

Handlingsplan for likestilling og inkludering ved Høgskolen i Sørøst-Norge for perioden 2017 - 2021

1. Innledning og formål

Høgskolen i Sørøst-Norge har i sin visjon og strategi å bidra til og styrke mellommenneskelige relasjoner og ta et globalt ansvar.

Internasjonalisering skal være en integrert del av alle sider av virksomheten ved HSN. I et globalt perspektiv styrker høyere utdanning det internasjonale fellesskapet og fremmer demokrati, mangfold og bærekraftig utvikling.

Et kjennetegn ved forvaltningen av det globale ansvaret er at HSN skal bruke det kulturelle mangfoldet som en forpliktelse og en ressurs i sin utdanning og forskning.

Overordnet målsetting

Likestilling er et grunnleggende element i HSNs strategi og kommer til uttrykk i aktiviteter som iverksettes, herunder tiltak for å øke kvinneandelen i toppstillinger.

HSNs ansatte og studenter skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i det norske samfunnet. HSN skal videre styrke rekruttering og FoU-basert utdanning og i det arbeidet fremme målrettede tiltak for å oppnå lik kjønnsbalanse innen de forskjellige stillingskoder og fagmiljø.

Formålet med denne handlingsplanen er å bidra til at høgskolens visjon, strategi og mål nås ved å utvikle et inkluderende arbeidsmiljø, fremme mangfold og å hindre diskriminering på arbeidsplassen HSN.

Gjennom ulike tiltak ønsker HSN å bruke de ansattes ressurser best mulig, gi de ansatte like muligheter, fremstå som en attraktiv arbeidsplass og å sikre tilgangen til de best kvalifiserte menneskene.

Likestilling har tradisjonelt handlet om likestilling mellom kjønn. Kjønn er derimot kun en av flere ulikhetsdimensjoner i samfunnet, og handlingsplanen tar derfor utgangspunkt i det utvidede likestillingsbegrepet¹. Målsettingen er å ha god kjønn- og etnisk balanse og sikre like muligheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne og ulik seksuell orientering².

HSN anser ulikheter som en ressurs, og ulikheter mellom mennesker er kilden til mangfold. Forskning viser at mangfold i de fleste tilfeller har positive effekter for en virksomhet. Interne positive mangfoldseffekter er bedre problemløsning, økt kreativitet, større fleksibilitet og styrking av kulturverdier og språk. Eksterne effekter er blant annet bedre omdømme og rekrutteringsfordeler.³

HSN ønsker en økt forståelse og kompetanse hos ledere og ansatte om hva mangfoldsledelse innebærer. Økt kunnskap vil kunne gi ledere bedre forutsetninger for å utløse og ta i bruk potensialet i mangfoldet (mangfoldsledelse).

Handlingsplanen omfatter også studentene ved HSN. HSNs ansvar inkluderer både å utdanne studenter som kan møte mangfoldet i arbeids- og samfunnsnivå med likeverd og være et trygt og inkluderende

¹ Nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk, religion og livssyn, politisk syn, organisasjonstilknytning, seksuell orientering, funksjonsevne, alder og andre forhold.

² Alder er inkludert i IA-handlingsplanen og derfor utelatt her.

³ Forskning.no (<http://forskning.no/arbeid-ledelse-og-organisasjon-demografi/2009/10/mangfold-er-lonnsomt>)

studiested.

Ansvarlig

Personal- og organisasjonsdirektøren er ansvarlig for etablering, implementering og oppfølging av handlingsplanen og vil foreta eventuelle revisjoner ved behov. Handlingsplanen har sin plass i virksomhetsstyringen og følges opp i styringsdialogen ledelsen har med personal- og organisasjonsdirektør.

Vesentlig endring før 2021 framlegges styret.

2. Lowerk og forankring

Det er et lovfestet forbud mot diskriminering i norsk arbeidsliv. Arbeidet for mangfold er dessuten forankret i sektormålene fastsatt av Kunnskapsdepartementet.

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, unnlattelser 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 redegjørelsesplikt

Aktivitetsplikten

Som arbeidsgiver har HSN 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 høgskolen. Handlingsplanen skal danne utgangspunkt for de enkelte enheters likestillingsarbeid, og skal reflekteres i strategisk planverk og budsjetter.

Redegjørelsesplikten

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.

