringsgrunnlagene.

4.2.6. Tilstand, mål og tiltak for seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk blant ansatte og studenter

Mål

Det er et mål at PHS skal ha en intern kultur som innebærer at ansatte føler seg trygge nok til å være åpne om egen seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

¹² I tillegg til fokuset på innvandringsbefolkningen opprettholdes rekrutteringsaktiviteter mot LHBTI-miljøer og mot Finnmark og den samiske befolkningen. Det gjennomføres også aktiviteter og rekrutteringstiltak som ikke er rettet mot en spesifikk målgruppe.

¹³ PHS Handlingsplan for rekruttering 2023-2024

Tiltak

Det skal arbeides aktivt med ledelse, organisasjonskultur og holdninger som bidrar til at PHS fremstår som en åpen og attraktiv arbeidsplass for studenter og ansatte med ulik seksuell orientering.

Det fortsatt inkluderes tilleggsspørsmål i det psykososiale skjemaet som besvares i forbindelse med vernerunden, der det spørres om opplevelsen av trygghet, åpenhet, inkludering osv., samt evt. mer spesifikke spørsmål i forhold til ansattes opplevelse av inkludering/ekskludering i hverdagen knyttet til de forskjellige diskrimineringsgrunnlagene.

4.2.7. Mål og tiltak for alder/senior-/livsfasepolitikk

Mål

Politihøgskolens IA-handlingsplan 2019-2022¹⁴ inneholder mål i forhold til senior- og livsfasepolitikk. Hovedmålet er å tilrettelegge for en mer aktiv seniorpolitikk i etaten som bidrar til at det nasjonale målet om en økning av avgangsalderen med 12 måneder.

Tiltak

Det henvises inntil videre til delmål og aktiviteter som er satt i IA-handlingsplanen.

4.2.8. Mål og tiltak for (nedsatt) fysisk og psykisk nedsatt funksjonsevne

Mål

Politihøgskolens IA-handlingsplan 2019-2022¹⁵ Politihøgskolens IA-handlingsplan 2014-2018 har to hovedmål for området:

- PHS skal tilrettelegge for at medarbeidere med nedsatt funksjonsevne ikke skal falle ut av arbeidslivet.
- PHS skal også rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV, samt bidra til arbeidsutprøving for personer med nedsatt fysisk eller psykisk funksjonsevne

Tiltak

Det henvises inntil videre til delmål og aktiviteter som er satt i IA-handlingsplanen.

¹⁴ Det er inngått en ny, sentral IA-avtale (<https://lovdata.no/dokument/SPHPM/pm-2018-28>). Nåværende avtale gjelder inntil videre.

¹⁵ Det er inngått en ny, sentral IA-avtale (<https://lovdata.no/dokument/SPHPM/pm-2018-28>). Nåværende avtale gjelder inntil videre.

4.3. Kompetanse og kunnskap

Politi­høgskolen er politi­et utdanningsinstitusjon og er derfor naturlig at PHS inkluderer dette satsingsområdet i mangfoldarbeidet. I følge med Politi­ets handlingsplan «mangfold, dialog og tillit» er det et behov for å sikre mangfoldsperspektivet i utdanningen og opplæring for å møte en mer stadig mangfoldig befolkning.

Mål

Politi­høgskolen skal sikre at ansatte og studenter har kompetanse og kunnskap om mangfold.

Tiltak

Tiltakene ved PHS skal samstemmes med tiltakene «mangfold, dialog og tillit» med de nødvendige justeringer til en utdanningsinstitusjon.

- Politi­høgskolen skal jobbe aktiv for å fremme gode holdninger, kulturforståelse og mangfold intern i organisasjonen og i møte med eksterne.
- Politi­høgskolen skal sikre at temaer knyttet til mangfold, dialog og tillit ivaretas i bachelor utdanning, etter- og videreutdanning og i øvrige kurs og opplæring i regi av PHS.
- Avdelinger, institutter og seksjoner skal sikre at temaer knyttet til mangfold, dialog og tillitt ivaretas og inkluderes i kompetanse hevende interne aktiviteter: interne seminarer, workshops, o.l. og disse skal rapporteres til mangfoldsutvalget.

