

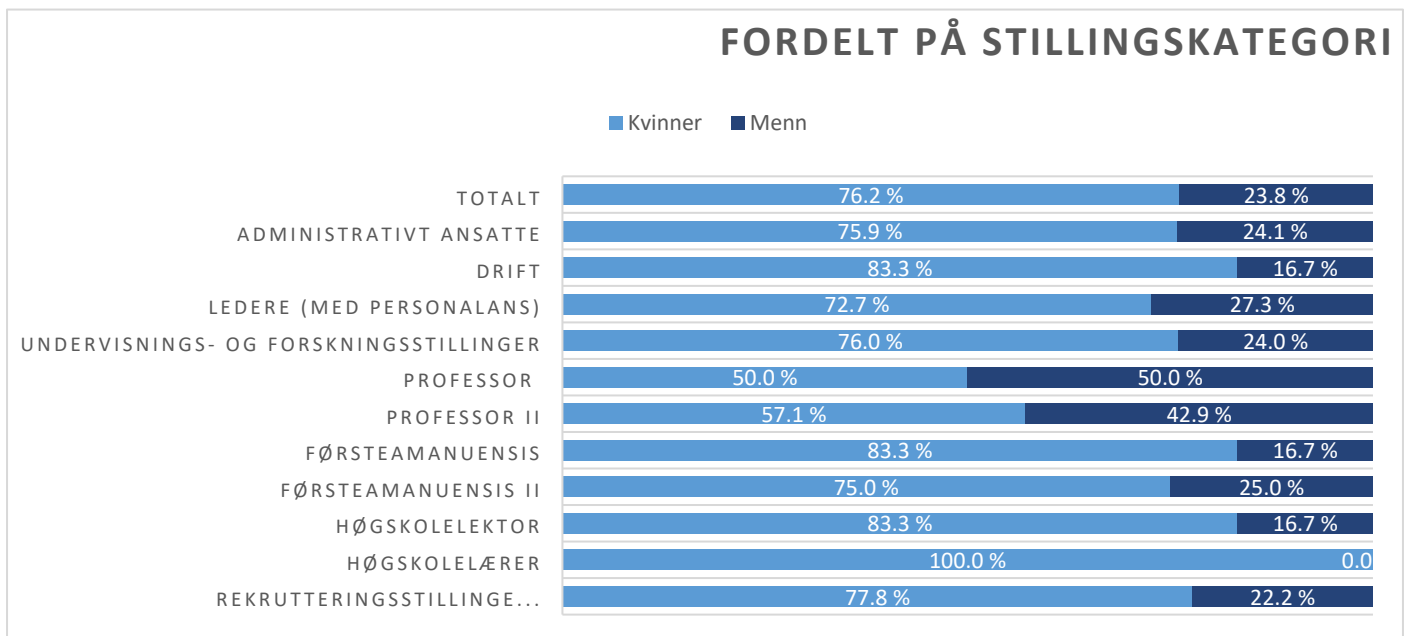
Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2024- 2029

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.

Sámi allaskuvla skal være en inkluderende arbeidsplass, hvor samtlige skal kunne føle seg trygge. Høgskolen skal jobbe aktivt, målrettet og planbevisst for økt kjønnsbalanse, fremme likestilling, mangfold samt forhindre diskriminering, slik at alle ansatte og studenter får samme muligheter. Høgskolen skal ikke ha diskriminerende hindringer og skal aktivt jobbe for at slike nye hindringer ikke etableres/skapes.

Styret for Sámi allaskuvla har vedtatt handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering, som viser hvordan institusjonen skal nå oppsatte mål, samt hvem som har hovedansvar for arbeidets oppfølging og gjennomføring.

Kjønnsbalanse og likestilling



Totalt årsverk fordelt på kjønn, viser at total kvinneandel utgjør 76,2%. Tallet for undervisnings- og forskerstillinger er 76%. Høgskolen har over flere år hatt et mål på å få opp kvinnenandel på professornivå til 40%. I 2021 oppnådde man dette. Utenom 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 skal være en trygg arbeids/ og studieplass for samtlige. Mangfold ses på som en styrke og man ønsker medarbeidere med ulik kompetanse, livserfaring og perspektiv, som vil bidra til at man klarer å løse oppgaver på en enda bedre måte.

Bevisstgjøre Sámi allaskuvla ståsted om nulltoleranse for mobbing, trakassering, seksuell trakassering, diskriminering og uakseptabel atferd

Sámi allaskuvla har nulltoleranse for diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering og diskriminering både hva angår ansatte og studenter og dette kommuniseres bedre ut. Hovedtiltak under dette feltet, er å øke både ansattes og lederes kompetanse innenfor dette området. Høgskolen må ha fokus på dette arbeidet og vektlegge viktigheten av dette.

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2024 -2029

Ledelse	Ovddasvástáduš
Vedta handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering Synliggjøre arbeidet gjennom Sámi allaskuvlas årsrapport	Høgskolestyret
Likestillings- og mangfoldsarbeidet skal implementeres i styringsdialogen med institutt og avdelinger	Høgskoleledelse
Gjennomføre årlige drøftinger med tjenestemannsorganisasjonene	Direktør
Likestillingsarbeid skal prioriteres på samtlige nivå	Ledere
Under utviklingssamtaler med ansatte, skal det være fokus på etiske retningslinjer, for å sikre utenforskap, diskriminering, trakassering og seksuell trakassering	Ledere
Kompetanseutvikling	
Tilby karriereprogram for vitenskapelig ansatte	Dekan/ PA
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 fokus på balanse mellom karriere og familieforpliktelser	PA
Likestilling og kjønnsbalanse	
I fag med særlig skjev kjønnsbalanse, skal spesielle rekrutteringstiltak vurderes, feks ordning med kallelse	Dekan
I Avdelinger/ fag med særlig skjev kjønnsbalanse, skal det ved utlysning av stilling igangsettes aktivt søk etter potensielle kandidater	Dekan, 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 kjønnskvoltering 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, invandringsbakgrunn til å søke på ledige stillinger. Minst 1 kvalifisert fra hver av gruppene skal inviteres til intervju	Nærmeste leder/ PA
Fadderordning som inkluderingstiltak	Nærmeste leder
Intern informasjon skal foregå på samisk og norsk/engelsk	Ledere, PA, kommunikasjonsmedarbeidere,
Flaggdager: kvenfolkets dag 16.mars, 6.12 (Finlands nasjonaldag) ja 6.6 (Sveriges nasjonaldag)	Teknologi- og driftsavdeling

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2024 -2029

Utforme handlingsplan for universal utforming og tilby samtlige ansatte kurs	Direktør
Styrke mottak av nye studenter, arrangering av sosiale aktiviteter	SFA
Forbedre klassemiljø, med fokus på grupper som har utfordringer	Rektor, programledere og SFA
Delta på pride-arrangement	Ledere
Bevisstgjøre Sámi allaskuvla ståsted om nulltoleranse for mobbing, trakassering, seksuell trakassering, diskriminering og uakseptabel atferd	
Tilby kompetanseheving for ansatte innenfor tema	Direktør, PA
Kompetanseløft om hvordan håndtere et varsel. Tilbys til ledere, saksbehandlere, verneombud	Direktør, PA
Fortsette onboarding rutine for nyansatte, der man informerer om varslingskanaler og nulltoleranse for uakseptabel atferd	PA
Bevisstgjøring av varslingsystem. Kampanje.	PA og samtlige ledere
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	Ledelsen