

HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD 2019-2020

Mangfold innebærer en bredde av perspektiver, nyteknung, og kompetanse. God kjønnsbalanse og et mangfold som speiler resten av samfunnet skaper et godt og spennende miljø for forskning og utdanning som styrker AHO som attraktiv, utfordrende og kreativ arbeidsplass og studiested. AHO skal være et fremragende, internasjonalt orientert og spesialisert universitet. Vi ønsker å rekruttere de beste studentene og de beste ansatte. Aktivt og strategisk arbeid med å fremme likestilling og mangfold og hindre diskriminering er et sentralt virkemiddel, og skal derfor være en integrert del av alt arbeid AHO gjør for sine studenter og ansatte. Ansvarlig for likestilling- og mangfoldarbeidet er AHOs ledere på alle nivåer.

«AHO stiller høye krav til studenter og ansatte og skal legge til rette for en kunnskapsorganisasjon med et meget godt arbeids- og læringsmiljø. Som arbeidsplass skal AHO preges av likeverd, respekt, effektivitet og sjenerøsitet.» Fra Strategi 2020

Handlingsplan for likestilling og mangfold 2019-2020 er et ledd i å realisere målene i *Strategi 2020*, og skal fremme en organisasjonskultur og et arbeids- og læringsmiljø som vil gi kvinner og menn like muligheter. De to første målsetningene er en videreføring og opprettholdelse av målsetninger fra inneværende handlingsplan, mens målsetning 3 og 4 er nye.

Handlingsplan for likestilling og mangfold 2019-2020 fokuserer på følgende hovedtemaer:

- Øke andel kvinner i vitenskapelige toppstillinger
- Motarbeide trakassering og diskriminering
- Studentmangfold; med økt fokus på rekruttering, søknadskriterier og opptaksprøver.
- Kartlegging av og økt bevissthet rundt kjønnsbalansen ved engasjement av gjesteforelesere og ved bruk av jurymedlemmer og sensorer.

Målsetning	Tiltak	Ansvar
Øke andel kvinner i vitenskapelige toppstillinger.	<ul style="list-style-type: none"> • Oppstart av opprykkprosjekt, men vekt på kompetanseplan og mentorordning. • Identifisere og tilrettelegge for opprykk ved aktivt å bruke personalpolitiske virkemidler: <ul style="list-style-type: none"> ○ Tilrettelegge for doktorgrad/kunstnerisk stipendprogram ○ Motivere til å søke opprykk og til å påta seg veiledningsansvar ○ Sikre et likestillingsperspektiv i medarbeidersamtaler • Videreføre fokus på «letegrupper» som identifiserer potensielle kvinnelige søkere ved utlysning av vitenskapelige toppstillinger og oppfordre dem til å søke • Vurdere å utlyse førsteamanuensisstillinger i stedet for professorat for å muliggjøre for flere kvinnelige kandidater til å søke vitenskapelige toppstillinger • En kvinne som er funnet professorkompetent av sakkyndig komité skal i utgangspunktet innkalles til intervju. Det skal i innstillinger gjøres rede for om hvorfor kandidater av det underrepresenterte kjønn ikke er innkalt til intervju. 	<ul style="list-style-type: none"> • HR / Insituttledere • Instituttleder / HR • Instituttleder/ resp. tilsettingsmyndighet • Instituttleder • Instituttleder • Instituttleder / kursansvarlig

<p>Motarbeide trakassering og diskriminering</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Forebygge trakassering gjennom å arbeide aktivt med holdninger og aktiviteter som temamøter. • Oppdatere og synliggjøre varslingsrutiner • Deltagelse i nasjonal kartlegging • Lederopplæring 	<ul style="list-style-type: none"> • Likestilling- og mangfoldutvalget / ledergruppe / læringsmiljøutvalg • HR / ledergruppe
<p>Studentmangfold; økt fokus på søknadskriterier og opptaksprøver</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vurdere rekrutterings- og opptaksaktiviteter i forhold til målsetning om en mangfoldig studentgruppe. • Iverksette kortsiktige og langsiktige tiltak 	<ul style="list-style-type: none"> • Ledergruppe / Seksjon for utdanning, forskning og formidling
<p>Kartlegging av og økt bevissthet rundt kjønnsbalanse og mangfold ved engasjement av gjesteforelesere og ved bruk av jurymedlemmer og sensorer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mangfoldperspektiv inn i planlegging av gjesteforelesninger. Rapport årlig til likestillings- og mangfoldutvalget for å sikre fokus. • Jevnlig rapportering av sammensetninger av jury og sensorteam. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seksjon for utdanning, forskning og formidling/ Likestilling- og mangfoldutvalget