

# Høgskolen Kristiania

## Handlingsplan for likestilling og mangfold for perioden 2020 – 2023

Godkjent av Høgskoleledelsen, 18062020

### Innholdsfortegnelse

1. Bakgrunn og overordnet målsetting	Side 2
1.1 Målsetting og visjon	Side 2
1.2 Lovverk	Side 3
1.3 Aktivitets- og redegjørelsesplikten	Side 3
2 Mål og tiltak for å sikre likestilling og mangfold	Side 3
2.1 Kjønnsbalanse	Side 3
2.2 Lederstillinger	Side 3
2.3 Ansatte i forsknings- og undervisningsstillinger	Side 4
2.4 Ansatte i administrative stillinger	Side 5
2.5 Lønn	Side 5
2.6 Studenter	Side 5
2.7 Etnisitet	Side 6
2.8 Funksjonsnedsettelse	Side 6
2.9 Seksuell orientering	Side 7
3 Strategisk forankring	Side 7

## **1. Bakgrunn og overordnet målsetting**

Høgskolen Kristianias (HK) handlingsplan for likestilling og mangfold har som mål å fremme likestilling og mangfold i samsvar med høyskolens misjon, visjon og verdier

### Visjon

Med kreativitet og faglig tyngde skal Høgskolen Kristiania tilby morgendagens studier i dag.

### Misjon

Høgskolen Kristiania skal gi flest mulig anledning til utdanning og personlig utvikling i et livslangt læringsperspektiv, til det beste for samfunnet.

### Verdier

- Praksisnær
- Raus
- Ambisiøs
- Kreativ
- Tolerant

Formålet med handlingsplanen er å bidra til at høyskolens visjon, misjon, strategi og mål nås ved å aktivt fremme mangfold, et inkluderende, attraktivt og stimulerende psykososialt arbeidsmiljø, og ved å hindre diskriminering på arbeidsplassen.

Gjennom ulike tiltak ønsker HK å bruke de ansattes ressurser best mulig, gi de ansatte like muligheter, fremstå som en attraktiv arbeidsplass og sikre tilgangen til de best kvalifiserte menneskene.

### **1.1 Målsetting og visjon**

HK har som mål å arbeide kontinuerlig for mangfold og likestilling. Målsetningen tar utgangspunkt i lovverket og er samtidig forankret i HKs visjon, misjon og verdier der et helhetlig og inkluderende menneskesyn vektlegges. HK aksepterer ikke diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder.

HKs oppfatning og holdning er at ulikheter er en ressurs og kilde til mangfold. Mangfold og likestilling fører til at avdelinger styrkes og beslutninger blir bedre når den enkelte medarbeiders individualitet og dens bidrag får plass. Individuelle ulikheter skaper kognitivt mangfold som fører til ulike tilnærminger til problemløsning, økt kreativitet og styrking av kulturelle verdier og språk. Mangfold kan også bidra til å bygge positivt omdømme.

For at HK skal nå ambisjonen om å bli Norges første private universitet er vi avhengig av å tiltrekke oss de best kvalifiserte kandidatene. Et godt forankret likestillings- og mangfoldsarbeid vil være med å bidra til at HK fremstår som en attraktiv arbeidsplass. Dette arbeidet vil også bidra til at kompetente medarbeidere og kandidater blir sett på og anerkjent for sin kompetanse uavhengig av kjønn, bakgrunn eller funksjonsevne og sikre at utfordringer knyttet til ulikheter ikke skal være til hinder.

## 1.2 Lovverk

I norsk arbeidsliv er det et lovfestet forbud mot diskriminering. Arbeidet for mangfold er forankret i sektormålene fastsatt i Kunnskapsdepartementet.

Fem ulike lover sikrer vern mot diskriminering. Lovene har til felles at de forbyr direkte og indirekte diskriminering, samt trakassering

- *Arbeidsmiljøloven forbyr diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i fagforening, seksuell orientering og alder*
- *Universitets- og høyskoleloven pålegger universiteter og høyskoler å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger ved institusjonen*
- *Likestillingsloven forbyr diskriminering pga kjønn, graviditet og foreldrepermisjon*
- *Diskrimineringsloven forbyr diskriminering pga etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn*
- *Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven forbyr diskriminering pga nedsatt funksjonsevne. Loven stiller også krav om individuell tilrettelegging på arbeidsplassen*

## 1.3 Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Som arbeidsgiver har HK en plikt til å arbeide målrettet, planmessig og aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering ved høyskolen. Dette innebærer å utarbeide og følge en strategi med et klart definert mål med konkrete tiltak, samt være tydelig på ansvarsdeling.

