Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved Universitetet i Sørøst-Norge, 2022-2025 (forlenget ut 2026[1])

1. Innledning

Universitetet i Sørøst-Norge (USN) har i sin visjon og strategi å bidra til å styrke mellommenneskelige relasjoner og ta et globalt ansvar.

> *Internasjonalisering skal være en integrert del av alle sider av virksomheten ved USN. I et globalt perspektiv styrker høyere utdanning det internasjonale fellesskapet og fremmer demokrati, mangfold og bærekraftig utvikling.*
>
> *Et kjennetegn ved forvaltningen av det globale ansvaret er at USN skal bruke det kulturelle mangfoldet som en forpliktelse og en ressurs i sin utdanning og forskning.*

Overordnet målsetting

Likestilling er et grunnleggende mål i USNs strategi og kommer til uttrykk i aktiviteter som iverksettes, herunder tiltak for kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger.

USNs ansatte og studenter skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i det norske samfunnet. USN skal videre styrke rekruttering og FoU-basert utdanning og i det arbeidet fremme målrettede tiltak for å oppnå kjønnsbalanse innen de forskjellige stillingskoder og fagmiljø.

USN har som mål å videreutvikle et konkurransedyktig, regionalt forankret og entreprenørielt universitet med høy internasjonal kvalitet. Det forutsetter solid faglig kompetanse, en profesjonell administrasjon, sterke arbeidsfellesskap og samfunns- og arbeidsliv som nære samarbeids- og samskapningspartnere. USNs verdier er følgende:

- nær og tilgjengelig
- nyskapende og ærgjerrig
- relevant, ansvarlig og bærekraftig

For at USN når sine mål og imøtekommer USNs verdier, må USN utvikle et inkluderende arbeids- og læringsmiljø som fremmer mangfold og likestilling, og hindrer diskriminering. Handlingsplanen for likestilling og inkludering er således et viktig dokument for å nå USN målsettinger. Med bakgrunn i USNs overordnede mål og verdier, er fire hovedmål framhevet i handlingsplanen og tiltakene skal bidra at USN når disse hovedmålene:

Hovedmål 1

USN skal oppleves som et attraktivt arbeids- og studiested som reflekterer mangfoldet i samfunnet.

[1] Med råd fra Likestillings- og inkluderingsutvalget har universitetsledelsen besluttet å forlenge planen ut 2026. Handlingsplanen vil bli revidert i løpet av 2026, og en ny plan trer i kraft fra 2027.

Hovedmål 2
USN skal sørge for at Likestillings- og inkluderingsutvalget (LIU) perspektiver integreres i undervisning og forskning og utvikles gjennom kompetanse og opplæring.

Hovedmål 3
USN skal sørge for mangfoldig rekruttering og like karriereutviklingsmuligheter for alle.

Hovedmål 4:
USN skal ha balanse i perspektiver i ledelse og beslutningstaking.

Tiltakene i handlingsplanen må implementeres i organisasjonen og skal gjenspeiles i fakultetenes handlingsplaner. Gjennom ulike tiltak ønsker USN å inkludere de ansattes ressurser best mulig, gi de ansatte like muligheter, fremstå som en attraktiv arbeidsplass og studiested og å sikre tilgangen til de best kvalifiserte menneskene.

Likestilling har tradisjonelt handlet om likestilling mellom kjønn. Kjønn er derimot kun en av flere ulikhetsdimensjoner i samfunnet, og handlingsplanen tar derfor utgangspunkt i det utvidede likestilingsbegrepet[2]. Målsettingen er å ha god kjønns- og etnisk balanse og sikre like muligheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne og ulik seksuell orientering[3].

