



HANDLINGSPLAN

for mangfold 2017-19



Innhold

Sammendrag	3
1. Innledning	5
Strategisk forankring.....	5
Mål og målgrupper.....	5
Fra kjønnslikestilling til mangfold.....	5
Begrepsavklaring og planens struktur.....	6
2. Tilstand	8
En organisasjonskultur og et arbeidsmiljø preget av mangfold.....	8
2.1 Kjønn.....	9
Kjønnsbalanse	9
Kjønn og lønn	11
2.2 Etnisitet	12
2.3 Funksjonsevne.....	14
Universell utforming: Fysiske forhold.....	14
Universell utforming: IKT-løsninger	15
3. Hovedmål og -tiltak for kommende periode (2017-19).....	17
Vedlegg 1 - Revidering av planperioden 2014-16	22
Vedlegg 2 – Oversikt tilretteleggingstiltak ved HiOA	30
Vedlegg 3 - Høgskolens handlingsplan for et mer inkluderende arbeidsliv (IA)	32
Vedlegg 4: Kjønnslikestillingsstatistikk (kjønnsbalanse + kjønn og lønn)	37

Sammendrag

Strategisk forankring, mål og mangfold

Arbeidet for mangfold er forankret i sektormålene satt av Kunnskapsdepartementet (KD) og i Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA) sin hovedstrategi, *Strategi 2020*. Målet med handlingsplanen skal være å skape et inkluderende arbeids- og studiemiljø. Mangfold er en av HiOAs kjerneverdier og institusjonen ønsker å ta utgangspunkt i dette *utvidede likestillingsbegrepet*. Mangfold anses som sentral ressurs ved HiOA og vi har tro på at bakgrunns- og erfaringsmangfold blant ansatte og studenter er en styrke i utviklingen av forskning og utdanning i et samfunn og i en region som blir stadig mer mangfoldig.

Tilstand

Planen gir en overordnet tilstandsbeskrivelse/beskrivelse av oppfattet tilstand innen grunnlagene kjønn, etnisitet og funksjonsnedsettelse. Hovedavgrensningen til de tre diskrimineringsgrunnlagene korresponderer med aktivitetspliktens pålegg.

- 1) **Kjønn:** God kjønnsbalanse er et mål for høgskolen i både i undervisning- og forskningsstillinger (UF), i teknisk administrative stillinger (TA) og i studentmassen. HiOA har en meget god kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger med en andel på 47,4% kvinner og 52,6 % menn. Andelen kvinner av totalt antall årsverk er på 66,3% mens 69,9% av HiOAs studenter er kvinner.

Høgskolens menn og kvinner skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Det fremgår av lønnsstatistikken at det ikke er systematiske forskjeller i gjennomsnittslønn mellom menn og kvinner ved HiOA. Lønnsutviklingen overvåkes gjennom lokale lønnsforhandlinger og rektors forhandlingsfullmakt.

- 2) **Etnisitet:** HiOA ønsker å speile befolkningen i Oslo og Akershus-regionen og det etniske mangfoldet som preger den. Videre innebærer universitetsstatsningen og høgskolens internasjonaliseringsstrategi at institusjonen må hevde seg innen internasjonal rekruttering og mobilitet. I 2016 ble høgskolen Charter and Code-sertifisert. Sertifiseringen skal lette mobilitet til og fra HiOA og gir rett til å bruke EU-kommisjonens *HR Excellence in Research* logo.

UH-sektoren, herunder HIOA, har ikke systematiserte opplysninger om ansatte med innvandrerbakgrunn. Dette var bakgrunnen for at NIFU og SSB i 2016 utarbeidet mangfoldstatistikk som viser andelen innvandrere og etterkommere etter innvandrere i norsk forskning og høyere utdanning. Denne statistikken kan utgjøre utgangspunktet for en fremover systematisert kartlegging av tilstand og utvikling av tiltak innen diskrimineringsgrunnlaget etnisitet.

- 3) **Funksjonsevne:** HiOA tilbyr 1) fysisk og 2) organisatorisk og arbeidsmiljømessig tilrettelegging for arbeidstakere med funksjonsnedsettelse. Mangfoldserklæringen som inngår i alle stillingsutlysninger tilbyr tilrettelegging av arbeidsplassen ved behov. I 2016 utarbeidet høgskolen en lokal IA-avtale som skal sikre oppfølgingen av den reviderte IA-avtalen, herunder dens delmål 2: Hindre frafall og øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne. Studentene har sin egen tilretteleggingstjeneste. For å sikre lik rett til utdanning vil kravene knyttet til universell utforming av IK-løsninger bli skjerpet fremover. Innen 1. januar 2021 skal utdanningssektorens IKT-løsninger være universelt utformet.

Hovedmål og tiltak

Tiltaksplanen er ikke organisert etter grunnlag men etter virksomhetsområder da det er ønskelig at det føres en integrert mangfoldspolitikk ved HiOA. Såkalt *mainstreaming* uten institusjonalisering, konkrete strategier eller ansvars plassering gir imidlertid ikke effekt. Tiltaksplanen skal derfor med styrets vedtak forplikte institusjonen til å føre en mangfoldspolitikk hvor ansvaret ikke pulveriseres men plasseres og hvor konkrete tiltak skal implementeres innen en gitt frist. Tiltakene er organisert i tre hovedgrupper med tilhørende hovedmål. Fullstendig tiltaksversikt kan sees på side 15-17.

1) Virksomhetsnivå – organisasjon og ledelse

Hovedmål: HiOAs kjerneverdi mangfold skal være en integrert del av høgskolens kultur, struktur, styring og ledelse

2) Fakultets- og senternivå – forskning og utdanning

Hovedmål: Fakultetene skal føre en treffsikker lokal mangfoldspolitikk og relevante mangfoldsperspektiver skal være integrert i forskning og utdanning

3) Rekruttering og utvikling

Hovedmål: Like muligheter skal prege HiOAs rekrutterings- og karriereutviklingsprosesser. Karriere- og kompetanseutviklingstilbudet skal bidra til å heve mangfoldskompetansen i organisasjonen



Innsikt

1. Innledning

Strategisk forankring

Arbeidet for mangfold er forankret i sektormålene satt av Kunnskapsdepartementet (KD) og i Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA) sin hovedstrategi: «HiOA er en storbyinstitusjon og ligger i en region der befolkningssammensetningen er mer variert enn i andre deler av Norge. Mangfoldet gir oss fortrinn til å forstå og høste fordelene av forskjellighet. Vi skal stimulere til likeverd og kreve toleranse på tvers av livssyn, kultur og kjønn.»¹ I 2016 vedtok høgskolestyret for første gang å bevilge øremerkede strategimidler til institusjonenes mangfoldsarbeid og bidro dermed til å forankre arbeidet for mangfold ytterligere.

Mål og målgrupper

Hovedmålet med denne handlingsplanen skal være å skape et inkluderende arbeidsmiljø gjennom å fremme mangfold og hindre diskriminering på arbeidsplassen HiOA. Som arbeidsgiver har HiOA en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig med dette. Utover oppfyllelse av lovens krav anses det som viktig og riktig å ha en personalpolitikk som gir oss tilgang på de beste hodene, som får frem det beste i høgskolens ansatte og som sikrer alle ansatte like muligheter. Det handler både om rettferdighet og om å investere i god utnyttelse av de ansattes ressurser. Handlingsplanen skal være et konkret hjelpemiddel i det aktive arbeidet for en inkluderende og rettferdig personalpolitikk. Hovedmålgruppen for denne handlingsplanen er dermed HiOAs ansatte.

Nytt i denne handlingsplanen er at mål og målgruppe til dels utvides til å gjelde studentene. HiOA er geografisk plassert i den mest mangfoldige regionen i Norge og anser det som en del av sitt samfunnsansvar å ha en organisasjonskultur og et arbeids- og studiemiljø som speiler denne. Ansvarer inkluderer både å utdanne kandidater som kan møte mangfoldet i arbeids- og samfunnsliv med likeverd og å være et trygt og inkluderende studiested.

Fra kjønnslikestilling til mangfold

Mangfold er en av HiOAs kjerneverdier og institusjonen ønsker å ta utgangspunkt i dette såkalt *utvidede likestillingsbegrepet*.² Likestilling har tradisjonelt handlet om kjønnslikestilling for å sikre kvinner og menn like rettigheter, ansvar og muligheter til blant annet utdanning, arbeid, faglig og personlig utvikling. Imidlertid er kjønn kun en av flere ulikhetsdimensjoner i samfunnet. Dette handler om å ta på alvor at både fordommer og barrierer kan være sammensatte, og dermed også om å utvikle tiltak som tar høyde for denne kompleksiteten. Vi anlegger på den måten en interseksjonell tilnærming til vårt likestillingsarbeid. *Mangfold er en sentral ressurs ved HiOA og vi har tro på at bakgrunns- og erfaringsmangfold blant ansatte og studenter er en styrke i utviklingen av forskning og utdanning i et samfunn og en region som blir stadig mer mangfoldig.*

¹ Ny viten, ny praksis, Strategi 2020 for Høgskolen i Oslo og Akershus. Ny institusjonsstrategi, *Strategi 2024* er under utvikling, og ett av planens tiltaksforslag er å fortsatt sikre mangfoldsarbeidets forankring i denne.

² Fokusutvidelsen fra kjønn til mangfold korresponderer med at Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) i 2014 fikk utvidet sitt mandat fra KD til å inkludere etnisk mangfold i tillegg til kjønn.

Begrepsavklaring og planens struktur

Planen vil gi en overordnet tilstandsbeskrivelse innen grunnlagene kjønn, etnisitet og funksjonsnedsettelse samt gi en status på hvordan HiOAs organisasjonskultur, arbeids- og studiemiljø er preget av mangfold. Hovedavgrensningen til de tre diskrimineringsgrunnlagene korresponderer med aktivitetspliktens pålegg.³ Den etterfølgende tiltaksdelen er ikke organisert etter grunnlag men etter virksomhetsområder da det er ønskelig å sikre en mangfoldspolitikk som er integrert i HiOAs strukturer og prosesser og som ikke er et vedheng til disse. Videre tar en organisering som ikke baserer seg på grunnlag høyde for den interseksjonelle dimensjonen ved diskriminerings- og inkluderingsarbeidet. Overordnet mål er at organisasjonens kultur og struktur skal være innrettet på en slik måte at HiOA kan «høste fordelene av forskjellighet» (Strategi 2020).

