



Høgskulen
på Vestlandet



Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering

Høgskulen på Vestlandet 2020 – 2023

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved Høgskulen på Vestlandet 2020–2023

Strategisk plan for Høgskulen på Vestlandet 2020–2023 slår fast at «Vi skal ha eit lærings- og arbeidsmiljø der alle kjenner seg respekterte og likeverdige (...) Mangfold og medverknad, likestilling og HMS-arbeid står sentralt i utviklinga av organisasjonen». Strategisk plan slår òg fast at høgskulen skal ha ein berekraftig ambisjon og profil: «Med breidda i faga våre er alle dei 17 berekraftmåla som FN har sett relevante for oss. HVL skal vere ei drivkraft for berekraftig utvikling».

Dei overordna måla for handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering (LMI) er å fremje likestilling og hindre diskriminering blant tilsette og studentar. Alle skal oppleve at dei blir respekterte uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonalt opphav, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder.

Handlingsplanen skal medverke til at HVL når måla i strategisk plan, oppfyller krava i § 1 i Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringslova) og bidra til at høgskulen skal møte framtida som ein institusjon tufta på sentrale menneskerettslege verdiar og FNs berekraftmål, og særskilt nr. 4) God utdanning, nr. 5) Likestilling mellom kjønna, nr. 10) Redusere ulikskap og nr. 16) Fred, rettferd og ein velfungerande institusjon.

For å løfte fram dei gode døma og oppmuntre til innsats for å nå måla i handlingsplanen deler rektor ut ein årleg pris til einingar, miljø, grupper eller personar som har gjort ein særleg innsats: «LIM-prisen». Rektor tildeler prisen etter forslag frå tilsette og studentar. Rådet for likestilling, mangfold og inkludering (RLMI) fremjar forslag til rangering av dei nominerte for rektor, som avgjer og tildeler.

Planen er bygd opp som ein tabell med mål, tiltak for å nå målet og ansvar¹. Del 1 tek for seg feltet likestilling som tradisjonelt er forstått som kjønnslikestilling. Del 2 handlar om inkludering og del 3 om mangfold. Det er fellestrekk mellom ulike former for diskriminering, men det er likevel mange forhold som gjer at det er praktisk å skilje ut likestilling mellom kjønna, mangfold og inkludering som eigne innsatsområde. Det er ulike forhold som påverkar og difor ulike tiltak som har innverknad på dei ulike områda. Det er òg viktig å ha klart for seg at det er berre på området kjønnslikestilling at ein faktisk kan talfeste effekten av tiltaka. Handlingsplanen i seg sjølv inneheld ikkje statistikk og oversikter, men han slår fast at ein skal utarbeide statistikk over kjønnsbalansen, og at HR skal gjere statistikken tilgjengeleg kvart år i november. Som ansvarleg for tiltaka i handlingsplanen har ein sett opp øvste leiar for eininga, slik at leiaren kan delegere vidare dei operative oppgåvene i si eining.

Planen skal rullerast parallelt med den strategiske planen for HVL kvart fjerde år. Rådet for likestilling, mangfold og inkludering utarbeider forslag til handlingsplan.

¹ Merk at ansvaret er lagt til den øvste organisatoriske eininga på feltet. Leiaren prioriterer fritt kven i eininga som får delegert ansvaret for å utføre / følgje opp.

