



Handlingsplan for likestilling og mangfold 2021 - 2023

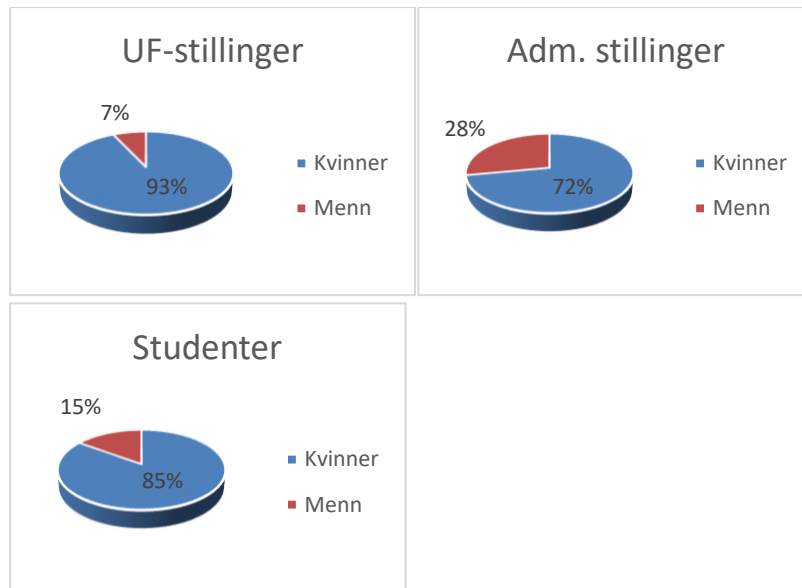
Arbeid med likestilling og mangfold skal være en integrert del av arbeidet ved Lovisenberg diakonale høgskole. Våre verdier er kvalitet og nestekjærlighet. Kvalitet og nestekjærlighet forplikter i arbeids- og læringsmiljøet på LDH og i valg av løsninger på samfunnsoppdraget vårt. Prinsipper om deling og deltakelse gir retning og form for arbeidsmiljø, læringsmiljø, og samarbeid om løsninger. Disse prinsippene er sentrale i LDHs arbeid for å realisere en kvalitetskultur.

I høyskolens strategiske plan 2021-2023 har vi mål om at våre ansatte og studenter skal erfare en verdibasert institusjon der den enkelte blir sett, hørt og tatt på alvor. Vi ønsker at studenter skal bidra aktivt i utviklingen av høyskolen, og vi skal rekruttere og beholde dyktige ansatte. I tillegg har vi en målsetning om å tiltrekke talenter og mangfold, og stimulere til kreativitet og samarbeid. Et av våre veivalg er å etablere prosesser og systemstøtte for medarbeiderutvikling gjennom hele arbeidsforholdet fra oppstart og innføring til avslutning.

I arbeidet med likestilling og mangfold er det et mål å speile samfunnet i større grad innenfor områder som kjønnsfordeling, minoritetsbakgrunn og nedsatt funksjonsevne. **Formålet med handlingsplanen** er å aktivt fremme mangfold, et inkluderende, attraktivt og stimulerende psykososialt arbeidsmiljø, og hindre diskriminering på arbeidsplassen.

Mange dimensjoner av mangfold er definert som sensitive personopplysninger og kartlegges ikke på individnivå. Mangfoldsarbeidet handler derfor i stor grad om likeverd og respekt for hverandres ulikheter.

Kjønnsfordeling kan enklere kartlegges og ved starten av denne handlingsplanen er situasjonen slik (DBH per 01.10.2020):



Det er en tydelig overvekt av kvinner i hele organisasjonen, spesielt i undervisnings- og forskerstillingene. Kvinner er sterkt overrepresentert i rekrutteringsgrunnlaget til forsker- og undervisningsstillinger. Sykepleiefaget ble utviklet av kvinner, og for kvinner. Det kan oppfattes som at språket i fagbøker og publikasjoner er preget av et tidvis ladet språk som ikke nødvendigvis appellerer til menn. Som på andre fagområder, vil det være en fordel for utvikling av fag, funksjon og rolle at ulike kjønnsperspektiv er representert. Vi ser det som viktig at studenter møter flere mannlige undervisere i løpet av sin utdanning, og vi tror mannlige rollemodeller kan bidra i arbeidet med økt andel mannlige studenter. Vi har også gitt to tilleggspoeng til menn som søker opptak til sykepleieutdanningen i en prøveperiode fra 2018 til 2022. Foreløpige analyser viser at det kan ha bidratt til en økt andel mannlige studenter.

Handlingsplanen er treårig, og vil revideres ved behov og i sammenheng med LDHs strategi. LDH benytter Bufdirs veileder og risikoanalyseverktøy som utgangspunkt i arbeidet med likestilling og mangfold. LDH ivaretar lovkravene slik de beskrives i likestillings- og diskrimineringsloven, arbeidsmiljøloven, og universitets- og høyskoleloven.



Informasjon, dialog og prosess

For å oppnå resultat i likestillings- og mangfoldsarbeidet er det viktig med god informasjon til rollene som har særskilt ansvar, og at arbeidet evalueres jevnlig med muligheter for å endre eller legge til nye tiltak. God informasjon må være tilgjengelig i LDHs kvalitetssystem, og arbeidet med likestilling og mangfold må integreres i øvrig arbeid ved LDH.