³ Offentlige myndigheter er pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne (aktivitetsplikten). Videre trådte Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk i kraft 1. januar 2014. Offentlige virksomheter skal også arbeide aktivt og målrettet for å fremme universell utforming (UU). Rapporteringsplikten ivaretas gjennom HiOAs årsrapport. Aktivitets- og rapporteringspliktene er forankret i Ligestillingsloven, Diskrimineringsloven og Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.



Tilstand

2. Tilstand

Hovedutfordringen knyttet til kartlegging av status og dermed også identifikasjon av utfordringer innenfor alle diskrimineringsgrunnlagene unntatt kjønn, knytter seg til et lite utviklet eller ikke-eksisterende datagrunnlag. Det er ikke alle diskrimineringsgrunnlag det kan eller bør føres statistikk over. Dermed begrenses også muligheten for å overvåke utviklingen og å sette måltall. Innenfor disse må man derfor ta utgangspunkt i *oppfattet* tilstand eller et ønske om å utvikle en organisasjonskultur og et arbeids- og studiemiljø preget av mangfold uavhengig av målt status.

Under beskrives kort ulike aktiviteter som i sum bidrar til at høgskolens arbeidsmiljø og organisasjonskultur preges av vår kjerneverdi mangfold. Deretter gjennomgås utvalgte tilstandsmarkører innen diskrimineringsgrunnlagene kjønn, etnisitet og funksjonsevne.

En organisasjonskultur og et arbeidsmiljø preget av mangfold

Høgskolen skal ha en organisasjonskultur og et arbeids- og studiemiljø preget av mangfold. Ulike tiltak og satsinger støtter opp under dette målet:

HiOA-akademiet, høgskolens karriere- og kompetanseutviklingstilbud for alle høgskolens ansatte, ble relansert høsten 2016 med mangfold som en av sine viktigste strategiske satsinger. Akademiet tilbyr ulike målgruppedefinerte kurs- og opplæringstilbud for å heve de ansattes mangfoldskompetanse, så som:

- Rekruttering av mangfold – hvilke rekrutteringsrutiner fremmer og hemmer mangfold?
- Implisitte fordommer som hinder for mangfold på arbeidsplassen
- Rosa kompetanse - Hvordan opptre trygt og inkluderende på arbeidsplassen med hensyn til seksuell orientering og kjønnsidentitet?
- Organisasjonskultur og mangfold
- Universell utforming av IKT

Videre sørger høgskolens Kulturutvalg for at institusjonens kjerneverdi mangfold gjenspeiles i kulturtilbudet til både ansatte og studenter. Det inviteres til skeive lunsjer, feministiske bokbad, Kvinnedagsmarkeringer og så videre. I 2017 skal HiOA for første gang og som første høyere utdanningsinstitusjon i Norge, bli Pride Partner hvilket innebærer synlig institusjonell støtte til arbeidet for seksualitetsmangfold. HiOA skal videre være vertskapsinstitusjon for den nasjonale Nettverkskonferansen for mangfold i UH-sektoren i april 2017. Her vil det utvidede mangfoldsbegrepet og hvordan dette kan overføres til organisasjon og ledelse i norsk academia, tematiseres.

Kjerneverdien mangfold presenteres for alle nyansatte på høgskolens velkomstdager og HiOAs Arbeidsmiljøutvalg (AMU) og det partssammensatte samarbeidet (IDF) får jevnlig statusoppdateringer på likestillingsarbeidet og gis mulighet til å påvirke dette. Høgskolen har en tverrgående mangfoldskomiteé som møtes 4-6 ganger i året og som er et rådgivende organ i spørsmål som angår mangfold og likestilling.

Samlet bidrar disse tiltakene til skape og vedlikeholde en organisasjonskultur og et høgskolemiljø preget av mangfold. Hovedansvaret for koordineringen, planleggingen og gjennomføringen av miljø- og kulturtiltakene er lagt til stillingen som programansvarlig for kultur, velferd og mangfold som er plassert i Fellesadministrasjonen (FA).

2.1 Kjønn

Kjønnslikestilling har i hovedsak vært knyttet til mangel på likestilling for kvinner, men også menn kan utsettes for kjønnsdiskriminering. God kjønnsbalanse er et mål for HiOA både i undervisning- og forskningsstillinger (UF), i teknisk administrative stillinger (TA) og i studentmassen. Høgskolen skal sørge for like muligheter til arbeid og utvikling, og at ulike erfaringer og relevante kjønnssteoretiske perspektiver skal prege undervisningen, forskningen, studie- og arbeidsmiljøet.

Kjønnsbalanse

Høgskolen i Oslo og Akershus har en meget god kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger med en andel på 47,4% kvinner og 52,6 % menn. Forholdstallet er det mest balanserte i UH-sektoren, og institusjonens er nær ved å nå målet om en 50-50 fordeling. Til sammenlikning var snittet for kvinnelige professorer ved landets øvrige universiteter og høyskoler på 26,7 % i 2015.⁴

Stillingskategorier hele HiOA	År	Årsverk (Kilde: DBH)			
		ant. kvinner	ant. menn	% kvinner	% menn
Professor, dosent og forsker 1	2016 ⁵	75,25	83,51	47,40%	52,60%
	2015	68,25	71,37	48,88%	51,12%
	2014	56,30	69,32	44,82%	55,18%
	2013	38,90	57,67	40,28%	59,72%
	2012	37,60	58,80	39,00%	61,00%

Kjønnsforholdstallene brutt ned på fakultets-/FA- og -senternivå avdekker en skjev fordeling av toppstillinger på Senter for profesjonsstudier (SPS)/FA og på Fakultet for teknologi, kunst og design (TKD). Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (SVA) og Fakultet for helsefag (HF) har en liten overvekt av kvinner i toppstillinger mens Fakultet for samfunnsvitenskap (SAM) og Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier (LUI) har en liten overvekt av menn i akademisk toppstillinger.

Professor, dosent og forsker 1 2016	Årsverk (Kilde: DBH)			
	ant. kvinner	ant. menn	% kvinner	% menn
Totalt HiOA	75,25	83,51	47,40%	52,60%
FA og SPS	4,00	10,00	35,00%	65,00%
HF	16,40	14,05	53,86%	46,14%
LUI	14,85	15,85	48,37%	51,63%
SAM	13,80	15,30	47,42%	52,68%
TKD	6,00	11,70	33,90%	66,10%
SVA	20,20	16,61	54,88%	45,12%

⁴ Kilde: Database for høyere utdanning (DBH).

⁵ Det har vært en marginal tilbakegang i andelen kvinner i toppstillinger fra 2015. Utviklingen overvåkes for å kunne skille trender fra naturlige små svingninger.

Utvikling i kjønnsbalanse fra rekrutteringsstillinger til toppstillinger for UF-stillinger ved HiOA					
Stillinger	Prosentandel kvinner i hele tall (Kilde DBH)				
	2012	2013	2014	2015	2016
Professor	41 %	42 %	47 %	49 %	48 %
Dosent	27 %	22 %	19 %	43 %	34 %
Forsker 1	0 %	0 %	52 %	55 %	54 %
Førsteaman.	57 %	58 %	59 %	60 %	61 %
Førstelektor	72 %	71 %	73 %	76 %	78 %
Høyskolelektor	74 %	75 %	76 %	74 %	76 %
Stipendiat	79 %	73 %	68 %	70 %	68 %

Dekan	25 %	25 %	25 %	0 %	40 %
Instituttleder	65 %	68 %	67 %	55 %	60 %
Studieleder	80 %	84 %	77 %	77 %	75 %

Avdelingsdirektør	60 %	58 %	57 %	67 %	67 %
Seksjonssjef	68 %	64 %	71 %	64 %	65 %
Seniorrådgiver	74 %	75 %	71 %	70 %	68 %
Rådgiver	69 %	68 %	68 %	71 %	72 %
Konsulent	79 %	73 %	78 %	42 %	67 %
Førstefullm.	0 %	0 %	100 %	100 %	54 %

Alle UF-stillingskategoriene, med unntak av kategorien dosent, har hatt en relativ stabil kjønnsbalanse de siste fem årene. Hoppet i dosent-kategorien fra 2014 og 2015 kan forklares med det er få dosenter slik at små endringer kan gi store utslag. Det har blitt en litt bedre kjønnsbalanse i stipendiatstillinger, men det gjenspeiler seg ikke i de høyeste akademiske stillingene. Vi ser også at kvinner er overrepresentert i stillingskategorier som ikke krever doktorgrad bortsett fra dosentstillinger. I sistnevnte er utviklingen positiv, men det kan fortsatt jobbes aktivt med å få kvinner til å søke opprykk fra førstelektor til dosent.

I faglig-administrative stillinger ser vi samme bildet som i UF-stillinger, med en overvekt av kvinner på lavere nivå mens kvinner er underrepresentert på høyeste nivå. For TA-stillinger er også kjønnsbalansen skjev, med en klar overvekt av kvinner. Her ser vi derimot at ubalansen er lik fra rekrutteringsstillinger og til toppstillinger.

Andelen kvinner av totalt antall årsverk ligger på 66,3%. Studentmassen er også kjønnskjev med en kvinneandel på 69,9% (HiOAs årsrapport, 2015). God kjønnsbalanse i alle stillingskategorier og i studentmassen er et mål for HiOA. Høgskolens utvidede rekrutteringsteam gjennomgikk derfor rekrutteringsrutinene i sist planperiode for å identifisere utfordringer knyttet til blant annet kjønnsbalanse. HR har også fått opplæring i rekruttering av mangfold. Det gjennomføres videre ulike tiltak på fakultetene som har som mål å motvirke kjønnskjeve studier, men hovedinntrykket er at det er vanskelig å måle den direkte effekten av disse.

Høgskolens toppledergruppe (bestående av rektor, prorektorer, dekaner, senterledere, to administrative direktører og lederen av Studentparlamentet) består 8 menn og 4 kvinner. I de rekrutteringer som har blitt gjort til toppledergruppen i nåværende rektors periode har halvparten vært menn og halvparten kvinner.

Kjønn og lønn

Det totale lønnsnittet for menn ligger noe høyere enn kvinners. I perioden 2012-16 tjente menn i snitt marginalt mer i TA-stillinger, mens innenfor UF-stillinger har kvinner i de samme årene tjent rundt 95% av menns gjennomsnittslønn.

