



HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD 2020-22

«Vi skal oppsøke mangfoldet – drive det fram, og dyrke det»



En handlingsplan, fra ord til handling ...



Innhold

1. Innledning.....	3
2. Om planen	4
Fra kjønnslikestilling til mangfold.....	4
Varighet og områder	4
3. Tilstand	5
4. Hovedmål, delmål - og tiltak (2020-2022).....	6



1. Innledning

Hovedmålet med handlingsplanen er å legge til rette for likestilling, fremme mangfold og hindre diskriminering blant medarbeidere ved Høgskolen i Innlandet. Høgskolen i Innlandet som arbeidsgiver, har plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å sikre likestilling mellom kjønnene og hindre diskriminering¹.

Utover oppfyllelse av lovens krav er det viktig, og riktig, å ha en arbeidsgiverpolitikk som gir oss tilgang på de beste hodene, som får frem det beste i virksomhetens ledere, ansatte og studenter, og som sikrer alle ansatte og studenter like muligheter. Det handler både om rettferdighet og om å investere i god utnyttelse av medarbeidernes ressurser. Handlingsplanen er et konkret hjelpemiddel i det aktive arbeidet for en innovativ, inkluderende og rettferdig arbeidsgiver- og personalpolitikk.

Et aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid krever:

- **Kompetanse og tid**

Et aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid forutsetter ressurser både i form av kompetanse og tid for å holde fokus på likestilling og mangfold i alt vi gjør.

- **En tydelig sentral politikk**

Det er avgjørende at Høgskolen i Innlandet har en enhetlig og tydelig politikk når det gjelder likestilling og mangfold på alle områder i virksomheten, for eksempel felles retningslinjer for rekruttering og felles lederopplæring.

- **Virkeliggjøring på lokalt nivå**

Ledere på alle nivå har ansvar for å følge gjeldende føringer for å støtte opp om likestillings- og mangfoldsarbeidet ved Høgskolen i Innlandet. Ledere må prioritere mellom mange oppgaver. Skal likestillings- og mangfoldsarbeid få prioritet må det legges til rette for rutiner som sikrer dette.

¹ Lov om likestilling og forbud mot diskriminering kapittel 4



2. Om planen

Handlingsplanen er primært utarbeidet for Høgskolen i Innlandet som arbeidsgiver, og hovedmålgruppen er ledere og medarbeidere. Hovedmålene om å sikre likestilling og hindre diskriminering og nulltoleranse for mobbing og trakassering gjelder imidlertid for all virksomhet som utøves ved høgskolen.

Høgskolen ser det som en del av sitt samfunnsansvar å ha en organisasjonskultur, et arbeidsmiljø og et læringsmiljø som gjenspeiler samfunnet den er en del av, og utdanne kandidater som skal møte mangfold i arbeids- og samfunnsliv med likeverd.

Fra kjønnslikestilling til mangfold

Likestilling og mangfold inngår i høgskolen sine kjerneverdier. Vi ønsker å ta utgangspunkt i det *utvidede likestillingsbegrepet*² med mangfold som begrep i det videre arbeidet. Likestilling har tradisjonelt handlet om kjønnslikestilling for å sikre kvinner og menn like rettigheter, ansvar og muligheter til blant annet utdanning, arbeid, faglig og personlig utvikling. Dette er et arbeid og fokus som høgskolen vil fortsette med også i årene framover. Imidlertid er kjønn kun én av flere ulikhetsdimensjoner i samfunnet. Planens tiltak retter seg derfor mot diskrimineringsgrunnlagene kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne. Dette handler om å ta på alvor at både fordommer og barrierer kan være sammensatte, og dermed også utvikle tiltak som tar høyde for denne kompleksiteten.

Varighet og områder

Arbeidet for likestilling og mangfold er forankret i sektormålene satt av Kunnskapsdepartement. Handlingsplanen vil bli revidert i forbindelse med Høgskolen i Innlandets sitt strategiarbeid for perioden fra og med 2021 som skal gjennomføres i løpet av 2020.

Tiltaksdelen i handlingsplanen er organisert etter tre områder. Dette skal sikre en likestillings- og mangfoldspolitikk som er integrert i høgskolens strukturer og prosesser.

Organisasjon og ledelse

Hovedmål: Likestilling og mangfold skal være en integrert del av høgskolens kultur, struktur, styring - og ledelse

Forskning, faglig og kunstnerisk utvikling og utdanning

Hovedmål: Likestilling og mangfold skal være en integrert del i høgskolens forsknings-, faglige og kunstneriske utviklings- og utdanningsvirksomhet.

² Fokusutvidelsen fra kjønn til mangfold korresponderer med at Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) i 2014 fikk utvidet sitt mandat fra KD til å inkludere etnisk mangfold i tillegg til kjønn



Rekruttering og utvikling

Hovedmål: Høgskolen i Innlandet sine rekrutterings-, kompetanse- og karriereutviklingsprosesser skal med basis i fokus på strategisk kompetanseledelse, bidra til å øke likestilling og mangfold på alle nivå i virksomheten

3. Tilstand

Den overordnede beskrivelsen av status og planlagte tiltak innen grunnlagene kjønn, etnisitet og funksjonsnedsettelse, basert på tilgjengelig data per 2018 (se vedlegg) er slik:

Kjønn: God kjønnsbalanse er et mål for høgskolen både i undervisning - og forskningsstillinger (UFF) og i teknisk administrative stillinger (TA).

