



Handlingsplan for likestilling og mangfold 2024 - 2026

Arbeid med likestilling og mangfold er en integrert del av arbeidet ved Lovisenberg diakonale høgskole (LDH). Dette arbeidet speiler våre viktigste verdier – kvalitet og nestekjærlighet.

Likestilling og mangfold er en styrke som sikrer bredere kompetanse og som bidrar til høyere kvalitet i arbeidet vårt. Samtidig har arbeid med likestilling og mangfold også en medmenneskelig verdi. Våre verdier forplikter både i arbeids- og læringsmiljøet på LDH og i valg av løsninger på samfunnsoppdraget vårt.

Vi ønsker at LDH skal være et trygt og inkluderende sted for både ansatte og studenter med ulik bakgrunn, kompetanse og perspektiv. Ved å integrere FNs bærekraftsmål i forskning, undervisning og drift sikrer vi at våre verdier er gjennomgående i alt arbeidet vi gjør.

I høyskolens strategiske plan 2024-2028 har vi mål om et godt fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Et annet viktig mål er at LDH skal ha en kultur preget av åpenhet, nytenkning, mangfold og internt samarbeid.

Vi ønsker at studenter skal bidra aktivt i utviklingen av høyskolen, og det legges allerede til rette for brukermedvirkning og studentinvolvering gjennom blant annet Læringsmiljøutvalget (LMU). Vi har en målsetting om å utdanne flere mannlige sykepleiere for slik å bidra til en bedre kjønnsbalanse blant ferdigutdannede sykepleiere.

I arbeidet med likestilling og mangfold er det en målsetting å speile samfunnet i større grad innenfor områder som kjønnsfordeling, minoritetsbakgrunn og nedsatt funksjonsevne.

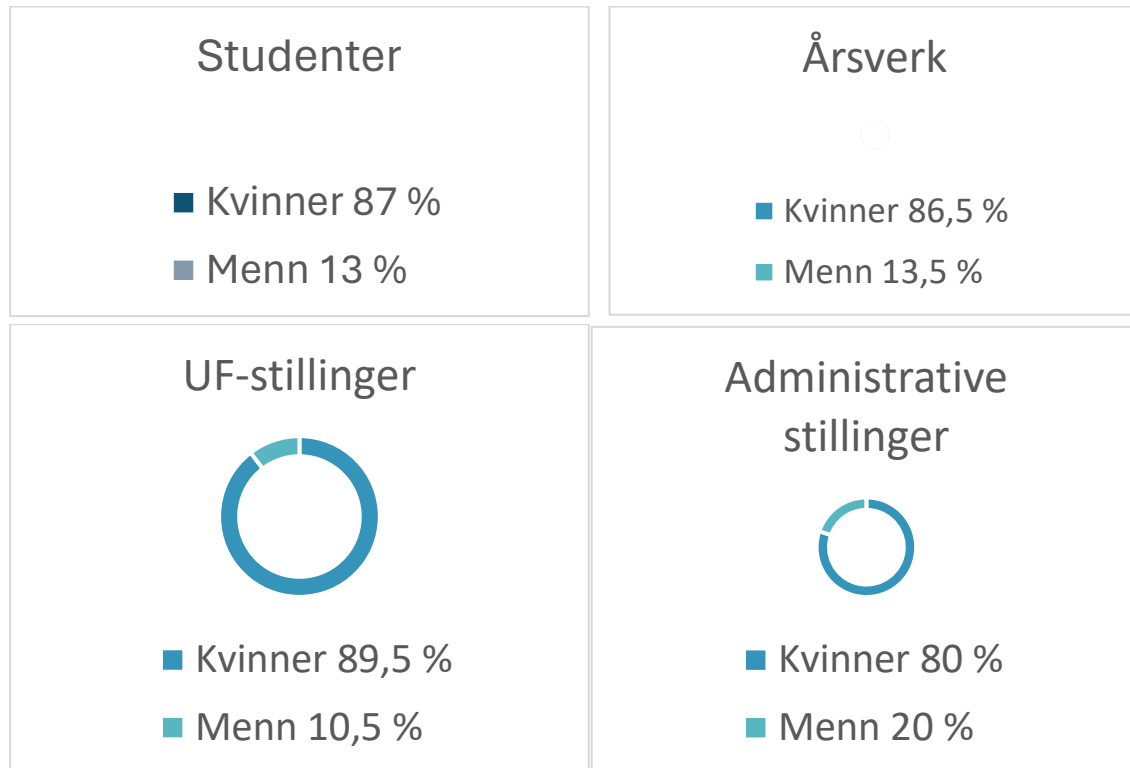
Formålet med denne handlingsplanen er å aktivt fremme mangfold og et inkluderende, attraktivt og stimulerende psykososialt arbeidsmiljø, samt hindre diskriminering på arbeidsplassen.

