

## Handlingsplan for å øke andelen kvinnelige studenter / ansatte ved Fjellhaug Internasjonale Høgskole

Denne handlingsplanen tar utgangspunkt i Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, og Lov om universiteter og høyskoler, Kap. 6.

Handlingsplanen har som formål å styrke arbeidet for å øke andelen kvinnelige ansatte, og kvinnelige studenter på bachelor- og masterstudier. Handlingsplanen imøtekommer likestillings- og diskrimineringslovens pålegg i Kap. 4 §26, som pålegger et aktivt, målrettet og planmessig arbeid for å fremme likestilling.

Denne handlingsplanen omhandler kjønnslikestilling. Andre områder vil ivaretas av dokumentene:

*Handlingsplan for læringsmiljø ved FIH*

*Handlingsplan mot seksuell trakassering ved FIH*

FIH har i ulike strategier og handlingsplaner gjennom flere år tematisert behovet for å motvirke kjønnsubalanse ved institusjonen. Det gjelder særlig blant pedagogisk personale, men utfordringen gjør seg også gjeldende med tanke på studentrekruttering, særlig på lengre studier, og er relevant for alle avdelinger.

Bakgrunnen for ubalansen ved institusjonen kan knyttes til FIHs historiske forankring, der bl.a. misjonsskolen (FIH-OSL) var en utdanning som utelukkende var åpen for mannlige studenter frem til midten av 90-tallet. Ved avdelingene i København og Aarhus har FIH tatt over arbeidsgiveransvar for personalet fra DBI og Menighedsfakultetet. FIHs styre har i liten grad gjennomført nyansettelser ved avdelingene.

I løpet av de siste årene har FIH gjennomført en rekke grep som antas å få langsiktig effekt på kjønnsbalansen ved institusjonen. Fra 2016 har majoriteten av nyansatte i FoU stillinger vært kvinner. FIH har hatt god kjønnsbalanse i administrative lederstillinger, og fra 2019 har høgskolen ansatt kvinnelig høgskoledirektør.

Rektor ved FIH er ansvarlig for arbeidet med likestilling og mangfold på et overordnet nivå. Alle ansatte er ansvarlige for å følge opp handlingsplanen i holdninger og handlinger.

### Handlingsplan for perioden 2019-2022:

Målsetning	Tiltak	Ansvarlig
Øke andel kvinnelige studenter på bachelor og masterstudier (studentmangfold)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Oppstart av flere parallelle studieprogram.</li><li>• Målrettede tiltak i informasjons- og rekrutteringsarbeidet.</li><li>• Legge til rette for / synliggjøre kvinnelige rollemodeller ved institusjonen.</li><li>• Tydeliggjøre i høgskolens markedsføring hvilke stillinger studiene kvalifiserer til.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Undervisningsleder</li><li>• Informasjons- og markedsføringskonsulent</li><li>• Rektor / daglig leder (CPH/AAR)</li><li>• Direktør</li><li>•</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifisere / invitere aktuelle kvinnelige gjesteforelesere til fagdager o.l.</li> <li>• Vurdere kvinnelige forfattere ved valg av pensumlitteratur</li> <li>• Opprette referansegruppe for innspill til rektor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Undervisningsleder / undervisningskoordinator</li> <li>• Rektor</li> </ul>
Øke andel kvinner i FoU stillinger	<p>Kjønnsbalanse vektlegges ved:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nyansettelser (<i>Ansettelsesreglement ved FIH</i>)</li> <li>• identifisering av aktuelle timelærere.</li> <li>• Identifisering av aktuelle seminarlærere</li> <li>• åremåls- og rekrutteringsstillinger (identifisere og oppfordre kvalifiserte kvinner til å søke)</li> <li>• mentorordninger for nyansatte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rektor / styret</li> <li>• Undervisningsleder / undervisningskoordinator (CPH/AAR)</li> <li>• Undervisningsleder / undervisningskoordinator (CPH/AAR)</li> <li>• Rektor / styret</li> <li>• Undervisningsleder / daglig leder (CPH/AAR)</li> </ul>
Øke andel kvinner i vit. Toppstillinger	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuelt tilrettelagte planer for kompetansebygging og opprykk (<i>Strukturerte tiltak for å utvikle førstestillingskompetanse ved FIH</i>).</li> <li>• Tilbud til juniorforskere om fellesforskning/sampublisering med seniorforskere.</li> <li>• Vektlegge kjønnsbalanse ved ansettelser i «toerstillinger» og ulike kategorier av forskningsengasjement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forskningsleder / forskningskoordinator (CPH/AAR)</li> <li>• Forskningsleder / forskningskoordinator (CPH/AAR)</li> <li>• Rektor / styret</li> </ul>
Motvirke kjønnsbalanse i administrative stillinger	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kandidater av det kjønn som er underrepresentert i administrasjonen skal oppfordres til å søke</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rektor / daglig leder (CPH/AAR)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FIH skal søke å tilby individuell tilrettelegging og fleksible ordninger som gjør det mulig å kombinere arbeid og familieliv.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rektor / daglig leder (CPH/AAR)</li> </ul>

Vedtatt i styret 04.03.2020 (Sak 12-20)