Virksomheten har totalt sett en relativt god kjønnsbalanse med 56 % kvinner og 44 % menn totalt for virksomheten. I topplederstillinger (rektorat, dekaner og avdelingsdirektører) er kjønnsfordelingen med på 64% kvinner og 37% menn. I UFF-stillinger er det stor variasjon mellom fakultetene, og blant TA-personalet er det også stor variasjon mellom tekniske stillinger (flertall menn) og saksbehandlerstillinger (stor overvekt av kvinner). Av totalt antall årsverk er andelen kvinner på 57%. Det er ikke er funnet store systematiske forskjeller i gjennomsnittslønn mellom menn og kvinner.

Etnisitet: Høgskolen ønsker å speile befolkningen nasjonalt og regionalt og det etniske mangfoldet som preger den. Rapporteringsplikten knyttet til etnisitet følges av arbeidsgivers redegjøringsplikt (jfr. Likestillings- og diskrimineringsloven) når det gjelder tiltak som Høgskolen i Innlandet iverksetter.

Funksjonsevne: Høgskolen tilbyr fysisk, organisatorisk og arbeidsmiljømessig tilrettelegging for arbeidstakere med funksjonsnedsettelse. Rapporteringsplikten knyttet til nedsatt funksjonsevne følges av arbeidsgivers redegjøringsplikt (jfr. Likestillings- og diskrimineringsloven) når det gjelder tiltak som Høgskolen i Innlandet iverksetter.



4. Hovedmål, delmål - og tiltak (2020-2022)

Tabellen under viser hovedmålene, delmålene, tiltakene, med ansvar og frister knyttet til de tre områdene 1) organisasjon og ledelse, 2) forskning og utdanning, og 3) rekruttering og utvikling.

Handlingsplanens målsetninger og tiltak skal gjenspeiles på virksomhets-, fakultets- og instituttnivå, i deres strategidokumenter og årsplaner med årlige rapporteringer. Dette innebærer at likestilling og mangfold er tema på ulike områder som lederopplæring, personalpolitikk, rekruttering og ansettelser, økonomi og andre områder som berøres.

Det skal rapporteres på måloppnåelse og oppfølging av tiltak i den årlige likestillingsrapporten som er et vedlegg til høgskolens årsrapport.

Organisasjon og ledelse

Hovedmål: Likestilling og mangfold skal være en integrert del av Høgskolen i Innlandet sin kultur, struktur, styring og ledelse

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist	Kommentar
1. Likestilling og mangfold inngår i kjerneverdiene ved Høgskolen i Innlandet	Strategisk forankring av likestillings- og mangfoldsarbeidet på sentrale arenaer og programmer på alle nivå i organisasjonen	Rektor Ledergruppe HR – direktør HR- sentralt	Inkluderes i arbeidet med ny strategi 2020 -22	Legges inn i planen i forbindelse med strategiarbeidet for 2020-2022. Sees i sammenheng med handlingsplan tilknyttet Chrater and code (sertifisert jan. 2020)
2. Sikre kontinuitet og systematisk arbeid med likestilling og mangfold	Det settes av ressurser for å fremme likestilling og mangfold gjennom de tiltak som er skissert i handlingsplanen	Rektor HR –direktør HR- sentralt Økonomi- direktør Dekaner Pro- dekaner Adm. sjefer på fakultet	Sees i sammenheng med utarbeidelse av ny strategi og langtidsbudsjettet	
3. For å sikre målrettede tiltak utarbeides årlig oppdatert oversikt over tilstand når det gjelder kjønn og kunnskapsstatus	Utarbeide kunnskapsgrunnlag over status tilstand over kjønn, etnisitet og funksjonsevne, og status over	Rektor HR – direktør HR- sentralt	Løpende	Det er etablert god statistikk basert på den tradisjonelle kjønnsdimensjonen. Det foreligger ingen statistikk for øvrige kjønnsuttrykk (LHBTQI), etnisitet og