1) LIKESTILLING			
Målet er å		For å nå målet skal HVL	Ansvarleg
Rekruttering			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> tilsetje slik at det blir ein jamn kjønnsbalanse i alle fageiningane, definert som ei fordeling på 60/40 tilsetje for å oppnå kjønnsbalanse i administrasjonen 	<ul style="list-style-type: none"> innarbeide vurdering av likestillingsomsyn i rutinane for rekruttering i leiarhandboka utforme stillingsannonser slik at formuleringane og teksten i størst mogleg grad snakkar til det underrepresenterte kjønn syte for at tillitsvalde som skal uttale seg om utlysingstekstar skal i størst mogleg grad er frå / kjenner den delen av organisasjonen der stillinga er plassert nytte «leite- og finne komitear» for å skaffe søkarar frå kjønn som er underrepresentert grunnge særskilt innstillingar der berre eitt kjønn er innstilt for stillinga/ne utarbeide årleg statistikk over kjønnsbalansen i heile HVL og einingane (DBH data) 	<p>Dekan</p> <p>Avdeling for HR/fakultetsadministrasjon</p> <p>Avdeling for HR</p>
Student	<ul style="list-style-type: none"> rekruttere og halde på fleire kvinnelege/mannlege studentar i mannsdominerte/kvin nedominerte yrke 	<ul style="list-style-type: none"> aktivt bruke kvinnelege/mannlege studentar som rollemodellar for å inspirere og motivere studentar til å velje studielinjene der eige kjønn er underrepresentert skaffe og analysere dokumentasjon på kjønnsfordeling i dei ulike studieprogramma for å setje inn målretta tiltak der det faktisk trengst vidareutvikle det nasjonale prosjektet for å få menn og personar med innvandrarbakgrunn til å velje læraryrket² til fleire fag og profesjonar 	<p>Avdeling for studieadministrasjon /</p> <p>Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt / Prorektor for utdanning</p> <p>Avdeling for studieadministrasjon</p>

² <https://www.hvl.no/samarbeid/samarbeid-lararutdanning-og-kreative-fag/menn-i-glu/>

		<ul style="list-style-type: none"> • løfte nasjonalt i sektoren om det er føremålstenleg å søkje KD om å innføre kjønnspoeng i fleire faglinjer som har skeiv kjønnsfordeling, jf. opptaksforskrifta 	
Karriere			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> • auke delen kvinner/menn med toppkompetanse i einingar der dei er underrepresenterte, med det langsiktige målet at ein har ei 40/60-fordeling • sikre god tilrettelegging for kompetanseoppbygg for den underrepresenterte gruppa • gi alle tilsette like høve til karriereutvikling 	<ul style="list-style-type: none"> • ta i bruk øyremerkte kvalifiseringsstipend til førsteamansar/førstelektor for det underrepresenterte kjønnet på institutt/fag • tilby mentorordningar/retteleiing for å støtte oppbygg til toppkompetanse • utvikle karriereplanar for tilsette i både vitenskaplege og administrative stillingar • leggje til rette for nettverksbygging som fremjar karriereutvikling • ein årleg statistikk over kjønnsbalansen i heile HVL blir utarbeidd av Avdeling for HR i november (DBH data) 	<p>Dekan</p> <p>Prorektor for forskning</p> <p>Prorektor for forskning</p> <p>Dekan og organisasjonsdirektør</p>
Student	<ul style="list-style-type: none"> • behalde studentar frå det underrepresenterte kjønnet i utdanningsløp 	<ul style="list-style-type: none"> • opprette eit organ for karriereretteleiing • etablere nettverk for studentar som tilhøyrer det underrepresenterte kjønnet (inkludere alumni) • stimulere til kjønnsbalanse i råd og utval i studentdemokratiet 	<p>Prorektor for utdanning</p> <p>Studenttinget</p>