Arbeidet for likestilling skal være integrert i alle deler og på alle nivåer i høyskolen.

### Redegjørelsesplikten

Alle offentlige og private arbeidsgivere må redegjøre for den faktiske tilstanden i virksomheten. Dette gjelder forhold som:

- Planlagte og gjennomførte tiltak som fremmer likestilling ift kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne

## 2. Mål og tiltak for å sikre likestilling og mangfold

### 2.1 Kjønnsbalanse

Det foreligger underrepresentasjon dersom det ene kjønn er representert med mindre enn 40% på hver enkelt School, institutt, avdeling, fagområde eller stillingsgruppe i hele organisasjonen. HK fokuserer på kjønnsbalanse der det anses som hensiktsmessig.

### 2.2 Lederstillinger

Per dags dato er det på nivå 1, 2 og 3 til sammen 30 ledere ved HK. Andelen kvinner og menn på nivå 1, 2 og 3 er 27% kvinner og 73% menn.

(Nivå 1: Administrerende direktør og Rektor. Nivå 2: Høyskoleledende, Prorektorer og Dekaner. Nivå 3: Direktører, Prodekaner, Instituttledere og Campusdirektør Bergen)

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
HK skal etterstrebe kjønnsbalanse i lederstillinger på nivå 1, 2 og 3	Det tas hensyn til kjønnsbalanse ved rekruttering til disse nivåene. Relevante fagmiljø eller nettverk kontaktes for å finne kvalifiserte søkere og motivere disse til å søke ledige stillinger	Styret/ HL/ AL Ledere på nivå 1, 2 og 3  HR-direktør	Løpende

### 2.3 Ansatte i forsknings- og undervisningsstillinger

Andelen kvinner og menn i professor- og dosentstillinger ved HK 20% kvinner og 80% menn<sup>1</sup>. Andelen kvinner og menn i førstestillinger var 32% kvinner og 68% menn. En relativt lav andel kvinner i toppstillinger er ikke uvanlig i sektoren, og ikke unikt for HK. HK vil ha fokus på å endre fordelingen, spesielt når det gjelder professorstillinger.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
HK skal etterstrebe kjønnsbalanse i professor og førstestillinger	Bruk av kallelse	Styret/ Adm.dir/ Rektor	Løpende
	Kontakte relevante fagmiljøer eller nettverk for å finne kvalifiserte søkere og motivere disse til å søke ledige stillinger.	Dekaner/ instituttledere	Løpende
	Benytte «søkekomitè» for å finne kvalifiserte kandidater.		Løpende
HK skal etterstrebe kjønnsbalanse i stipendiat og postdoktorstillinger	Fokus på karriereplanlegging for opprykk til professor og førstestillinger ved HK	Dekaner/instituttledere	Løpende
	I fagområder med skjev kjønnsbalanse bør det underrepresenterte kjønn oppfordres til å søke	Dekaner/instituttledere	Løpende
	Ved like kvalifikasjoner, skal det underrepresenterte kjønn foretrekkes	Dekaner/instituttledere	Løpende

<sup>1</sup> Kilde DBH Nasjonale styringsparametere for 2019.

[https://dbh.nsd.uib.no/styringsdata/virksomhetsmaal\\_2013.action?undermeny=virksomhetsmaal\\_2013](https://dbh.nsd.uib.no/styringsdata/virksomhetsmaal_2013.action?undermeny=virksomhetsmaal_2013)

## 2.4 Ansatte i administrative stillinger

Per 01.11.19 var andelen kvinner og menn i administrative stillinger 63% kvinner og 37% menn<sup>2</sup>

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
HK skal arbeide for økt kjønnsbalanse i administrative stillinger	Det skal tas hensyn til kjønnsbalanse ved rekruttering	Styret/adm dir./ Rektorat/høyskoledir.  Ledere HR-avdelingen	Løpende
	I avdelinger med skjev kjønnsbalanse bør det underrepresenterte kjønn oppfordres til å søke	Ledere HR-avdelingen	Løpende

## 2.5 Lønn

Lønnsstatistikken indikerer at kvinner og menn i enkelte stillingskategorier lønnes ulikt. I enkelte kategorier ligger kvinner noe lavere enn menn og i andre kategorier ligger menn noe lavere enn kvinner (bildet er nyansert).

