



Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2023-2026

Et mangfoldig og inkluderende INN gjør oss sterkere

Vedtatt av høgskolestyret 07.02.2023

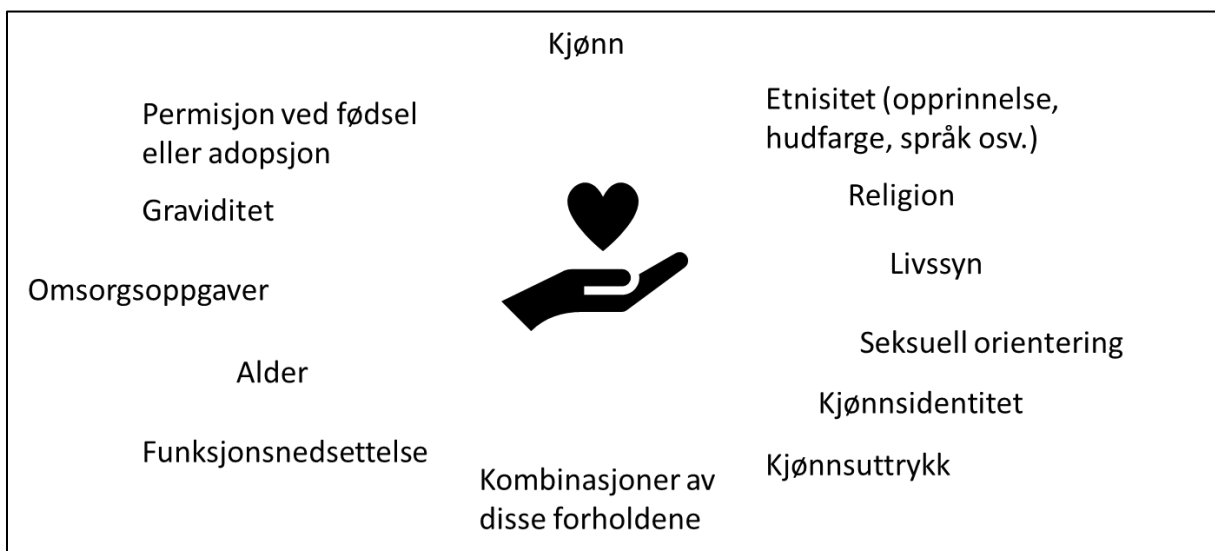


Innledning

Høgskolen i Innlandet skal ha en organisasjonskultur, et arbeidsmiljø og et læringsmiljø som gjenspeiler samfunnet den er en del av. Målet med handlingsplanen er å legge til rette for likestilling, fremme mangfold og inkludering og hindre diskriminering blant medarbeidere ved Høgskolen i Innlandet. Formålet med handlingsplanen er styrke det praktiske likestillingsarbeidet i organisasjonen gjennom økt kunnskap og kompetanse om likestilling, mangfold og inkludering.

Arbeidet er forankret i gjeldende lov- og avtaleverk ([Likestillings – og diskrimineringsloven](#), [Arbeidsmiljøloven](#), Universitets – og høyskoleloven, NOR-CAM) samt i Statens personalhåndbok og Hovedavtalen, og støtter oppunder [Høgskolens strategi](#). Handlingsplanen har blitt drøftet med hovedtillitsvalgte, hovedarbeidsmiljøutvalget og ledergruppen ved Høgskolen i Innlandet, og alle ansatte har hatt tilgang til planen og har hatt mulighet til å komme med innspill via HINNs intranettside. Handlingsplanen ble vedtatt av Høgskolestyret 07.02.2023.

I handlingsplanen tar vi utgangspunkt i det utvidede likestillingsbegrepet, som omhandler alle diskrimineringsgrunnlag jf. likestillings- og diskrimineringsloven. Dette fordi både fordommer og barrierer kan være sammensatte og det må utvikles tiltak som tar høyde for denne kompleksiteten. Likestilling handler om likeverd, like muligheter og like rettigheter for alle, og forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging. Ordet likestilling har tradisjonelt vært brukt i betydningen likestilling mellom kvinner og menn, såkalt kjønnslikestilling. I handlingsplanen vil begrepet likestilling omfatte alle diskrimineringsgrunnlag, og temaer som handler om likestilling mellom kjønnene vil vi betegne som kjønnslikestilling.



Hvert år rapporter HINN på faktisk tilstand for kjønnslikestilling (sett inn lenke til siste redegjørelse). Det er ikke anbefalt å hente inn eller publisere opplysninger om øvrige diskrimineringsgrunnlag. Det er derfor ikke gjort eller vil gjøres en kartlegging på øvrige diskrimineringsgrunnlag på samme måte som for kjønn. For å hindre diskriminering og fremme likestilling på disse diskrimineringsgrunnlagene, undersøker og kartlegger vi risiko innenfor disse områdene hvert år. I tillegg i kartlegger vi antall iverksette tiltak og leders arbeid med tiltakene i handlingsplanen.



