**HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING VED NORGES IDRETTSHØGSKOLE 2021-2025**

**1. Bakgrunn/innramming**

Alle mennesker har grunnleggende rett til gode og rettferdige arbeidsvilkår der ingen skal oppleve diskriminering på grunnlag av alder, kjønn, kjønnsidentitet, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, tilhørighet og sosial klasse[[1]](#footnote-1). Norges idrettshøgskole (NIH) skal arbeide aktivt for å fremme likestilling, mangfold og inkludering blant ansatte og studenter. Diskriminering og trakassering av studenter og ansatte er uforenlig med godt lærings- og arbeidsmiljø, da enhver form for maktmisbruk undergraver NIHs verdigrunnlag. Likestilling, mangfold og inkludering handler om like muligheter, fordeling av ressurser og anerkjennelse av mangfold og forskjellighet.

Handlingsplanen er mangfoldsarbeidets strategiske forankring, og beskriver hvordan NIH som offentlig arbeidsgiver er underlagt aktivitets- og redegjørelsesplikten. I den daglige driften vil likestillingshensyn tape om ikke klare mål er uttalt, forankret og ansvaret tydelig plassert.

Ulikhet er en kilde til mangfold, og den enkelte ansattes individualitet og bidrag er en viktig ressurs som skal ha sin rettmessige plass på NIH. Mangfold åpner for ulike tilnærminger til problemløsninger, økt kreativitet og styrking av kulturelle verdier og språk.

NIH skal legge til rette for inkludering av studenter og ansatte med ulik bakgrunn og ulike behov. For å oppnå likeverd og toleranse må NIH utvikle holdninger, kompetanse og rutiner for å legge til rette for forskjellighet og hindre alle former for diskriminering. Dette arbeidet må ha uttalte mål og være forankret i ledelsen på alle nivåer.

I det følgende presenteres en handlingsplan med mål og tiltak for å sikre og fremme mangfoldsarbeidet. Handlingsplanen skal være en integrert del av høgskolens strategiske planverk, og hver enkelt enhet skal lage egen tiltaksplan innenfor rammene av NIHs handlingsplan med utgangspunkt i egne utfordringer. Denne skal henge sammen med en egen handlingsplan for oppfølging av strategisk plan.

1. **Lovverk og definisjoner**

Som offentlig arbeidsgiver er høgskolen underlagt Likestillings- og diskrimineringslovens formål: Å fremme likestilling og hindre diskriminering innen alle diskrimineringsgrunnlag. Dette gjøres gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten, en arbeidsgiverplikt som ble styrket fra 1.1.2020.

1. **Aktivitets- og redegjørelsesplikt for arbeidsgivere**

Aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidsgivere kan beskrives som virksomhetens HMS-arbeid når det gjelder å fremme likestilling og hindre diskriminering.

**3. Faktisk tilstand for kjønnslikestilling**

**3.1 Hva krever loven**

Arbeidsgiverne skal gjøre en kartlegging av kjønnslikestillingen i virksomheten. Følgende elementer skal være med i likestillingsredegjørelsen:

* Kjønnsbalanse i virksomheten
* Resultatene av lønnskartleggingen (iht. aktivitetsplikten) fordelt på kjønn
* Resultatene av kartlegging av ufrivillig deltid
* Kartlegging av deltid
* Andel midlertidig ansatte
* Andelen i foreldrepermisjon

Av hensyn til personvern, er det kun kjønnslikestilling som skal rapporteres kvantitativt i henhold til redegjørelsesplikten. Hovedutfordringen med kartlegging av identifikasjon av utfordringer på alle diskrimineringsområder unntatt kjønn, knytter seg derfor til et lite utviklet eller ikke-eksisterende datamateriale. Det er ikke alle områder det kan føres statistikk over, og det begrenser også muligheten for å overvåke utviklingen og å sette måltall. Innenfor disse områdene må det tas utgangspunkt i oppfattet tilstand, eller et ønske om å utvikle en organisasjonskultur og et arbeids- og studentmiljø preget av mangfold uavhengig av målt status.

