

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved Høgskulen på Vestlandet (HVL) 2026–2030

Innleiing

Høgskulen på Vestlandet (HVL) sin overordna strategi 2023–2030¹ gjev klare ambisjonar og konkrete mål for organisasjonen, der **sentrale menneskerettslege verdiar og FNs berekraftsmål** står sentralt. Desse er operasjonaliserte gjennom ulike område og tiltak, til dømes leiing, kompetansebygging, forskning eller utdanning.

Handlingsplanen for likestilling, inkludering og mangfold skal bidra til at HVL møter framtida som ein institusjon tufta på FNs berekraftsmål. Spesielt vert mål nr. 4 (God utdanning), nr. 5 (Likestilling mellom kjønna), nr. 10 (Redusere ulikskap) og nr. 16 (Fred, rettferd og ein velfungerande institusjon) vektlagde.

Forskningsrådet og Europakommisjonen har innført krav om handlingsplanar for kjønnslikestilling («Gender Equality Plans») på organisasjonsnivå. Desse krava gjeld for søkjarar og samarbeidspartnarar til nasjonale og Horisont Europa-utlysingar².

For å konkretisere og sikre at likestilling, inkludering og mangfold vert oppretthalde, forsvart og utvida skal HVL, som ein statleg og offentleg organisasjon og arbeidsgjevar, akademisk institusjon og samfunnsaktør, følgje gjeldande lovverk og ulike etiske retningslinjer, t.d.:

- likestillings- og diskrimineringslova³,
- arbeidsmiljølova⁴,
- universitets- og høgskulelova⁵,
- plan- og bygningslova⁶.

I tillegg til dette skal HVL ikkje berre ha nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering (inkludert seksuell trakassering), men også bidra aktivt til eit meir inkluderande, berekraftig og mangfaldig samfunn. Dette samfunnsansvaret er særskilt viktig når likestilling, inkludering og mangfold er trua i akademiske institusjonar i fleire land.

- **Likestilling** og forbod mot diskriminering er definert i likestillings- og diskrimineringslova. HVL skal fremje likestilling, likeverd, like moglegheiter og like rettar blant personalet og studentane, og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlege forhold ved ein person.
- **Inkludering** står eksplisitt som ein av dei tre kjerneverdiane i HVL sin strategi 2023–2030. Dette kan ein forstå som at alle HVL sine studentar og tilsette, partnerar eller besøkande, skal møtast «med respekt og omtanke»⁷.
- **Mangfold** i academia er ikkje eit veldefinert omgrep, og er ofte avgrensa til etnisk mangfold eller sosial bakgrunn. I denne handlingsplanen skal mangfold ikkje berre handle om etnisitet, men også om kjønn, alder, funksjonsnedsetting, seksuell orientering og andre vesentlege forhold ved ein person. Mangfoldsperspektivet er sentralt i representasjon og deltaking, men også i perspektiv knytte til utdanning, forskning og innovasjon.

¹ <https://www.hvl.no/om/strategi-2023-2030/>

² <https://www.forskningsradet.no/finansiering/fatt-midler/handlingsplaner-likestilling-gep/>

³ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

⁴ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62;>

⁵ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2024-03-08-9>

⁶ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2008-06-27-71>

⁷ <https://www.hvl.no/om/strategi-2023-2030/>

Likestilling, inkludering og mangfald er verdier, ressursar og kvardagsinnsats for tilsette og studentar som skal støttast og konkretiserast.

Om handlingsplanen

HVL har etablert eit Råd for Likestilling, Mangfald og Inkludering (RLMI)⁸. Føremålet med rådet er å fremje reell likestilling, inkludering og mangfald ved HVL. Rådet er til støtte for leiinga og overvaker gjennomføringa av arbeidet som er knytt til likestilling, inkludering og mangfald, og skal vere merksam på forhold som kan leie til brot på lovverk og retningslinjer⁹.

RLMI skal også utarbeide ein handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfald, som rektor vedtar. Planen som ligg føre er ein revisjon av ein tidlegare handlingsplan (2021–2025). Den skal oppfylle følgjande fire krav:

- Vise til særskilde ressursar for arbeidet med likestilling,
- Oppfordre til å gjennomføre årleg rapportering og oppfølging,
- Støtte opplæring og kompetansebygging,
- Vere offentleg tilgjengeleg på heimesida til institusjonen.

Forankring og eigarskap frå leiinga på tvers i HVL er ein føresetnad for å oppnå måla i planen.

