

Handlingsplan
for
likestilling
og
mangfold

Vedtak: Styresak ST 06/13

Innhold

1. Innledning	2
2. Handlingsplan for V13/H14	3
2.1 Kjønn:	3
2.2 Mangfold:	3

1. Innledning

Handlingsplan for likestilling og mangfold er hoveddokumentet for arbeidet med likestilling og antidiskriminering blant studenter og ansatte ved NLA høgskolen.

NLA Høgskolen ønsker å være en høgskole hvor ulike kulturer får rom og plass til å utfolde seg. NLA Høgskolen ønsker også å være en høgskole hvor man verdsetter erfaring og kompetanse fra eldre arbeidstakere. Kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling

NLA høgskolen fusjonerte 01.01.13 og tre høgskoler ble da til en. Det betyr at vi i fellesskap må jobbe for å få en helhetlig likestillings og mangfolds politikk ved den fusjonerte NLA Høgskolen. Denne handlingsplanen vil være en foreløpig plan som først og fremst inneholder strategier på å få kartlegge situasjonen ved de tre studiestedene. Det vil her være viktig å se på de tre studiestedene sine særpreg og ta utgangspunkt i disse også ved videre utarbeidelse av handlingsplaner.

En del av denne strategien vil også være å utarbeide handlingsplan i forhold til hvilke rutiner man skal ha ved melding om diskriminering.

For NLA høgskolen er det viktig å jobbe med kjønnsbalanse og mangfold innenfor ulike yrkesgrupper, studenter og ledelse ved institusjonen.

Vern mot diskriminering finnes nedfelt i arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og universitets og høgskoleloven.

Handlingsplanens hoveddel vil inneholde to områder vi ønsker å sette fokus på dette er

1. Kjønn
2. Mangfold

NLA Høgskolen har utarbeidet egen handlingsplan mot seksuell trakassering og retningslinjer for å håndtere seksuell trakassering.

NLA høgskolen har også utarbeidet en egen handlingsplan for studenter med nedsatt funksjonsevne.

2. Handlingsplan for 2013-14

2.1 Kjønn:

For ansatte:

- Kartlegge kjønnsfordeling innenfor de ulike avdelingene og aldergruppene på de ulike studiestedene.
- Kartlegge kjønnsfordelingen innenfor ulike komiteer og styrer tilknyttet hele NLA høgskolen.
- På bakgrunn av opplysninger som har kommet frem blir det laget en handlingsplan med både målsetninger og strategier for å nå disse målene de neste fem årene. Utfordringen kan, som sagt tidligere, være ulikt ved de ulike studiestedene og dette må tas med i utarbeidelsen av planene.

For studenter:

- Kartlegge kjønnsfordelingen innenfor de ulike studieretningene
- Videreføre likestillingskomite for førskolelærerutdanningen. Denne har hatt som målsetting å få flere menn inn i førskolelærerutdanningen.
- Lage en handlingsplan for hvordan man skal drive markedsføring og profilering for å rekruttere underrepresenterte kjønn der det er stor skjevhet.

2.2 Mangfold:

Mange mennesker møter ekstra utfordringer i arbeidslivet. Noen på grunn av sitt kjønn, andre på grunn av etnisk bakgrunn, religion, alder eller funksjonsevne.

NLA høgskolen skal ha en arbeidskultur som skal være preget av respekt for at vi er ulike.

For ansatte:

- Kartlegge det mangfoldet blant de ansatte.
- Kartlegge aldersfordelingen blant de ansatte.
- På bakgrunn av dette lage en handlingsplan med både målsetninger og strategier for å nå målene.
- Implementere ansatte i handlingsplan for studenter med nedsatt funksjonsevne.

For studenter:

- Kartlegge mangfoldet blant studentene.
- På bakgrunn av dette lage en handlingsplan med både målsetninger og strategier for å nå disse målene.
- I forbindelse med at man implementerer ansatte i handlingsplan for studenter med nedsatt funksjonsevne vil det være naturlig å evaluere denne.