

## HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD 2017-2018

Mangfold innebærer en bredde av perspektiver, nyteknung, og kompetanse. God kjønnsbalanse og et mangfold som speiler resten av samfunnet skaper et godt og spennende miljø for forskning og utdanning. Dette styrker AHO som attraktiv, utfordrende og kreativ arbeidsplass og studiested. AHO skal være et fremragende, internasjonalt orientert og spesialisert universitet. Vi ønsker å rekruttere dyktige og engasjerte studenter og ansatte. Aktivt og strategisk arbeid med å fremme likestilling og mangfold og hindre diskriminering er et sentralt virkemiddel, og skal derfor være en integrert del av alt arbeid AHO gjør for sine studenter og ansatte. Ansvarlig for likestilling- og mangfoldarbeidet er AHOs ledere på alle nivåer.

*«AHO stiller høye krav til studenter og ansatte og skal legge til rette for en kunnskapsorganisasjon med et meget godt arbeids- og læringsmiljø. Som arbeidsplass skal AHO preges av likeverd, respekt, effektivitet og sjenerøsitet.» Fra Strategi 2020*

Handlingsplan for likestilling og mangfold 2017-2018 er et ledd i å realisere målene i *Strategi 2020*, og skal fremme en organisasjonskultur og et arbeids- og læringsmiljø som vil gi kvinner og menn like muligheter. Et sentralt mål er å bedre kjønnsbalansen i alle stillingskategorier, utdanningsløp, råd og utvalg. Utover temaene i handlingsplanen skal AHO fortsatt aktivt arbeide for likelønn mellom kjønnene.

Handlingsplan for likestilling og mangfold 2017-2018 fokuserer på følgende hovedtemaer:

- Et tydeligere ansvar for likestilling og mangfold
- Øke andel kvinner i vitenskapelige toppstillinger
- Tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse og ekstra behov.
- Motarbeide trakassering og diskriminering

Målsetning	Tiltak	Ansvar
Et tydeligere ansvar for likestilling og mangfold	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sørge for at ansatte og studenter er kjent med handlingsplanen og loverket. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Aktivt markedsføre handlingsplanen og samarbeide med andre råd og utvalg</li> </ul> </li> <li>• Sikre ansvar, gjennomføring og oppfølging av tiltak i handlingsplanen <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sikre at AHOs ledere har et eierskap og forbinder seg til mål og tiltak</li> <li>○ Invitere til et felles møte med LMU, AMU og ledergruppen for å diskutere mål og tiltak og avklare ansvar og oppfølging/rapportering</li> </ul> </li> <li>• Fortsatt kompetanseheving blant medlemmene i utvalget, samt opplæring av ledelse og organisasjonen.</li> <li>• Sikre at kompetansekrav og kriterier er kjønnsnøytrale i rekruttering av både ansatte og studenter</li> <li>• Sikre at råd, utvalg, komitéer arbeider utfra et likestillingsperspektiv ved at likestillingsutvalget skal ha uttalelsesrett når mandater endres</li> <li>• Utvikle mangfoldsperspektivet, samt få dette inkludert i rekrutteringsstrategier og -arbeid.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Likestilling – og mangfoldsutvalget</li> <li>○ Ledergruppen</li> <li>○ Likestilling – og mangfoldsutvalget</li> <li>○ Likestilling – og mangfoldsutvalget</li> <li>○ Tilsettingsorgan og opptakskomiteé</li> <li>○ Ledergruppen / det enkelte utvalg</li> <li>○ Likestilling- og mangfoldsutvalget</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Studieadministrasjon/ kommunikasjonsavdeling</li> </ul>
<p>Øke andel kvinner i vitenskapelige toppstillinger. I årene fremover skal tilsetninger i slike stillinger være minimum 50 % kvinner for å sikre langsiktig god kjønnsbalanse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opprette stående «letegrupper» som identifiserer potensielle kvinnelige søkere ved utlysning av vitenskapelige toppstillinger og oppfordre dem til å søke- instituttleder ansvarlig <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vurdere å utlyse førsteamanuensisstillinger i stedet for professorat for å muliggjøre for flere kvinnelige kandidater til å søke vitenskapelige toppstillinger</li> <li>○ En kvinne som er funnet professorkompetent av sakkyndig komité skal i utgangspunktet innkalles til intervju. Det skal i innstillinger gjøres rede for om hvorfor kandidater av det underrepresenterte kjønn ikke er innkalt til intervju.</li> </ul> </li> <li>• Identifisere og tilrettelegge for opprykk ved aktivt å bruke personalpolitiske virkemidler: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tilrettelegge for doktorgrad/kunstnerisk stipendprogram</li> <li>○ Motivere til å søke opprykk og til å påta seg veiledningsansvar</li> <li>○ Sikre et likestillingsperspektiv i medarbeidersamtaler</li> </ul> </li> <li>• Invitere flere kvinnelige gjesteforskere og forelesere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ledergruppen</li> <li>○ Instituttleder/ resp. tilsettingsmyndighet</li> <li>○ Instituttleder</li> <li>○ Instituttleder</li> <li>○ Instituttleder</li> <li>○ Instituttleder</li> </ul>
<p>Tilrettelegge for mangfold blant studenter, med fokus på studenter med funksjonsnedsettelse og ekstra behov</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ved utforming av studielokaler og tilrettelegging av et godt studiemiljø skal hensyn tas til studenter med funksjonsnedsettelse og ekstra behov</li> <li>○ Utrede best mulig tilrettelegging og tilpassing av studiemiljø og lokaler</li> <li>○ Invitere til et felles møte med representanter fra læringsmiljøutvalget, SAHO og campusprosjektet for å sikre godt samarbeid og best mulig tilrettelegging</li> <li>○ Sikre god veiledning og oppfølging av studenter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Campusprosjekt / læringsmiljøutvalget</li> <li>○ Campusprosjekt / læringsmiljøutvalget</li> <li>○ Likestillingsutvalget</li> <li>○ Studieadministrasjonen</li> <li>○ Studieadministrasjonen</li> </ul>
<p>Motarbeide trakassering og diskriminering</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Systematisk forebyggingsarbeid gjennom å arbeide aktivt med holdninger og utarbeide retningslinjer og tiltaksplan</li> <li>○ Oppdatere varslingsrutiner</li> <li>○ Etter å ha arbeidet med holdninger; utrede og undersøke forekomst av</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Likestillingsutvalget / ledergruppe</li> <li>○ Likestillingsutvalget/AMU</li> <li>○ Likestilling og mangfoldsutvalget</li> </ul>



Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo  
The Oslo School of Architecture and Design

	evt. trakassering ved AHO	
--	---------------------------	--