Oppfølging, rapportering og evaluering av planen skal gjennomførast årleg. RLMI kan føreslå endringar i planen, måla og tiltaka basert på tilgjengeleg informasjon og data frå arbeidet med å følge opp planen.

Handlingsplanen er bygd opp som ein tabell med tre delar:

Del 1 handlar om **Organisasjon og leiing**.

Del 2 handlar om **Kunnskaps-, kompetansebygging og engasjement**.

Del 3 fokuserer på **Utdanning, forskning og innovasjon**.

Leiar for aktuelle einingar i fakultet og fellesadministrasjon er sett som ansvarleg for tiltaka i handlingsplanen. Leiarane kan delegere vidare dei operative oppgåvene i si eining. Den ansvarlege for tiltaka har også ansvaret for korleis tiltaka blir følgde opp og målte. Ansvarlege leiarar skal ivareta medverknad med tilsette og tett samarbeid med tillitsvalde og vernetenesta i utforminga av tiltaka.

Fakulteta, institutta og administrative einingar kan ha ulike kontekstar og utfordringar knytte til likestilling, inkludering og mangfald. Handlingsplanen legg difor stor vekt på lokale tiltak som skal vidareutviklast av fakulteta, institutta og dei administrative einingane, slik at intensjonane i HVL sin handlingsplan kan konkretiserast og tilpassast ulike behov og kontekstar.

Samstundes er det eit behov for ei interseksjonell tilnærming¹⁰, der opplevde barrierar, fordommar og privilegium kan vere samansette og der handlingsplanen skal reflektere denne kompleksiteten.

⁸ <https://www.hvl.no/om/utval/radet-for-likestilling-mangfald-og-inkludering/>

⁹ <https://www.hvl.no/om/sentrale-dokument/reglar/>

¹⁰ Omgrepet interseksjonalitet viser til korleis sosiale kategoriar som [kjønn](#), [rase](#), [etnisitet](#), [religion](#), [sosial klasse](#), seksuell orientering og [funksjonsevne](#) kan samvirke og påverke personar sine leve- og livsvilkår [interseksjonalitet – Store norske leksikon](#)

Mål og tiltak

Organisasjon og leiing			
Mål	Aktuelle tiltak som skal understøtte måla	Ansvarleg	Tidsrom for gjennomføring
Alle tilsette og studentar skal få informasjon om HVL sitt arbeid for likestilling, inkludering og mangfald.	1. Utarbeide og halde oppdatert informasjonsmateriell for nytilsette, studentar og leiarar.	1. Avdeling for HR og prorektor for utdanning.	1. Oppdatering klar før august 2026.
	2. Tydeleggjere likestilling, inkludering og mangfald i revisjonen av HVL sin strategi.	2. Rektor.	2. 2026.
	3. Inkludere likestilling, inkludering og mangfald som tema i program for opplæring av leiarar og tilsette. Opplæring skal vere evidensbasert og dekke mellom anna ubevisst bias.	3. Avdeling for HR.	3. Kontinuerleg.
Alle fakultet, administrative einingar, og Studenttinget skal utvikle og implementere lokale tiltak for likestilling, inkludering og mangfald.	4. a) Fakulteta, administrative einingar og Studenttinget identifiserer område for langsiktige, strategiske lokale tiltak og gjennomfører konkrete tiltak.	4. Dekanar, prorektorar og direktørar.	4. a) Kontinuerleg.
	b) Status for lokale tiltak rapporterast til HVL-leiinga og rådet for likestilling, mangfald og inkludering.		b) Årleg, frå 2027.
HVL skal arbeide systematisk og langsiktig for å rekruttere og behalde fleire studentar og tilsette med minoritetsbakgrunn, nedsett funksjonsevne og hol i CV-en.	5. Utvikle tilretteleggings- og støttefunksjonar for studentar med minoritetsbakgrunn.	5. Prorektor for utdanning.	5.Kontinuerleg.
	Tilsettrekruttering:		
	6. Innarbeide korleis vi tar hand om omsynet til likestilling, inkludering og mangfaldrutinane for tilsettrekruttering.	6. Avdeling for HR.	6. Oppdatering i løpet av 2026.