Hovedavtalen i staten

I henhold til § 19 og 20, skal rekrutteringstiltak spesielt, legge til rette for mangfold blant de ansatte i virksomheten, særlig i forhold til kjønn (herunder kvinner i lederstillinger), etnisitet, funksjonsevne og alder.

Dersom en gruppe nevnt i § 19 nr. 1 siste setning, er underrepresentert blant de ansatte i virksomheten eller i en bestemt stillingsgruppe, bør arbeidsgiver i utlysningen oppfordre den underrepresenterte gruppen til å søke. Er det kvalifiserte søkere fra den underrepresenterte gruppen til en bestemt stilling, bør arbeidsgiver kalle inn minst en slik søker til intervju.

I stillingsgrupper der det ene kjønn er underrepresentert, bør det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at det underrepresenterte kjønn bør søke stillingen. For lederstillinger der kvinner er underrepresentert, skal det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at kvinner bør søke stillingen. Hvis det melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner, skal søkere fra det kjønn som er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppen foretrekkes.

4. Bakgrunn og utgangspunkter for HSNs mål, delmål og tiltak

4.1 Kjønn

Bakgrunn og utgangspunkt for målsettinger knyttet til kjønnsbalanse

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%⁴ på hvert enkelt fakultet, avdeling, seksjon, fagområde eller stillingsgruppe. HSN fokusere på kjønnsbalanse på det enkelte fakultet, evt. institutt der det anses hensiktsmessig⁵.

4.1.1 Lederstillinger

Per dags dato er det til sammen på nivå 1, 2 og 3, 68 ledere ansatt ved høgskolen. Andelen kvinner og menn på nivå 1 og 2 er 18,2 % kvinner og 81,8 % menn. Andelen kvinner og menn på ledernivå 3 er 64 % kvinner og 36 % menn.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
HSN skal ha kjønnsbalanse i lederstillinger på nivå 1 og 2.	Det tas hensyn til kjønnsbalanse i rekrutteringsprosessene.	Styret/innstillende myndighet	Løpende

⁴ HA § 21 nr. 2

⁵ Likestillingsnemndas avgjørelse av 06.01.17 (sak 91/2015)

	Kontakte relevante fagmiljøer eller nettverk for å finne kvalifiserte søkere og motivere disse til å søke ledige stillinger.	Ledere på nivå 1 og 2	Løpende
	Benytte «søkekomite» for å finne kvalifiserte kandidater.	Personal- og organisasjonsdirektør	
	Orienterer om mulig lederkarriere for potensielle kandidater i medarbeidersamtalen.	Ledere på nivå 1 og 2	Løpende
HSN skal ha kjønnsbalanse på ledernivå 3 og 4.	Det tas hensyn til kjønnsbalanse i rekrutteringsprosessene.	Ledere på nivå 1 og 2	Løpende

4.1.2 Vitenskapelig ansatte

Per 01.10.16 var andelen kvinner og menn i professorstillinger ved HSN henholdsvis 27,5 % kvinner og 72,5 % menn. Andelen kvinner og menn i dosentstillinger var 35,9 % kvinner og 64,1 % menn. Andelen kvinner og menn i førstestillinger var 49,0 % kvinner og 51,0 % menn og i stipendiatstillinger 49,1 % kvinner og 51,9 % menn. En relativt lav andel kvinner i toppstillinger er ikke unikt for HSN, men en utfordring for hele sektoren. HSN fortsatt vil ha fokus på framover.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
HSN skal ha kjønnsbalanse i professor- og dosentstillinger.	Det tas hensyn til kjønnsbalanse ved fordelingen av forskningstid og arbeidsplanlegging (veiledning av stipendiater).	Dekan /Instituttledere	Årlig
	Utarbeide statistikker som viser undervisningsomfang, ekvivalentproduksjon, fordeling av forskningsmidler og tilskudd til faglige reiser fordelt på kjønn, og eventuelle skjevheter skal rettes opp.	Viserektor for FoU/ Viserektor for utdanning og studiekvalitet	Årlig
	Bruk av kallelse.	Styret	Løpende
	Kontakte relevante fagmiljøer eller nettverk for å finne kvalifiserte søkere og motivere disse til å søke ledige stillinger.	Dekan /Instituttledere	Løpende
	Benytte «søkekomite» for å finne kvalifiserte kandidater.		
	Etablere et kvalifiseringsprogram for opprykk til dosent og professor ved HSN hvor særlig kvinner oppfordres til å søke.	Personal- og organisasjonsdirektør	2017
HSN skal ha kjønnsbalanse i førstestillinger.	Det skal tas hensyn til kjønnsbalansen ved rekruttering.	Instituttledere	Løpende
HSN skal ha kjønnsbalanse i stipendiat-stillinger	Det skal tas hensyn til kjønnsbalansen ved rekruttering.	Instituttledere	Løpende