Forskning og utdanning			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> styrkje kjønnspektivet i forskings- og kunstnerisk utviklingsarbeid og utdanning framsnakke det underrepresenterte kjønnet på fagfeltet auke publiseringsfrekvensen frå det underrepresenterte kjønnet i ulike fagfelt 	<ul style="list-style-type: none"> innarbeide LMI-perspektivet i alle dei strategiske planane/dokumenta for forskning gjere tilsette i det underrepresenterte kjønnet på fagområdet meir synlege i media arbeide for kjønnsbalanse (i føredragshaldarar, førelesarar, panel, ikkje deltakarane) ved større konferansar i regi av HVL tilby kurs i medietrening kartleggje kva kjønn som blir siterte i forskingsartiklar innarbeide LMI-perspektivet i strategien for korleis ein formidlar forskning 	Rektor Organisasjonsdirektør Arrangøren Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt Prodekan for forskning
Student	<ul style="list-style-type: none"> få fleire studentar med omsorgsansvar til å velje master-/Ph.d.-studiar 	<ul style="list-style-type: none"> ved å leggje til rette for fleksible ordningar for å ta kurs / forske framheve likestilling som verdiorientering i utdanningane leggje til rette for ordningar som hjelper internasjonale heilgradsstudentar med å skaffe bustad og barnepass medan dei er studerer ved HVL undersøkje om det er behov for spesielle kjønnspektiv og tiltak i enkelte studieprogram syte for at studentar samhandlar med fagpersonar av begge kjønn i utdanninga 	Prorektor for utdanning Prorektor for forskning
Leiing			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> ha kjønnsbalanse i leiargruppene oppdatere kunnskapsgrunnlaget om LMI 	<ul style="list-style-type: none"> rekruttere målretta gi leiaropplæring i LMI gi leiarar opplæring i mangfaldsleiing 	Tilsetjingsmyndigheit/H R-rekruttering OUD
Student	<ul style="list-style-type: none"> ha eit mangfald i studentdemokratiet som speglar mangfaldet i studentmassen 	<ul style="list-style-type: none"> utarbeide rettleiingar for korleis ein kan vareta LMI i studentdemokratiet 	Studenttinget

	<ul style="list-style-type: none"> gjennomføre opplæring i likestilling, mangfold og inkludering 	<ul style="list-style-type: none"> tilby kurs/temadagar/opplæring i LMI 	
Lønn			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> Lik lønn for likt arbeid. Kvinner og menn skal ha dei same lønsmessige vurderingane. 	<ul style="list-style-type: none"> kartleggje skilnader i lønn skaffe og analysere dokumentasjon på fordeling av kjønn i alle stillingskategoriar og -grupper 	Organisasjonsdirektør
2) INKLUDERING			
Målet er å		For å nå målet skal HVL	Ansvarleg
Bygg og miljø			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> ha universell utforming i alle fysiske rom ha universell utforming i alle digitale rom tilsetje fleire trainee- og medarbeidarar med nedsett funksjonsevne 	<ul style="list-style-type: none"> kartleggje at det er eigna spesialrom i alle bygg oppfylle krava til fysisk utforming oppfylle krava til digital utforming på alle plattformer byggje kompetanse om universell utforming hos alle som utformar digitale miljø rekruttere fleire tilsette med nedsett funksjonsevne vere proaktiv og løysingsorientert når det er behov for å tilretteleggje arbeidsplassen³ 	Direktør for økonomi og arealforvaltning Prorektor for utdanning
Student	<ul style="list-style-type: none"> ha universell utforming i alle areal ha universell utforming i alle digitale rom 	<ul style="list-style-type: none"> kartleggje behov for tilrettelegging av ammerom, garderobeforhold knytt til praksisar, trening og liknande betre tiltaka og sjå moglegheitene for å leggje til rette undervisning og læringsaktivitet betre dei digitale arenaane og læringsverktøya vi brukar 	Direktør for økonomi og arealforvaltning