USN anser forskjeller som en ressurs, og ulikheter mellom mennesker er kilden til mangfold. Mangfold i vid forstand anses som en verdi i sosialt bærekraftige samfunn. I tillegg viser forskning at mangfold i de fleste tilfeller har positive effekter for en virksomhet. Eksempler på interne positive mangfoldseffekter er bedre problemløsning, økt kreativitet, større fleksibilitet og styrking av kulturverdier og språk. Eksterne effekter er blant annet bedre omdømme og rekrutteringsfordeler.[4]

USN ønsker en økt mangfoldsforståelse hos ledere og ansatte om hva mangfoldsledelse og interkulturell kompetanse innebærer. Økt kunnskap vil kunne gi ledere bedre forutsetninger for å utløse, verdsette og ta i bruk potensialet i mangfoldet.

Handlingsplanen omfatter også studentene ved USN. USNs ansvar inkluderer både å utdanne studenter som kan møte mangfoldet i arbeids- og samfunnsliv med likeverd og å være et trygt og inkluderende studiested.

Flere av tiltakene har USN jobbet med over en periode og fortsetter å jobbe kontinuerlig med disse. Noen av tiltakene vil være nye.

Revisjonsprosessen
Utvalget som reviderte handlingsplanen for 2017-2021 har hatt flere møter i 2021 i arbeidet med revisjonen. Utvalget har blant annet invitert Kif-komiteen (Kjønnsbalanse og inkludering i forskning) og sørget for flere runder med diskusjoner og refleksjoner rundt begreper og målsetninger. Utvalget har lagt til grunn at handlingsplanen må ta utgangspunkt i dokumenterbar praksis, slik at delmålene kan dokumenteres i ettertid for å vurdere innsatsen. Videre har utvalget lagt til grunn at hovedmålet med tiltakene er økt kvalitet og bedre arbeids- og læringsmiljø ved USN.

Forslag til ny handlingsplan for perioden 2022-2025 har bitt sendt på høring til ledere på nivå 1, 2 og 3, fagforeningene, verneombud, studentrådet og andre relevante utvalg.

[2] Nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk, religion og livssyn, politisk syn, organisasjonstilknytning, seksuell orientering, funksjonsevne, alder og andre forhold.
[3] Alder er inkludert i Inkluderende arbeidsliv (AI)-handlingsplanen og derfor utelatt her.
[4] Forskning.no (http://forskning.no/arbeid-ledelse-og-organisasjon-demografi/2009/10/mangfold-er-lonnsomt)

Datagrunnlag

USN har avsatt ressurser ved Personal- og organisasjonsavdelingen til å jobbe med likestilling og inkludering. Grunnlaget til statistikk er hentet fra Felles Studentsystem (FS) og andel kvinner og menn fra Database for statistikk for høyere utdanning.

Ansvarlig

Personal- og organisasjonsdirektøren (PO-direktør) er ansvarlig for etablering, implementering og oppfølging av handlingsplanen og kan foreta eventuelle revisjoner ved behov. Handlingsplanen har sin plass i virksomhetsstyringen og følges opp i styringsdialogen ledelsen har med PO-direktør.

Samtidig må ikke den enkeltes bidrag for å utvikle en kultur for mangfold underkjennes. Selv om ansvaret for forankring av handlingsplanens mål og delmål påligger ledelsen, er det alles ansvar å aktivt bidra til å jobbe for å realisere målene.

Det fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven at arbeidsgiver skal redegjøre hvordan aktivitetsplikten § 26 skal oppfylles. Det følger av tildelingsbrevet fra kunnskapsdepartementet (KD) 2021 at USN skal jobbe aktivt for å fremme like karrieremuligheter for kvinner og menn og legge til rette for et større mangfold. PO-direktør innhenter status på dokumentasjon fra tiltakene og det gis en årlig status om hvordan tiltakene er fulgt opp til LIU.

Eventuelle vesentlige endringer av denne handlingsplanen før 2025 framlegges styret.

Lovverk og forankring

Det er et lovfestet forbud mot diskriminering i norsk arbeidsliv. Arbeidet for mangfold er dessuten forankret i sektormålene fastsatt av KD.