4.1.3 Teknisk- og administrativt ansatte

Per 01.01.17 var andelen kvinner og menn blant ansatte i drifts- og vedlikeholdsstillinger 68,6 % kvinner og 31,4 % menn. I saksbehandler- og utrederstillinger⁶ var andelen kvinner og menn 78,6 % kvinner og 21,4 % menn.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
HSN skal arbeide for økt kjønnsbalanse i tekniske- og administrative stillinger.	Oversikt over lønnsutviklingen.	Personal- og organisasjonsdirektør	Løpende
	Det skal tas hensyn til kjønnsbalanse ved rekruttering.	Ledere på nivå 3	Løpende

4.1.4 Lønn

Lønnsstatistikken indikerer at kvinner og menn i enkelte stillingskategorier lønnes ulikt og at kvinner ligger noe lavere⁷ enn menn. Dette kan ha ulike årsaker og må undersøkes nærmere ved å sammenligne blant annet kompetanse, alder og ansiennitet og stillingens ansvarsområde og arbeidsoppgaver.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
HSN skal i ha lik lønn for likt arbeid.	Utjevning av ubegrunnede lønnsforskjeller grunnet kjønn ved lokale lønnsforhandlinger.	Personal- og organisasjonsdirektør	2018
	Ved nyansettelse ses det hen til lønnsstatistikken ved lønnsinnplassering.		Løpende

4.1.5 Studenter

Oversikt over studentopptaket per 04.04.2017 viser at andelen kvinner og menn ved HSN var 63,1% kvinner og 36,9 % menn. Andelen på Fakultet for helse- og sosialvitenskap var 86,1 % kvinner og 13,9% menn. Andelen på Handelshøgskolen var 54,2 % kvinner og 45,8 % menn. Andelen på Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag var 22,9 % kvinner og 77,1% menn. Andelen på fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap var 73,8 % kvinner og 26,2 % menn.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
HSN skal arbeide for økt kjønnsbalanse blant studenter ved alle fakultet.	HSNs rekrutteringsprofil for studenter skal appellere til begge kjønn. Dette skal reflekteres i bildebruk, digitale flater og materiell til potensielle studenter.	Stabssjef/ Fungerende kommunikasjon s-sjef	2017
			2018
	Kompetanse på studieretning og betydningen av retorikk.	Viserektor for utdanning og studiekvalitet	Løpende
	Guttedag på HIU og HS og jentedag på TNM	Dekanene	Årlig

⁶ Førstekonsulent, konsulent, rådgiver, seniorkonsulent og seniorrådgiver, jf. DBH.

⁷ Rapport om lønnsutvikling og interne lønnsforskjeller ved Høgskolen i Sørøst-Norge per 01.03.17

	HSN involverer Studentorganisasjonen i et prosjekt som har til hensikt å legge forholdene til rette for studenter som går på studier med skjev kjønnsbalanse.	Viserektor for utdanning og studiekvalitet	Årlig
	Utarbeide årlig oversikt over kjønnsfordeling blant søkere og rekrutterte studenter på de ulike fakultet.	Viserektor for utdanning og studiekvalitet	Årlig

4.2 Etnisitet

Bakgrunn og utgangspunkt for målsettinger knyttet til ansatte og studenter med annen etnisk bakgrunn.

4.2.1 Rekruttering

Etnisitet omfatter i denne sammenheng etnisk bakgrunn, hudfarge og språk. Ifølge Statistisk Sentralbyrå blir alle utenlandskfødte med to utenlandskfødte foreldre betegnet som «innvandrere». Barn med to innvandrerforeldre blir betegnet som «norskfødte med innvandrerforeldre».

