

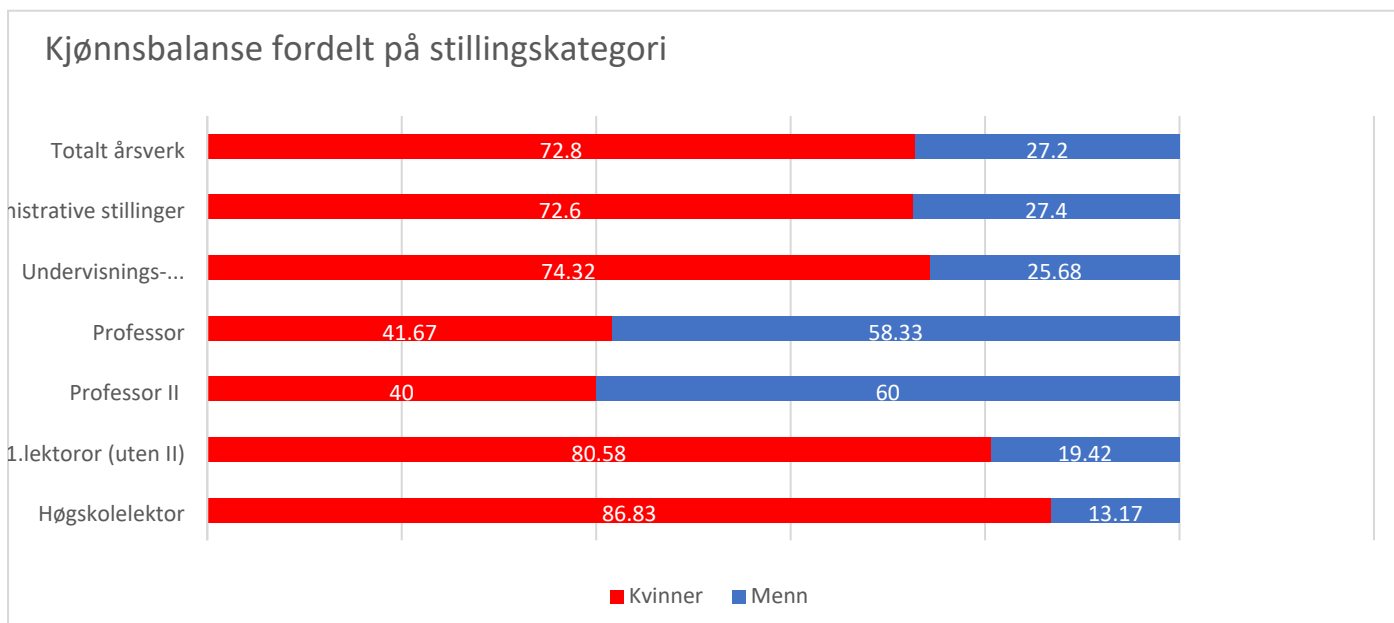
Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2022

Sámi allaskuvlas personalpolitiske perspektiv er at institusjonen skal så godt som mulig gjenspeile samfunnets mangfoldighet. Diskriminering og/eller trakasseringen grunnet kjønn, alder, funksjonsnedsettelse, etnisitet, religion, kjønnsidentiteten, kjønnsuttrykk eller seksualorientering, er ikke akseptabelt. Høgskolen skal aktivt, målrettet og planbevisst jobbe for økt kjønnsbalanse, fremme likestilling, mangfold og forhindre diskriminering, slik at samtlige ansatte og studenter får samme muligheter.

Høgskolen skal ikke ha diskriminerende hindringer og skal aktivt jobbe for at slike nye hindringer ikke etableres/skapes.

Sámi allaskuvlas vedtatte handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering, viser hvordan institusjonen skal nå oppsatte mål og hvem som har hovedansvar for arbeidets oppfølging og gjennomføringen.

Kjønnsbalanse og likestilling



Totalt årsverk fordelt på kjønn, viser at total kvinneandel utgjør 72,8%. Tallet for undervisnings- og forskerstillinger er omtrentlig 75%. Det bør her nevnes det at høgskolen i 2021 nådde milepæl, der oppnådd andel kvinner i professor stillinger gikk over 40% som har vært et mål over lengre tid. Forutenom dette, viser tallene at kjønnsbalansen i organisasjonen ikke er på et tilfredsstillende nivå. Høgskolen må jobbe for oppnåelse av bedre kjønnsbalanse i samtlige stillingskategorier.

Mangfold og inkludering på arbeidsplassen

Sámi allaskuvla har nulltoleranse for diskriminering, både hva angår ansatte og studenter og dette kommuniseres bedre ut. Hovedtiltak under dette feltet, er å øke kompetansen, både ansattes og studenters. Høgskolen må ha fokus på dette arbeidet og vektlegge viktigheten av dette.

Trakassering og seksuell trakassering

I 2019 ble det gjennomført en nasjonal kartlegging av mobbing og trakassering i universitets- og høgskolesektoren. 299 av 78984 respondenter svarte at de hadde opplevd seksuell trakassering det siste året. Kvinner (79%) oftere enn menn (21%), yngre oftere enn eldre¹. Sámi allaskuvla har ikke gjennomført egen intern undersøkelse vedr. dette og må gjennomføre risikovurdering ifht til dette og kartlegging av eventuelle risikosituasjoner. Videre må høgskolen øke kompetansen til ansatte, ledere, studenter om seksuell trakassering og hvordan forhindre dette.