Stillingskategorier	År	Gj.sn.lønn		Kv.lønn i % av M.lønn
		Kvinner	Menn	
Totalt antall ansatte	2016	579003	598733	96,7 %
	2015	561161	580455	96,7 %
	2014	560580	583546	96,1 %
	2013	530713	551918	96,2 %
	2012	512629	538516	95,2 %
TA-stillinger - totalt	2016	542839	545241	99,6 %
	2015	524475	521815	100,5 %
	2014	520600	530546	98,1 %
	2013	489673	494534	99,0 %
	2012	469124	481285	97,5 %
UF-stillinger - totalt	2016	598633	626422	95,6 %
	2015	581731	612085	95,0 %
	2014	582603	612244	95,2 %
	2013	553789	582625	95,1 %
	2012	539333	571311	94,4 %

Kilde: SAP

Kvinner tjente i 2016 i snitt noe mer enn menn i kategoriene studieledere, førstelektor, høgskolelektor, studieledere, instituttledere, seksjonssjefer og stipendiater (se vedlegg 4). Det fremgår av lønnsstatistikken at det ikke er systematiske forskjeller i gjennomsnittslønn mellom menn og kvinner ved HiOA. Lønnsutviklingen fordelt på kjønn overvåkes gjennom lokale lønnsforhandlinger og høsten 2016 fattet høgskolestyret et vedtak som innebærer at det i rektors forhandlingsfullmakt fremgår at det skal vies særlig oppmerksomhet på eventuelle lønsmessige forskjeller som kan forklares med kjønn. Høgskolens kvinner og menn skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi.⁶

⁶ Likelønnsbestemmelsen, jf. likestillingsloven § 5.

2.2 Etnisitet

Etnisitet refererer til markører mellom grupper grunnet ulik opprinnelse og kulturelle forskjeller. Det handler om sosialt relevante forskjeller, hvor også opplevelsen av opprinnelse og forskjell står sentralt og kan være vanskelig å operasjonalisere og anvende i politikktutvikling.

Begrepsbruk

Når HiOA skal utarbeide en handlingsplan for mangfold kan det være en utfordring å velge ord og begreper som er mest mulig presise og dekkende uten å skape avstand eller opplevelsen av ekskludering. Begrepet etnisitet brukes gjerne for å betegne en sosial kategori basert på nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller kombinasjoner av disse. I Norge er det vanlig å skille mellom urfolk, nasjonale minoriteter, innvandrere og barn av innvandrere. Disse kategoriene favner ikke alle former for etnisk mangfold. Denne handlingsplanen har som formål å bidra til inkludering, og motvirke alle former for urettmessig forskjellsbehandling på grunnlag av etnisitet. Dette innebærer både bevissthet omkring dette ved ansettelsesprosesser, samt økt kunnskap på dette området blant våre studenter. Samtidig ser vi behovet for å kunne sette konkrete tallmessige mål, og følge utviklingen fram mot disse. Med utgangspunkt i tilgjengelig datagrunnlag, vil derfor målsettingene rette seg mot innvandrere og barn av innvandrere, slik denne befolkningsgruppen er definert i NIFUs mangfoldstatistikk (jfr. NIFU Arbeidsnotat 2016:10).

Definisjon av «personer med innvandrerbakgrunn»

Personer med innvandrerbakgrunn inkluderer *både* «innvandrere», personer med to utenlandskfødte foreldre som selv har innvandret, *og* «norskfødte med innvandrerforeldrene», det vil si personer som er født og oppvokst i Norge med to utenlandskfødte foreldre. Det er særlig personer med ikke-vestlig bakgrunn som kan møte på utfordringer knyttet til etnisitet. HiOA har derfor et særlig ansvar for studenter og ansatte innenfor denne gruppen. Fakultet for helsefag (HF) har i arbeidet med denne planen påpekt at økningen av innvandrere utenfor EØS bør vies et særskilt fokus. Er dette en gruppe som har ekstra behov for språkopplæring? Hvilken formell kompetanse har de fra sitt opprinnelsesland og kan HiOA lette overgangen til arbeidslivet ved å tilby komplementerende utdanninger? Dette er spørsmål som det foreslås at adresseres i lokale, fakultetsvise handlingsplaner ut fra en felles mal utarbeidet av sentral HR. De lokale handlingsplanene bør være koblet på den fakultetsovergripende institusjonsplanen.

NIFU-statistikken skiller ikke mellom innvandrere eller etterkommere etter innvandrere som har tatt hele utdanningsløpet sitt i Norge og internasjonalt rekrutterte. Denne siste gruppen er voksende ved HiOA, blant annet som en del av høgskolens internasjonaliseringsstrategi og universitetsambisjon.

Ansatte med innvandrerbakgrunn i norsk forskning og høyere utdanning

HiOA har per i dag ikke systematiserte opplysninger om ansatte med innvandrer- eller utenlandsk bakgrunn. Høgskolen er ikke unik her. Det mangler systematisk statistikk over innvandrere blant ansatte ved universiteter, høgskoler og i instituttsektoren generelt. Det foreligger primært øyeblikksstudier, og i liten grad tidsserier som viser utviklingstrekk. Dette var bakgrunnen for at NIFU og SSB i 2016 utarbeidet mangfoldstatistikk som viser andelen innvandrere og etterkommere etter innvandrere i norsk forskning og høyere utdanning.⁷ Statistikken er utarbeidet

⁷ Mangfoldstatistikken gir oversikt over innvandrere og etterkommere av innvandrere blant forskere og faglig personale, samt teknisk-administrativt personale med høyere utdanning, i norsk forskning og høyere utdanning i årene 2007, 2010 og 2014.

på oppdrag fra KD etter innspill fra Kif-komiteén og er en oppfølgingsstudie av den kvalitative HiOA-/NIFU-rapporten «Å være utlending er ingen fordel» (2016).

Statistikken viser at andelen innvandrere og etterkommere av innvandrere i norsk forskning er på 25 prosent, mens andelen på HiOA er 13 prosent (2014).⁸ Universitetene kommer i snitt bedre ut enn høyskolene i denne statistikken. Med HiOA internasjonaliseringsstrategi, ambisjon om å bli Norges neste universitet og en voksende innvandrerbefolkning i Oslo og Akershus,⁹ bør høyskolen gå bak dette tallet for å finne årsakene til at det ligger såpass lavt sammenliknet med institusjoner vi bør sammenlikne oss med. Begge HiOAs forskningsentre, SVA og SPS, har forskere som adresserer ulike utfordringer knyttet til rekruttering av mangfold til profesjonsutdanningene: Hvilke utdanninger har et mangfoldig rekrutteringsgrunnlag og hvilke er ensartet etnisk norske? Hva skiller HiOA fra andre utdanningsinstitusjoner? Hvordan kan personer med innvandrerbakgrunn i større grad rekrutteres til «middelklasseprofesjoner» og ikke «bare» til «eliteprofesjoner» (som leger, ingeniører og advokater)? Kunnskap om dette vil muliggjøre utviklingen av treffsikre tiltak og det anbefales at våre egne fagmiljøer trekkes inn i utforskningen av disse problemstillingene. For HiOA er det videre relevant at mer enn fire av ti av innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, totalt 39,5 prosent bor i Oslo og Akershus (2013). Ønsket om å speile denne uttrykket i HiOAs mangfoldserklæring som inngår i alle stillingsutlysninger:

Det er viktig for HiOA å gjenspeile befolkningen i vår region og vi ønsker alle kvalifiserte søkere velkommen. Vi arbeider aktivt med å utvikle oss videre som en inkluderende arbeidsplass og for å tilrettelegge arbeidsplassen dersom du har behov for det.

Charter and code

Internasjonal rekruttering er et satsningsområde under stadig utvikling ved HiOA. I 2016 ble høyskolen Charter and Code-sertifisert hvilket betyr at institusjonen er en av få høyere utdanningsinstitusjoner i Skandinavia som tilfredsstiller kriteriene for å bruke EU-kommisjons *HR Excellence in Research* logo. Sertifiseringen skal lette internasjonal mobilitet til og fra HiOA. Charter and Code for Researcher er et europeisk rammeverk (EU) som setter arbeidet for økt kjønnsbalanse og mangfold på agendaen.

Akademisk dugnad for flyktninger

Det internasjonale mangfoldsarbeidet har siden 2015 også inkludert HiOAs engasjement i «Akademisk dugnad for flyktninger». Mange av asylsøkerne og flyktningene som kommer til Norge har fullført høyere utdanning er forskere eller var studenter da de ble tvunget til å forlate sitt hjemland. Universitets- og høyskolesektoren ønsker å vise solidaritet med flyktninger i en vanskelig situasjon. HiOA har ulike tilbud og aktiviteter for og sammen med flyktninger og asylsøkere. Disse inngår i den akademiske dugnaden.

⁸ I befolkningen totalt var andelen innvandrere på 16% i 2014.

⁹ Befolkningsframskrivingene fra SSB i 2016 viser at antallet innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre vil øke betydelig de neste tiårene.

2.3 Funksjonsevne

Funksjonsnedsettelse foreligger når en av kroppens fysiske, psykiske eller kognitive funksjoner er tapt, skadet eller på annen måte nedsatt. Arbeidsevnen trenger likevel ikke å være nedsatt.

Tilretteleggingstiltak

Tilretteleggingstiltak for arbeidstakere med funksjonsnedsettelse deles gjerne inn i kategoriene:

- 1) Fysisk tilrettelegging
- 2) Organisatorisk og arbeidsmiljømessig tilrettelegging

Se fullstendig oversikt over HiOAs tilretteleggingstiltak i vedlegg 2. Det overordnede og virksomhetsovergrepene ansvaret for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne ligger i høgskolens fellesadministrasjon og spesielt i enhetene HR, eiendom, IT og økonomi (innkjøp). Det er imidlertid avgjørende at fellesadministrasjonen har en tett og god dialog med fakultetene og sentrene for å sørge for et godt samsvar mellom tilstand og tiltak.

Lokal IA-avtale

Diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne har som regel sin bakgrunn i manglende tilrettelegging eller i stereotype oppfatninger av hvilke praktiske konsekvenser en funksjonsnedsettelse kan ha. 68 % av de som har funksjonsnedsettelse med utdannelse fra universitet og høyskole er i jobb, mot 92 % i den øvrige befolkningen.¹⁰ Utjevning av forskjellen er i tråd med den reviderte IA-avtalens særskilte fokus på å få flere med svekket funksjonsevne i arbeid. HiOA er en IA-bedrift og forplikter seg til følge opp denne målsettingen. I 2016 fikk høgskolen en lokal IA-avtale på plass som skal sikre oppfølgingen av den reviderte IA-avtalen, herunder delmål 2: Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne. Se lokal handlingsplan i vedlegg 3.