³ Jf Forskrift om utforming av arbeidsplassar og arbeidslokale

Informasjon			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> • gi god informasjon 	<ul style="list-style-type: none"> • utarbeide skilting med universell utforming, god symbolbruk og eit klart og inkluderande språk • bruke digitale informasjonskanalar på ein effektiv og tenleg måte • vidareutvikle og synleggjere HMS-reglementet 	<p>Direktør for økonomi og arealforvaltning</p> <p>Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt</p> <p>Organisasjonsdirektør</p>
Student	<ul style="list-style-type: none"> • gi god informasjon 	<ul style="list-style-type: none"> • utarbeide skilting med universell utforming, god symbolbruk og eit klart og inkluderande språk • bruke digitale medium på ein effektiv og tenleg måte • vidareutvikle og synleggjere varslingsrutinar 	<p>Direktør for økonomi og arealforvaltning</p> <p>Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt</p> <p>Organisasjonsdirektør</p>
Bygge kunnskap			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> • leggje til rette for kompetanseheving for tilsette som er rekrutterte frå utlandet • byggje opp kollegiet sin kompetanse i interkulturell forståing 	<ul style="list-style-type: none"> • gi god opplæring i norsk språk og kultur (akademisk og forvaltning) • tilsetje fleire som har forskingsopphald / utveksling internasjonalt 	<p>Organisasjonsdirektør</p> <p>Dekan</p>
Student	<ul style="list-style-type: none"> • byggje opp studentane si interkulturelle forståing 	<ul style="list-style-type: none"> • arrangere aktivitetar som framhevar inkludering • oppmode studentar om å dra på utveksling • styrkje internasjonaliseringa heime 	<p>Studenttinget</p> <p>Fagmiljøa,</p> <p>Avdeling for forskning, internasjonalisering og innovasjon (AFII) og fagmiljøa</p>

3) MANGFALD			
Målet er å		For å nå målet skal HVL	Ansvarleg
Informasjon, deltaking og markeringar			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> byggje kompetanse om mangfald på individ- og organisasjonsnivå 	<ul style="list-style-type: none"> gi opplæring til leiarar og tilsette, til dømes i mangfaldsleiing og kunnskap om kjønns- og seksualitetsmangfald: «Rosa kompetanse» tilpassa arbeidsliv og skule gjere strategiplanar og handlingsplanar tilgjengelege på engelsk markere HVL i Pride-festivalar (som er ei markering av seksualitetsmangfald) i alle regionar/campus markere kvinnedagen 8. mars i alle regionar/campus samarbeide med aktørar som IMDI og NAV for å rekruttere flyktingar med akademisk bakgrunn 	<p>OUO/ Organisasjonsdirektør</p> <p>Prorektor for samhandling</p>
Student	<ul style="list-style-type: none"> byggje kompetanse om mangfald på individ- og organisasjonsnivå 	<ul style="list-style-type: none"> leggje til rette for at studenttinget og andre studentorganisasjonar får tilbod om opplæring i mangfaldsleiing og hjelp med å finne fram til kompetanseordningar som allereie er i bruk gjere strategiplanar og handlingsplanar tilgjengelege på engelsk markere Pride-festivalar i alle regionar/campus markere kvinnedagen 8. mars i alle regionar/campus 	<p>Prorektor for utdanning</p> <p>Studenttinget</p>

Rekruttere og behalde			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> • tilsetje fleire med minoritetsbakgrunn • utvikle og behalde mangfald • støtte «Scholars at Risk» • inkludere alle tilsette i arbeids- og fagmiljø • Likelønn 	<ul style="list-style-type: none"> • innarbeide LMI i rutineane for rekruttering i leiarhandboka • ha ei aktiv tilnærming til inkluderingsdugnaden og rekruttere tilsette med minoritetsbakgrunn, nedsett funksjonsevne og hol i CV-en • gi medarbeidarane nok tid når dei blir tilsett til å lære seg norsk språk og kultur • ta imot forskarar som er støtta av «Scholars at Risk» • Snakke mest mogleg norsk med utanlandske tilsette i det nære arbeidsmiljøet/kollegiet («språkbading – dvs. størst mogleg eksponering for språket») • Ved HVL skal det vere lik lønn for likt arbeid 	<p>Tilsetjingsmyndigheit/ HR-rekruttering</p> <p>Leiar med personalansvar</p> <p>Leiarar og kollegiet</p> <p>Leiar og HR</p>
Student	<ul style="list-style-type: none"> • få fleire med minoritetsbakgrunn inn i utdanningane våre • utvikle og behalde mangfald • støtte «Students at Risk» 	<ul style="list-style-type: none"> • drive aktivt rekrutteringsarbeid på vidaregåande skular og arenaar der vi kan nå elevar med minoritetsspråkleg bakgrunn • gjennomføre informasjonsmøte for rådgivarar på vidaregåande skular kvart år • gi støtteordningar for studentar som har svakare norskkunnskapar enn dei treng for å lykkast som student • arbeide for heterogene grupper i det faglege samarbeidet • ha ein kontaktperson (tilsett) per fakultet som studentane med særbehov (til dømes minoritetar) kan kontakte • ta imot studentar støtta av «Students at Risk» 	<p>Avdeling for studieadministrasjon</p> <p>Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt</p> <p>Prodekan for utdanning</p> <p>Fagansvarleg</p> <p>Dekan</p>

