

HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD 2015-2016

Mangfold innebærer en bredde av perspektiver, nyteknning, og kompetanse. God kjønnsbalanse og et mangfold som speiler resten av samfunnet skaper et godt og spennende miljø for forskning og utdanning som styrker AHO som attraktiv, utfordrende og kreativ arbeidsplass og studiested. AHO skal være et fremragende, internasjonalt orientert og spesialisert universitet. Vi ønsker å rekruttere de beste studentene og de beste ansatte. Aktivt og strategisk arbeid med å fremme likestilling og mangfold og hindre diskriminering er et sentralt virkemiddel, og skal derfor være en integrert del av alt arbeid AHO gjør for sine studenter og ansatte. Ansvarlig for likestilling- og mangfoldarbeidet er AHOs ledere på alle nivåer.

«AHO stiller høye krav til studenter og ansatte og skal legge til rette for en kunnskapsorganisasjon med et meget godt arbeids- og læringsmiljø. Som arbeidsplass skal AHO preges av likeverd, respekt, effektivitet og sjenerøsitet.» Ur Strategi 2020

Handlingsplan for likestilling og mangfold 2015-2016 er et ledd i å realisere målene i *Strategi 2020*, og skal fremme en organisasjonskultur og et arbeids- og læringsmiljø som vil gi kvinner og menn like muligheter. Et sentralt mål er å bedre kjønnsbalansen i alle stillingskategorier, utdanningsløp, råd og utvalg.

Handlingsplan for likestilling og mangfold 2015-2016 fokuserer på følgende hovedtemaer:

- Rekruttering av kvinner i vitenskapelige toppstillinger
- Likelønn
- Mangfold
- Likestillingsutvalgets rolle

Målsetning 2016	Tiltak
<p>Øke andel kvinner i vitenskapelige toppstillinger. I årene fremover skal tilsetninger i slike stillinger være minimum 50 % kvinner for å sikre langsiktig god kjønnsbalanse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Opprette «letegrupper» som identifiserer potensielle kvinnelige søkere ved utlysning av toppstillinger • Oppfordre potensielle kvinnelige kandidater til å søke vitenskapelige toppstillinger • Vurdere å utlyse førsteamanuensisstillinger i stedet for professorat for å muliggjøre for flere kvinnelige kandidater til å søke vitenskapelige toppstillinger • En kvinne som er funnet professorkompetent av sakkyndig komité skal i utgangspunktet innkalles til intervju. Det skal i innstillinger gjøres rede for om hvorfor kandidater av det underrepresenterte kjønn ikke er innkalt til intervju. • Sikre at kompetansekrav/kriterier er kjønnsnøytrale i rekruttering av både ansatte og studenter • Identifisere og tilrettelegge for opprykk fra førsteamanuensis til professor ved aktivt å bruke personalpolitiske virkemidler: <ul style="list-style-type: none"> ○ Tilrettelegge for doktorgrad/kunstnerisk stipendprogram ○ Motivere til å søke opprykk ○ Motivere til å påta seg veiledningsansvar • Flere kvinnelige gjesteforskere og forelesere

<p>Ingen systematiske kjønnsforskjeller i den enkelte stillingskategori. «Lik lønn mellom kjønnene»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gjøre opp status etter lokalt lønnsoppgjør • Bruke forhandlingssystemet aktivt for å fjerne eventuelle kjønnsavhengige lønnsforskjeller • Aktivt ta inn likelønn i reforhandling av lokal lønnspolitikk
<p>Øke antall studenter med ulik etnisk og sosial bakgrunn. AHOs studentgrupper skal speile resten av samfunnet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sikre dokumentasjon og analyser av feltet. • Utrede mulige aktiviteter innen feltet (for eksempel samarbeid med enkeltskoler, mentorordninger eller lignende)
<p>Likestillingsutvalget skal være en aktiv og ambisiøs pådriver i AHOs arbeid for likestilling og mangfold</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Likestillingsutvalget skal identifisere områder der det er behov for dokumentasjon og analyser for å ha et kunnskapsgrunnlag for videre aktiv arbeid på feltet • Revidere retningslinjer for likestillingsutvalget • Sikre kompetanseheving innen mangfoldarbeid både blant medlemmene i utvalget og i linjeledelse og organisasjonen forøvrig