**4. Mangfoldsledelse og medarbeiderskap**

NIH ønsker å skape en mangfoldig organisasjon og et mangfoldig studentmiljø som tar utgangspunkt i det *utvidede likestillingsbegrepet*. Likestilling har tradisjonelt handlet om kjønnslikestilling for å sikre kvinner og menn like rettigheter og muligheter, men kjønn er kun én av flere ulikhetsdimensjoner i samfunnet. Fordommer og barrierer kan være sammensatte, og derfor ønsker NIH å la mangfoldsbegrepet romme flere forhold. Det harmonerer også med styrket aktivitets- og redegjørelsesplikt. Handlingsplikt suppleres med holdningsplikt.

**4.1 Mangfoldsledelse**

Å utøve mangfoldsledelse innebærer at regelverket skal følges for å hindre diskriminering, men også at man skal anerkjenne forskjeller blant ansatte for å øke følelsen av inkludering. Mangfoldsledelse medfører at den enkelte medarbeiders unike bidrag verdsettes, og at hen bidrar til det beste for både medarbeiderne og virksomheten.

Mangfoldsledelse krever at ledere har kunnskap om ulikhet, tanker om hvordan inkludere mennesker som tenker annerledes enn en selv og hvordan benytte egne og andres forskjeller konstruktivt. Ledere ved NIH skal få opplæring, og har et særskilt ansvar for å tilegne seg denne kunnskapen. Som institusjon har NIH gjennom lederne ansvar for å tilrettelegge for og sikre at de ansatte ved NIH tilegner seg denne kunnskapen.

**4.2 Medarbeiderskap**

Å respektere og verdsette mangfold er ikke kun et lederansvar, men et ansvar som følger av det å være en god medarbeider. Dette ansvaret innehar samtlige ansatte ved høgskolen. Alle har en plikt til å medvirke til et trygt og godt arbeidsmiljø gjennom holdninger og atferd som er i tråd med NIHs verdier. Det er et lederansvar å gi klare føringer for hva som er akseptabel og uakseptabel atferd, og å påse at uakseptabel oppførsel får konsekvenser. Samtidig er det er arbeidstakers ansvar å sørge for at dette skjer i daglig interaksjon med andre. Ansatte bør reflektere over at privilegier den ansatte tar for gitt, kan gi opplevelse av mindreverd for andre.

**5. Handlingsplanens mål**

På overordnet nivå plikter NIH årlig å ivareta sin aktivitet- og redegjørelsesplikt. Arbeidet med å følge opp handlingsplanen skal anses som en prosess, og ikke som en tilstand. Hovedfokuset er ikke rapporteringen i seg selv, men hvordan det jobbes aktivt med de ulike tiltakene underveis..

**5.1. Mål for NIH**

I det følgende presenteres mål for NIH som organisasjon og for ulike ansattegrupper og studenter.

**NIH skal:**

* + Rekruttere mer mangfoldig
	+ Styrke arbeidet med kjønnsmangfold
	+ Øke sin innsats for å forebygge trakassering
	+ Iverksette tiltak for bedre kjønnsbalanse ved studieprogram med særlig skjev representasjon (under 40 %)
	+ Synliggjøre mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning blant annet gjennom kjernelitteratur
	+ Etablere rollemodeller (internt og eksternt) for å styrke mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning

**A) Rekruttere mangfold**

**NIH skal:**

* Jobbe målrettet mot en åpen, profesjonell og inkluderende intern kultur som profilerer NIH som et attraktivt studie- og arbeidssted. Det skal jobbes aktivt med å tiltrekke seg en bredere sammensetning av studenter og ansatte fra hele befolkningen.
* Benytte maler for utlysningstekst som ivaretar mangfoldsperspektivet og utarbeide kompetansekrav som appellerer til et mangfold av søkere.
* Sikre at kvalifiserte søkere innkalles til intervju, og praktisere moderat kjønnskvotering til stillinger med ujevn kjønnsbalanse.
* Kvalitetssikre intervjumaler/referanseintervjumaler for å sikre like muligheter, og videre at saklige og nøytrale vurderingskriterier ligger til grunn.
* Sikre at alle som er involvert i en rekrutteringsprosess 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 vurderinger så vel som nøytrale parameter.