Mange mangfoldsdimensjoner er definert som sensitive personopplysninger og kartlegges ikke på individnivå. Mangfoldsarbeidet handler derfor i stor grad om likeverd og respekt for hverandres ulikheter.



Likestilling og kjønnsfordeling ved LDH

Tall fra Database for statistikk om høyere utdanning (DBH), oktober 2023.



Det er en tydelig overvekt av kvinner i hele organisasjonen, spesielt i undervisnings- og forskerstillingene. Kvinner er sterkt overrepresentert i rekrutteringsgrunnlaget til forsker- og undervisningsstillinger. Sykepleiefaget ble utviklet av kvinner, og for kvinner. Det kan oppfattes som at språket i fagbøker og publikasjoner er preget av et tidvis ladet språk som ikke nødvendigvis appellerer til menn. Som på andre fagområder, vil det være en fordel for utvikling av faget at ulike kjønnsperspektiv er representert. Vi ser det som viktig at studenter møter flere mannlige undervisere i løpet av sin utdanning, og vi mener mannlige rollemodeller kan bidra i arbeidet med økt andel mannlige studenter. Vi har gitt to tilleggspoeng til menn som søker opptak til sykepleieutdanningen fra 2018 til i dag, noe som kan ha bidratt til en økt andel mannlige studenter.

Handlingsplanen er treårig, og vil revideres ved behov og i sammenheng med LDHs strategi. LDH benytter Bufdirs veileder og risikoanalyseverktøy som utgangspunkt i arbeidet med likestilling og mangfold. LDH ivaretar lovkravene slik de beskrives i likestillings- og diskrimineringsloven, arbeidsmiljøloven, og universitets- og høyskoleloven.



Tiltak for å fremme likestilling og mangfold ved LDH

Informasjon, dialog og prosess

God informasjon og jevnlig evaluering er viktig for å oppnå gode resultater i likestillings- og mangfoldsarbeidet. God informasjon må være tilgjengelig for LDHs ansatte, og arbeidet med likestilling og mangfold må integreres i øvrig arbeid ved LDH.

Tiltak	Ansvarlig
Legge likestillings- og mangfoldsarbeidet inn i årshjulet for ledergruppen, samarbeidsutvalg og arbeidsmiljøutvalg.	Ledelsen
Integrere likestillings- og mangfoldstenkning inn i relevante plandokumenter.	Ledelsen
Evaluere handlingsplanen i forbindelse med årlig redegjørelse om likestilling og mangfold.	Stab
Etablere en årlig likestillings- og mangfoldsdag.	Ledelsen
Etterstrebe størst mulig bruk av klarspråk. Klarspråk bidrar til god og tydelig kommunikasjon og sikrer at alle får tilgang til informasjon.	Alle

Rekruttering

Vi anser likestilling og mangfold som viktige verktøy for å sikre kvalitet i nyansettelser. Dette er noe vi skal fortsette å jobbe med. Dette vil gjelde alle ledd i prosessen - fra utlysningstekst og bildebruk til hvilke kandidater som innkalles til intervju, og vurderingen som ligger til grunn for innstilling.

