



Handlingsplan for likestilling og mangfald 2023-2025

1. Visjon og bakgrunn

Høgskulen i Volda (HVO) sin visjon er «Kompetanse for eit betre samfunn». Verdiane er **nysgjerrig, tett på og vidsynt**.

I HVO sin handlingsplan for 2022–2025 er inkludering og mangfald nemnd på ulike måtar. Det er mellom anna slått fast at HVO skal ha eit variert og nyskapande læringsmiljø med høg kvalitet. I fleire av dei strategiske satsingsområda er det bestemt at ein skal integrere berekraftsperspektiv. Dette gjeld blant anna i utdanningane våre, samt i samarbeid med ulike aktørar i regionen.

Handlingsplan for likestilling, mangfald og inkludering skal bidra til at høgskulen skal møte framtida som ein institusjon tufta på sentrale menneskerettslege verdier og FNs berekraftsmål. Berekraftsmål nr. 5 er likestilling mellom kjønna.

Dei overordna måla for planen er å bidra til å fremje likestilling mellom kjønna 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.

Planen under er bygd opp som ein tabell med mål, tiltak og kven som har ansvaret. Del 1 tek for seg likestilling, del 2 handlar om inkludering og del 3 om mangfald.

Handlingsplanen inneheld ikkje statistikk og oversikter, dette har ein samla i årleg utgreiing over likestilling og mangfald som er eit vedlegg til HVO sin årsrapport. Statistikken er tilgjengeleg for alle på HVO si heimeside.

Planen er utarbeidd i samarbeid med aktuelle leiarar og fagmiljø, samt at der i prosessen har kome innspel frå ei arbeidsgruppe nedsett av personalsjef. AMU har blitt orientert i alle møte i 2022 og 2023. Planen trer i kraft 1.juni -23, då noverande handlingsplan er gått ut, den skal deretter rullerast parallelt med HVO sin strategiplan, kvart fjerde år.

2. Lovverk og definisjonar

Likestilling og vern mot diskriminering i arbeidslivet er sikra gjennom avtaleverk og lovverk. Mål for likestillingsarbeidet ved Høgskulen i Volda er omtala i tilpassingsavtalen § 8.3 av 9.april 2018:

”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 gruppa skal vurderast innanfor verksemdsnivået.”

Andre lover som regulerer likestilling og diskriminering er:

Universitets- og høyskoleloven set krav til at institusjonane skal arbeide aktivt, målretta og planmessig for likestilling mellom kjønna for samtlege kategoriar av stillingar ved institusjonen.

Likestillingslova forbyr diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

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.

Definisjonar:

Direkte diskriminering.

“Med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk”

Indirekte diskriminering

“Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre, på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk”

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 arbeidet er i hovudsak dokumentert i årleg utgreiing om likestilling og mangfald som er eit vedlegg til årsrapporten.

Fleire av tiltaka nedanfor inneber opplæring og kompetansebygging i arbeid for likestilling, mangfald og inkludering.

4. Mål for handlingsplanen

1) LIKESTILLING			
Målet er å		For å nå målet skal HVO	Ansvarleg
Rekruttering			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> Tilsetje slik at det blir ein jamn kjønnsbalanse, definert som ei fordeling på 60/40 tilsetje for å oppnå kjønnsbalanse i administrasjonen Rekruttere personar med nedsett funksjonsevne til traineestilling/ordinær stilling 	<ul style="list-style-type: none"> Vurdere om ein skal endre grupperingane av stillingar som er grunnlag for å måle likestilling mellom kjønna. (nytte avdelingar/fellesadm. Istadefor) innarbeide vurdering av likestillingsomsyn i rutine for rekruttering utforme stillingsannonser slik at formuleringane og teksten i størst mogleg grad er inkluderande. nytte «leite- og finne komitear» for å skaffe søkarar frå kjønnet som er underrepresentert utarbeide årleg statistikk over kjønnsbalansen i heile HVO og einingane (DBH data) vere proaktiv og løysingsorientert når det er behov for å tilretteleggje arbeidsplassen 	<p>Direktør</p> <p>HR</p> <p>HR</p> <p>Dekan</p> <p>HR</p> <p>HR</p>
Student	<ul style="list-style-type: none"> rekruttere og halde på fleire kvinnelege/ mannlege studentar i mannsdominerte/ kvinnedominerte 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 	Studieadministrasjonen

Karriere			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> • auke delen kvinner/menn med toppkompetanse der dei er underrepresenterte, med det langsiktige målet at ein har ei 40/60-fordeling • sikre god tilrettelegging for kompetanseopptrykk for den underrepresenterte gruppa • gi alle tilsette like høve til karriereutvikling 	<ul style="list-style-type: none"> • ta i bruk øyremerkte kvalifiseringsstipend til førsteamanuensar/førstelektor for det underrepresenterte kjønnnet på institutt/fag (professor-/dosentstipend) • tilby mentorordningar/rettleiing for å støtte opptrykk til toppkompetanse • utvikle karriereplanar for tilsette i både vitenskaplege og administrative stillingar • leggje til rette for nettverksbygging som fremjar karriereutvikling 	<p>Dekan</p> <p>Dekan</p> <p>Dekan og direktør</p>
Student	<ul style="list-style-type: none"> • behalde studentar frå det underrepresenterte kjønnnet i utdanningsløp 	<ul style="list-style-type: none"> • opplegg for karriererettleiing • etablere nettverk for studentar som tilhøyrer det underrepresenterte kjønnnet • stimulere til kjønnsbalanse i råd og utval i studentdemokratiet 	<p>Dekan</p> <p>dekan</p> <p>Studenttinget</p>