**B) Beholde mangfold**

**NIH skal:**

* Sikre bedre muligheter for at arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne skal kunne konkurrere om stillinger. Ved en eventuell ansettelse, skal de ansatte kunne utføre og oppleve fremgang gjennom tilstrekkelig tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. Dette sikres gjennom lover og regler for universell utforming.
* Utvikle holdninger som ivaretar alle grupper ansatte, og fokusere på å opprettholde et godt arbeidsmiljø som sikrer at NIH ikke mister godt kvalifisert arbeidskraft.
* Tilrettelegge arbeidet for grupper som har behov for dette, og sørge for lik mulighet til kompetanseutvikling.
* Kartlegge muligheter for forfremmelse i alle stillingskategorier for de 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 et bevisst forhold til annerledeshet, og ved å ha rutiner som sikrer at saker tas tak i og påse at tiltak og oppfølging igangsettes umiddelbart.

**C) Fremme mangfold**

**NIH skal:**

* Arrangere jevnlige aktiviteter for å øke oppmerksomheten rundt mangfold.
* Legge til rette for NIHs deltakelse i Oslo Pride.
* Initiere en mangfoldspris som deles ut av ULM til avdelinger /institutter/ personer som har utmerket seg ved å skape en kultur og holdning som fremmer inkludering i arbeidsdagen ved NIH.
* Jobbe med prosjekter som fremmer mangfold og medarbeiderskap.
* Fasilitere treff for erfaringsutveksling mellom studenter og ansatte som opplever at de tilhører en eller flere minoritetsgrupper. Erfaringsutvekslingen kan gi innspill til konkrete tiltak for et mer inkluderende og mangfoldig NIH.

**6. Aktuelle tiltak**

Foreslåtte tiltak er basert på hvor NIH er per dags dato, hvor spesielt andelen studenter med annen etnisk bakgrunn og nedsatt funksjonsevne er lav. Når det gjelder ansatte har NIH et større mangfold, men likevel en vei å gå. Formålet er å lage en plan med tilhørende tiltak for å øke denne andelen, hvor tiltakene skal være førende for hvordan andelen kan økes.

Forslag til tiltak organiseres ikke i henhold til diskrimineringsgrunnlag, men skal være en integrert del av virksomhetens styring. En slik «mainstreaming»- tilnærming til mangfoldsarbeidet, anbefales av Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)[[2]](#footnote-2). Dette representerer en tilnærming hvor organisasjonens mangfoldsarbeid er en integrert del av strategi, styring, struktur og ledelse. Uten en institusjonalisering, konkrete strategier eller ansvarsplassering vil det gi lite effekt.

Årlig rapport til styret skal si noe om hvilke tiltak som er gjennomført og forplikte NIH til å føre en mangfoldspolitikk hvor ansvaret tydelig plasseres. Likestillings- og diskrimineringsloven fastslår at aktivitets- og redegjørelsesplikten skal forankres i NIHs styre, og det skal ivaretas ved at styret vedtar denne handlingsplanen og tiltakene henger sammen med NIHs strategiske plan.

Tiltaksplanen er delt opp i syv ulike emner:

6.1 Styring og ledelse

6.2 Rekruttering av ansatte

6.3 Studentrekruttering

6.4 Undervisning og forskning

6.5 Kjønn- og seksualitetsmangfold og seksuell trakassering

6.6 Kompetanse og karriereutvikling

6.7 Informasjon og holdningsskapende arbeid

**6.1 Styring og ledelse**

|  |  |
| --- | --- |
| **Styring og ledelse – NIH skal** | **Ansvar** |
| Forsterke utvalg for likestilling, mangfold og inkludering sin rolle ved NIH, og sikre at utvalget har en bred representasjon som gjenspeiler arbeidsområdene. | Styret |
| Vedta handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering, og synliggjøre arbeidet i årlig statusrapport (ULM). | Styret |
| Forankre likestillings-, mangfolds- og inkluderingsarbeidet i strategiske planverk og budsjetter som synliggjør prioriterte tiltak på institutter og i avdelinger.  | Styret |
| Ha en tydelig rekrutteringsstrategi for å rekruttere personer fra underrepresenterte grupper til lederstillinger gjennom å kontakte relevante fagmiljøer/nettverk for å finne kvalifiserte søkere som motiveres til å søke på ledige stillinger. | NIH ved hjelp fra ledere som ansetter |
| Ansvarliggjøre enhetene i arbeidet med å utvikle egne handlingsplaner hvor det skal innarbeides tiltak rettet mot likestilling, mangfold og inkludering med utgangspunkt i de utfordringer som finnes på den enkelte enhet. | Enhetsledere |
| Utvikle og sørge for at veiledere fra bachelor til PhD nivå gjennomfører obligatorisk veilederkurs. | PØ fasiliterer/instituttledere  |
| Lage retningslinjer for hva som inngår i akademisk frihet og akademisk diskurs.  | Instituttledere (FL) |
| Lage etiske retningslinjer ved NIH.  | Styret |
| Lage føringer for hva som inngår i «hverdagsledelse» og øke bevissthet blant ledere om at man som leder er hovedansvarlig for å bygge en opplevd god, sunn og inkluderende kultur blant sine ansatte.  | PØ (inngår i lederopplæring) |

**6.2 Rekruttering av ansatte**

|  |  |
| --- | --- |
| **Rekruttering av ansatte – NIH skal** | **Ansvar** |
| Ha en rekrutteringspolitikksom vektlegger rekruttering av et mangfoldig utvalg kompetente og fleksible medarbeidere.  | PØ |
| Utforme stillingsutlysninger bredt og på en måte som gjør det attraktivt for underrepresenterte grupper å søke.  | PØ/ledere |
| Bevisstgjøre medlemmer i bedømmelseskomiteer og ansettelsesutvalg om egne holdninger/implisitt bias og vektlegging av likestilling og mangfold.  | PØ/Innstillende myndighet |
| Benytte seg av maler for utlysning, intervjuguide, referanseintervju, prøveundervisning og innstilling for å sikre at alle kandidater er godt ivaretatt på like vilkår gjennom hele prosessen.  | PØ/instituttledere |
| Tillegge erfaring med likestilling- og mangfoldkompetanse vekt ved rekruttering til lederstillinger. | Leder |
| Tilby nyansatte kurs med informasjon om risikosituasjoner, null-toleranse for trakassering og varslingsrutiner. | PØ |
| Sørge for at det foreligger rutiner for tilstrekkelig ivaretakelse av nyansatte med internasjonal bakgrunn. De skal tilbys egen ansattdag hvor informasjonen er på engelsk, og videre få tildelt en fadder ved ankomst. I sin første tid på NIH skal de få tilstrekkelig norskopplæring. Det hviler et særskilt ansvar på leder for å sørge for at nyansatte med internasjonal bakgrunn blir inkludert i enheten på best mulig måte.  | Ledere |

**6.3 Studentrekruttering**

|  |  |
| --- | --- |
| **Studentrekruttering – NIH skal** | **Ansvar** |
| Tilstrebe et godt lærings- og studiemiljø med respekt overfor hverandre, samarbeid på tvers av bakgrunn og kultur og legge til rette for en åpen kultur hvor miljøet skal oppleves som inkluderende og aksepterende. | NIHs ansatte sammen med studentene |
| Initiere rekrutteringstiltak med fokus på både faglig innhold og studiemiljø for studieprogram med sterk underrepresentasjon av ett kjønn.  | Instituttledere/STA/ledelsen |
| Sørge for rekruttering av studenter i et langsiktig perspektiv:* Vurdere indirekte studentrekruttering allerede på barne- og ungdomsskolenivå
* Vurdere andre arenaer enn skolebesøk: idrettslag/klubber, festivaler (MELA), foreldrekvelder, forandringshuset, bydelenes fritidsklubber og delta på Oslo kulturnatt. Dette skal gjennomføres med bistand av OMOD for å sikre og skape gode møteplasser.

