

DRONNING MAUDS MINNE



DMMH

Høgskole for
barnehagelærerutdanning

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold

(Gender Equality Plan – GEP)

2026–2031

Vedtatt av rektor ved DMMH 05.03.2026

Innhold

1. Innledning og forankring.....	3
1.1 Formål.....	3
1.2 Forankring i DMMHs strategi 2025–2035	3
1.3 Virkeområde og periode	3
1.4 Organisering og ansvar	3
2. Tilstand for likestilling og diskriminering	6
3. Øremerkede ressurser	6
4. Satsingsområder og tiltak.....	7
5. Opplæring og kompetansebygging.....	9
5.1 Lederopplæring	9
5.2 Kompetanseheving for alle ansatte	9
5.3 Kompetansebygging i forskning og utdanning	9
6. Årlig syklus for rapportering, oppfølging og evaluering	10
7. Lovgrunnlag og referanser	10

1. Innledning og forankring

1.1 Formål

Denne handlingsplanen beskriver hvordan Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning (DMMH) arbeider systematisk for å fremme likestilling, inkludering og mangfold (LIM) og hindre diskriminering – både blant ansatte og studenter. Planen oppfyller kravene i:

- Likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 26 (aktivitets- og redegjørelsesplikten)
- Norges forskningsråds krav om handlingsplan for likestilling (GEP)
- Europakommisjonens krav til Gender Equality Plans under Horisont Europa
- DMMHs strategiplan 2025–2035, med mangfold og inkludering som gjennomgående innsatsområde

1.2 Forankring i DMMHs strategi 2025–2035

DMMHs strategiplan for 2025–2035 har mangfold og inkludering som ett av tre gjennomgående innsatsområder (sammen med bærekraft og internasjonalisering). De strategiske målene sier at DMMH skal:

- praktisere mangfold og inkludering i hele virksomheten
- utdanne studenter med profesjonsrelevant kompetanse på området mangfold og inkludering
- ha et studie- og arbeidsmiljø preget av mangfoldig fellesskap der ansatte møtes med respekt, utnytter sin kompetanse, uttrykker sine perspektiver og har like muligheter til å bidra og lykkes

Denne handlingsplanen operasjonaliserer strategiens LIM-ambisjoner gjennom konkrete tiltak, målbare indikatorer og en tydelig oppfølgingsstruktur.

Planen er utarbeidet av LIM-utvalget, tillitsvalgte og HR, og er vedtatt av rektor ved DMMH.

1.3 Virkeområde og -periode

Handlingsplanen gjelder for perioden 2026–2031 og omfatter alle ansatte og studenter ved DMMH. Planen revideres midtveis (2028) og ved periodens slutt (2031).

1.4 Organisering og ansvar

Rektor har det overordnede ansvaret for at LIM-arbeidet gjennomføres i henhold til denne planen. LIM-utvalget er det rådgivende og koordinerende organet innen tematikken likeverd, inkludering og mangfold. Gjennom å sette retning, løfte saker til riktig nivå og følge opp gjennomføring skal utvalget være en pådriver og inspirator i arbeidet med likeverd, inkludering og mangfold for studenter og ansatte ved DMMH. Utvalget består av representanter fra hvert institutt, teknisk/administrativt ansatte og en studentrepresentant. HR har ansvar for operativt arbeid med lønnskartlegging, rekruttering og ARP-rapportering.

I styresak S49/25, langtidsplaner og budsjett vedtok styret budsjett for de strategiske satsingene i perioden 2025-2030 og satsningsområdene for LIM arbeidet i en 5 årsperiode. I tabell under ser man satsningsområde, utviklingsmål og tiltak hvor LIM har fått et uttalt ansvar.

Satsingsområde: Synlighet og omdømmebygging

Utviklingsmål i Strategi 2025-2035

- DMMHs nasjonale rolle skal styrkes gjennom omdømmebygging, økt tilgjengelighet, synlighet og strategisk rekruttering av studenter og markedsføring
- DMMH skal sørge for at våre resultater fra forskning og kunstneriske utviklingsarbeider er synlige og tilgjengelige for oppvekstfeltet og samfunnet
- DMMH skal øke deltakelsen i, og bidra til en kunnskapsbasert debatt og aktivt jobbe for å påvirke politikk og samfunnsinitiativer som berører barns interesser og velferd
- DMMH skal legge til rette for at ansatte og studenter bidrar til økt status og omdømme, gjennom formidling og delaktighet i ulike kanaler, aktiviteter og representasjon.

Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig
Styrke mangfolds perspektivet	Bevisstgjøring og bedre rutiner for å sikre likestillings- og mangfolds perspektivet i formidling og rekrutteringsprosjekter/-tiltak	HR-leder

Satsingsområde: Sikre høy kvalitet i utdanningen

Utviklingsmål i Strategi 2025-2035

- DMMH skal sikre arbeidslivsrelevans og høy faglig kvalitet i utdanningene på alle nivå gjennom tett samarbeid med aktuelle praksisfelt og gjennom forskningsbasert kunnskapsutvikling og –deling, nasjonalt og internasjonalt
- DMMH skal utvikle forskningsbasert, kreativ og nyskapende undervisnings- og vurderingsformer som fremmer studentaktiv læring og utdanningskvalitet

Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig
Sikre LIM-perspektivet i utdanningen	Utrede behov og muligheter for ytterligere tiltak/bedre samarbeid med andre instanser (NAV, SiT, m.v.) for studenter som ikke har norsk som førstespråk	Studiesjef/HR-leder

Satsingsområde: Gode interne prosesser og medvirkning

Utviklingsmål i Strategi 2025-2035

- DMMH skal stimulere og legge til rette for studenters og ansattes medvirkning strukturelt og gjennom åpne og inkluderende prosesser.

- DMMH skal være et attraktivt sted å studere og arbeide for alle og vi skal jobbe systematisk for å bevare og utvikle det gode og helsefremmende studie- og arbeidsmiljøet og en god organisasjonskultur.

Tiltak	Bekrivelse	Ansvarlig
Styrke det systematiske arbeidet for oppfølging og videreutvikling av arbeidsmiljøet	Ny undersøkelse og utarbeidelse av tiltak, økt fokus på systematisk oppfølging/gjennomføring av tiltak	HR-leder (og deretter alle ledere med personalansvar)
Ivareta LIM-perspektivet	Tiltak for økt innsikt, bevissthet, gode rutiner med mål om økt inkludering ansatte og studenter	HR leder (leder for LIM-utvalget)

2. Tilstand for likestilling og diskriminering

DMMH kartlegger årlig tilstand for likestilling og diskriminering som en del av aktivitets og redegjørelsesplikten. Kartleggingen inkluderer bl.a. kjønnsdelte data for alle stillingskategorier. En mer detaljert oversikt finnes i ARP rapporten som du finner [her](#).

Handlingsplanen skal også dekke tiltak knyttet til kjønn, etnisitet, funksjonsevne, språk, religion, seksuell orientering og alder. Systematisk kartlegging av disse dimensjonene er begrenset ved små institusjoner av personvern hensyn, men DMMH vil arbeide for bedre innsikt gjennom interseksjonelle kvalitative og kvantitative tilnærminger.

3. Øremerkede ressurser

DMMH avsetter følgende personalressurser til arbeid med LIM:

Ressurstype	Beskrivelse	Estimert omfang	Finansiering
HR-leder	Ledelse og koordinering av LIM- utvalgets arbeid, rapportering og oppfølging	Inngår i ordinær stilling	Driftsbudsjett
Vitenskapelig ansatte	Deltagelse i LIM-utvalget	60 timer per medlem	Driftsbudsjett
Administrativt ansatte	Deltagelse i LIM utvalget	Inngår i ordinær stilling	Driftsbudsjett

4. Satsingsområder og tiltak

Handlingsplanen bygger på DMMHs strategiplan og styrevedtak S49/25. Tabellen nedenfor er en operasjonalisering av satsningsområder og tiltak som LIM-utvalget har ansvar for. Den dekker både ansatte og studenter. Hvert tiltak har en ansvarlig enhet, tidsfrist, øremerkede ressurser og konkrete suksesskriterier.

Satsningsområde: Synlighet og omdømmebygging			
Mål: Ivareta LIM-perspektivet Tiltak for økt innsikt, bevissthet, gode rutiner med mål om økt inkludering ansatte og studenter			
Tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist	Evaluerings/suksesskriterium
Utvikle det systematiske arbeidet innenfor LIM for ansatte og studenter gjennom BalanseHub-søknad om organisasjonsutvikling og styrking av LIM-utvalg	LIM-utvalget	Tidsfrist oppdateres når prosjektmidler overføres	Evaluerings ved utløp av prosjektperiode
Utvikle det systematiske arbeidet innenfor LIM for ansatte og studenter gjennom workshops og foredrag	LIM-utvalget	Ut 2027	Kompetanseheving for studenter, ansatte og ledelse
Sikre universell utforming av nettside og læringsplattformer	Administrasjonssjef/studiesjef	Desember 2026	WCAG 2.1 AA-nivå oppnådd
Satsningsområde: Sikre høy kvalitet i utdanningen			
Mål: Sikre LIM-perspektivet i utdanningen Utrede behov og muligheter for ytterligere tiltak/bedre samarbeid med andre instanser (NAV, SiT, m.v.) for studenter som ikke har norsk som førstespråk			
Tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist	Evaluerings/suksesskriterium
Utvikling av mentorordning og skrive støtte for studenter med norsk som 2. språk.	UU og LIM-utvalget	Løpende	Fungerende mentorordning
Integrere kjønns- og mangfoldsperspektiver i studieprogramevalueringer	Prorektor for utdanning	Årlig	LIM vurdert i alle programevalueringer
Satsningsområder: Gode interne prosesser og medvirkning			
Mål: Styrke det systematiske arbeidet for oppfølging og videreutvikling av arbeidsmiljøet			
Tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist	Evaluerings/suksesskriterium
ARK-undersøkelse og utarbeidelse av tiltak, økt fokus på systematisk oppfølging/gjennomføring av tiltak	Ledelse/HR	Løpende	Beholde og videreutvikle et godt arbeidsmiljø

