



Handlingsplan for likestilling og mangfald 2016-2020

1. Bakgrunn og visjon

Høgskulen i Volda skal gjennom eigen personalpolitikk medverke til eit godt arbeidsmiljø prega av inkludering, mangfald og likestilling (Strategiplan 2014-2018).

I høgskulen sin tilpassingsavtale til Hovudavtalen er det bestemt at HVO skal ha eit likestillingsutval med eit spesielt ansvar som initiativtakande og rådgjevande organ og saksoppgåver innanfor dei rammene som Hovudavtalen, tilpassingsavtalen og personalreglementet set.

Høgskulen i Volda sin visjon for arbeidet med likestilling og mangfald er:

Tilsette og studentar ved HVO skal spegle mangfaldet i det norske samfunnet, og arbeidsmiljøet skal vere prega av likestilling og inkluderande haldningar.

Handlingsplanen sine mål og tiltak er utarbeidde for å nå denne visjonen. Planen er utarbeidd i samarbeid med tillitsvalde, leiarar og tilsette med roller i høve tilsetjings- og kompetansehevingsprosessar. Handlingsplanen skal vere ein integrert del av høgskulen sitt strategiske planverk.

2. Lovverk og definisjonar

Oppfylging av krav om likestilling og mangfald er ein del av offisiell norsk politikk. Grunnlaget for likestillingsarbeidet ved universitet og høgskular finn ein i lov- og avtaleverket.

Det er lovfesta forbod mot diskriminering i norsk arbeidsliv på grunnlag av kjønn, etnisitet, nasjonalt opphav, avstamming, hudfarge, språk, religion, livssyn, politisk syn, medlemskap i arbeidstakarorganisasjon, seksuell orientering, nedsett funksjonsevne og alder.

Vern mot diskriminering i arbeidslivet er sikra gjennom fire lover:

Likestillingslova forbyr diskriminering på grunn av kjønn, graviditet og foreldrepermisjon.

Diskrimineringslova forbyr diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonalt opphav, avstamming, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Diskriminerings- og tilgjengelegheitslova forbyr diskriminering på grunn av nedsett funksjonsevne. Lova stiller også krav om individuell tilrettelegging på arbeidsplassen.

Arbeidsmiljølova forbyr diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i fagforeining, seksuell orientering og alder.

Lovene har til felles at dei forbyr direkte og indirekte diskriminering og trakassering.

Direkte diskriminering er ei handling, unnlating eller ytring der formålet eller verknaden er at nokon på grunnlag av kjønn, etnisitet, nedsett funksjonsevne, alder, religiøs tilknytning og livssyn eller seksuell orientering vert behandla dårlegare enn andre ville blitt behandla i ein tilsvarande situasjon.

Indirekte diskriminering er ei kvar tilsynelatande nøytral handling eller ytringar som faktisk verkar slik at ein person, på grunn av kjønn, etnisitet, nedsett funksjonsevne, alder, religiøs tilknytning og livssyn eller seksuell orientering vert dårlegare stilt enn andre.

Trakassering vert definert som handlingar, unnlatingar eller ytringar som verkar eller har til mål å verke krenkande, skremmande, fiendtleg, nedverdiggande eller audmjukande.

Diskriminerings- og trakasseringsforbodet gjeld alle sider ved eit tilsetjingstilhøve som utlysing av stilling, tilsetjing, omplassering, forfremjing, opplæring og anna kompetanseutvikling, løns- og arbeidsvilkår, oppseing og avskjed.

Det vert og vist til Lov om universiteter og høyskoler § 6-2 og § 6-3. punkt 3, Hovudavtalen i staten § 21, tilpassingsavtalen, personalreglement, personal- og lønspolitiske dokument.

I høgskulen sin tilpassingsavtale til Hovudavtalen er det bestemt at HVO skal ha eit likestillingsutval med eit spesielt ansvar som initiativtakande og rådgjevande organ og saksoppgåver innanfor dei rammene som Hovudavtalen, tilpassingsavtalen og personalreglementet set.

Mål for likestillingsarbeidet ved Høgskulen i Volda er omtala i tilpassingsavtalen § 8.3 av 12. februar 2008: *”Gjennom personalpolitikken skal Høgskulen i Volda fremje likestilling mellom kjønna, med full likestilling som mål. Leiarar og medlemar av tilsetjingsråda har sitt særlege ansvar for at intensjonane i likestillingsarbeidet vert følgt opp. Likestillingsarbeidet skal arbeidast inn i alle planar og strategidokument. Reglar om likestilling skal omfatte alle stillingsgrupper innan verksemda og kjønnsfordeling i grupper skal vurderast innanfor verksemdsnivået.”*

3. Aktivitets- og utgreiingsplikt

Aktivitetsplikta inneber at HVO har ei plikt til å arbeide målretta, planretta og aktivt for å fremje likestilling og hindre diskriminering. Dette inneber å utarbeide og følgje ein strategi med klart definerte mål med tilhøyrande konkrete tiltak.