NIH ønsker en mangfoldig studentmasse – hvordan synliggjøre dette:* Tydeliggjøre utdanningene ved høgskolen – hva blir jeg ved å studere på NIH?
* NIH skal følge gratisprinsippet, som medfører at det i planlegging av undervisningen skal legges til grunn at studentene ikke skal pålegges store kostnader med hensyn til utstyr. Sosiale forskjeller skal ikke være en begrensning for å kunne følge et undervisningsopplegg.
 | NIH i samarbeid med STA/KOMM |
| Vurdere å innføre inntakskriterier som åpner NIH for studenter med annen utdanningsbakgrunn enn den idrettsvitenskapelige. | NIH sammen med SU og FL.  |

**6.4 Undervisning, forskning og formidling**

|  |  |
| --- | --- |
| **Undervisning og forskning – NIH skal**  | **Ansvar** |
| Styrke og synliggjøre tema om mangfold slik at det gjenspeiles i forskning, veiledning og undervisning.  | Vitenskapelige ansatte |
| Alle emner skal vurdere å inkludere litteraturkilder knyttet til mangfold der dette er faglig relevant, og disse skal knyttes opp mot emnets læringsutbytte. Vurderinger av litteraturvalg skal inngå i emnerapporten. | Programansvarlig/emneansvarlig |
| Etablere undervisningssituasjoner som gir alle studenter mulighet til læring og mestring uavhengig av hvilke utfordringer de står overfor. Programleder har løpende dialog samt jevnlige møter med emneansvarlige om innhold og undervisning i de ulike emnene. | Programledere/emneansvarlige/vitenskapelige ansatte |
| Det skal legges til rette for mer åpenhet rundt usynlig funksjonshemming. Universell utforming av digitale læremidler skal være standarden ved NIH, og det vil i praksis si at PowerPoint, Word, PDF, videoer og tekstsider i Canvas skal hensynta dette. I tillegg skal det tilpasse undervisning til studenters individuelle behov via f. eks UPT.  | STA/NIHLS/UPT/Vitenskapelige ansatte |
| Arrangere fagdager med tema som kryssannerledeshet[[3]](#footnote-3) | NIH arrangerer ved hjelp fra instituttene |
| Etablere faste workshoper hvor NIH samler et mangfold av studenter som kan bistå inn i studentrekrutteringen. | STA/KOMM |
| Valg av bevegelsesaktivitetene i NIHs studier, skal gjenspeile det mangfoldet som studentene møter i sin hverdag. Dette inkluderer aktiviteter utover tradisjonelle nordiske bevegelsesaktiviteter. | Programledere og emneansvarlige |
| Bevisstgjøre studentene ved å undervise i temaer som omhandler seksuell trakassering i f. eks idretten.  | Instituttleder/Vitenskapelige ansatte |
| Tilstrebe mangfoldsbalanse blant inviterte foredragsholdere ved større arrangementer som konferanser.  | ULM |
| Markere ulike merkedager og delta på markeringer som: Kvinnedagen 8. mars, Samenes nasjonaldag 6. februar, Kvenefolkest dag 16. mars, 17. mai, delta på Pride, FN dagen mot diskriminering (1. mars), verdensdagen for psykisk helse (10. oktober) og FNs internasjonale dag for personer med nedsatt funksjonsevne (3. desember) | KOMM |

