

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved Høgskulen på Vestlandet

Justert per mai 2024 Planen gjelder fram til ny handlingsplan blir vedtatt.

Strategisk plan for Høgskulen på Vestlandet 2023 - 2030 slår fast at en av verdiene som skal kjennetegne Høgskulen på Vestlandet (HVL): «Vi møter alle med respekt og omtanke. Ved å inkludere verdset vi mangfold og fremjar fagleg utvikling, tryggleik og trivsel.». HVL skal også ha « eit stimulerande og tilgjengeleg læringsmiljø som er mangfaldig, intarasjonalt og inkluderande».

De overordnede målene for handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering (LMI) er å fremme likestilling og hindre diskriminering blant tilsatte og studenter. Alle skal oppleve at de blir respektert uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder.

Handlingsplanen skal medvirke til at HVL når målene i strategisk plan, oppfyller kravene i § 1 i Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) og bidra til at høgskolen skal møte framtida som en institusjon tuftet på sentrale menneskerettslege verdier og FNs bærekraftsmål, og særskilt: nr. 4) God utdanning, nr. 5) Likestilling mellom kjønnene, nr. 10) Redusere ulikhet og nr. 16) Fred rettferdighet og velfungerende institusjon.

For å løfte frem de gode eksempler og oppmuntre til innsats for å nå målene i handlingsplanen deler rektor ut en årlig pris til enheter, miljø, grupper eller personer som har gjort en særlig innsats: "LIM-prisen" Prisen tildelast av rektor etter forslag fra tilsatte og studenter. Rådet for likestilling, mangfold og inkludering (RLMI) fremmer forslag til rangering av de nominerte for rektor som avgjør og tildeler.

Planen er bygget opp som en tabell med mål, tiltak for å nå målet og ansvar¹. Del 1 tar for seg feltet likestilling som tradisjonelt er forstått som kjønnslikestilling. Del 2 omhandler inkludering og del 3 mangfold. Det er fellestrekk mellom ulike former for diskriminering, men det er likevel mange forhold som gjør det hensiktsmessig å skille ut likestilling mellom kjønnene, mangfold og inkludering som egne innsatsområde. Det er ulike forhold som påvirker og derfor ulike tiltak som har effekt på de ulike områdene. Det er også viktig å ha klart for seg at det er bare på området kjønnslikestilling effektene av tiltakene faktisk kan tallfestes. Selve handlingsplanen inneholder ikke statistikk og oversikter, men den slår fast at statistikk over kjønnsbalanse skal utarbeides og gjøres tilgjengelig av HR hvert år i november. Ansvarlig for tiltakene i handlingsplanen har satt opp øverste leder for enheten som ansvarlig slik at leder kan delegerer videre de operative oppgavene i sin enhet.

Planen skal rulleres parallelt med strategisk plan for HVL hvert fjerde år. Rådet for likestilling, mangfold og inkludering utarbeider forslag til handlingsplan.

¹ . Merk at ansvaret er lagt til øverste organisatoriske enhet på feltet. Leder prioriterer fritt hvem i enheten som får delegert ansvaret for å utføre/følge opp.

1) LIKESTILLING			
Målet er å	For å nå målet skal HVL		Ansvarlig
Rekruttering			
Tilsatt	<ul style="list-style-type: none"> tilsette slik at det blir jevn kjønnsbalanse i alle fagenhetene, definert som en fordeling på 60/40 Tilsette for å oppnå kjønnsbalanse i administrasjonen 	<ul style="list-style-type: none"> innarbeide at vurdering av likestillingshensyn skal være en del av rutine for rekruttering i lederhåndboka Ved utforming av stillingsannonser skal en gjøre vurderinger av likestillingshensyn. Formuleringer og tekst skal utformes slik at den i størst mulig grad snakker til det underrepresenterte kjønn. Tillitsvalgte som skal uttale seg om utlysningstekster skal i størst mulig grad være fra/kjenne den delen av organisasjonen stillingen er plassert. benytte "lete- og finne komiteer" for å skaffe søkere fra det underrepresenterte kjønn I innstillinger der bare ett kjønn er innstilt for stillingen/e, skal dette begrunnes særlig Årlig statistikk over kjønnsbalanse i hele HVL utarbeides av Avdeling for HR i november (DBH data) 	Dekan Avdeling for HR/fakultetsadministrasjon Avdeling for HR
Student	<ul style="list-style-type: none"> Rekruttere og beholde flere kvinnelige/ mannlige studenter på mannsdominerte/ kvinnedominerte yrker 	<ul style="list-style-type: none"> aktiv bruk av kvinnelige/mannlige studenter som rollemodeller for å inspirere og motivere studenter til å velge studielinjene der eget kjønn er underrepresentert. framskaffe og analysere dokumentasjon på kjønnsfordeling i de ulike studieprogrammene for å kunne sette inn målrettede tiltak der det faktisk trengs 	Avdeling for studieadministrasjon / Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt/ Prorektor for utdanning