Utgreiingsplikta inneber at HVO må gjere greie for den faktiske tilstanden i verksemda knytt til planlagde og gjennomførte tiltak som fremjar likestilling i forhold til kjønn, etnisitet og nedsett funksjonsevne. Høgskulen i Volda gjer greie for desse forholda gjennom årsrapporten.

4. Mål for handlingsplanen

Kultur

Delmål 1: ha høg bevisstheit om likestilling og mangfald i alle ledd i organisasjonen

Delmål 2: oppfylle krav om kjønnsbalanse i alle råd og utval innan utgang av rektorperioden

Kompetanseheving

Delmål 3: auke andel kvinner i faglege toppstillingar til 20 % innan 2020

Delmål 4: få rimeleg kjønnsbalanse innanfor alle stillingskategoriar

Tilrettelegging

Delmål 5: utvikle ein heterogen høgskule der alle er likeverdige og har like mulegheiter

Delmål 6: få til universell utforming av alle undervisningsrom innan 2020

Tilsetjing

Delmål 7: framstå som ein interessant høgskule for søkjarar og tilsette med ulike bakgrunnar

Delmål 8: gjere grundige vurderingar knytt til likestilling og mangfalds-perspektiva ved tilsetjingar

Delmål	Tiltak	Ansvarleg
- ha høg bevisstheit om likestilling og mangfald i alle ledd i organisasjonen	-oppmode kvinner om å søkje kompetansehevingsmidlar -tematisere likestilling og mangfald i aktuelle fora -arrangere opplæringsmodular om temaet	Leiarar Leiinga/personalkontoret Personalkontoret/leiinga
- arbeide for kjønnsbalanse i alle sentrale råd og utval	- praktisere moderat kjønnskvotering ved utnemning til råd og utval -utpeike nominasjonsnemnd som førebur neste rektorval. -gi opplæring til nominasjonsnemnda om innhaldet i likestillingslova -pålegge å finne både kvinnelege og mannlege kandidatar	Leiinga og tenestemannsorganisasjonane Høgskulestyret Leiinga/personalkontoret Høgskulestyret

<p>-auke delen av kvinner i faglege toppstillingar til 20 % innan 2020</p>	<p>-vurdere mentor- eller rettleiingsordningar særskilt retta mot kvinner</p> <p>-arrangere seminar med fokus på kompetanseheving</p> <p>-initiere tiltak og søknadar i samarbeid med andre institusjonar</p> <p>-vurdere kalling på fag-område der det er særleg svak representasjon frå det eine kjønn</p>	<p>Forskingsutvalet og avdelingane</p> <p>Likestillingsutvalet</p> <p>Forskingsutvalet</p> <p>Dekantar</p>
<p>-oppnå rimeleg kjønnsbalanse innanfor alle stillingskategoriar</p>	<p>-bevisstgjerung gjennom fokus på kjønnsbalanse i innstillingar</p> <p>-oppretthalde og forsterke opplæringstiltak som fremjar likestilling og mangfald</p>	<p>Innstillande organ og tilsetjingsråd/utval</p> <p>Personalkontoret</p>
<p>-vere ein heterogen høgskule der alle er likeverdige og har like mulegheiter</p>	<p>-utarbeide IA-handlingsplan med konkrete målsetjingar</p>	<p>Leiinga/HMS-rådgjevar</p>
<p>-få til universell utforming av alle undervisningsrom innan 2020</p>	<p>-i samarbeid med Statsbygg prioritere arbeidet med universell utforming</p>	<p>Leiinga</p>
<p>-stå fram som ein interessant høgskule for søkjarar og tilsette med ulike bakgrunnar</p>	<p>-betre engelske nettsider</p> <p>-utvikle fleire emne på engelsk</p> <p>-formulere tydeleg i utlysingstekstar at vi ønskjer mangfald og likestilling</p>	<p>Kontor for samfunnskontakt</p> <p>Avdelingane</p> <p>Personalkontoret/leiinga</p>
<p>-gjere grundige vurderingar knytt til likestilling og mangfalds-perspektiva ved tilsetjingar</p>	<p>-opplæring om krav i ulike fasar i tilsetjingsprosess til leiarar og medlemar i tilsetjingsråd/utval</p> <p>-innføre mal for innstillingar</p> <p>-praktisere moderat kjønnskvolterung</p>	<p>Personalkontoret ev. i samarbeid med representant frå likestillings- og diskrimineringsombodet (LDO)</p> <p>Personalkontoret</p>

