

Handlingsplan for likestilling og mangfold

DMMH skal ha en reell likestilling mellom kjønn, og behandle alle medarbeidere likt uavhengig av etnisitet, funksjonsevne, språk, religion, seksuell orientering og alder.

Alle mennesker har rett til gode og rettferdige arbeidsvilkår og DMMH skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Likestilling og mangfold er viktig for arbeidsmiljøet, det gir økt kunnskap og påvirker og endrer holdninger på en positiv måte. Et aktivt mangfoldsarbeid bidrar til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Gjennom arbeid med likestilling og mangfold, utvikles attraktive arbeidsplasser og høyskolen tar et aktivt og bevisst samfunnsansvar.

Ledelsen ved DMMH er ansvarlig for arbeidet med likestilling og mangfold. Arbeidet er en kontinuerlig prosess og ved hvert årsskifte gjøres det opp en status på hvordan situasjonen er innenfor de ulike målområdene, slik at eventuelle tiltak kan settes i verk.

DMMHs Handlingsplan for Inkluderende arbeidsliv omhandler områdene funksjonsevne og seniorpolitikk.

Fra «DMMHs Strategi for perioden 2013 – 2020»

DMMHS VERDIER OG MÅL

DMMH er utfordrende og nyskapende

- DMMH skal undersøke og synliggjøre barns behov og rettigheter nasjonalt og internasjonalt.
- DMMH forventer engasjement, deltakelse og samarbeid i arbeidet for å utvikle ny kompetanse og utdanning av høy kvalitet
- DMMH skal våge å tenke nytt og stille kritiske spørsmål

DMMH er mangfoldig og inkluderende

- DMMH skal være et inkluderende lærings- og arbeidsmiljø for studenter og ansatte preget av mangfold og kristne grunnverdier
- DMMH skal kjennetegnes av en åpen og engasjert dialog og refleksjon om livstolkning, pedagogisk grunnsyn, etikk og verdispørsmål

Målsetning

DMMH skal jobbe for at ikke andelen på det kjønn som er i mindretall blir under 30 % innen følgende områder:

- Ansatte innen UFF-stillinger (undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger)
- Administrative stillinger
- Ansatte innen pedagogikkseksjonen
- Praksisveiledere
- Ansatte med toppkompetanse innen UFF-stillinger
- Representanter i råd, utvalg og komiteer

DMMH skal ha et mangfoldig arbeidsmiljø som sikrer at vi beholder de beste ansatte uavhengig av kjønn, etnisitet, livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering eller alder.

Øke andelen tilsatte med en flerkulturell bakgrunn

Øke andelen mannlige studenter

Tiltak

- Oppfordre i stillingsannonser, underrepresenterte grupper om å søke
- Annonser i utradisjonelle medier for å nå flere grupper
- Benytte aktiv leting for å rekruttere til underrepresenterte grupper
- Sikre likeverdig behandling i intervju situasjonen (at mangfoldet gjenspeiles og at det ikke spørres om familieforhold / omsorgsplikter og religiøs tilhørighet)
- Positiv særbehandling som fremmer likestilling og/eller motvirker diskriminering, kan være et tiltak i for eksempel ansettelsesprosesser
- Benytte moderat kjønnskvotering (det kjønn som er i klart mindretall foretrekkes der kandidatene har tilnærmet like kvalifikasjoner) hvor dette er mulig
- Bruk av insentivmidler / incentivordninger for å øke antall ansatte i underrepresenterte grupper
- Planlegging og bevisst kompetansebygging for et breiere mangfold og for å øke antall ansatte i underrepresenterte grupper
- Vurdere føringer i lokale lønnsforhandlinger for å unngå kjønnsbaserte forskjeller i lønnsnivå
- Jobbe for å fremme internasjonale og flerkulturelle perspektiv på campus og for at studier inneholder perspektiver knyttet til mangfold
- Hensynet til minoritetsgrupper skal vurderes uttrykkelig i begrunnelser til innstillinger ved ansettelser

Tiltak for å øke rekrutteringen av menn til studier

- Markedsføring av studiene på en slik måte at menns interesse for barneagelærerutdanningen vekkes
- Drifte nettsiden Menn i barnehagen (www.mennibarnehagen.no)
- Arrangere Fagdag for menn i barnehagen
- Benytte mannlige barneagestudenter på yrkes- og utdanningsmesser
- Det skal legges vekt på å benytte både mannlige og kvinnelige personer i markedsføringsmateriell, både i bilder, brosjyrer, annonser og film.
- Unngå å spre menn i ulike klasser, når dette medfører svært få menn i klassen. Mannlige studenter har behov for å være sammen
- Det skal tilstrebes at mannlige studenter får mannlige praksislærer i én av praksisperiodene
- Stimulere til FoU-prosjekter som berører kjønnsbalansen i barnehagesektoren