		<ul style="list-style-type: none"> • videreutvikle det nasjonale prosjektet for å få flere menn og personer med innvandrerbakgrunn til å velge læreryrket² til flere fag og profesjoner • løfte nasjonalt i sektoren om det er hensiktsmessig å søke KD om å innføre kjønnspoeng i flere faglinjer som har skjev kjønnsfordeling, jf. opptaksforskriften 	Avdeling for studieadministrasjon
Karriere			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> • øke andel kvinner/menn med toppkompetanse i enheter der de er underrepresentert med det langsiktige mål at en har en 40/60 fordeling • sikre god tilrettelegging for kompetanseopprykk for den underrepresenterte gruppa • gi like muligheter for karriereutvikling for alle tilsette 	<ul style="list-style-type: none"> • ta i bruk øremerket kvalifiseringsstipend til førsteamanuenser/førstelektor for det underrepresenterte kjønn på institutt/fag • tilby mentorordninger/veiledning for å støtte opprykk til toppkompetanse • utvikle karriereplaner for både tilsette i vitenskapelige og administrative stillinger • legge til rette for nettverksbygging som fremmer karriereutvikling • Årlig statistikk over kjønnsbalanse i hele HVL utarbeides av Avdeling for HR i november (DBH data) 	Dekan Prorektor for forskning Prorektor for forskning Dekan og organisasjonsdirektør
Student	<ul style="list-style-type: none"> • beholde studenter fra det underrepresenterte kjønn i utdanningsløp 	<ul style="list-style-type: none"> • nedsette et karriereveiledningsorgan • etablere nettverk for studenter av det underrepresenterte kjønn (inkludere alumni) • stimulere til kjønnsbalanse i råd og utvalg i studentdemokratiet 	Prorektor for utdanning Studenttinget

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

Forskning og utdanning			
Tilsatt	<ul style="list-style-type: none"> styrke kjønnsperspektiv i forskings- og kunstnerisk utviklingsarbeid og utdanning fremsnakke det underrepresenterte kjønn på fagfeltet øke publiseringsfrekvens fra det underrepresenterte kjønn i ulike fagfelt 	<ul style="list-style-type: none"> innarbeide LMI-perspektivet i alle strategiske planer/dokumenter for forskning øke synlighet i media for tilsatte i det underrepresenterte kjønn på fagområdet tilstrebe kjønnsbalanse (i foredragsholdere, forelesere, panel, ikke deltakerne) ved større konferanser i regi av HVL tilby kurs i medietrening kartlegge hvilke kjønn som siteres i forskningsartikler innarbeide LMI perspektivet i strategi for formidling av forskning 	Rektor Organisasjonsdirektør Arrangøren Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt Prodekan for forskning
Student	<ul style="list-style-type: none"> få flere studenter med omsorgsansvar til å velge master/Ph.d. studier 	<ul style="list-style-type: none"> ved å tilrettelegge fleksible ordninger for å ta kurs/å forske framheve likestilling som verdiorientering i utdanningene tilrettelegge ordninger som hjelper internasjonale helgradsstudenter med å skaffe bolig og barnepass mens de er studerer ved HVL undersøke om det er behov for spesielle kjønnsperspektiv og tiltak i enkelte studieprogram sikre at studenter samhandler med fagpersoner av begge kjønn i utdanninga 	Prorektor for utdanning Prorektor for forskning
Ledelse			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> ha kjønnsbalanse i ledergruppene oppdatere kunnskapsgrunnlaget om LMI 	<ul style="list-style-type: none"> rekruttere målrettet gi lederopplæring i LMI gi ledere opplæring i mangfoldsledelse 	Tilsettingsmyndighet/HR-rekruttering OUD