Grad av funksjonsnedsettelse henger sammen med graden av universell utforming (UU) og individuell tilrettelegging av omgivelsene. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven definerer universell utforming som utforming eller tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forholdene, herunder informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT), slik at virksomhetens alminnelige funksjon kan benyttes av flest mulig.

Universell utforming: Fysiske forhold

For å sikre at disse lovpålagte oppgaver blir fulgt opp på en god måte har avsatte Eiendomsavdelingen for første gang i 2016 øremerkede midler til UU-tiltak og planlegger å gjøre det samme i kommende budsjetter. Tiltak i forbindelse med bevegelse-, syn- og hørselnedssettelse vil bli prioritert. I forbindelse med nye rehabiliteringsprosjekter blir UU en integrert del av byggesaken på lik linje med brannsikkerhet, inneklima, akustikk, adgangskontroll, mm. Når det gjelder den eksisterende bygningsmassen blir tiltakene gjennomført fortløpende og i henhold til behovsmeldinger fra Tilretteleggingstjenesten eller HR-avdelingene.¹¹ Eiendomsavdelingen og det av Kunnskapsdepartementet oppnevnte organet *Universell* skal 1. juni 2017 arrangere et nasjonalt seminar for nettverket som arbeider med universell utforming av bygg og uteområder i UH-sektoren.

¹⁰ SSB-rapport 2016/33.

¹¹ Av gjennomførte, planlagte tiltak i 2016 kan det nevnes etablering av taleannonsering i heisene i SG26, montering av 6 nye teleslyngaanlegg i klasserom samt innkjøp av 3 mobile anlegg, og replasering av kortlesere i P48 til riktig høyde og avstand fra dørene. Det planlegges videre automatiske døråpnere til enkelte HC-toaletter.

Universell utforming: IKT-løsninger

Å lage IKT- løsninger, elektroniske dokumenter og skjema som kan brukes av alle er viktig for at det skal finnes like muligheter til utdanning, arbeid, og samfunnsdeltagelse generelt. Høgskolens karriere- og kompetanseutviklingsakademi, «HiOA-akademiet», startet derfor opp opplæring i universell utforming av IKT høsten 2016. Opplæringen retter seg mot TA- og UF-ansatte.

Universell utforming (lovkrav WCAG 2.0 AA) ligger inne i alle kravspesifikasjoner for prosjekter på nett. HiOA godkjenner ikke noen løsninger før lovkravet til UU er tilfredsstilt. Sjekk av UU inngår som en del av driftsoppgavene på nett på alle plattformene.

Skjerpet UU-regelverk for utdanningssektoren

Kravene knyttet til UU av IKT i opplærings- og utdanningssektoren vil bli skjerpet fremover. Regjeringen vil endre regelverket slik at UU av IKT vil bli et krav. Regjeringens beslutning betyr at eksisterende IKT-løsninger i opplærings- og utdanningssektoren må bli universelt utformet innen 1. januar 2021. HiOA huser Norges fremste fagmiljø innen UU av IKT ved institutt for IKT ved TKD. Fagmiljøet kan og bør være en ressurs i arbeidet med å sørge for at HiOA oppfyller lovens krav innen 2021.



Hovedmål & tiltak

3. Hovedmål og -tiltak for kommende periode (2017-19)

Tiltaksforslagene organiseres ikke etter diskrimineringsgrunnlag men er inndelt i tre virksomhetsområder. Dette fordi mangfoldstiltak i hovedsak bør være en integrert del av virksomhetens strukturer og styring heller enn en løsrevet del med den faren for nedprioritering det innebærer. Denne såkalte «mainstreaming»-tilnærmingen til mangfoldsarbeidet i organisasjoner, anbefales blant annet av Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) som er det organet som fører tilsyn over offentlige virksomheters aktivitetsplikt. *Diversity mainstreaming* representerer en tilnærming hvor en organisasjons mangfoldsarbeid er en integrert del av strategi, styring, struktur og ledelse. Mainstreaming uten institusjonalisering, konkrete strategier eller ansvars plassering gir imidlertid ikke effekt. Dette fremkom av det daværende Likestillingsutvalgets to utredninger i 2011 og 2012 (NOU 2012: 15 - Politikk for likestilling/NOU 2011: 18 - Struktur for likestilling). Tiltaksplanen under skal med styrets vedtak forplikte institusjonen til å føre en mangfoldspolitikk hvor ansvaret ikke pulveriseres men plasseres og hvor konkrete tiltak skal implementeres innen en gitt frist.

Det er en utfordring å formulere tiltaksforslag som på den ene siden ikke skal bli for detaljerte og spesifikke og på den andre siden ikke så generelle at de blir vanskelige å operasjonalisere og dermed uforpliktende. Tiltakene under prøver å balansere det overgripende og retningsgivende med det konkrete. Tiltakene er mer eller mindre omfattende, men de settes ikke opp i en prioritert rekkefølge da tiltaksplanen foreslås godkjent i sin helhet. Tiltakene er tredelt inn i:

4) Virksomhetsnivå – organisasjon og ledelse

Hovedmål: HiOAs kjerneverdi mangfold skal være en integrert del av høyskolens kultur, struktur, styring og ledelse

5) Fakultets- og senternivå – forskning og utdanning

Hovedmål: Fakultetene skal føre en treffsikker lokal mangfoldspolitikk og relevante mangfoldsperspektiver skal være integrert i forskning og utdanning

6) Rekruttering og utvikling

Hovedmål: Like muligheter skal prege HiOAs rekrutterings- og karriereutviklingsprosesser. Karriere- og kompetanseutviklingstilbudet skal bidra til å heve mangfoldskompetansen i organisasjonen

1. Virksomhetsnivå – organisasjon og ledelse

Hovedmål: HiOAs kjerneverdi mangfold skal være en integrert del av høgskolens kultur, struktur, styring og ledelse

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist
1. HiOAs kjerneverdi mangfold en integrert del av Strategi 2024 for å sikre fortsatt strategisk forankring for mangfoldsarbeidet.	HR-direktør/mangfoldsansvarlig/mangfoldskomiteén bidrar inn i strategiutviklingen.	ORV-direktør	Våren 2017
2. Mangfoldsarbeidet etableres som en fast budsjettpost i HR-budsjettet for å sikre muligheten for å overvåke og måle resultatene av ulike mangfoldsprosjekter.	Mangfoldsaktiviteter inngår som et fast sjekkpunkt i (den årlige) HR-budsjettprosessen og i langtidsplanleggingen.	HR-direktør	Høsten 2017/løpende
3. Mangfoldsarbeid meritteres og synligjøres på fellesarrangementer for alle ansatte/studenter. Dette for å understreke at HiOA skal ha en organisasjonskultur og et arbeids- og studiemiljø preget av mangfold.	Mangfoldspriser etableres. Prisene skal gå til studenter og ansatte som har satt i verk tiltak eller aktiviteter som fremmer mangfold ved HiOA. Tildelingskriterier må utarbeides.	Programansvarlig for mangfold (ansatte)/prorektor for utdanning (studenter)	Oppstart 2017, deretter årlig prisutdeling
4. Mangfoldskompetansen hos HiOAs ledere heves slik at de gis forutsetninger for å overføre verdien mangfold til praktisk styring og ledelse.	Program for mangfoldsledelse i UHI-sektoren videreutvikles og fullintegreres i lederutviklingen.	Programansvarlig for hhv lederutvikling og mangfold	31.12.2017
5. HiOA etableres som møteplass for kunnskaps- og erfaringsutveksling innen mangfold i norsk academia. Dette for å være en pådriver i utforskningen av hva det utvidede likestillingsbegrepet skal bety for sektoren.	Eksempler på tiltak: <ul style="list-style-type: none"> HiOA vertskapsinstitusjon for den årlige Nettverkskonferansen for mangfold i UH-sektoren i 2017. Program for mangfoldsledelse tilbys til hele UHI-sektoren. 	Rektor/mangfoldsansvarlig/ressursgruppen for Program for mangfoldsledelse i UHI-sektoren	Løpende

2. Fakultets- og senternivå – forskning og utdanning

Hovedmål: Fakultetene skal føre en treffsikker lokal mangfoldspolitikk og relevante mangfoldsperspektiver skal være integrert i forskning og utdanning

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist
1. Arbeidet med å fremme mangfold og hindre diskriminering systematiseres på fakultets- og senter nivå for å sikre et godt samsvar mellom tilstand og tiltak.	Det utarbeides og implementeres lokale handlingsplaner for mangfold som ivaretar aktivitetspliktens fokus på diskrimineringsgrunnlagene kjønn, etnisitet og funksjonsevne. Sentral HR utarbeider felles mal og verktøykasse med forskningsbaserte tiltaksforslag. De lokale handlingsplanene skal kobles på den sentrale.	Dekaner/senterledere/HR-direktør	Ferdigstilles innen 01.08.2018 Implementert innen: 31.12.19
2. HiOAs undervisning og undervisningsmaterieell skal være universelt utformet for å sikre alle lik tilgang til utdanning.	Opplæringen innen universell utforming av IKT videreutvikles og tilbys gjennom HiOA-akademiet. Institutt for IKT kan være en ressurs å trekke på i arbeidet mot å oppfylle lovens krav om at UH-sektorens IKT-løsninger skal være universelt utformet innen 2021.	Prorektor for utdanning	31.12.2019
3. Årsaken til HiOAs lave innvanderrepresentasjon blant forskere og faglig personale samt TA-ansatte med høyere utdanning, kartlegges med sikte på utvikle tiltak for å få andelen opp.	Det utlyses interne midler til et forskningsprosjekt som skal resultere i konkrete tiltak for å fremme etnisk mangfold ved HIOA. Fagmiljøer ved alle fakultetene og sentrene kan søke. For å kunne måle utviklingen sett opp mot andre UH-institusjoner, tas det utgangspunkt i NIFUs mangfoldsstatistikk.	Prorektor for forskning og utvikling	01.08.2018
4. HiOAs studenter skal gjennom sine studier utvikle kritisk, interseksjonell mangfoldskompetanse med relevans for sine respektive fagområder og senere arbeidsområder.	Det faglige innholdet i studieprogrammene gjennomgås for å sikre dette. Opplæring i «mangfoldsgjennomgang» av studieprogrammer tilbys gjennom instituttlederforum og/eller HiOA-akademiet.	Instituttledere	Fra 01.01.2018