vedrørende etnisitet og funksjonsevne.	tiltak/tjenester som er iverksatt for å sikre likestilling og øke mangfold			nedsatt funksjonsevne. For disse områdene er det tiltakene som skal måles/vurderes i forbindelse med årlig rapportering
4. Likestillings- og mangfoldsarbeid skal meritteres og synliggjøres	Oppmerksomhet til ansatte og eller studenter på institutt eller fakultet	Rektor HR-direktør HR - sentralt	Årlig	Kriterier for type oppmerksomhet må utarbeides og bør ha som mål å motivere for videre arbeid for alle enheter ved høgskolen
5. Anskaffe regnbueflagg til studiestedene.	Høgskolen kjøper inn store regnbueflagg som kan heises ved merkedager som PRIDE, den internasjonale dagen mot homofobi og transminnedagen	Rektor Direktør DIGIN	I løpet av 2020	
6. Sikre mangoldskompetanse på alle ledernivå for å bidra til praktisk styring og ledelse	Kompetansemoduler for strategisk mangfoldsledelse	Rektor HR- direktør HR- sentralt	Vår 2020	Sees i sammenheng med punkt 2 og Charter & Code
7. En bevisst rekrutteringspraksis når det gjelder likestilling og mangfold	Felles føringer og retningslinjer ved vurderinger for tilsetting	Rektor HR – direktør HR - sentralt Dekaner Instituttledere	Løpende	
8. Arbeide aktivt for å forbygge mobbing og seksuell trakassering	Bevisstgjøring blant ledere og ansatte gjennom bl.a. følgende tiltak: - På nettsider bl.a. i tilknytning til revidering av varslingsrutiner - I oppfølgingsmøter i ARK prosess - Tema i møter for nye medarbeidere - I ulike opplæringstiltak	Rektor HR- direktør HR-sentralt	Løpende	
9. Identifisere barrierer i rekrutteringspraksis for	Kartlegge rekrutteringspraksis	Rektor HR- direktør	Høst 2020	Prosjekt



personer med ulik kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etnisitet og nedsatt funksjonsevne.		HR- sentralt Ledergruppa		
10. Sikre en inkluderende språkpraksis i arbeidet med utlysningstekster på alle stillinger	Utarbeid en felles språkpraksis i forbindelse med utlysningstekster som skal sikre en god rekrutteringspraksis	HR-direktør	Vår 2020	Opplæring av HR-medarbeidere

Forskning og utdanning

Hovedmål: Likestilling og mangfold skal være en integrert del i forskning og utdanning

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist	Kommentar
1. Undervisning og formidlingsmateriell skal være universelt utformet	Universell utforming i undervisning videreutvikles og tilbys Universell utforming av formidlingsmateriell som PP-maler, rapportmaler etc videreutvikles	Prorektor utdanning UH-ped seksjon Kommunikasjonsavdelingen Høgskolebiblioteket Dekaner Instituttledere Seksjonsledere	Ferdigstilles innen 2021	
2. Øke kjønnsbalansen i akademiske toppstillinger – professorat og dosentstillinger.	Det tilbys mentorordninger på fakultetene	Rektor Pro-rektorer HR-direktør Økonomi-Direktør Dekaner Pro- dekaner	Løpende	Se dette område i sammenheng med organisasjon og ledelse
3. Fremme kjønns- og mangfolds-perspektiver i forskning	Forskergruppene inkluderer likestilling og mangfold i organisering og tema i søknader til forskningsprosjekter	Rektor Prorektor forskning Dekaner Prodekaner forskning EFV-ledere	Løpende	Ekstern finansiering gjennom søknader/prosjekter kan inneholde rekruttering av medarbeidere med annen etnisk bakgrunn eller nedsatt funksjonsevne



Rekruttering og utvikling

Hovedmål: Rekrutterings - og kompetanse-/kariereutviklingsprosesser skal med fokus på strategisk kompetanseledelse, bidra til å øke likestilling og mangfold på alle nivåer ved Høgskolen i Innlandet

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist	Kommentar
<p>1. Stimulere til 5 prosentandel økning av kvinner i akademiske toppstillinger hvert år</p> <p><i>Indikatorer:</i> 40 % kvinner i akademisk toppstilling innen utgangen av 2022</p> <p>62 % førstekompetanse innen 2022 (kvinner og menn)</p>	<p>Utvikle og etablere interne opprykksprosjekt for kvinner (og menn) for kvalifisering til akademiske toppstillinger</p> <p>Mentorordning for kvinner i opprykksløp</p> <p>Positiv særbehandling ved tilsetning</p>	<p>Rektor HR – direktør HR –sentralt AU</p>	Løpende	<p>Jfr. HINNs sentrale retningslinje for rekruttering jfr. Område 1- delmål 6.</p> <p>Jfr. Charter & Code</p>
<p>2. Øke andelen ansatte med annen etnisk bakgrunn i forsker – og undervisningsstillinger</p>	<p>Utvikle tiltak på bakgrunn av kartleggingen som gjennomføres i 2020 jfr. Område 1-delmål 1 og 9.</p>	<p>Rektor HR – direktør HR- sentralt AU</p>	Løpende	<p>Jfr. HINNs sentrale retningslinje for rekruttering jfr. Område 1- delmål 1 og 9.</p>
<p>3. Stimulere til at ansatte med nedsatt funksjonsevne og eller hull i CV ´n blir rekruttert</p>	<p>Utvikle tiltak på bakgrunn av kartleggingen som gjennomføres i 2020 jfr. Område 1-delmål 1 og 9.</p>	<p>Rektor HR –direktør HR- sentralt AU og AR</p>	Løpende	<p>Jfr. HINNs sentrale retningslinje for rekruttering jfr. Område 1- delmål 1 og 9..</p>