Student	<ul style="list-style-type: none"> • ha mangfold i studentdemokratiet som gjenspeiler mangfoldet i studentmassen • gjennomføre opplæring i likestilling mangfold og inkludering 	<ul style="list-style-type: none"> • utarbeide veiledning for hvordan LMI i studentdemokratiet kan ivaretas • tilby kurs /temadager/opplæring i LMI 	Studentttinget
Lønn			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> • Lik lønn for likt arbeid. Kvinner og menn skal ha samme lønnsmessige vurderinger. 	<ul style="list-style-type: none"> • kartlegge lønnsforskjeller • framskaffe og analysere dokumentasjon på fordeling av kjønn i alle stillingskategorier- og grupper 	Organisasjonsdirektør
2) INKLUDERING			
Målet er å		For å nå målet skal HVL	Ansvarlig
Bygg og miljø			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> • ha universell utforming i alle fysiske rom • ha universell utforming i alle digitale rom • øke andel av trainee og tilsatte med nedsatt funksjonsevne 	<ul style="list-style-type: none"> • kartlegge at det er egnete spesialrom i alle bygg • tilfredsstill krav til fysisk utforming • tilfredsstill krav til digital utforming på alle plattformer • bygge kompetanse om universell utforming hos alle som utformer digitale miljø • rekruttere flere ansatte med nedsatt funksjonsevne • være proaktiv og løsningsorientert ved behov for tilrettelegging av arbeidsplass³ 	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 digital rom 	<ul style="list-style-type: none"> • kartlegge behov for tilrettelegging av ammerom, garderobeforhold i forbindelse med praksiser, trening og lignende 	Direktør for økonomi og arealforvaltning

³ Jf Forskrift om utforming av arbeidsplasser og arbeidlokaler

		<ul style="list-style-type: none"> forbedre tiltak og se muligheter for å tilrettelegge undervisning og læringsaktivitet forbedre de digitale arena og læringsverktøy vi bruker 	
Informasjon			
Tilsatt	<ul style="list-style-type: none"> gi god informasjon 	<ul style="list-style-type: none"> utarbeide skilting som ivaretar universell utforming, god symbolbruk og et klart og inkluderende språk bruke digitale informasjonskanaler på en effektiv og hensiktsmessig måte videreutvikle og synliggjøre HMS reglement 	Direktør for økonomi og arealforvaltning Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt Organisasjonsdirektør
Student	<ul style="list-style-type: none"> gi god informasjon 	<ul style="list-style-type: none"> utarbeide skilting som ivaretar universell utforming, god symbolbruk og klart og inkluderende språk bruke digitale medier på en effektiv og hensiktsmessig måte videreutvikle og synliggjøre varslingsrutiner 	Direktør for økonomi og arealforvaltning Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt Organisasjonsdirektør
Kunnskapsbygging			
Tilsatt	<ul style="list-style-type: none"> Legge til rette for kompetanseheving for ansatte som er rekruttert fra utlandet Bygge opp kollegiets kompetanse i interkulturell forståelse 	<ul style="list-style-type: none"> gi god opplæring i norsk språk og kultur (akademisk og forvaltning) øke andel tilsatte som har forskningsopphold/ utveksling internasjonalt 	Organisasjonsdirektør Dekan
Student	<ul style="list-style-type: none"> Bygge opp studentenes interkulturelle forståelse 	<ul style="list-style-type: none"> arrangere aktivitet som fremhever inkludering oppfordre studenter til å dra på utveksling 	Studenttinget Fagmiljøene, Avdeling for forskning,

		<ul style="list-style-type: none"> styrke internasjonalisering hjemme 	internasjonalisering og innovasjon (AFII) og fagmiljøene
3) MANGFALD			
Målet er å		For å nå dette skal HVL	Ansvarlig
Informasjon, deltagelse og markeringer			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> bygge kompetanse om mangfold på individ- og organisasjonsnivå 	<ul style="list-style-type: none"> gi opplæring til ledere og tilsatte i, for eksempel, mangfoldsledelse og kunnskap om kjønns- og seksualitetsmangfold: «Rosa kompetanse» tilpasset arbeidsliv og skole gjøre strategiplaner og handlingsplaner tilgjengelige på engelsk markere HVL i Pride festivaler (som er en markering av seksualitetsmangfold) i alle regioner/campus markere kvinnedagen 8. mars i alle regioner/campus samarbeide med aktører som IMDI, NAV for å rekruttere flyktninger med akademisk bakgrunn 	<p>OUU/ Organisasjonsdirektør</p> <p>Prorektor for samhandling</p>
Student	<ul style="list-style-type: none"> bygge kompetanse om mangfold på individ- og organisasjonsnivå 	<ul style="list-style-type: none"> legge til rette for at studenttinget og andre studentorganisasjoner får tilbud om opplæring i mangfoldsledelse og hjelp med å identifisere kompetanseordninger som allerede er i bruk 	Prorektor for utdanning