**6.5** **Kjønn- og seksualitetsmangfold og seksuell trakassering**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kjønns- og seksualitetsmangfold og seksuell trakassering – NIH skal** | **Ansvar** |
| Øke kunnskapen om kjønn- og seksualitetsmangfold blant studenter og ansatte | PØ bistår |
| Være med på å skape et miljø for studenter og ansatte som oppleves som trygt og inkluderende uansett kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk | Ledere, ansatte og studenter.  |
| Gjennomføre opplæring med Studentstyret og studenttillitsvalgte for å forebygge seksuell trakassering i forbindelse med fadderuken og andre sosiale arrangementer i høgskolens regi.  | PØ |
| Sørge for god opplæring av ledere, verneombud og tillitsvalgte om seksuell trakassering og håndtering av varsler om dette.  | PØ |
| Arrangere seminar/workshop om kjønn- og seksualitetsmangfold | ULM sammen med PØ |
| Arrangere årlige workshops for stipendiater og andre midlertidig ansatte med opplæring rundt seksuell trakassering og håndtering av et varsel.  | PØ |
| Etablere et lavterskeltilbud hvor ansatte som opplever mobbing/trakassering kan henvende seg med en nøytral part for en samtale før de avgjør om de ønsker å ta saken videre.  | Ledelsen |

**6.6 Kompetanse og karriereutvikling**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kompetanse og karriereutvikling - NIH skal** | **Ansvar** |
| Etablere et lederutviklingsprogram skal inneholde tema om likestilling, mangfolds- og inkluderingsperspektiver. | PØ sammen med ledelsen |
| Iverksette tiltak for å bedre mangfoldsbalansen blant forskningsgruppeledere med spesielt fokus på store prosjekter. | Instituttledere |
| Tilby kvinner som ønsker å satse på personlig opprykk til professor innen utgangen av 2025 deltagelse i et opprykksprosjekt basert på å:• legge til rette for at det kan oppnås opprykk i jobbhverdagen• informere om krav til og utforming av søknad om personlig opprykk• tilby deltakerne mentorer og andre uformelle veiledere• arrangere felles samlinger med erfaringsutveksling og nettverksbygging• arrangere skriveverksted | Instituttledere/ledelsen |
| Tilby kompetansetiltak for kvinner i tekniske og administrative stillinger som kvalifiserer til lederstillinger | PØ/AL/ledelsen |
| Tilby presentasjons- og medietreningskurs til vitenskapelige ansatte.  | KOMM |
| Ha en personalpolitikk tilpasset medarbeidernes livsfase og tilby muligheter for faglig utvikling.  | PØ |

**6.7 Informasjon og holdningsskapende arbeid**

|  |  |
| --- | --- |
| **Informasjon og holdningsskapende arbeid – NIH skal** | **Ansvar** |
| Tilstrebe å tilfredsstille DIFIs anbefalinger og regler for universell utforming på NIHs interne og eksterne nettsider. | KOMM |
| Sørge for at likestilling og mangfold er synlig i høgskolens profilering, informasjonsmateriell, trykksaker, bildebruk og gjennom offentlig markeringer. Vi skal ha en bevisst holdning til hvordan vi framstår i alle høgskolens kanaler. | ULM sammen med KOMM og Studentstyret |
| Utvikle en helhetlig markedsføringsstrategi for studiene ved NIH, og informasjonsmateriellet må utformes slik at det appellerer til mangfold | KOMM |
| Etablere og bekjentgjøre klare regler for kommunikasjon via e-post, og konsekvenser dersom disse brytes. | Ledelsen |

**7. Ansvar og oppfølging**

Ansvar for likestilling og mangfold er forpliktende i all virksomhet ved NIH.

**7.1 Ansvarsavklaring**

Ansvaret for systematisk arbeid med likestilling, mangfold og inkludering ligger på høgskolens ledelse og den enkelte institutts- 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 oppgaveutførsel til råd og utvalg ved høgskolen. Dette gjelder i særlig grad:

* Studieutvalget
* Komité for forskerutdanning
* Ansettelsesutvalget

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

* Utvalget for likestilling og mangfold
* Arbeidsmiljøutvalget
* Læringsmiljøutvalget

**7.2 Oppfølging**

**7.2.1 Utvalg for likestilling og mangfold ULM)**

ULM har som hovedoppgave å være et kompetansegivende og rådgivende organ for NIH i spørsmål som angår mangfold og likestilling. Utvalgets hovedoppgave er å bidra til at lederne ved NIH arbeider aktivt og målrettet med mangfold. Dette innebærer at utvalget skal ha en synlig, oppsøkende og aktiv rolle i organisasjonen, og på selvstendig grunnlag foreslå tiltak.