	7. Ha ei aktiv tilnærming til å rekruttere og inkludere tilsette med minoritetsbakgrunn, nedsett funksjonsevne og hol i CV-en.	7. Leiarar med tilsettingsmynde	7. Kontinuerleg.
	8. Tilsette får tilbod om norsk språkopplæring og innføring i norsk kultur og arbeidsliv i tråd med HVL sine språkpolitiske retningslinjer .	8. Avdeling for HR og personalleiar.	8. Kontinuerleg.
	9. Arrangere regelmessige språkkafear på ulike campus.	9. Bibliotek, Avdeling for samfunnskontakt, arbeidsliv og livslang læring.	9. Planleggast for starten av semesteret.
	10. Verkemidla i HVL sin lønnspolitikk skal brukast aktivt for å sikre at lønns plasseringa er i tråd med likestillings- og diskrimineringslova.	10. Avdeling for HR, leiarar med tilsettingsmynde	10. Kontinuerleg, ved rekruttering og lønnsforhandling.
	Studentrekruttering:		
	11. Drive aktivt rekrutteringsarbeid på vidaregåande skular og andre arenaar der vi kan nå elevar med minoritetsbakgrunn.	11. Prorektor for nyskaping og regional utvikling og prorektor for utdanning.	11. Kontinuerleg.
	12. Greie ut og vurdere om HVL kan ta imot studentar støtta av «Students at Risk».	12. Organisasjons-direktør og prorektor for utdanning.	12. I løpet av 2026.
Det skal gjennomførast målretta tiltak for å rekruttere og behalde ein kjønnsbalanse blant tilsette og studentar ved HVL.	Tilsetterekruttering:		
	13. Innarbeide at vurdering av likestillingsomsyn skal vere ein del av rutinane for rekruttering.	13. Avdeling for HR.	13. Oppdatering i løpet av 2026, kontinuerleg.
	Studentrekruttering:		

	14. Aktiv bruk av kvinnelege/mannlege studentar som rollemodellar for å inspirere og motivere studentar til å velje studielinjene der det eine kjønnnet er underrepresentert.	14. Prorektor for utdanning, avdeling for kommunikasjon.	14 Kontinuerleg.
	15. Utarbeide og analysere dokumentasjon på kjønnsfordeling i dei ulike einingane, fagmiljøa og studieprogramma for å kunne sette inn målretta tiltak der det er behov.	15. Prorektor for utdanning og Organisasjonsdirektør .	15. Årleg.
HVL skal ha ein aktiv livsfasepolitikk (i tråd med <i>Statens personalhandbok</i>) for å støtte tilsette gjennom heile karriereløpet.	16. Alle leiarar med personalansvar skal utøve livsfasepolitikken i organiseringa og fordelinga av arbeidet for alle faste og mellombels tilsette.	16. Leiarar med personalansvar.	16 Kontinuerleg.
HVL skal ha nulltoleranse for diskriminering, rasisme, trakassering og mobbing, både i faglege og sosiale aktivitetar.	17. Kvalitetssikre og eventuelt revidere rutinar for handtering og førebygging av trakassering: mobbing og trakassering for tilsette og studentar.	17. Eigarar av rutinane.	17 . Ved behov eller planlagt revisjon.
	18. Inkludere tema likestilling, inkludering og mangfald i personalmøta i einingane.	18. Leiarar med personalansvar.	18. Frå august 2026.
	19. Presentere en årleg sak om likestilling, inkludering og mangfald i Studenttinget.	19. Studenttinget.	19. Årleg.
	20. Kartlegge og utvikle gode tiltak for å handtere diskriminering, rasisme, trakassering og mobbing av tilsette og studentar.	20. Avdeling for HR, Prorektor for utdanning og Studenttinget.	20. Kontinuerleg.

HVL skal oppfylle krava sette til oss for universell utforming av det fysiske og digitale arbeids- og læringsmiljøet.	21. Dokumentere korleis HVL oppfyller krava til arbeidet med å oppfylle krava til: a) fysisk universell utforming og b) digital universell utforming på alle plattformer.	21. a) Avdeling for arealforvaltning, drift og utvikling b) Avdeling for informasjonsteknologi - og tenester, avdeling for kommunikasjon og avdeling for utvikling av læring og undervisning.	21. I HVL si årsmelding.
	22. Bygge kompetanse om universell utforming hjå alle som utformar det fysiske og digitale arbeids- og læringsmiljøet.	22. Avdeling for kommunikasjon og Avdeling for utvikling av læring og undervisning.	22.Kontinuerleg.
	23. Handlingsplan for inkluderande læringsmiljø og universell utforming vert gjort betre kjend i organisasjonen og følgd opp.	23. Prorektor for utdanning og Læringsmiljøutvalet	23. Kontinuerleg.
HVL skal ha eit mangfald i representasjonen i sine råd og utval.	24. Kartlegge status i våre råd og utval, og iverksetje tiltak der det er behov.	24. Organisasjonsdirektør.	24. Kontinuerleg.
	25. Ein visuell profil på digitale plattformer som synleggjer mangfaldet i organisasjonen.	25. Avdeling for kommunikasjon.	25. Kontinuerleg.
Kunnskaps-, kompetansebygging og engasjement			
Mål	Tiltak	Ansvarleg	Tidsrom for gjennomføring