Livsfasepolitikk			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> vareta alle aldrar i eit yrkesaktivt liv 	<ul style="list-style-type: none"> kartleggje i kva grad HVL har ein aktiv livsfasepolitikk og korleis ein eventuelt kan leggje denne til rette leggje til rette for å tilpasse undervisningsplikta mellombels, avhengig av livssituasjonen 	Organisasjonsdirektør
Student	<ul style="list-style-type: none"> syte for likeverdige opplærings- og utdanningsmoglegheit er for studentar med omsorgsansvar 	<ul style="list-style-type: none"> informere studentar om tilrettelegging knytt til omsorgsansvar vere løysingsorienterte i lærings- og praksissituasjonen 	Studieadministrasjon Prodekan for utdanning
Mangfald i fagmiljøa			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> nytte potensialet i mangfaldet styrkje mangfaldsperspektivet i forskings- og kunstnerisk utviklingsarbeid og utdanning 	<ul style="list-style-type: none"> arbeide for å styrkje og synleggjere mangfaldsperspektivet i utdanning og forskning løfte fram mangfald i fagmiljøa på merkedagar som internasjonal dag, den internasjonale Kvinnedagen 8. mars, Mannsdagen 19. november, Pride-festivalar (som er ei markering av seksualitetsmangfald) osv. auke delen faglitteratur som fremjar mangfald, og pensum bør spegle ei breidd av perspektiv og bakgrunnar 	Prorektor for utdanning Ansvarlege for pensum
Student	<ul style="list-style-type: none"> nytte potensialet i mangfaldet 	<ul style="list-style-type: none"> auke delen faglitteratur som speglar mangfald løfte fram mangfald i fagmiljøa på merkedagar som internasjonal dag, den internasjonale Kvinnedagen 8. mars, Mannsdagen 19. november, Pride-festivalar (som er ei markering av seksualitetsmangfald) osv. 	Prorektor for utdanning

Integritet og verdigheit			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> • ha nulltoleranse for diskriminering • ha nulltoleranse for trakassering og mobbing på alle plan 	<ul style="list-style-type: none"> • arbeide for auka medvit om umedviten diskriminering • byggje kompetanse om korleis ein kan opptre respektfullt og inkluderande overfor kvarandre og særleg overfor minoritetar og sårbare personar og miljø • drive kontinuerleg førebyggjande arbeid mot diskriminering og trakassering⁴ • kartleggje førekomsten av all mobbing og trakassering 	<p>Leiarar på alle nivå</p> <p>Organisasjonsdirektør</p>
Student	<ul style="list-style-type: none"> • ha nulltoleranse for diskriminering • ha nulltoleranse for trakassering og mobbing på alle plan 	<ul style="list-style-type: none"> • arbeide for auka medvit om umedviten diskriminering • byggje kunnskap om kva mangfald er og kvifor mangfald er ein ressurs • førebyggjande arbeid mot diskriminering og trakassering • kartleggje førekomsten og handteringa av all mobbing og trakassering 	<p>Prorektor for utdanning</p> <p>Administrasjonen ved HVL</p> <p>Studentombodet</p>

⁴ Jf. retningslinjer for «rutinar for varsling pkt. 4.2»