Tiltak	Ansvarlig	Frist
Sette mangfold og likestilling på dagsorden ovenfor alle ansatte	Linjeledere med personalansvar	Kontinuerlig
Legge likestillings- og mangfoldsarbeidet inn i årshjulet for ledergruppen, samarbeidsutvalg og arbeidsmiljøutvalg	Daglig ledelse	I løpet av 2021
Integrere likestillings- og mangfoldstenkning inn i relevante plandokumenter	Ledere med strategisk ansvar: ledergruppe	Kontinuerlig
Evaluere handlingsplanen årlig med utgangspunkt i Bufdirs risikoanalyseverktøy	Stab	Årlig

Rekruttering

Det ligger et potensiale for større grad av likestilling- og mangfold i rekrutteringsarbeidet som vi søker å realisere uten at det går på bekostning av kvalitet i nyansettelser. Dette vil gjelde alle ledd i prosessen - fra utlysningstekst og bildebruk til hvilke kandidater som innkalles til intervju, og vurderingen som ligger til grunn for innstilling.



Tiltak	Ansvarlig	Frist
Likestilling- og mangfoldsperspektiv inn i behovsanalyse	Personalleder/HR	2021
Inkludere i utlysningstekster at «LDH ønsker å gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Vi oppfordrer alle kvalifiserte kandidater til å søke». I tillegg skal det vurderes ved hver enkelt utlysning om det er relevant og mulig å ta særlige hensyn for å oppnå større mangfold	Personalleder/HR	2021
Innkalle minst én kvalifisert søker som kan bidra til likestilling og mangfold til intervju	Innstillingsutvalget /HR	2021
Gjennomføre moderat positiv særbehandling av underrepresentert kandidat ved tilnærmet lik vurdering av kandidater	Innstillingsutvalget	2021

Utviklingsmuligheter

Ved LDH tilrettelegges det for like utviklingsmuligheter gjennom rutiner for utlysninger, medarbeidersamtaler og mulighet for å søke kurs/konferanser/kompetansehevede tiltak med nedfelte kriterier for vurdering. LDH vil arbeide overordnet for å sikre utviklings- og karrieremuligheter med mangfoldsperspektivet som del av dette arbeidet.

Tiltak	Ansvarlig	
Etablere prosesser og systemstøtte for medarbeiderutvikling gjennom hele	Ledelsen	Årlig



arbeidsforholdet, fra oppstart og innføring til avslutning		
Tilby kompetansetiltak for at ansatte kan holde seg oppdatert i den teknologiske utviklingen	Personalleder	Kontinuerlig
Gi mulighet for å gjennomføre kompetansetiltak under permisjoner	Personalleder	2021

Tilretteleggelse for mangfold og mulighet til å kombinere arbeid og privatliv

Flexibel arbeidstid og fleksibelt arbeidssted er viktige virkemidler i LDHs personalpolitikk for å gi en grad av fleksibilitet for ansatte i ulike livssituasjoner. Denne fleksibiliteten har positive sider, men også utfordringer knyttet til arbeid vs. privatliv. Praktisk tilrettelegging på flere områder vil også være del av tiltaksplanen for dette området.

Tiltak	Ansvarlig	
Gjennomgang av bygningsmasse for størst mulig grad av universell utforming og fokus på dette ved endringer eller nybygg	Administrasjonen	2022
Gjennomføre et prosjekt for universell utforming av læremidler	Bibliotek- og læringsstøtte	2021
Vurdere å tilby utstyr til hjemmekontorløsninger som en permanent ordning	Ledergruppe	2022



Gi anledning til å tilpasse bruk av feriedager og helligdager til ansattes religions høytider	Personalleder	2022
Arbeidsrelaterte henvendelser utenfor normal arbeidstid skal begrenses til et minimum. Ved eventuelle henvendelser, skal det tydelig kommuniseres at det ikke er forventning om at man behandler eller besvarer dersom det ikke er avtalt/avklart	Alle	Kontinuerlig
Vurdere symbolske handlinger for synliggjøring av likestilling- og mangfoldsarbeidet.	Ledelsen	2022
Sikre at kantinetilbudet tilbyr minst ett ukentlig varmt vegetarmåltid og merker hva slags kjøtt som benyttes	Administrasjonen	2022

Lønn og arbeidsforhold

Det er ikke grunnlag for å anta at det er systematiske lønnsforskjeller for kvinner og menn. I henhold til redegjøringsplikten vil vi kartlegge dette nærmere.

Tiltak	Ansvarlig	Frist
Avdekke/ undersøke at ingen eventuell forskjell i lønn mellom kjønn skyldes kjønn	HR/Stab	Årlig



**Arbeidsmiljø og mobbing/trakassering,
herunder seksuell trakassering**

LDH har verktøyet Si-lfra for forslag til forbedringer, avviksrapportering og varslingsrutiner. Det er nulltoleranse for mobbing og trakassering ved LDH.

Tiltak	Ansvarlig	
Gjennomgang av varslingsrutine og retningslinje for konflikthåndtering	AMU	Årlig
Informasjon om varslingssystem og oppfordring til å melde i fra	Linjeledere som gjennomfører medarbeider-samtaler	Årlig
Følge opp resultatene i arbeidsmiljøundersøkelsen med tiltaksplan	Linjeledere med personalansvar	Årlig