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
HK skal etterstrebe lik lønn for likt arbeid	Utjevning av ubegrunnede lønnsforskjeller grunnet kjønn ved lokale lønnsforhandlinger	HR-direktør	Løpende

## 2.6 Studenter

Oversikt over studentsøkertallene per 08.06.2002<sup>3</sup> viser at andelen kvinner og menn ved HK er 63.53 % kvinner og 36.47 % menn.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
HK skal arbeide for økt kjønnsbalanse blant studenter ved alle Schools	HK's rekrutteringsprofil for studenter skal appellere til begge kjønn. Dette skal reflekteres i bildebruk, digitale flater og materiell som sendes til potensielle studenter	Markeds- og kommunikasjonsavdelingen	Løpende
	HK involverer Studentorganisasjonen og Læringsmiljøutvalget i et prosjekt som har til hensikt å legge forholdene til rette for studenter som går på studier med skjev kjønnsbalanse.	Studieadministrasjonen	Årlig

<sup>2</sup> Oppdaterte tall per juni 2020.

<sup>3</sup> Tall tatt fra PowerBI

	Utarbeide årlig oversikt over kjønnsfordeling blant søkere og rekrutterte studenter på de ulike Schools	Markeds- og kommunikasjonsavdelingen	Årlig
--	---	--------------------------------------	-------

## 2.7 Etnisitet

### 2.7.1 Rekruttering

Etnisitet omfatter i denne sammenhengen etnisk bakgrunn, hudfarge og språk. Her betegnes «innvandrere» som alle utenlandsk fødte med to utenlandsk fødte foreldre. Barn født i Norge med to innvandrerforeldre blir betegnet som «norskfødte med innvandrerforeldre».

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
HK skal etterstrebe å ha minimum 10% faste og midlertidige ansatte (i antall årsverk) med innvandrerbakgrunn og norskfødte med innvandrerforeldre	Det skal tas hensyn til mangfold i rekrutteringsprosesser.	HR-direktør	Løpende
		Rekrutterende ledere	Løpende

### 2.7.2 Studenter

Tall fra SSB viser at det i 2016<sup>4</sup> var 14,1% menn og 22,2% kvinner med innvandrerbakgrunn som tok høyere utdanning. Når det gjelder norskfødte personer med innvandrerforeldre, viser tallene 38,2% menn og 50,6% kvinner tok utdanning på høgskole- og universitetsnivå.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
HK skal øke andel av studenter med innvandrerbakgrunn og norskfødte innvandrerforeldre	Mangfoldsdag som rettes mot etniske minoriteter ved videregående skole	Prorektor utdanning	2020
	HK's rekrutteringsprofil for studenter skal appellere til økt mangfold. Dette skal reflekteres i bildebruk, digitale flater og materiell som sendes til potensielle studenter	Markeds- og kommunikasjonsavdelingen	Løpende

## 2.8 Funksjonsnedsettelse

HK har som arbeidsgiver plikt til å iverksette tiltak for at en arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne skal kunne få eller beholde arbeid, utføre og ha fremgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. Dette sikres gjennom lover og regler for

<sup>4</sup> sjekket tall i SSB og det finnes ikke mer oppdatert enn 2016

universell utforming som innebærer at virksomhetens alminnelig, fysiske funksjoner, herunder IKT, skal utformes slik at de kan benyttes av flest mulig.

Tall fra SSB (2016) viser at 15,4% av Norges befolkning i alderen 15-66 år har en nedsatt funksjonsevne. Andelen sysselsatte blant personer med funksjonshemming var 44,3% i 2. kvartal 2016.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
HK skal fokusere på universell utforming og i størst mulig grad tilrettelegge for de med funksjonsnedsettelse	Opplæring innen universell utforming	Eiendoms- og innkjøpsdirektør + Driftssjef Avdeling for studentoppfølging (AFSO)	2020
HK skal hensynta universell utforming ifm oppgradering av bygningsmassen	Oversikt over bygningsmasse som trenger oppgradering	Eiendoms- og innkjøpsdirektør + Driftssjef AFSO	2020

## 2.9 Seksuell orientering

Det antas at ca 3-5% av Norges befolkning er homofil, lesbisk, bifil eller transperson (LHBT). Forskning viser at holdningene LHBT har blitt mer tolerante. Diskriminering og trakassering forekommer imidlertid fortsatt.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
Ingen ansatte eller studenter skal oppleve trakassering grunnet sin legning	Økt bevissthet om språkbruk og omtale i det daglige.	Ledere og ansatte	Løpende

## 3 Strategisk forankring

Likestillings- og inkluderingsperspektivet må forankres strategisk slik at hele organisasjonskulturen og høyskolemiljøet er preget av mangfold og inkludering

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
Likestillings- og inkluderingsperspektivet skal integreres i alt planarbeid ved HK	Likestillings- og inkluderingsperspektivet skal implementeres i HK's utlysningstekster	HR-direktør og ledere for øvrig	Løpende