Forskning og utdanning			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> styrkje kjønnspektivet i forskings- og kunstnarisk 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 ha god kjønnsbalanse i pensum litteraturen/i alle fall ha eit medvite forhold til kjønn i pensum litteraturen gjere tilsette i det underrepresenterte kjønnet på fagområdet meir synlege i media arbeide for kjønnsbalanse (i føredragshaldarar, førelesarar, panel) ved større konferansar i regi av HVO kartleggje kva kjønn som blir siterte i forskingsartiklar innarbeide LMI-perspektivet i strategien for korleis ein formidlar forskning 	Rektor/direktør Fagmiljø Kommunikasjon Forskningsadministrasjonen
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 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 	Dekan og studiedirektør

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 	HR Leiinga
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, mangfald og inkludering 	<ul style="list-style-type: none"> • tilby kurs/temadagar/opplæring i LMI 	Studenttinget
Lønn			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> • Lik lønn for likt arbeid. Kvinner og menn skal ha dei same lønnsmessige vurderingane. 	<ul style="list-style-type: none"> • kartleggje skilnader i lønn • skaffe og analysere dokumentasjon på fordeling av kjønn i alle stillingskategoriar og -grupper 	HR

2) INKLUDERING			
Målet er å		For å nå målet skal HVO	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 	<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 • 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>Økonomi og eigedomssjef</p> <p>IT-sjef</p> <p>IT-sjef</p> <p>Økonomi og eigedomssjef</p> <p>Kva med «Kommunikasjon»? Som utformar malar, fontar m.m.</p>
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 	<p>Økonomi og eigedomssjef</p> <p>Studiedirektør</p> <p>Studiedirektør og dekan</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 	Dekan Dekan
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 	Studentttinget Fagmiljøa Studiedirektør

3) MANGFALD			
Målet er å		For å nå målet skal HVO	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 HVO i bygdePride markere kvinnedagen 8. mars 	<p>Direktør</p> <p>Kommunikasjon</p> <p>Leiinga</p> <p>Leiinga</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 studentparlamentet 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 BygdePride markere kvinnedagen 8. mars 	<p>Studentttinget</p> <p>Kommunikasjon</p> <p>Studentttinget</p> <p>Studentttinget</p>

Rekruttere og behalde			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> • tilsetje fleire med minoritetsbakgrunn • utvikle og behalde mangfald • inkludere alle tilsette i arbeids- og fagmiljø • Likelønn 	<ul style="list-style-type: none"> • innarbeide LMI i rutine for rekruttering • 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 • Snakke mest mogleg norsk med utanlandske tilsette i det nære arbeidsmiljøet/kollegiet («språkbading – dvs. størst mogleg eksponering for språket») 	<p>HR</p> <p>Leiar med personalansvar</p> <p>Leiarar og kollegiet</p>
Student	<ul style="list-style-type: none"> • få fleire med minoritetsbakgrunn inn i utdanningane våre • utvikle og behalde mangfald 	<ul style="list-style-type: none"> • drive aktivt rekrutteringsarbeid på vidaregåande skular og arenaar der vi kan nå elevar med minoritetsspråkleg bakgrunn 	<p>Studiedirektør</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 HVO har ein aktiv livsfasepolitikk og korleis ein eventuelt kan leggje denne til rette leggje til rette for å tilpasse undervisningsplikta mellombels, avhengig av livssituasjonen 	HR og høgskuledirektør
Student	<ul style="list-style-type: none"> syte for likeverdige opplærings- og utdanningsmøglicheter for studentar med omsorgsansvar 	<ul style="list-style-type: none"> informere studentar om tilrettelegging knytt til omsorgsansvar vere løysingsorienterte i lærings- og praksissituasjonen 	Studieadministrasjon Dekan
Mangfald i fagmiljøa			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> nytte potensialet i mangfaldet styrkje mangfaldsperspektivet i forskings- og kunstnarisk 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 	Dekan 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. 	Dekan

Integritet og verdigheit			
Tilsett	<ul style="list-style-type: none"> • ha nulltoleranse for diskriminering, 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 trakassering¹ • kartleggje førekomsten av all mobbing og trakassering 	<p>Leiarar på alle nivå</p> <p>Høgskuledirektør</p>
Student	<ul style="list-style-type: none"> • ha nulltoleranse for diskriminering, 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>Dekan</p>

¹ Jf. retningslinjer for «rutinar for varsling pkt. 4.2»