Vern mot diskriminering i arbeidslivet sikres gjennom:

- Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings - og diskrimineringsloven).
- Arbeidsmiljøloven forbyr diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i fagforening, seksuell orientering og alder.
- Lov om universiteter og høyskoler (UH-loven).

Lovene har til felles at de forbyr direkte og indirekte diskriminering, samt trakassering.

Direkte diskriminering er en handling, unnlatelse eller ytring der formålet eller virkningen er at noen på grunnlag av kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne, alder, religiøs tilhørighet og livssyn eller seksuell orientering blir behandlet dårligere enn andre ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Indirekte diskriminering er enhver tilsynelatende nøytral handling eller ytringer som faktisk virker slik at en person, på grunn av kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne, alder, religiøs tilhørighet og livssyn eller seksuell orientering stilles dårligere enn andre.

Trakassering defineres som handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdigende eller ydmykende.

Diskriminerings- og trakasseringsforbudet gjelder alle sider ved et ansettelsesforhold som utlysning av stilling, ansettelse, omplassering, forfremmelse, opplæring og annen kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår, oppsigelse og avskjed.

Aktivitets- og redegjørelsesplikt

Aktivitetsplikten

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

Arbeidet for likestilling skal være integrert i alle deler og på alle nivåer i universitet. Handlingsplanen skal danne utgangpunkt for de enkelte enheters likestillingsarbeid, og skal reflekteres i strategisk planverk og budsjetter.

Redegjørelsesplikten

Alle offentlige og private (> 50 ansatte) arbeidsgivere må redegjøre for den faktiske tilstanden i virksomheten. Dette gjelder forhold som:

- Planlagte og gjennomførte tiltak som fremmer likestilling når det gjelder kjønn.
- Planlagte og gjennomførte tiltak som fremmer likestilling når det gjelder etnisitet.
- Planlagte og gjennomførte tiltak som fremmer likestilling når det gjelder nedsatt funksjonsevne.

Hovedavtalen i staten

I henhold til § 19 og 20, skal rekrutteringstiltak spesielt, legge til rette for mangfold blant de ansatte i virksomheten, særlig med tanke på kjønn (herunder kvinner i lederstillinger), etnisitet, funksjonsevne og alder.

Dersom en gruppe nevnt i § 19 nr. 1 siste setning er underrepresentert blant de ansatte i virksomheten eller i en bestemt stillingsgruppe, bør arbeidsgiver i utlysningen oppfordre den underrepresenterte gruppen til å søke. Er det kvalifiserte søkere fra den underrepresenterte gruppen til en bestemt stilling, bør arbeidsgiver kalle inn minst en slik søker til intervju.

I stillingsgrupper der det ene kjønnet er underrepresentert, bør det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at det underrepresenterte kjønn bør søke stillingen. For lederstillinger der kvinner er underrepresentert, skal det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at kvinner bør søke stillingen. Hvis det melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner, skal søkere fra det kjønn som er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppen foretrekkes.

2 Tilstandsrapport USN

God kjønnsbalanse er et mål for universitet i både lederstillinger, undervisnings- og forskerstillinger og teknisk administrative stillinger.

I 2021 er det til sammen 111 ledere ved universitet på nivå 1, 2, 3 og 4 (kilde: SAP USN).
Det er forholdvis god kjønnsbalanse i toppledergruppen med 43 prosent kvinner og blant instituttleder er andel kvinnelige ledere hele 75 prosent.