		<ul style="list-style-type: none"> • gjøre strategiplaner og handlingsplaner tilgjengelige på engelsk • markere Pride festivaler i alle regioner/campus • markere kvinnedagen 8. mars i alle regioner/campus 	Studenttinget
Rekruttere og beholde			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> • tilsette flere med minoritetsbakgrunn • utvikle og beholde mangfold • støtte Scholars at Risk • inkludere alle ansatte i arbeids- og fagmiljø • Likelønn 	<ul style="list-style-type: none"> • innarbeide LMI i lederhåndbokas rutiner for rekruttering • ha en aktiv tilnærming til inkluderingsdugnaden og rekruttere tilsatte med minoritetsbakgrunn, nedsatt funksjonsevne og hull i CV • gi ansatte tilstrekkelig tid når de blir tilsatt til å lære seg norsk språk og kultur • ta imot forskere støttet av "Scholars at Risk" • Snakke mest mulig norsk med utenlandske tilsatte i det nære arbeidsmiljøet/kollegiet («språkbading – dvs størst mulig eksponering for språket») • Ved HVL skal det være lik lønn for likt arbeid 	<p>Tilsettingsmyndighet/HR-rekruttering</p> <p>Leder med personalansvar</p> <p>Ledere og kollegiet</p> <p>Leder og HR</p>
Student	<ul style="list-style-type: none"> • få flere med minoritetsbakgrunn inn i utdanningene våre • utvikle og beholde mangfold • støtte students at Risk 	<ul style="list-style-type: none"> • drive aktivt rekrutteringsarbeid på videregående skoler og arenaer der vi kan nå elever med minoritetsspråklig bakgrunn • gjennomføre informasjonsmøte for rådgivere på videregående skoler hvert år • gi støtteordninger for studenter som har svakere norskkunnskaper enn de trenger for å lykkes som student 	<p>Avdeling for studieadministrasjon</p> <p>Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt</p> <p>Prodekan for utdanning</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • jobbe for heterogene grupper i faglig samarbeid • ha en kontaktperson (ansatt) per fakultet som studentene med særbehov (for eksempel minoriteter) kan kontakte • ta imot studenter støttet av "Students at Risk" 	Fagansvarlig Dekan
Livsfasepolitikk			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> • ivareta alle aldre i yrkesaktivt liv 	<ul style="list-style-type: none"> • kartlegge i hvilken grad HVL har en aktiv livsfasepolitikk og hvordan denne eventuelt kan tilrettelegges • legge til rette for midlertidig tilpassing av undervisningsplikt avhengig av livssituasjonen 	Organisasjonsdirektør
Student	<ul style="list-style-type: none"> • sikre likeverdige opplærings- og utdanningsmuligheter for studenter med omsorgsansvar 	<ul style="list-style-type: none"> • informere studenter om tilrettelegging knyttet til omsorgsansvar • være løsningsorientert i lærings- og praksissituasjonen 	Studieadministrasjon Prodekan for utdanning
Mangfold i fagmiljøene			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> • nytte potensialet i mangfoldet • styrke mangfolds perspektivet i forskings- og kunstnerisk utviklingsarbeid og utdanning 	<ul style="list-style-type: none"> • arbeide for å styrke og synliggjøre mangfoldsperspektivet i utdanning og forskning • løfte frem mangfold i fagmiljøer på merkedager som internasjonal dag, den internasjonale Kvinnedagen 8. mars, Mannsdagen 19. november, Pride festivaler (som er en markering av seksualitetsmangfold) etc. • øke andelen faglitteratur som fremmer mangfold, og pensum bør gjenspeile en bredde av perspektiver og bakgrunner 	Prorektor for utdanning Ansvarlige for pensum

Student	<ul style="list-style-type: none"> nytte potensialet i mangfoldet 	<ul style="list-style-type: none"> øke andelen faglitteratur som gjenspeiler mangfold løfte frem mangfold i fagmiljøer på merkedager som internasjonal dag, den internasjonale Kvinnedagen 8. mars, Mannsdagen 19. november, Pride festivaler (som er en markering av seksualitetsmangfold) etc. 	Prorektor for utdanning
Integritet og verdighet			
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 større bevissthet om ubevisst diskriminering bygge kompetanse om hvordan opptre respektfullt og inkluderende overfor hverandre og især overfor minoriteter og sårbare personer og miljø drive kontinuerlig forebyggende arbeid mot diskriminering og trakassering⁴ kartlegge forekomsten av all mobbing og trakassering 	<p>Ledere 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 større bevissthet om ubevisst diskriminering bygge kunnskap om hva mangfold er og hvorfor mangfold er en ressurs forebyggende arbeid mot diskriminering og trakassering kartlegge forekomsten og handtering av all mobbing og trakassering 	<p>Prorektor for utdanning</p> <p>Administrasjonen ved HVL</p> <p>Studentombudet</p>

⁴ Jmf retningslinjer for "rutiner for varsling pkt. 4.2"