3. Rekruttering og utvikling

Hovedmål: Like muligheter skal prege HiOAs rekrutterings- og karriereutviklingsprosesser. Karriere- og kompetanseutviklingstilbudet skal bidra til å heve mangfoldskompetansen i organisasjonen

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist
1. HiOA-akademiet videreutvikler sin strategiske satsning på mangfold og tilbyr alle ansatte mangfoldskompetanse ut fra krav og behov.	Nåværende mangfoldskursportefølje gjennomgås/bygges ut og reorganiseres ut fra hvilke kunnskaps- og kompetansebehov ulike ansattegrupper har. Det bør tas en vurdering på hvorvidt deler av opplæringen skal være obligatorisk.	HR-direktør/prosjektleder for HiOA-akademiet	Løpende
2. HiOA skal stimulere til at andelen innvandrere i akademiske toppstillinger økes.	25% av deltakerne i HiOAs mentoringprogram for opprykkskandidater til akademisk toppstilling, skal ha innvandrerbakgrunn. ¹² Alle UF-stillinger skal lyses ut internasjonalt med krav om at skandinavisk språkkompetanse skal tilegnes innen tre år.	Pro-rector for forskning	Fra 2018
3. HiOA bidrar til og benytter seg av forskningsbasert rekruttering av mangfold.	HiOA caseinstitusjon i nordisk studie av rekrutteringspraksiser i høyere utdanning. Finansiert av Nordforsk, og ledet av Institutt for samfunnsforskning (ISF).	HR-direktør/utvidet rekrutteringsteam	31.12.2019
4. HiOAs nye ledere skal bringe erfaring fra og kunnskap om mangfolds- og likestillingsfeltet inn i organisasjonen slik at «fordelene av forskjellighet kan høstes» (Strategi 2020).	Kompetanse i og erfaring fra mangfolds- og likestillingsarbeid skal vektlegges i lederrekrutteringer. Hva som legges i mangfoldskompetanse må defineres.	Ledere/rekrutterere/ HR	Formell praksis fra 01.01.2018 og deretter løpende.
5. HiOA skal ha god kjønnsbalanse i alle stillingskategorier (hovedregelen skal være et maksimalt slingringsmonn på 60/40).	HiOAs utvidede rekrutteringsteam, ledere, bedømmelses- og tilsetningskomiteer gis opplæring i rekruttering til likestilling og kjønnsbalanse etableres som et fast sjekkpunkt i rekrutteringer. Opplæring i regi av HiOA-akademiet.	Leder for HiOA utvidede rekrutteringsteam og programansvarlig for lederutviklingen	Løpende

¹² Personer med innvandrerbakgrunn inkluderer *både* «innvandrere», personer med to utenlandskfødte foreldre som selv har innvandret, og «norskfødte med innvandrerforeldrene», det vil si personer som er født og oppvokst i Norge med to utenlandskfødte foreldre.



Vedlegg

Vedlegg 1 - Revidering av planperioden 2014-16

HiOAs planverk på mangfold og likestilling går inn i en ny periode i 2017. Tabellen under gir en kort status på de ulike tiltakene i perioden 2014-16 i kolonnen «Ansvar/status utgang 2016». Overordnet viser gjennomgangen at HiOA er godt underveis i å overføre institusjonens kjerneverdi mangfold fra ord til handling og at fokusutvidelsen fra (kjønns)likestilling til mangfold reflekteres i organisasjonen.

- 1) Tiltakene på virksomhetsnivå har blitt vel gjennomført og målet om at «Mangfoldsarbeidet skal være godt forankret i høgskolens ledelse og det skal jobbes systematisk med likestilling og inkludering utover i organisasjonen» kan sies å være tilfredsstillende oppfylt for perioden. Dette tyder på at det er en sammenheng mellom det at det er avsatt en egen stillingsressurs på mangfold i enhet for organisasjon og virksomhetsstyring, og implementering. Mangfoldsarbeidet er videre godt forankret og støttet av toppledelsen. HiOAs rektor er leder av den nasjonale komitéen for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif), så organisasjonenes øverste leder har ikke bare en forståelse men også en forventning om at mangfold og likestilling skal være en integrert del av virksomhetens verdier og virke. Det har videre blitt generert flere tiltak på virksomhetsnivå som ikke står i inneværende plan, hvorav den viktigste er «Program for mangfoldsledelse for UHI-sektoren». Programmet har som mål å ruste sektorens ledere i å overføre verdien og intensjonen om mangfold til praktisk styring og ledelse. Programmet ble lansert i juni 2016 og er pågående.
- 2) Tiltakene innen undervisning, forskning og utvikling har blitt implementert og scorer tilfredsstillende på målet om at «Arbeidet med likestilling og inkludering skal synliggjøres og systemiseres i undervisnings-, forsknings- og utviklingsarbeidet»:
 - i) Mangfold er en av de strategiske hovedsatsningene til HiOA-akademiet og kompetanseutviklingstilbudet for alle ansatte har en egen kursportefølje innen mangfold (se utdrag fra kursoversikten i tabellen under).
 - ii) Det er opprettet et mentoringprogram for opprykkskandidater til akademisk toppstilling hvor mangfoldsperspektivet integreres i designet, opptaket og innholdet (piloten startet opp høsten 2016).
 - iii) Mangfold har jevnlig blitt tematisert i lederutviklingen, på ledersamlinger og har ellers gått som en rød tråd gjennom alle HR-forumtreffene i to-års perioden. Tema som Rosa Kompetanse, rekruttering av mangfold, implisitte fordommer, kulturell kompetanse i intervju situasjoner har bl.a. blitt adressert.
- 3) Tiltakene innen rekruttering og ansettelse har blitt implementert og er tilfredsstillende koblet på målet om at «Arbeidet med likestilling og mangfold skal være godt innarbeidet i alle rekrutterings- og ansettelsesprosesser». Høgskolens sentralt plasserte og utvidede rekrutteringsteam har over en to-års periode gjennomgått ulike kompetanseheving knyttet til rekruttering av mangfold og det har blitt utarbeidet en rapport som gjennomgår alle HiOAs rekrutteringsrutiner og identifiserer forbedringspunkter knyttet til mangfold. Kjønnsbalansen i akademiske toppstillinger er sektorens beste og andelen kvinnelige professorer, dosenter og forsker 1 har økt i perioden til 48,3% i 2015. Det har også blitt gjennomført flere tiltak og aktiviteter for å bygge et arbeidsmiljø og en organisasjonskultur preget av mangfold. Mangfold er fast post på alle velkomstdager for alle nyansatte (også internasjonale), det inviteres til skeive lunsjer, feministiske bokbad, 8. mars-markeringer osv.

Hovedpunkter i kommende plan

1. Fokusutvidelsen fra (kjønns)likestilling til mangfold er uunngåelig men ikke uproblematisk. Datainnhenting fra diskrimineringsgrunnlaget 'kjønn' lar seg enkelt gjennomføre, og man kan dermed til enhver tid danne seg oversikt over f.eks. lønnsutvikling, kjønnsfordeling i stillingskategorier, kjønnsfordeling i sykefraværstatistikk osv. Fra de fleste andre diskrimineringsgrunnlag er ikke datauttrekk enten mulig eller tilrådelig. På noen områder, som f.eks. etnisitet, har det tidligere vært svært utfordrende eller umulig å innhente brukbar statistikk. Ny statistikk (utarbeidet av Statistisk sentralbyrå og Nordisk institutt for innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)) om etnisk mangfold blant tilsatte i høyere utdanning viser at andelen innvandrere og etterkommere av innvandrere i forskningen er på 25 prosent, mens andelen på HiOA er 13 prosent. Universitetene kommer i snitt bedre ut enn høgskolene i denne statistikken.

Å få opp andelen ansatte (både UF og TA) med innvandrerbakgrunn vil være en av hovedmålsettingene for kommende planperiode og det ferske tallmaterialet utgjør et konkret utgangspunkt for dette arbeidet.

Det vil også bli foreslått at allerede påbegynte aktiviteter og initiativer som vil gjøre institusjonen i bedre stand til å håndtere fokusutvidelsen fra (kjønns-)likestilling til mangfold, videreføres:

- «Program for mangfoldsledelse for UHI-sektoren».
- HiOA vertskap for den nasjonale nettverkskonferansen «Fra likestilling til mangfold» i 2017.
- HiOA representert i Standard Norges komité for å utvikle en nasjonal standard for mangfoldsledelse.
- HiOA blir Pride-partner i 2017.
- Mangfoldsperspektivet bør integreres og videreføres i utarbeidelsen av høgskolens nye strategi.

2. Mangfoldsarbeidet bør kobles tettere på fakultetene og forskningssentrene; ett av hovedforslagene vil derfor være at det bør utarbeides lokale handlingsplaner for å sikre samsvar mellom lokale utfordringer og tiltaksforslag. Mangfoldsarbeidet får fra 2017 øremerket sentrale strategimidler. På sikt bør det vurderes om fakultetene og forskningssentrene skal få råde over egne mangfoldsmidler for å ikke gjøre tilgangen til ressurser til en bremsekloss for det lokale mangfoldsarbeidet.

3. Høgskolens handlingsplan for mangfold retter seg mot de ansatte og er inngår som en del av institusjonens aktivitets- og redgjørelsesplikt som arbeidsgiver. Imidlertid blir det å skille skarpt mellom ansatte og studenter kunstig all den tid HiOAs kjernevirksomhet er utdanning og det er ønskelig at også studiemiljøet er preget av inkludering og mangfold. Noen av tiltakene i kommende plan vil derfor også inkludere studentene, men overordnet vil det foreslås at ansvaret for studentmangfold formelt skal plasseres et sted i organisasjonen slik at utfordringer som f.eks. kjønnsubalanse i flere av våre studier, plasseres.