ULM består av én representant fra de ansatte i tekniske- og administrative stillinger og én fra de ansatte i vitenskapelige stillinger som utnevnes for to år av gangen. I tillegg har Kommunikasjonsavdelingen en representant i utvalget. Studentene er representert, og utvalget ledes av rektor. ULM har 4-5 møter per år og har rapporteringsplikt til NIHs styre. PØ har ansvar for å lede og fasilitere utvalgets arbeid.

**7.2.2 Årlig rapport til styret**

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 opp. Utvalget skal videre sørge for at en årlig rapport legges frem for styret.

**Vedlegg 1: Lovverket**

Likestillings- og diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, 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.

Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold, og forbudet gjelder også hvis en person blir diskriminert på grunn av sin tilknytning til en annen person.

Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §§ 7 og 8 som ikke er lovlig etter §§ 9, 10 eller 11.

Følgene lover gjelder for NIH:

* [likestillings- og diskrimineringsloven](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51?q=likestillings-%20og%20diskrimineringslov)
* [arbeidsmiljøloven kapittel 13](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_14#KAPITTEL_14)
* [diskrimineringsombudsloven](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-50?q=diskrimineringsombudsloven)

**Vedlegg 2: Aktivitets- og redegjørelsesplikten**

**Plikten for arbeidsgivere**

Alle norske virksomheter skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom sitt HMS-arbeid. Gjennom systematisk jobbing er formålet å unngå i størst mulig grad saker som omhandler diskriminering da det er svært belastende for den det gjelder og for virksomheten. Den generelle aktivitetsplikten legger opp til at man skal avdekke de likestillingsutfordringene som finnes og gjøre noe med dem før det utvikler seg til en konflikt eller klagesak.

**Aktivitetsplikten**

Alle arbeidsgivere i Norge pålagt en generell aktivitetsplikt som er beskrevet i § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven, første ledd.

I tillegg gjelder en spesifisert og konkret plikt som er beskrevet i Likestillings- og diskrimineringsloven § 26, annet ledd.
Virksomhetene som er omfattet av aktivitetsplikten skal:
a) Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling[[4]](#footnote-4)
b) Analysere årsaker til identifiserte risikoer
c) Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
d) Vurdere resultatet av arbeidet etter bokstav a –c

Diskrimineringsgrunnlaget er utvidet og omfattes av følgende grunnlag:

* Kjønn
* Nedsatt funksjonsevne
* Seksuell orientering
* Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
* Religion og livssyn
* Etnisitet
* Omsorgsoppgaver
* Graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon

Arbeidsgiverne skal også arbeide for å forhindre kjønnsbasert vold, trakassering og seksuell trakassering og sammensatt diskriminering

**Områder arbeidsgiver skal jobbe med**

Vurderingen av risiko og hindre skal gjøres på følgende områder:

* Rekruttering
* Lønns- og arbeidsvilkår
* Forfremmelse
* Utvikling/opplæring
* Tilrettelegging
* Kombinasjon av arbeid og fritid

**Redegjørelse for arbeidet med å oppfylle aktivitetsplikten**

I del to av redegjørelsesplikten skal arbeidsgiver redegjøre for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten § 26 bokstav a – d.

Redegjørelsen gjøres gjennom NIHs årsrapport.