Varighet og områder

Ved fastsettelse av innsatsområder i handlingsplanen er det tatt utgangspunkt i innsatsområdene fra Horisont Europa (EUs rammeprogram for forskning), og tilpasset områdene til HINNs situasjon, strategi og fremtidsbilder:

- Organisasjonskultur, ledelse, rekruttering og karriereutvikling
- Forsknings, undervisning og kunstnerisk utviklingsarbeid
- Trakassering og diskriminering
- Systematisk arbeid med likestilling, mangfold og inkludering.

Handlingsplanen er utarbeidet av Utvalg for mangfold og likestilling og forankret i Høgskolestyret i februar 2023. Varigheten på handlingsplanen samsvarer med Høgskolens strategi frem mot 2026, og planen evalueres og revideres årlig av Utvalget i likestilling og mangfold.

Hovedmål, delmål og tiltak 2022 – 2026

Hovedmålet med handlingsplanen er å fremme likestilling og mangfold, og hindrer diskriminering blant medarbeidere og studenter. Underkapitlene viser hovedmålene, delmålene og tiltakene med ansvar knyttet til de fire innsatsområdene. I kolonnen «Hvordan gjennomføre tiltaket» kan man finne eksempler eller inspirasjon til hvordan utføre tiltaket. Denne kolonnen vil bli oppdatert underveis i handlingsplanperioden og det oppfordres til å sende inn forslag til kolonnen til ULM.

Tiltakene i handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering er et viktig verktøy for ledere og ansatte på HINN i arbeidet for å bli mangfold, likestilt og inkluderende arbeidsplass. Handlingsplanen er bevisst utformet på et overordnet nivå fordi det er ulike utfordringer og risikoer mellom fakultetene/avdelingene ved HINN. Dette forutsetter at avdelinger og fakulteter tar utgangspunkt i sine kontekstuelle utfordringer og setter i gang lokale tiltak.



Innsatsområde: Organisasjonskultur ledelse, rekruttering og karriereutvikling			
Hovedmål: Likestilling, mangfold og inkludering er en integrert del av organisasjonskulturen. HINNs rekrutterings, - kompetanse – og karriereutviklingsprosesser skal bidra til å øke likestilling og mangfold på alle nivå i virksomheten.			
Delmål	Tiltak	Hvordan gjennomføre tiltaket?	Ansvar
Ansatte kjenner til høgskolens arbeid for likestilling, mangfold og inkludering	Handlingsplanen er tilgjengelig for alle ansatte og studenter, på norsk og engelsk	Dele på HINNs hjemmesider for ansatte og studenter (opp i feed to ganger i semester) og tema i informasjonsmateriell for nyansatte	Utvalg for likestilling og mangfold (ULM) i samarbeid med kommunikasjonsavdelingen
	Gode eksempler på arbeid med likestilling og mangfold presenteres på Innafor	Utvalget skal synliggjøre saker minst en gang i kvartalet	Kommunikasjonsavdelingen og ULM
Ledere har kompetanse og verktøy til å ivareta sitt ansvar for likestilling, mangfold og inkludering i rekruttering og kvalifisering, fagutvikling og arbeidsmiljø	Som tema i lederopplæring	*Likestilling og mangfold som tema i LIP *Gjennomføre obligatorisk e-læringskurs om kjønnslikestilling i fagstillinger årlig	HR i samarbeid med ULM, Direktører og Fakultetsledelse
	Utvikle felles retningslinjer for likestilling og mangfold i kravspesifikasjon/utlysningstekster knyttet til rekruttering	*Her kommer lenke til retningslinjer *Aktiv bruk av malen for kravspesifikasjon (lenke) *Diskriminering er tema i AU og AR	HR og den aktuelle tilsettingsenheten
	Benytte lete- og finnekomiteer for å sikre et mangfoldig rekrutteringsgrunnlag	*For eksempel NAV, Statens traineeordning, nettverk osv.	
	Aktiv bruk av resultatene fra likestillingsredegjørelsen og medarbeiderundersøkelsen for å identifisere og jobbe med utviklingsområder	*Tema for arbeidsmøter i alle enheter *Administrasjonen bidrar med statistikk og beskrivelser fra enheter på ulike nivå	Personalledere på alle nivåer



Systematisk arbeid med karriereutvikling	Arrangere opprykkseminar for informasjon og erfaringsdeling rundt kvalifiseringsløp	Arrangeres på fakultetsnivå hvert år (på våren)	Dekan/prodekan forskning og utdanning
	Gjøre vurderinger i et likestillings – og mangfoldsperspektiv ved fordeling av meritterende – og ikke meritterende arbeidsoppgaver og deltakelse i kompetansehevende tiltak	*Faglige ledere bidrar til meritterende oppgaver for alle ansatte, spesielt oppmerksomhet mot fordeling av veiledning av stipendiater *Fakultetsvise planer og tiltak for bruk av kvalifiseringsmidler og andre midler, for eksempel såkorn *Utselgelse til lederutviklingsprogram, eksterne konferanser og andre kurs	Personalleder, forskergruppel-eder, SPA, ph.d.-leder FoU Prodekan forskning
	Etablere mentorprogram	Oppnevne mentor for ansatte i kvalifisering På høsten	Ledere med ansvar for kvalifisering