Tiltak og status for perioden 2014-16 – skjematisk oversikt

Virksomheten

Mål: Mangfoldsarbeidet skal være godt forankret i høgskolens ledelse og det skal jobbes systematisk med likestilling og inkludering utover i organisasjonen

Tiltak	Kort beskrivelse	Ansvar/status utgang 2016	Frist
1. Opprette mangfoldsutvalg/-komité for å sette arbeidet med mangfold på organisasjonskartet	<p>Mandat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utarbeide og kontrollere oppfølging av toårig handlingsplan for mangfold. - Innstille HiOA som kandidat til Kunnskapsdepartement etes likestillingspris. - Rapportere på høgskolens mangfoldsarbeid. - Synliggjøre HiOAs kjerneverdi «mangfold» overfor ansatte, studenter og omverden. - Sørge for opprettelse og oppdatering av mangfoldsnettside. 	<p>Høgskoleledelsen/-styret</p> <p>Status utgang 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tverrgående mangfoldskomité med representanter fra alle fakultetene, sentrene, administrasjonen og studentene ble opprettet 27.01.2015. - Komitéen arbeider ut fra følgende mandat: Komitéen skal bidra til å overføre strategi 2020s ord til handling gjennom å: <ul style="list-style-type: none"> - utarbeide, implementere og evaluere toårig handlingsplan for mangfold. - rapportere på og analysere høgskolens likestillingsarbeid. - bidra til strategiske diskusjoner og målutformingsarbeid ved HiOA. - være en pådriver for en inkluderende og ikke-diskriminerende personalpolitikk. - tilrettelegge for forskningsformidling og kompetanseutvikling innen mangfold. - Medlemmer: Komitéen består av representanter fra alle fakultetene, sentrene og fellesadministrasjonen. Sammensetningen er basert på sikring av faglig legitimitet, ledelsesforankring, bred involvering, studentrepresentasjon, faglig formidling og administrativ kompetanseutvikling. 	01.10.2014

2. Implementere likestillings- og inkluderingsperspektiv i lederutviklingen	Mangfoldsperspektivet bør forankres i HiOAs ledelse for å sikre gjennomslag i organisasjonen.	Rektor/høgskoledirektør/HR-direktør Status utgang 2016: - Mangfoldsarbeidet er integrert i lederutviklingen gjennom Program for mangfoldsledelse. - HiOA er ved mangfoldsansvarlig representert i Standard Norges komité som skal utvikle en nasjonal standard og sertifisering for mangfoldsledelse. - HiOA-akademiet har opprettet en egen mangfoldsportefølge hvor en av målgruppene er HiOAs ledere.	15.06.2015
3. Starte systematisk innhenting av kjønnslikestillingsstatistikk	For å kunne måle utvikling og evaluere måloppnåelse må statistikk innhentes etter de samme metodene over tid.	HR-direktør/HR-seksjonssjefer Status utgang 2016: - Rutine etablert.	01.01.2015
4. Kartlegge muligheten for systematisk innhenting av statistikk knyttet til ansatte med innvandrerbakgrunn og funksjonsnedsettelse	Hva er praksis blant andre institusjoner i UH-sektoren? Hva er lov og hva er ønskelig?	HR-direktør Status utgang 2016: - Formuleringene i HiOAs stillingssøknadsskjemaer endret med den hensikt at det skal være lettere å oppgi disse (frivillige) opplysningene. - HiOA har på initiativ fra mangfoldsansvarlig bidratt til AFI-rapporten «Mangfold i akademia» som gir en tilstandsbeskrivelse av etniske minoriteters tilstand i norsk akademia. Rapporten har blitt presentert for alle høgskolens HR-medarbeidere. - HiOA er representert i Kif-komiteéns arbeidsgruppe «Action for Diversity» hvis mandat er å utarbeide en god praksis for etnisk mangfold for UH-sektoren.	15.06.2015
5. Gjennomgå status på universell utforming innen eiendom og IT	Kartlegge tilstand og identifisere forbedringsmuligheter.	Mangfoldsansvarlig/eiendomsdirektør/ IT-direktør Status utgang 2016: Eiendomsavdelingen har for første gang i 2016 satt av øremerkede midler til UU-tiltak og planlegger å gjøre det samme i kommende budsjetter. Tiltak i forbindelse med bevegelse-, syn- og hørselnedsettelse vil bli prioritert. I forbindelse med nye rehabiliteringsprosjekter blir UU en integrert del av byggesaken på lik linje med brannsikkerhet, inn klima, akustikk, adgangskontroll,	01.08.2016

		<p>mm. Når det gjelder den eksisterende bygningsmassen blir tiltakene gjennomført fortløpende og i henhold til behovsmeldinger fra Tilretteleggingstjenesten eller HR-avdelingene. Av gjennomførte, planlagte tiltak i 2016 kan det nevnes etablering av taleannonsering i heisene i SG26, montering av 6 nye teleslyngeanlegg i klasserom samt innkjøp av 3 mobile anlegg, og re plassering av kortlesere i P48 til riktig høyde og avstand fra dørene. Det planlegges videre automatiske døråpnere til enkelte HC-toaletter.</p> <p>Eiendomsavdelingen og det Kunnskapsdepartementets oppnevnte organet Universell (NTNU) skal 1. juni 2017 arrangere et nasjonalt seminar for nettverket som arbeider med universell utforming av bygg og uteområder i sektoren.</p> <p>På IT-siden er det utviklet et undervisningsopplegg for alle ansatte (TA og UF) i universell utforming av IKT. Opplæringen tilbys gjennom HIOA-akademiet.</p>	
6. Opprette tilretteleggingstjeneste for ansatte med funksjonsnedsettelse	Utvikle en tilretteleggingstjeneste for ansatte med funksjonsnedsettelse etter modell fra studentenes tilretteleggingstjeneste.	<p>HR-direktør/IT-direktør</p> <p>Status utgang 2016: Gått bort fra forslaget da HR (lokalt og/eller sentralt) ivaretar og koordinerer behov for tilrettelegging.</p>	01.08.2016
7. Mangfold inkluderes i det partssammensatte samarbeidet	Mangfoldsarbeidet drøftes jevnlig i IDF. Tillitsvalgte og ansattrepresentanter oppfordres til å etterstrebe mangfold i egne organisasjoner.	<p>Mangfoldsansvarlig</p> <p>Status utgang 2016: Mangfoldsansvarlig gir jevnlig oppdateringer til IDF.</p>	Løpende.

Undervisning, forskning og utvikling

Mål: Arbeidet med likestilling og inkludering skal synligjøres og systematiseres i undervisnings-, forsknings- og utviklingsarbeidet.

Tiltak	Kort beskrivelse	Ansvar/status utgang 2016	Frist
1. Operasjonalisere HiOAs kjerneverdi mangfold gjennom HiOAs kompetanseutviklingstilbud, HiOA-skolen	Opplæringstilbud tilgjengelig for alle ansatte. Hva betyr mangfold for oss og hvordan kan vi arbeide med det i praksis?	<p>HR-direktør/tjenesteeier HiOA-skolen</p> <p>Status utgang 2016: Mangfold en av hovedsatsningene i det som nå heter HiOA-akademiets portefølje. Eksempler:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rekruttering av mangfold - Implisitte fordommer som hinder for mangfold på arbeidsplassen - Kjønn og media - Rosa kompetanse - Hvordan opptre trygt og inkluderende på arbeidsplassen mht seksuell orientering og kjønnsidentitet? - Skeiv lunsj med Kim Friele og Skeivt Arkiv - hvordan kan HiOA formilde og bevare skeiv historie? - Kjønn og (u)likelønn - Organisasjonskultur og mangfold - Konferansen «Mangfoldsledelse i UH-sektoren». - Etnisk mangfold i academia <p>Opplæring i mangfold har også gått som en rød tråd gjennom alle HR-forumtreff siden 2014.</p>	Løpende.

<p>2. Professornettverket innlemmer en strategi for kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse i tråd med Forskningsrådet BALANSE-program</p>	<p>Opprykksprogram for kvinner som er fast ansatt ved HiOA, har avlagt en doktorgrad og definerer seg selv i et karriereløp for å oppnå professorkompetanse.</p>	<p>Prorektor for forskning og utvikling/dekaner/HR-direktør</p> <p>Status utgang 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mangfoldsansvarlig er prosjektleder for HiOAs kommende mentoringprogram for opprykkskandidater til akademisk toppstilling. Mangfold i sin helhet, ikke bare kjønnsbalanse skal være et av opptakskriteriene til programmet. - Det ble søkt om BALANSE-penger i 2014. HiOA fikk ikke tilslag. Høgskolen har sektorens beste kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger, så utfallet av søknadsprosessen var at vi er tjent med fortsette fokuset på det <i>utvidede</i> likestillingsbegrepet. 	<p>Søke BALANSE, frist 15. oktober 2014.</p>
<p>3. Tematisere mangfold i RLM og instituttlederforum</p>	<p>Mangfold tematiseres jevnlig for høgskolens faglige ledelse. Hvordan levendegjøres kjerneverdien mangfold? Hvordan reflekteres mangfold og likestilling i pensum og undervisning?</p>	<p>Rektor/dekaner/leder instituttlederforum</p> <p>Status utgang 2016: Tematiseres gjennom lederopplæring, - samlinger.</p>	<p>Løpende.</p>

Rekruttering og ansettelse

Mål: Arbeidet med likestilling og inkludering skal være godt innarbeidet i alle rekrutterings- og ansettelsesprosesser. Høgskolen skal tilstrebe kjønnsbalanse blant ansatte i alle stillingskategorier og innen alle fagområder. HiOA skal være en inkluderende arbeidsplass fri for diskriminering.

Tiltak	Kort beskrivelse	Ansvar/status utgang 2016	Frist
1. Kartlegge hvordan HiOAs rekrutteringsrutiner ivaretar mangfold og identifisere forbedringspunkter	Systematisk gjennomgang av hele rekrutteringsprosessen - stillingsutlysning, innkalling til intervju, ansettelse og oppstart – sett ut fra de tre diskrimineringsgrunnlagene.	HR-direktøren/rekrutteringsteamet i HR-FA Status utgang 2016: HiOAs utvidede rekrutteringsteam gjennomgikk rutiner og identifiserte forbedringspunkter i rapportens form i 2015. Denne ble presentert for Mangfoldskomiteén og flere av tiltakene er enten implementert/i ferd med å bli det.	15.06.2015
2. HiOA skal etterstrebe en balansert fordeling av kvinner og menn i alle stillingskategorier.	Positiv særbehandling av det underrepresenterte kjønn kan benyttes. En tilfredsstillende kjønnsbalanse er oppnådd når det underrepresenterte kjønn utgjør minst 40 % av arbeidsstokken.	HR-direktør/seksjonssjefer HR fakultetene/senterledelse Status utgang 2016: Se over. Dette inngikk i mandatet til utvidet rekrutteringsteam.	Løpende.
3. Høgskolens arbeid med mangfold presenteres for alle nyansatte i HiOA-start og på introduksjonsdagen for nyansatte	HiOAs kjerneverdi mangfold presenteres og levendegjøres i de nyansattes førsteinntrykk av organisasjonen.	Mangfoldsansvarlig Status utgang 2016: Mangfoldsansvarlig har presentert kjerneverdien mangfold på samtlige velkomstdager siden 2014, både på den ordinære velkomstdagen og den for internasjonale.	Løpende.
4. Kartlegge og kunnskapsoverføre «God mangfoldspraksis» knyttet til ansatte med funksjonsnedsettelse	Innhente erfaringer fra andre virksomheters inkluderings- og rekrutterings arbeid. F.eks. Telenors «Open Mind»-program.	Mangfoldsansvarlig Status utgang 2016: - Mangfoldsansvarlig har bl.a. vært på bedriftsbesøk hos Telenors Open Mind-program.	31.12.2014
5. Heve kunnskapsnivået i organisasjonen på kvinners sykefravær/deltidsarbeid	Bruke HiOAs egne forskere (bl.a. fra AFI) for å heve kunnskapsnivået internt med det formål å redusere de kvinnelige ansattes sykefravær.	Mangfoldsansvarlig Status utgang 2016: Temaet har blitt satt på programmet i ulike opplæringsammenhenger og statistikken overvåkes.	01.04.2015