4.4. Dialog og tillitsbygging

Politi­høgskolen er politi­et utdanningsinstitusjon og er derfor naturlig at PHS inkluderer dette satsingsområdet i mangfoldarbeidet.

Mål

Politi­høgskolen skal bidra, gjennom våre utdanninger, til at politi­et opptrer og kommuniserer rettferdig og respektfullt overfor innbyggere og samarbeidsaktører i alle situasjoner og til et åpent og inkluderende politi som bygger gode relasjoner til alle deler av befolkningen.

Tiltak

- Politi­høgskolen skal delta i mangfolds nettverket i politi­et.
- Politi­høgskolen skal være en åpen institusjon som etablerer dialog og møteplasser med ulike grupper av innbyggere i samarbeid med andre særorganer og distrikter.

5. Ansvar og redegjørelse/rapportering

5.1. Mangfoldsutvalgets ansvar

Mangfoldsutvalget ansvarsområdet er definert i mandatet for mangfoldsutvalget.

Utvalget disponerer et budsjett på kr. 100 000 som skal stimulere til lokale tiltak som støtter opp under formålet i handlingsplanen. Mangfoldsutvalget kan selv initiere tiltak som finansieres fra denne potten, og har anledning til å innvilge søknader om midler fra ansatte, seksjoner/avdelinger og institutter og studentorganisasjonene. Det vil videre årlig bli utarbeidet en kortfattet, summarisk tiltaksplan til handlingsplanen.

Utvalget skal revidere handlingsplanen hvert fjerde år.

En evaluering av utvalget skal skje etter to år.

5.2. Avdelingenes og Instituttenes ansvar

Alle avdelinger og institutter skal utarbeide egne tiltak med utgangspunkt i strategien for PHS og basert på mangfoldsplanen, for hvordan de skal nå de mål som er satt og som berører deres aktivitet. Dette skal gjøres som et ledd i den ordinære virksomhetsplanleggingen. Ledere og ansatte kan søke på midler til tiltak, jf. punkt 4.1.

5.3. Redegjørelse og rapportering

PHS forventes å rapportere på mangfolds- og likestillingstiltak på lik linje med andre aktiviteter i virksomheten, og i tråd med etablerte rutiner. Institutter og avdelinger rapporterer årlig til mangfolds- og likestillingsutvalget, som utarbeider en årlig rapport over aktivitetene, jf. punkt 4.1.

5.4. Risikovurdering

Det skal utarbeides en egen risikomatrise.

Den største risikoen er at mangfoldsarbeidet ikke settes i system, og at handlingsplan og tiltak ikke følges opp. Dette kan innebære en svekking av PHS' omdømme og anseelse, og at PHS blir en mindre attraktiv studie- og arbeidsplass. Risikoen kan minimeres ved at Mangfoldsutvalget får det nødvendige handlingsrommet for å støtte en effektiv gjennomføring av foreslåtte tiltak.

6. Referanser

Brenna, Loveleen Rihel (2018). *Mangfoldsledelse. Mangfold og likestilling som bærekraftig konkurransefortrinn*. Oslo: Cappelen Damm.

Politidirektoratet (2018). *HMS-håndboka*.

Politihøgskolen (2009). *Inkludering på Politihøgskolen. Rapport fra prosjektet «Ekstra kompetanse»*.

Likestillings- og diskrimineringsloven (2017). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51). <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Mangfold, dialog og tillit. Handlingsplan for politiets arbeid (2022 - 2025)

Politihøgskolen (2023). *Opptaksrapport 2023*.

Politihøgskolen (2022). *Strategi 2022-2025*

Politihøgskolens IA-avtale 2018-2022.

Statistisk sentralbyrå. (2023, 6. mars). Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre>

Plum, Elisabeth (2004). *Mangfoldighedsledelse – dynamikken mellom ligestilling og ressurser*. Artikkel i Margit Helle (red.): *Med kurs mod mangfoldighed? Begreber og praksis i integrationsindsatsen*. København: Hans Reitzels Forlag 2004.