Per 01.01.17 utgjør innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre 16,8 % av Norges befolkning.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
HSN skal ha minimum 10 % faste og midlertidige ansatte (i antall årsverk) med innvandrerbakgrunn og norskfødte med innvandrerforeldre.	Det tas hensyn til mangfold i rekrutteringsprosesser.	Personal- og organisasjonsdirektør	Løpende
	Utarbeidelse av en «mangfoldserklæring» som legges i alle utlysningstekster.		2017
	Akademisk dugnad for flyktninger.		2017

4.2.2 Studenter

Tall fra Statistisk Sentralbyrå viser at det i 2016 var 14,1 % menn og 22,2 % kvinner med innvandrerbakgrunn som tok høyere utdanning. Når det gjelder norskfødte personer med innvandrerforeldre, viser tallene at 38,2 % menn og 50,6 % kvinner tok utdanning på høgskole- og universitetsnivå.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
HSN skal øke andel av studenter med innvandrerbakgrunn og norskfødte innvandrerforeldre	Mangfoldsdag som rettes mot etniske minoriteter ved videregående skoler.	Viserektor for utdanning og studiekvalitet	2020

4.2.3 Mangfoldsledelse

HSN har som mål å øke forståelse, tilegne seg kunnskap og kompetanse til å lede mangfoldet for å utløse potensialet i dette.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
HSN skal øke kompetansen om mangfold og mangfoldsledelse for å ta ut potensiale i mangfoldet.	Mangfoldsarbeidet drøftes jevnlig i ledermøter og IDF-møter. Kompetanseheving for ledere, ansatte og studenter innen mangfoldsledelse, herunder hvordan inkludere personer med funksjonsnedsettelse i arbeid- og studier. Arrangere seminar for ansatte med tema mangfoldsledelse. Deltakelse på årlig nettverkskonferanse om likestilling og mangfold. Ledere oppfordres til å delta.	Personal- og organisasjonsdirektør	Løpende 2017 Årlig

4.3 Funksjonsnedsettelse

Bakgrunn og utgangspunkt for målsettinger knyttet til tilrettelegging blant ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne.

HSN 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 har tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. Dette sikres gjennom lover og regler for universell utforming som innebærer at virksomhetens alminnelige, fysiske funksjoner, herunder IKT, skal utformes slik at de kan benyttes av flest mulig.

Tall fra SSB viser at 15,4 % av Norges befolkning i alderen 15-66 år har en nedsatt funksjonsevne. Andelen sysselsatte blant personer med funksjonshemming er 44,3 % i 2. kvartal 2016.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
HSNs undervisning- og undervisningsmateriell skal være universelt uformet.	Opplæring innen universell utforming av IKT.	Direktør for Infrastruktur og IT-sjef	2021
HSN skal gjennom bestemmelser i universell utforming og arbeid med å rehabilitering av gammelt bygg.	Oversikt over bygg som trenger oppgradering.	Direktør for Infrastruktur og eiendomssjef	2017

4.4 Seksuell orientering

Bakgrunn og utgangspunkt for målsettinger knyttet til diskriminering pga. seksuell orientering.

Det antas at ca. 3-5 % av Norges befolkning er homofil, lesbisk, bifil eller transperson⁸. Forskning viser⁹

⁸ Jf. LHBTs nettsider

⁹ Fafo-rapport 2013

holdningene til lesbisk, homofile, bifile og transpersoner (LHBT) har blitt mer tolerante. Diskriminering og trakassering forekommer imidlertid fortsatt.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
Ingen ansatte eller studenter skal oppleve trakassering grunnet sin legning.	Økt bevissthet om språkbruk og omtale i det daglige.	Personal- og organisasjonsdirektør, ledere og ansatte	2017
	Invitere Rosa kompetanse til å holde foredrag for ledere, ansatte, tillitsvalgte og verneombud, samt tillitsvalgte studenter.	Personal- og organisasjonsdirektør	2018

4.5 Strategisk forankring

Likestilling- og inkluderingsperspektivet må forankres strategisk slik at hele organisasjonskulturen og høgskolemiljøet er preget av mangfold og inkludering.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
Likestillings- og inkluderingsperspektivet skal integreres i alt planarbeidet ved HSN.	Likestillings- og inkluderingsutvalget blir høringsinstans på linje med enhetene og tjenstemannsorganisasjonene i alle plansaker som sendes på høring. Likestillings- og inkluderingsperspektivet skal implementeres i høgskolens utlysningstekster.	Personal- og organisasjonsdirektør	Løpende