Tabell 1 Kjønnsbalansen i lederstillinger per 01.10.21

	Årsverk totalt	Prosent kvinner
Lederstillinger (ledergruppa nivå 2)	14	43 %
Instituttledere 1)	32,0	75 %

1) Inkluderer instituttnestledere

Tabell 2. Andelen kvinner i prosent i vitenskapelige stillinger. Database for statistikk om høyere utdanning (DBH))

	2018	2019	2020	2021
Professor	30,7	28,7	31,3	35,2
Dosent	39,8	7,9	40,6	43,5
Førsteamanuensis	51,6	54,0	48,5	52,7
Førstelektor	55,1	55,6	55,3	57,7
Universitetslektor	61,3	60,6	59,7	62,3
Stipendiat 1378 (interne)	70,0	61,8	70,1	65,6
Stipendiat 1017	52,2	52,3	69,6	63,4

Tabell 3. Andelen kvinner i prosent i øvrige stillinger. Database for statistikk om høyere utdanning (DBH)

	2018	2019	2020	2021
Teknisk-administrative stillinger	70,9	68,9	71,3	70,9
Støttestillinger for undervisning	34,7	36,8	34,8	34,0
Undervisnings-, forskings- og formidlingsstillinger	51,9	52,2	53,2	54,7
Totalt	**56,0**	**56,0**	**57,6**	**58,0**

Tabell 3. Kjønnsbalanse for studenter 2020 (Database for statistikk om høyere utdanning (DBH))

Fakultet	Kvinner	Menn
Fakultet for helse- og sosialvitenskap	3160	555
Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap	5070	1840
Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag	620	2015
Handelshøyskolen	2370	2435
SUM	**11220**	**6845**

Etnisk mangfold

USN har som mål å øke forståelse, tilegne seg kunnskap og kompetanse til å lede mangfoldet for å utløse potensialet i dette. Per 01.01.20 utgjør innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre 18,2 % av Norges befolkning.

USN har ikke kartlagt andelen ansatte med annen etnisk bakgrunn enn norsk da dette ikke er registrert i våre datasystemer. Nytt av året er at USN har spurt ved semesterregistering om studentene har et annet morsmål enn norsk, og 2690 bekreftet dette.

Det vises til handlingsplanen for Charter & Code som har tiltak knyttet til å redusere eventuell språkbarriere for utenlandske medarbeidere og sikre ivaretakelse av utenlandske ansatte.

Universell utforming[5]
USN har som arbeidsgiver plikt til å iverksette tiltak for at personer med nedsatt funksjonsevne skal kunne få eller beholde arbeid, utføre og ha fremgang i arbeidet og har tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. Dette sikres gjennom lover og regler for universell utforming som innebærer at virksomhetens alminnelige, fysiske funksjoner, herunder IKT, skal utformes slik at de kan benyttes av flest mulig. USN følger lovkravet om universell utforming, jf. lov likestillings- og diskrimineringsloven.

Utover dette tilrettelegges det på individnivå i samarbeid med den aktuelle personen.

3. Tiltak knytte til temaene kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse og seksuell trakassering og diskriminering

Kjønn

Bakgrunn og utgangspunkt for målsettinger knyttet til kjønnsbalanse
De kvantitative mål for kjønnsfordeling er formulert med tanke på å øke andelen av det underrepresenterte kjønn i de ulike stillingskategoriene og studieretningene. Det foreligger underrepresentasjon dersom det ene kjønnet er representert med mindre enn 40%[6] på hvert enkelt fakultet, avdeling, seksjon, fagområde eller stillingsgruppe. USN fokuserer på kjønnsbalanse på det enkelte fakultet, ev. institutt der det anses hensiktsmessig[7].