**Vedlegg 3 – status per 01.11.20**

**Kjønnsbalanse på NIH - totalt antall ansatte og midlertidige ansatte**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kjønnsbalanse på NIH 2020 (DBH.no)** | **Kjønnsbalanse pr. 01.11.20** | **Midl. Stillinger pr. 01.11.20** |
| *% kvinner* | *% menn* | *Totalt antall årsverk* | *% kvinner* | *% menn* | *Totalt antall årsverk* |
| **Totalt NIH** |   |   |   |   |   |   |
|  *2020* |  45,6% |  54,4% |  232 |  49,6% |  50,4% |  78,6 |
| *2019* |  46,8 % | 53,2% | 231 |  48,9% | 51,1 % | 78,6 |
| **Adm.- og tekniske stillinger**  |   |   |   |   |   |   |
| *Lederstillinger - adm\** |   |   |   |   |   |   |
|  *2020* | 100,0 % |  0,0% |  1,0 | - | - | - |
| *2019* | 100,0 % | 0,0 % | 1,0 | - | - | - |
| *Mellomlederstillinger - adm\*\** |   |   |   |   |   |   |
|  *2020* | 57,2 % | 42,8 % |  21 | 50 % | 50 % | 2 |
| *2019* | 54,5 % | 45,5 % | 22 | 0 | 100 % | 2 |
| *Saksbehandler/utreder\*\*\** |   |   |   |   |   |   |
|  *2020* | 74,3 % | 25,7 % | 39,8 | 73,7 % | 26,3 % | 3,8 |
| *2019* | 79,9 % | 20,1 % | 41,9 | 89,6 % | 10,4 % | 5,8 |
| **Undervisnings- og forskerstillinger** |   |   |   |   |   |   |
| *Årsverk i førstestillinger av faglige stillinger eksl. stipendiater\*\*\*\** |  |  |  |  |  |  |
|  *2020* | 37,8 % | 62,2 % | 68,5 % | 46,3 % | 53,7 % | 18,80 |
| *2019* | 39,4 % | 60,6 % | 67,1 % | 45,9 % | 54,1 % | 18,75 |
| *Professor I og II (inngår også i alle førstestillinger over)* |   |   |   |   |   |   |
|  *2020* | 37,2 % | 62,8 % | 28,7 | 23,1 % | 76,9 % | 1,3  |
| *2019* | 36,5 % | 63,5 % | 26,8 | 12,5 % | 87,5 % | 1,6 |
| *Andel årsverk i rekrutteringsstillinger av undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger\*\*\*\*\** |   |   |   |   |   |   |
|  *2020* | 45,9 % | 54,1 % | 40,5 | 45,9 % | 54,1 % | 40,5 |
| *2019* | 43,1 % | 56,9 % | 43,2 | 43,1 % | 59,9 % | 43,17 |
| *\* Adm dir (1062)* |  |  |  |  |  |   |
| *\*\* PØ sjef (1056), Komm.sjef (1057) IKT sjef (1407), AFB sjef (1407), Studiesjef (1407), Eiendomssjef (1407),*  |   |
|  *seksjonsleder (instituttleder 1475), arkivleder (1072), seksjonssjef (1211) og kontorsjef (1054)* |  |  |  |   |
| *\*\*\*Førstefullmektig (1069), sekretær (1070), førstesekretær (1063), konsulent (1064), konsulent (1065), førstekonsulent (1408), rådgiver (1434), spesialrådgiver (1220), seniorkonsulent (1363) og seniorrådgiver (1364),* |   |
|  |  |  |  |  |  |   |
| *\*\*\*\* professor (1013), professor II (9301), førsteaman (1011), førstelektor (1198), postdoktor (1352),*  |  |   |
| *forsker (1109, 1110, 1183),**\*\*\*\*\* stipendiater (1017 og 1378)* |   |   |   |   |

1. NIH ønsker i tillegg å ta med sosial klasse som diskrimineringsgrunnlag. [↑](#footnote-ref-1)
2. LDO er det organet som fører tilsyn over offentlige virksomheters aktivitetsplikt. [↑](#footnote-ref-2)
3. Flere ulike årsaker til opplevd trakassering på en gang, som f.eks. nedsatt funksjonsevne, annen etnisk bakgrunn, kjønnsmangfold med mer. [↑](#footnote-ref-3)
4. Nytt i den forsterkete plikten er at arbeidsgivere som en del av bokstav a, også skal gjøre en lønnskartlegging og en kartlegging av ufrivillig deltid. Kartleggingen skal gjøres hvert annet år. [↑](#footnote-ref-4)