Vedlegg 2 – Oversikt tilretteleggingstiltak ved HiOA

1. Fysisk tilrettelegging	
a) Kartlegging av fysisk arbeidsmiljø	<ul style="list-style-type: none"> • Enheter skal kartlegge fysisk arbeidsmiljø minst én gang pr. år (vernerunde/annen systematisk kartlegging). • Vernerunden gjennomføres av leder og verneombud. Bedriftshelsetjenesten kan inviteres med på vernerunde etter behov. • Gir grunnlag for utarbeidelse av handlingsplan med prioriteringer/tiltak for forbedring av fysiske HMS-forhold.
b) Universell utforming (UU)	<ul style="list-style-type: none"> • UU-aspektet hensynstas i rehabilitering av gamle bygg og i nybygg. • En omfattende bygningsmasse med til dels svært ulik utforming og alder gjør arbeidet med universell utforming av alle bygg krevende. Da HiOA er en stor utdanningsinstitusjon innen helsefag, betyr det at noen bygg må være spesielt tilrettelagt for mottak av ulike behandlingsgrupper i forbindelse med studentenes praksis. • Forskrift om universell utforming av informasjons- og kommunikasjonsteknologiske (IKT)-løsninger har til formål å sikre universelle løsninger uten at det medfører en uforholdsmessig byrde for virksomheten. • Behov kan meldes direkte inn til IT eller fanges opp via nærmeste leder, arbeidsplassvurdering, medarbeidersamtaler m.fl. • Loven om offentlige anskaffelser påbyr HiOA å ta hensyn til universell utforming i planleggingen av alle innkjøp.
2. Organisatorisk og arbeidsmiljømessig tilrettelegging	
c) IA-bedrift	<ul style="list-style-type: none"> • Forpliktelse til å aktivt jobbe med rekruttering av personer med redusert funksjonsevne. • Personalreglementet sier at stillingsutlysninger skal utformes med sikte på å blant annet tiltrekke seg søkere med nedsatt funksjonsevne. • Til enhver tid har HiOA personer sysselsatt i IA-plasser i samarbeid med NAV. I noen tilfeller blir resultatet fast ansettelse.

	<ul style="list-style-type: none"> • Det finnes ingen helhetlig oversikt over hvor mange personer med funksjonsnedsettelse HiOA har på tiltak eller tilsatt.
d) Arbeidsmiljø-kartlegging	<ul style="list-style-type: none"> • Kartlegging av fysisk (jamfør forrige tabell) og psykososialt arbeidsmiljø en del av høgskolens systematiske HMS-arbeid. • Alle enheter skal foreta kartlegging minst én gang pr. år i form av en HMS-samtale eller en annen kartleggingsmetode. • Ansatte får uttale seg om arbeidsmiljøet, og deres syn skal gjøres kjent for ledere med personalansvar. AMU kan gi anbefalinger. • Kartleggingen gir enheten grunnlag for utarbeidelse av handlingsplan med prioriteringer og tiltak for et bedre arbeidsmiljø.
e) Bedrifts-helsetjenesten	<ul style="list-style-type: none"> • Gir råd til arbeidsgiver/-taker og bidrar i det forebyggende HMS-arbeidet. • Skal bistå arbeidsgiver, arbeidstaker og verneombud i deres arbeid for å skape trygge og sunne arbeidsforhold.
f) Tilretteleggingstjenesten	<ul style="list-style-type: none"> • Det finnes en egen tilretteleggingstjeneste for studenter med svekket funksjonsevne.

Vedlegg 3 - Høgskolens handlingsplan for et mer inkluderende arbeidsliv (IA)

Innledning

Det overordnede målet for IA-samarbeidet er å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. IA-avtalen bygger på samarbeid og tillit mellom myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakere.

Det overordnede målet for IA-samarbeidet er videre nedfelt i tre delmål:

- 1) Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001.
- 2) Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.
- 3) Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder (sett i forhold til 2009-tall).

Et godt samarbeid om IA er viktig for den enkelte medarbeider, for arbeidsplassen og for samfunnet. Å arbeide systematisk med alle IA-avtalens tre delmål vil på sikt gi gode resultater. Det er et overordnet mål fra myndighetene og partenes side at alle bidrar til at flest mulig er i arbeid og at kostnadene blir redusert.

Høgskolen skal legge til rette for at alle ansatte gis gode muligheter til å delta fullt ut i arbeidsoppgavene på sin arbeidsplass. I strategi 2020 står det at høgskolen skal være en nyskapende og lærende organisasjon med et positivt arbeidsmiljø preget av mangfold. HiOA skal skape et inkluderende og inspirerende arbeidsmiljø som stimulerer til samhandling, læring og utvikling.

Basert på intensjonsavtalen mellom Regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet kan den enkelte virksomhet inngå en samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. På bakgrunn av dette inngikk partene ved HiOA ny IA-avtale for perioden 2015 – 2018.

Partenes forpliktelser

Samarbeidsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv innebærer at arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte samarbeider målrettet for å oppnå en mer inkluderende arbeidsplass.

Arbeidsgivers forpliktelser:

Arbeidsgiver skal sørge for et godt inkluderende arbeidsmiljø i samarbeid og i tett dialog med tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte. IA-arbeidet skal settes på dagsorden to ganger i året. Arbeidsgiver må sørge for at ledelse, tillitsvalgte, verneombud har den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet. Felles opplæring bør inngå for å oppnå omforent forståelse av IA-arbeidet.

Høgskolen skal åpne for at personer NAV har avklart og som har behov for utprøving, får utprøvd sin arbeids- og funksjonsevne.

Tillitsvalgtes forpliktelser:

Tillitsvalgte skal tilegne seg nødvendig kunnskap om HMS- og IA-arbeidet sammen med arbeidsgiver og verneombud. Som avtalepart skal tillitsvalgte bidra aktivt i utformingen av virksomhetens planer, målsettinger og rutiner i IA-arbeidet. Tillitsvalgte skal delta på dialogmøter ved behov.

Arbeidstakers forpliktelser:

Arbeidstaker skal bidra aktivt i HMS- og IA-arbeidet og opplyse om hvorvidt eget sykefravær har sammenheng med arbeidssituasjonen. Arbeidstaker skal bidra aktivt til dialog med nærmeste leder om egen arbeidsevne. Videre medvirke aktivt i utarbeidelse og gjennomføring av oppfølgingsplan og tilretteleggingstiltak, for å være i eller komme tilbake til arbeid helt eller delvis.

NAV Arbeidslivssenters forpliktelser:

NAV skal sørge for at høgskolen får en egen kontaktperson. Kontaktpersonen skal blant annet bistå høgskolen i IA-arbeidet, gi råd og veiledning i vanskelige enkeltsaker og gi informasjon og veiledning om NAVs økonomiske virkemidler.

Handlingsplan for et mer inkluderende arbeidsliv

I IA-avtalen omfatter inkluderingsbegrepet målgrupper knyttet til alder og nedsatt funksjonsevne. Arbeidsmiljø-, diskriminerings- og likestillingslovgivningen omfatter i tillegg andre målgrupper som blant annet kjønn, etnisitet, hudfarge, religion, seksuell orientering m.m.

Handlingsplan for de med nedsatt funksjonsevne fremgår av IA-handlingsplanen. Andre mangfoldsgupper fremgår av høgskolens handlingsplan for mangfold.

Det er nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe som har utarbeidet høgskolens handlingsplan for inkluderende arbeidsliv.

Høgskolens IA-handlingsplan:

Delmål 1: Reduksjon i sykefravær

Høgskolen har som mål at ledere på alle nivå skal ha relevant kunnskap om og forståelse for betydningen av aktiv sykefraværsoppfølging. Dette skal bidra til at langtidssykemeldte opprettholder kontakt med arbeidsplassen og utnytter sin restarbeidsevne, og gjennom det redusere risiko for varig utstøting fra arbeidslivet.

Sykefraværet ved høgskolen har de siste årene ligget i underkant av 5 %. Høgskolens ambisjon er at sykefraværet i gjennomsnitt ikke skal overstige 5 prosent.

Aktivitetsmål	Tiltak	Hvem og når
Sikre at ledere, ansatte, tillitsvalgte, verneombud og HR-ansatte har den kompetansen som er nødvendig for å utføre IA-arbeidet.	<ul style="list-style-type: none"> • Kurs HiOA-akademiet • Kollegaveiledning for HR-medarbeidere 	<ul style="list-style-type: none"> • Løpende • Løpende
Kompetanseheving skal bidra til at ledere tar ansvar for forebyggende arbeid og operativ sykefraværsoppfølging i egen enhet.	<ul style="list-style-type: none"> • Gjennomføre målrettet opplæring/kurs for ledere innen sykefraværsoppfølging • Innføring av elektronisk sykefraværsoppfølging for alle ledere • Lederopplæring i HMS • Kurs i konflikthåndtering 	<ul style="list-style-type: none"> • Årlig • Høsten 2016 • Obligatorisk for alle ledere • Obligatorisk for alle ledere
Tilrettelegging av arbeidsplass og oppgaver for å forebygge og forhindre sykefravær	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsplassvurdering ved innmeldt behov • Psykologbistand ved innmeldt behov • Universell utforming (UU) av HiOA som arbeidsplass 	<ul style="list-style-type: none"> • BHT, på bestilling fra leder/HR • BHT, på bestilling fra leder/HR

Delmål 2: Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne

Ivaretagelse av ansatte og integrering av arbeidstakere med redusert funksjonsevne eller redusert arbeidsevne, inngår i høgskolens mål om mangfold i arbeidsstyrken. Dette skal gjenspeiles i rekrutterings- og tilretteleggingsrelaterede strategier.