Lederstillinger

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
USN skal ha mangfold i lederstillinger på nivå 1 og 2.	Det tas hensyn til kjønn og etnisk bakgrunn i rekrutteringsprosessene.	Styret/innstillende myndighet	Løpende
	Kontakte relevante fagmiljøer eller nettverk for å finne kvalifiserte søkere og motivere disse til å søke ledige stillinger.	Ledere på nivå 1 og 2	Løpende
	Benytte «søkekomite» for å finne kvalifiserte kandidater. Orientere om mulig lederkarriere for potensielle kandidater i medarbeidersamtalen.	Personal- og organisasjons-direktør	Løpende
	Likestilling og mangfold integreres i all lederopplæring og annet opplæringstilbud.	Personal- og organisasjonsdirektør	Løpende
	Øke bevisstheten om ubevisst "bias".	Ledere på nivå 1 og 2	Løpende

[5] Med universell utforming menes utforming eller tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forholdene, inkludert informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT), slik at virksomhetens alminnelige funksjoner kan benyttes av flest mulig, uavhengig av funksjonsnedsettelse.
[6] HA § 21 nr. 2
[7] Likestillingsnemndas avgjørelse av 06.01.17 (sak 91/2015)

USN skal ha mangfold i ledernivå 3 og 4.	Det tas hensyn til kjønn og etisk bakgrunn i rekrutteringsprosessene.	Ledere på nivå 1 og 2	Løpende

Førstestillinger og forskning

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
USN skal ha kjønnsbalanse i professor- og dosentstillinger.	Utarbeide statistikker som viser undervisningsomfang, ekvivalentproduksjon, fordeling av forskningsmidler og tilskudd til faglige reiser fordelt på kjønn, og eventuelle skjevheter skal rettes opp.	Viserektor for FoU/ Viserektor for utdanning og studiekvalitet	Årlig
	Kontakte relevante fagmiljøer eller nettverk for å finne kvalifiserte søkere og motivere disse til å søke ledige stillinger.	Dekan /Instituttledere	Løpende
	Benytte «søkekomite», for eksempel rekrutteringsfirmaer, fagmiljø og nettverk, for å finne kvalifiserte kandidater.	Personal- og organisasjons-direktør	Løpende
	Kvalifiseringsprogram for opprykk til dosent og professor ved USN hvor særlig kvinner oppfordres til å søke.	Personal- og organisasjons-direktør	Løpende
	Øke bevisstheten om ubevisst "bias".	Ledere på nivå 1 og 2	Løpende
USN skal ha kjønnsbalanse i førstestillinger.	Det skal tas hensyn til kjønnsbalansen ved rekruttering.	Instituttledere	Løpende
USN skal ha kjønnsbalanse i stipendiat-stillinger	Det skal tas hensyn til kjønnsbalansen ved rekruttering.	Instituttledere	Løpende
USK skal sette fokus på kjønn i forskningen	Regelmessige webinarer for forskere om kjønnsperspektiv i forskning.	Forskningsdirektør	Løpende
	I alle forskningssøknader er det bevissthet om kjønnsperspektiv.	Forskningsdirektør	

Lønn

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
USN skal i ha lik lønn for likt arbeid.	Utjevning av ubegrunnede lønnsforskjeller grunnet brudd på likestilling og diskrimineringsloven ved lokale lønnsforhandlinger.	Personal- og organisasjons-direktør	Løpende

	Ved nyansettelse ses det hen til lønnsstatistikken ved lønnsinnplassering.		

Studenter

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
USN skal arbeide for økt kjønnsbalanse blant studenter ved alle fakulteter.	USNs rekrutteringsprofil for studenter skal appellere til potensielle studenter av alle kjønn og med variert bakgrunn og kulturell tilhørighet. Dette skal reflekteres i bildebruk, digitale flater og materiell til potensielle studenter.	Kommunikasjons direktør/ Studiedirektør	Løpende
	Kompetanse på studieretning og betydningen av retorikk.	Kommunikasjons direktør	Løpende
	Tiltak som bidrar til å motvirke skjev kjønnsfordeling blant søkere og studenter.	Studiedirektør	Årlig
	Utarbeide årlig oversikt over kjønnsfordeling blant søkere og rekrutterte studenter på de ulike fakulteter.	Studiedirektør	Årlig