Innsatsområde: Forsknings, undervisning og kunstnerisk utviklingsarbeid			
Hovedmål: Et mangfold av kompetanser og perspektiver skal prege forskning, undervisning og kunstnerisk utviklingsarbeid ved HINN.			
Delmål	Tiltak	Hvordan gjennomføre tiltaket?	Ansvar
Fakultetene har kunnskap og kompetanse om likestilling, mangfold og inkludering i forskning og utdanning	Presentere og formidle situasjonen i akademia generelt og HINN spesielt	8. mars, likestillingtema i ledermøte og temamøter på fakulteter	Rektor, HR i samarbeid med ULM
Fakultetene har sterk forskerkompetanse innen likestilling og mangfold	Etablere tverrfaglig FoU-gruppe som jobber med likestilling – og mangfoldsperspektiv i forskningsprosjekter		Prorektor forskning, forskningsdirektør
Alle studieprogram ivaretar likestilling – og mangfoldsperspektiv	Vurdere på hvilken måte likestilling – og mangfoldsperspektiv i pensum og undervisning er relevant		Prodekan utdanning, SPA, emneansvarlige, ULM
Likestillings- og mangfoldsperspektiv i studentrekruttering	Utvikle og gjennomføre kampanjer for å rekruttere underrepresentert kjønn/grupper	*Studieprogram som har mindre enn 20 prosent av det ene kjønn prioriteres for kampanjer *Bilder/tekster synliggjør mangfold blant studenter og lærere	Prodekan utdanning, kommunikasjonsavdeling, studieavdeling



Innsatsområde: Trakassering og diskriminering			
Hovedmål: Det oppleves trygt å jobbe og studere ved HINN			
Delmål	Tiltak	Hvordan gjennomføre tiltaket?	Ansvar
Forebygge trakassering og diskriminering	Agendapunkt i LAMU, IDF og Studentorganisasjoner	Settes på dagsorden minst én gang i året	Leder i LAMU, IDF, studentorganisasjoner
	Tema i avdelings – og enhetsmøter	Tydeliggjøring av tema i høgskolens policy	Personalleder på alle nivå
	Opplæring av veiledere for stipendiater, master – og bachelorstudenter	Tema i veilederkurs og veilederforum	UH-ped, ph.d.-leder, SPAer
Godt ytringsklima og psykologisk trygghet i arbeidsmiljøet	Beskrivelse av hva som skjer hvis man varsler og/eller sender en bekymringsmelding – mulige konsekvenser og oppfølging.	Tilgjengelig for alle ansatte på Innafor og på Si-ifra-siden	HR og Kommunikasjon
	Plikt til å reagere når en oppdager trakassering og diskriminering	Si-ifra ordningen	Alle medarbeidere ved HINN
	Arbeidsmiljøarbeid i sammenheng med ARK	Basert på tiltak fra ARK	Alle medarbeidere ved HINN

*Lenke til Si-ifra: <https://www.inn.no/om-hogskolen/kontakt-oss/si-ifra/>



Innsatsområde: Systematisk arbeid med likestilling, mangfold og inkludering			
Hovedmål: Arbeidet med likestilling og mangfold skal gjennomsyre, og være synlig, i hele organisasjonen.			
Delmål	Tiltak	Hvordan gjennomføre tiltaket?	Ansvar
Kontinuitet og systematikk i arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering	Handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering revideres årlig	Årlig revideringsmøte	ULM
	Utvalg for likestilling og mangfold møtes 4 ganger i året i tillegg til arbeidsmøter	Arrangere utvalgsmøter	Rektor/HR-direktør
	Dedikerte HR-ressurser med fagansvar og kompetanse innenfor mangfold og likestilling	Prioritering av oppgaver knyttet til likestilling – og mangfoldsarbeidet ved HINN	Rektor/HR
	Budsjettere midler til likestillings- og mangfoldstiltak	ULM har midler til å iverksette tiltak	Rektor, HR-direktør
	Likestillingsredegjørelsen diskuteres årlig i ledergruppen ved HINN	Årlig gjennomgang av lønnsprotokoll i et mangfolds – og likestillingsperspektiv.	Rektor, HR-direktør
	Likestillings- og mangfoldarbeid synliggjøres i langtidsplanen og årsplan på fakultet	Fakultetene viser til handlingsplanen i egne styrende dokumenter	Dekan