Aktivitetsmål	Tiltak	Hvem og når
Tilrettelegging av arbeidsplass og – oppgaver, for å forebygge og forhindre sykefravær og beholde medarbeidere med redusert funksjonsevne.	<ul style="list-style-type: none">• Arbeidsplassvurdering ved innmeldt behov. Kontakte BHT/NAV Hjelpemiddelsentral for nødvendig utstyr og tilrettelegging av arbeidsplassen• Psykologbistand ved innmeldt behov• Opprettholde innsats på universell utforming av HiOA som arbeidsplass, jf. HiOAs mangfoldsplan –• UU av undervisning og –materiell – halvårslige kurs	<ul style="list-style-type: none">• BHT, på bestilling fra leder/HR• BHT, på bestilling fra leder/HR• HR/leder/den ansatte
Øke kunnskap om NAVs virkemidler	<ul style="list-style-type: none">• Utarbeide informasjon som gjøres kjent for ledere, HR-medarbeidere og tillitsvalgte.	<ul style="list-style-type: none">• Avd. HR
Tilrettelegge for bruk av IA-plasser og tiltaksplasser	<ul style="list-style-type: none">• Kartlegge antall personer på ulike tiltak – rapport – måltall:<ul style="list-style-type: none">○ Kartlegge bruk○ Forventet bruk○ Sette måltall å måle oss etter Hva er det realistisk at HiOA skal kunne oppnå?• Vurdere opprettelse av IA-plasser• Utarbeide informasjon og retningslinjer som gjøres kjent for ledere, HR-medarbeidere og tillitsvalgte.	<ul style="list-style-type: none">• HR
Rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne	<ul style="list-style-type: none">• Kunngjøring på portaler med målgrupper rettet mot unge arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne – f.eks. www.jobbforalle.no	<ul style="list-style-type: none">• Rekruttering - HR

Delmål 3: Avgangsalder – forlenget yrkesaktivitet

Høgskolen skal ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av høgskolens personalpolitikk og det systematiske forebyggende arbeidet.

Gjennomsnittlig pensjonsalder bør være på samme nivå eller høyere enn i 2015 (68 år – alderspensjon, 64 år – AFP, 62 år – uførepensjon)

Kompetanse- og kulturoverføring i vår type institusjon er komplisert, men avgjørende. En nøkkel til suksess er bevisst å koble erfaringskompetanse og ny kompetanse, for å sikre institusjonens bærekraft, utvikling og kontinuitet.

Mål	Tiltak	Hvem og når
Motivere arbeidstakere til å stå lenger i stilling gjennom tiltak og tilrettelegging etter behov	<ul style="list-style-type: none">• Kartlegge og analysere eventuelle ulikheter mellom stillingsgrupper ifht avgangsalder• Utvikle opplegg for medarbeidersamtale med fokus på senkarriere og individuelle behov• Vurdere ulike opplæringsmetoder ifbm implementering av nye digitale systemer	<ul style="list-style-type: none">• Avd. HR• Avd. HR• Fagavdeling/prosjektansvarlig
God forberedelse til pensjonsalder	<ul style="list-style-type: none">• Seniorskurs fra fylte 60 år	<ul style="list-style-type: none">• Avdeling HR
Kompetanse- og kulturoverføring	<ul style="list-style-type: none">• Utvikle retningslinjer for kompetanseoverføring/mentoring	<ul style="list-style-type: none">• Avdeling HR/HR-seksjonene

Handlingsplanen gjennomgås, og eventuelt revideres, to ganger i året, 31.12. og 1.7. av partssammensatt arbeidsgruppe. Handlingsplanen legges frem for IDF og orienteres om i AMU og lokale IDF- og LAMU-møter. For å sikre at ledere, tillitsvalgte og verneombud har den kompetansen som er nødvendig for å utføre IA-arbeidet, oppfordres partene til å delta på felles kurs og opplæringstiltak.

Vedlegg 4: Kjønnsligestillingsstatistikk (kjønnsbalanse + kjønn og lønn)

Stillingskategorier	År	Årsverk				Gj.sn.lønn		Kv.lønn i % av M.lønn
		ant. kvinner	ant. menn	% kvinner	% menn	Kvinner	Menn	
Totalt antall ansatte	2016	1 586,00	818,00	65,97 %	34,03 %	579003	598733	96,7 %
	2015	1 351,53	682,75	66,44 %	33,56 %	561161	580455	96,7 %
	2014	1 280,86	633,82	66,90 %	33,10 %	560580	583546	96,1 %
	2013	1 189,07	575,59	67,38 %	32,62 %	530713	551918	96,2 %
	2012	1 143,22	558,00	67,20 %	32,80 %	512629	538516	95,2 %
TA-stillinger - totalt	2016	558,00	279,00	66,67 %	33,33 %	542839	545241	99,6 %
	2015	503,34	255,13	66,36 %	33,64 %	524475	521815	100,5 %
	2014	465,82	237,60	66,22 %	33,78 %	520600	530546	98,1 %
	2013	438,55	212,30	67,38 %	32,62 %	489673	494534	99,0 %
	2012	441,62	213,70	67,39 %	32,61 %	469124	481285	97,5 %
UF-stillinger - totalt	2016	1 028,00	539,00	65,60 %	34,40 %	598633	626422	95,6 %
	2015	848,19	427,62	66,48 %	33,52 %	581731	612085	95,0 %
	2014	815,04	396,22	67,29 %	32,71 %	582603	612244	95,2 %
	2013	750,52	363,29	67,38 %	32,62 %	553789	582625	95,1 %
	2012	708,10	349,30	66,97 %	33,03 %	539333	571311	94,4 %
Direktører	2016	12,00	10,00	54,55 %	45,45 %	936508	1005150	93,2 %
	2015	12,00	7,00	63,16 %	36,84 %	937467	942214	99,5 %
	2014	8,00	9,00	47,06 %	52,94 %	946363	940900	100,6 %
	2013	8,00	7,00	53,33 %	46,67 %	889700	901086	98,7 %
	2012	8,00	5,00	61,54 %	38,46 %	845600	847180	99,8 %
Seksjonssjefer	2016	27,00	15,00	64,29 %	35,71 %	766670	764867	100,2 %
	2015	22,30	13,00	63,17 %	36,83 %	592446	597631	99,1 %
	2014	28,80	13,00	68,90 %	31,10 %	693145	721323	96,1 %
	2013	19,00	10,00	65,52 %	34,48 %	655068	654790	100,0 %
	2012	18,00	9,00	66,67 %	33,33 %	627261	626078	100,2 %
Instituttledere	2016	12,00	8,00	60,00 %	40,00 %	873333	864438	101,0 %
	2015	14,00	9,00	60,87 %	39,13 %	832757	841056	99,0 %
	2014	15,00	7,00	68,18 %	31,82 %	815300	834486	97,7 %
	2013	16,00	7,00	69,57 %	30,43 %	769913	777086	99,1 %
	2012	16,00	8,00	66,67 %	33,33 %	757606	759013	99,8 %
Studieledere	2016	29,00	9,00	76,32 %	23,68 %	728262	705789	103,2 %
	2015	25,30	8,00	75,98 %	24,02 %	711677	697470	102,0 %
	2014	25,00	7,00	78,13 %	21,88 %	703508	699600	100,6 %
	2013	24,00	4,25	84,96 %	15,04 %	656588	650380	101,0 %
	2012	23,95	4,50	84,18 %	15,82 %	632227	636420	99,3 %

Utredere (rådgivere)	2016	369,00	150,00	71,10 %	28,90 %	551528	557997	98,8 %
	2015	324,42	137,15	70,29 %	29,71 %	533152	544695	97,9 %
	2014	298,87	129,10	69,83 %	30,17 %	530823	536597	98,9 %
	2013	270,35	109,15	71,24 %	28,76 %	506277	512193	98,8 %
	2012	234,30	103,60	69,34 %	30,66 %	489884	510189	96,0 %
Høgskolelektorer og tilsv.	2016	345,00	126,00	73,25 %	26,75 %	543464	535401	101,5 %
	2015	306,05	112,76	73,08 %	26,92 %	547767	550248	99,5 %
	2014	324,52	111,18	74,48 %	25,52 %	549985	553047	99,4 %
	2013	351,75	118,30	74,83 %	25,17 %	529666	538839	98,3 %
	2012	333,20	122,60	73,10 %	26,90 %	523755	528673	99,1 %
Førstelektorer	2016	103,00	31,00	76,87 %	23,13 %	637350	635555	100,3 %
	2015	100,25	28,50	77,86 %	22,14 %	617121	620409	99,5 %
	2014	93,25	34,50	72,99 %	27,01 %	617193	618795	99,7 %
	2013	82,70	36,00	69,67 %	30,33 %	592788	590415	100,4 %
	2012	80,20	36,10	68,96 %	31,04 %	575258	573880	100,2 %
Førsteamanuenser og tilsv.	2016	281,00	174,00	61,76 %	38,24 %	622905	623853	99,8 %
	2015	204,52	136,68	59,94 %	40,06 %	608485	607090	100,2 %
	2014	190,17	119,10	61,49 %	38,51 %	605578	611068	99,1 %
	2013	135,78	97,10	58,30 %	41,70 %	581730	581224	100,1 %
	2012	120,20	94,20	56,06 %	43,94 %	565969	566476	99,9 %
Professor og dosent	2016	97,00	114,00	45,97 %	54,03 %	743447	756961	98,2 %
	2015	70,75	75,97	48,22 %	51,78 %	728320	732065	99,5 %
	2014	63,60	70,92	47,28 %	52,72 %	724377	727642	99,6 %
	2013	39,70	60,47	39,63 %	60,37 %	685922	700601	97,9 %
	2012	32,10	58,40	35,47 %	64,53 %	670856	674015	99,5 %
Stipendiater	2016	126,00	54,00	70,00 %	30,00 %	461863	460617	100,3 %
	2015	102,35	44,80	69,55 %	30,45 %	452933	451838	100,2 %
	2014	76,45	35,00	68,60 %	31,40 %	448049	452143	99,1 %
	2013	73,00	28,00	72,28 %	27,72 %	434559	433846	100,2 %
	2012	71,65	17,00	80,82 %	19,18 %	423681	420559	100,7 %

Kilde: SAP

Høgskolen i Oslo og Akershus

Pb. 4, St. Olavs plass
0130 Oslo

Kontakt:

Post@hioa.no
Sentralbord tlf: 67 23 50 00
www.hioa.no