Etnisitet

Rekruttering av øvrige ansatte enn ledere

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
USN skal ha faste og midlertidige ansatte med innvandrerbakgrunn og norskfødte med innvandrerforeldre.	Det tas hensyn til mangfold i rekrutteringsprosesser.	Personal- og organisasjons direktør	Løpende
	Inkludere en «mangfoldserklæring» i alle utlysningstekster. USN oppfordrer personer med innvandrerbakgrunn og norskfødt med innvandrerforelder til å søke på utlyste stillinger.	Personal- og organisasjons direktør	Løpende
	USN bruker aktivt Scholars at Risk for å inkludere akademikere på flukt.	Personal- og organisasjons direktør	Løpende
	USN tilbyr norskkurs for nyansatte med norsk som andrespråk.	Personal- og organisasjons direktør	I løpet av 2022

Studenter

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
USN skal øke andel av studenter med innvandrerbakgrunn og norskfødte med innvandrerforeldre	Mangfoldsperspektiver synliggjøres på Åpen Dag, rettet inn mot studenter på videregående skoler. Utvikle tilpassede læringsaktiviteter og veiledning for studenter med norsk som andrespråk. Mulig erfaringsdeling med OLA (Onboarding Learning Alliance), læringsfasilitator-prosjektet.	Viserektor for utdanning og studiekvalitet	Løpende

Mangfoldsledelse

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
USN skal øke kompetansen om mangfold og mangfoldsledelse for å ta ut potensialet i mangfoldet.	Mangfoldsarbeidet drøftes jevnlig i ledermøter og IDF-møter.	Personal- og organisasjons-direktør	Løpende
	Kompetanseheving for ledere, ansatte og studenter innen interkulturell kompetanse og mangfoldsledelse, herunder hvordan inkludere personer med funksjonsnedsettelse i arbeid og studier. Arrangere webinar og erfaringsdeling for ansatte med tema interkulturell kompetanse og mangfoldsledelse. Deltakelse på årlig nettverkskonferanse om likestilling og mangfold. Ledere oppfordres til å delta.	Personal- og organisasjons-direktør i samarbeid med studiedirektør	Årlig
	Mangfoldsledelse integreres i universitetets helhetlige kompetanseplan og gjøres obligatorisk for ledere på alle nivåer og for utvalgte målgrupper, så som tillitsvalgte, verneombud, studentrepresentanter og PO-rådgivere.	Personal- og organisasjons-direktør	Løpende

Funksjonsnedsettelse

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
USNs undervisnings- og undervisningsmateriell skal være universelt uformet.	Opplæring innen universell utforming av IKT.	Direktør for Infrastruktur	Løpende
USN skal gjennom bestemmelser arbeide for universell utforming og arbeid med rehabilitering av gammelt bygg.	Oversikt over bygg som trenger universell utforming og oppgradering.	Direktør for Infrastruktur	Løpende

Seksuell trakassering og diskriminering

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist
Ingen ansatte eller studenter skal oppleve seksuell trakassering eller diskriminering.	Økt bevissthet om språkbruk og omtale i det daglige. Invitere Rosa kompetanse og andre relevante interessegrupper til å holde foredrag for ledere, ansatte, tillitsvalgte og verneombud, samt tillitsvalgte studenter. Informasjon om USNs rutiner for varsling av kritikkverdige forhold (Si ifra) (seksuell trakassering.) Økt kompetanseheving i fagmiljøet om mulig forekomst av seksuell trakassering under praksis.	Alle ansatte og studenter Personal- og organisasjons-direktør	Løpende Løpende

Strategisk forankring

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

Delmål	Tiltak	Ansvar	rist
Likestillings- og inkluderingsperspektivet skal integreres i alt planarbeidet ved USN.	Likestillings- og inkluderingsutvalget blir høringsinstans på linje med enhetene og tjenestemannsorganisasjonene i alle plansaker som sendes på høring. Likestillings- og inkluderingsperspektivet skal implementeres i universitets utlysningstekster.	Personal- og organisasjons-direktør	Løpende