Legge til rette for og synleggjere og promotere arrangement relatert til likestilling, inkludering og mangfald ved alle campus.	26. Samordne markeringar av merkedagar (t.d. 8. mars, Pride og internasjonal dag mm.) på alle campus.	26. Råd for likestilling, inkludering og mangfald i samarbeid med dekanar, prorektorar og direktørar.	26.Kontinuerleg.
Det skal setjast av årlege midlar til kompetansebygging og formidling relatert til likestilling, inkludering og mangfald.	27. I planperioden skal det arrangerast ein HVL-konferanse som skal omhandle arbeid med likestilling, inkludering og mangfald.	27. Rektor, RLMI, avdeling for samfunnskontakt, arbeidsliv og livslang læring (arrangement).	27. I løpet av perioden 2026–2030.
	28. Rektor deler ut ein pris til eining, miljø, gruppe eller person (tilsette og/eller studentar) som har gjort ein særleg innsats for likestilling, inkludering og mangfald.	28. Råd for likestilling, inkludering og mangfald og rektor.	28. I tråd med vedteke intervall for utdeling.
	29. HVL sett av dedikerte kompetansemidlar til arbeidet med likestilling, inkludering og mangfald.	29. Organisasjonsdirektør.	29. Årleg.
HVL skal aktivt arbeide for å skape eit breitt engasjement blant tilsette og studentar for tema knytte til likestilling, inkludering og mangfald, samt fasilitere diskusjonar om utfordringar knytte til desse temaa.	30. Motivere og arbeide aktivt med å få studentar og tilsette til å delta i formidlingsarbeidet av tema knytte til likestilling, inkludering og mangfald på HVL-nettsidene og i media.	30. Avdeling for kommunikasjon.	30. Kontinuerleg.
	31. Organisere kurs og seminar og formidle resursar for å auke kunnskap om og ressursar til arbeid med likestilling, inkludering og mangfald.	31. Avdeling for HR og Råd for likestilling, inkludering og mangfald.	31. Frå 2027.
Utdanning, forskning og innovasjon			
Mål	Tiltak	Ansvarleg	Tidsrom for gjennomføring
HVL skal ivareta likestillings-, inkluderings- og	32. Fremje mangfald i pensum og bruke verktøy som «Diversity scan» ved behov.	32. Bibliotek.	32. I 2026.

mangfoldsperspektivet i utdanning, forskning og innovasjon.	33. Inkludere likestillings-, inkluderings- og mangfoldsperspektiva i forskingsformidling og forskingskommunikasjon.	33. Fakulteta, avdeling for kommunikasjon.	33. Kontinuerleg.
	34. Inkludere likestillings-, inkluderings- og mangfoldsperspektiva i PhD-utdanningane og i rettleiingspraksisen for doktorgradsstudentar.	34. Prorektor for forskning.	34. Kontinuerleg.
	35. Utarbeide kurs om integrering av likestilling, inkludering og mangfald i forskning og innovasjon.	35. Prorektor for forskning, prorektor for nyskaping og regional utvikling.	35. Frå 2026.
Tilsette og studentar skal utvikle, bruke eller forske på kunstig intelligens på ein ansvarleg, kritisk og inkluderande måte, med særleg fokus på problemstillingar knytte til likestilling, inkludering og mangfald som stereotyper, skeivheit og ulikskap.	36. Formidle kunnskap og kritisk medvit om bruk av KI gjennom kursing, forskning, utvikling og innovasjonsarbeid.	36. Dekanar, prorektor for nyskaping og regional utvikling og prorektor for utdanning.	36. Kontinuerleg.
Høgskulen skal framheve, anerkjenne og fremje likestilling, inkludering og mangfald som grunnleggande verdiar og kompetanse for arbeidslivet.	37. Likestillings-, inkluderings- og mangfoldsperspektiv skal inngå i internasjonalt kunnskapssamarbeid samt i utvekslingsprogram for studentar og tilsette.	37. Fakulteta, prorektor for utdanning, dekanar og prodekanar for utdanning.	37. Kontinuerleg.
	38. Interseksjonelle tilnærmingar og kjønnsdimensjonane skal ivaretakast i forskning, utvikling og innovasjon.	38. Dekanar, prorektor for forskning.	38. Kontinuerleg.