Tiltak	Ansvarlig
Vektlegge likestilling og mangfold i utlysningstekster. Forslag til ny tekst: «Det er viktig for LDH å gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Vi ønsker alle kvalifiserte søkere velkommen uavhengig av blant annet alder, funksjonsevne, kjønn, seksuell orientering, religion eller etnisk bakgrunn. For å oppnå en balansert kjønns sammensetning oppfordrer vi spesielt menn til å søke.»	Personalleder/HR



Innkalle minst én kvalifisert søker som kan bidra til likestilling og mangfold til intervju.	Innstillingsutvalget /HR
Gjennomføre moderat positiv særbehandling av underrepresentert kandidat ved tilnærmet lik vurdering av kandidater.	Ansettelsesmyndighet

Utviklingsmuligheter

Ved LDH tilrettelegges det for like utviklingsmuligheter gjennom rutiner for utlysninger, medarbeidersamtaler og mulighet for å søke kurs, konferanser og andre kompetansehevende tiltak. LDH vil arbeide overordnet for å sikre utviklings- og karrieremuligheter med mangfoldsperspektivet som del av dette arbeidet.

Tiltak	Ansvarlig
Alle ansatte skal ha tilbud om kompetansehevende tiltak.	Ledelsen
Sørge for at kurs og læringsstøtte teknologi er tilgjengelig for alle ansatte.	Ledelsen
Gi mulighet for å gjennomføre kompetansetiltak under permisjoner.	Personalleder

Tilretteleggelse for mangfold og mulighet til å kombinere arbeid og privatliv

Fleksibel arbeidstid og fleksibelt arbeidssted er viktige virkemidler i LDHs personalpolitikk for å gi ansatte fleksibilitet i ulike livssituasjoner. Denne fleksibiliteten har positive sider, men kan samtidig skape utfordringer knyttet til balanse mellom arbeid og privatliv. Også praktisk tilrettelegging på flere områder er en del av tiltaksplanen for dette området.

Tiltak	Ansvarlig
Gjennomgå bygningsmasse for størst mulig grad av universell utforming ved endringer eller nybygg.	Administrasjonen
Opprette et eget hvilerom for ansatte.	Ledelsen



Gi anledning til å tilpasse bruk av feriedager og helligdager til ansattes religions høytider.	Personalleder
Sørge for at arbeidsrelaterte henvendelser utenfor normal arbeidstid begrenses til et minimum. Det er ikke forventet at man skal besvare henvendelser utenfor normal arbeidstid.	Alle
Vurdere symbolske handlinger for synliggjøring av likestilling- og mangfoldsarbeidet for både studenter og ansatte. Pride markeres årlig, og markering av andre merkedager som kvinnedagen, sykepleierdagen og samenes nasjonaldag kan også vurderes.	Ledelsen
Sørge for at kantinen har et tilbud som passer for allergikere og for vegetarianere og veganere. Dette sikres gjennom at det tilbys et variert utvalg av mat, samt at informasjon om allergener og innhold i ulike retter er tilgjengelig. Kantinen skal dessuten jobbe for en mest mulig bærekraftig virksomhetsmodell gjennom å basere seg på plantebaserte og kortreiste matvarer.	Administrasjonen

Lønn og arbeidsforhold

Det er ikke grunnlag for å anta at det er systematiske lønnsforskjeller for kvinner og menn. Vi følger utviklingen fortløpende.

Tiltak	Ansvarlig
Sikre at det ikke er lønnsforskjeller i lønn mellom kjønn.	HR/Stab

Arbeidsmiljø og mobbing/trakassering, herunder seksuell trakassering

LDH har verktøyet Si ifra for forslag til forbedringer, avviksrapportering og varslingsrutiner. Det er nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering ved LDH.

Tiltak	Ansvarlig
Utføre årlig gjennomgang av varslingsrutinene.	AMU
Sørge for å gi jevnlig informasjon om varslingssystem og oppfordring til å melde i fra.	Ledelsen



Kartlegge tematikken i arbeidsmiljøundersøkelsen med tiltaksplan.	Ledelsen
Legge inn setningen «Det er nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering ved LDH.» på LDHs nettsider. Legge inn egen formulering om rasisme, for eksempel «I tråd med norsk lov (jf. Ligestillings- og diskrimineringsloven §26a) tar LDH klar avstand fra rasisme og diskriminering på bakgrunn av geografi eller etnisitet.» på LDHs nettsider.	Ledelsen