¹ https://kifinfo.no/sites/default/files/nasjonal_rapport_-_mobbing_og_trakassering_i_uh-sektoren_2019_1_0.pdf

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2022

Ledelse	Ovddasvástáduš
Vedta handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering Synliggjøre arbeidet gjennom Sámi allaskuvlas årsrapport	Høgskolestyret
Likestillings- og mangfoldsarbeidet skal impleteres i styringsdialogen med institutt og avdelinger	Høgskoleledelse
Gjennomføre årlige drøftinger med tjenestemannsorganisasjonene	Direktør
Likestillingsarbeidet skal prioriteres på alle plan	Buot jodiheaddjit
Utviklingssamtaler skal også ha fokus på etiske retningslinjer, for å forhindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering	Ossodagat ja goadit
Kompetanseutvikling	
Ferdigstille påbegynt arbeid med karriereprogram for vitenskapelig ansatte	PA/instituttene/ SFA
Arrangere kurs/seminar for ledelsen og personalavdelingen, der tema er likestilling og mangfold, som et tiltak for å forhindre <i>implisit bias</i> i forbindelse med rekrutteringer	PA
Videreutvikle helhetlig personalpolitikk, med balanse mellom karriere og familiefpliktelser	BAR
Studentrekruttering	
Vurdere spesielle rekrutteringstiltak i studentrekruttering, med formål om å rekruttere flere menn til studiene	SFA
Dásseárvu	
I fag med særlig skjev kjønnsbalanse, skal spesielle rekrutteringstiltak vurderes, feks ordning med kallelse	Instituttledere
I Avdelinger/ fag med særlig skjev kjønnsbalanse, skal det ved utlysning av stilling igangsettes aktivt søk etter potensielle kandidater	Instituttledere, avdelingsledere
I avdelinger/ fag der andelen av det ene kjønn er under 40%, skal det underrepresenterte kjønn oppfordres til å søke	PA
Minst 1 kvalifisert søker fra det underrepresenterte kjønn skal inviteres på intervju	PA/ nærmeste leder
Benytte moderat kjønnskvolterering der to eller flere kandidater har tilnærmet lik kompetanse. Skal også nevnes i utlysningstekst	PA
Ved rekruttering av ledere, skal det etterspørres kompetanse i likestillings- og mangfoldsarbeid	PA
Rettferdig lønnplassering ved rekruttering. Lik lønn for likt arbeid. Etterleve bestemmelser i lønnspolitikk- revidere denne i samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene	Direktør/PA
Oppnå/ opprettholde følgende måltall - andel kvinner i professorstillinger 40 % - andelen kvinner i professor II-stillinger 40 % - øke andel menn i øvrige stillingskategorier	
Mangfold og inkludering	
Oppfordre kandidater med funksjonsnedsettelse, hull i CV, invandringsbarkgrunn til å søke på ledige stillinger. Minst 1 kvalifisert fra hver av gruppene skal inviteres til intervju	PA/nærmeste leder
Fadderordning som inkluderingstiltak	Nærmeste leder
Øke kompetanse vedr kjønn- og seksualitetsmangfold. Arrangere seminar/kurs for både ansatte og studenter	PA, SFA
Forbedre individuell tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse: - Utarbeidelse av handlingsplan - Utarbeide rutiner, rolleavklaringer og ansvarsfordeling	SFA
Informasjonsflyt til ansatte skal foregå på samisk og norsk/engelsk	Ledere, PA, kommunikasjonsmedarbeidere,

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2022

	IT- og driftsavdelingen
Flaggdager: kvenfolkets dag 16.mars, 6.12 (Finlands nasjonaldag) ja 6.6 (Sveriges nasjonaldag)	IT- og driftsavdelingen
Delta på pride-arrangement	Høgskoleledelse, instuttledere, avdelingsledere
Fokus på Diehtosiidas universell utforming – som del i arealplanleggingsarbeidet	IT- og driftavdelingen
Fortsette arbeidet med Universell utforming i IKT systemer (lesbarhet, tilgjengelighet, tekst til tale, tale til tekst)	IT- og driftavdelingen
Innmeldte avvik vedr. universell utforming skal håndteres alvorlig og tiltak skal iverksettes	IT- og driftavdelingen
Loavkašuhttin ja seksuála loavkašuhttin	
Formidle informasjon til både ansatte og studenter om seksuell trakassering	PA, SFA
Gjennomføre riskanalyser og kartlegge risikosituasjoner. Vurdere tiltak.	PA, SFA
Øke kompetansen internt om seksuell trakassering og hvordan forhindrer dette- Ledere, verneombud, tillitsvalgte, ansatte ved personalavdelingen og studie- og forskningsavdelingen.	PA, SFA
Fortsette onboarding rutine for nyansatte, der man informerer om varslingskanaler og nulltoleranse for trakassering.	PA
Øke kompetanse om hvordan håndtere et varsel. Tilbys til ledere, verneombud, tillitsvalgte, personalavdelingen og studie- og forskningavdelingen.	PA, SFA
Dokumeanttašuvdna ja analiisa	
Utarbeide rapport som viser status og utviklingen i likestillings- og mangfoldsarbeidet	PA
Utarbeide rapport over tilsetninger gjort ila året, fordelt på kjønn, og andre inkluderingstiltak.	PA
Kartlegge lønnsutvikling med fokus på likelønn	PA
Vurdere vedtatte tiltak	PA