Gjennomføring av kartlegging av mangfoldsdimensjoner blant ansatte	LIM-utvalg	Innen start 2027	Evaluerer innen utløp av handlingsperiode
ABC for god psykisk helse på arbeidsplassen (Nasjonalt prosjekt)	LIM-utvalg / HR	Løpende	Alle har kunnskap om ABC-metoden
Tilby praksisplasser til personer utenfor arbeidslivet (samarbeid med NAV og andre tiltaksaktører)	HR i samarbeid med administrative ledere	løpende	Årlig tilbud om praksisplasser
Mål: Styrke mangfoldsperspektivet Bevisstgjøring og bedre rutiner for å sikre likestillings- og mangfolds perspektivet i formidling og rekrutteringsprosjekter/-tiltak			
Tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist	Evalueringskriterium
Gi innspill til Informasjonsmateriell og kommunikasjonsmateriale på campus og nettsiden	LIM-utvalg	Løpende	LIM-utvalget blir en naturlig høringsinstans for kommunikasjon utad og innad.
Lederopplæring (inkluderende ledelse)	HR	løpende	Alle ledere gjennomført opplæring
Tilby Kompetanseheving for alle ansatte: workshops, seminarer og e-læring	LIM-utvalg / HR	2031	alle ansatte på DMMH skal ha deltatt på minst én LIM-opplæringsaktivitet innen 2031
Opplæring av innstillingsutvalg ved rekruttering i stillinger for å ivareta oppfordring i utlysningsannonser om at kandidater søker uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.	HR / personalledere	Løpende	Alle utlysninger inneholder mangfoldsoppfordring
Måltrettet rekruttering av mannlige studenter	Administrasjonssjef	Årlig	Økning i mannlige søkere med 10 % årlig (frem mot 2031)

5. Opplæring og kompetansebygging

Forskningsrådet krever at handlingsplanen viser hvordan arbeidet støttes med opplæring og kompetansebygging. DMMH har følgende systematiske tilnærming:

5.1 Lederopplæring

Alle ledere ved DMMH skal gjennomføre opplæring i LIM-tematikk, inkludert:

- Rekrutteringsprosesser i et LIM-perspektiv (bevisst og ubevisst bias, likestillingsvurdering i innstillinger)
- Oppfølging av sykefravær og tilrettelegging med fokus på inkludering
- Håndtering av varsler, trakassering og diskriminering

Opplæringen gjennomføres som en kombinasjon av intern opplæring og ekstern kompetanse (for eksempel fra BHT, Likestillingssenteret eller BalanseHub-nettverket).

5.2 Kompetanseheving for alle ansatte

DMMH arrangerer LIM-relaterte aktiviteter årlig for alle ansatte:

- ABC for god psykisk helse: workshops og foredrag om arbeidsmiljøfaktorer
- Informasjon og opplæring på personal-/allmøter om diverse tema innenfor LIM området (for eksempel interseksjonalitet, inkluderende språk, mangfold i profesjonsutdanning)
- Erfaringsdeling fra BalanseHub-nettverket og andre sektorinitiativ

Målet er at alle ansatte på DMMH skal ha deltatt på minst én LIM-opplæringsaktivitet innen 2031.

5.3 Kompetansebygging i forskning og utdanning

LIM-perspektiver skal integreres i DMMHs faglige virksomhet:

- Støtte til ansatte- og studentinitiativ med fokus på mangfold og inkludering
- Kjønn- og mangfoldsperspektiver integreres i studieprogramevalueringer

6. Årlig syklus for rapportering, oppfølging og evaluering

Tidspunkt	Aktivitet	Ansvarlig	Rapporteres til
Januar	Rekrutteringsoversikt: kjønnsbalanse i årets tilsetninger	HR	LIM-utvalg
Februar	Publisere ARP-rapport med oppdaterte kjønnsdelte data	HR	Styret/offentlig
April	LIM-utvalget evaluerer foregående års tiltak og rapporterer ved behov	LIM-utvalg	Rektor
Årlig	Årlig LIM-seminar/workshop for alle ansatte	LIM-utvalg	Alle ansatte
Juni	Halvårsgjennomgang av tiltak og fremdrift	LIM-leder	LIM-utvalg
Årlig	Lederopplæring i LIM-tematikk	HR / ekstern kompetanse	Ledergruppen
November-desember	Forberede ARP-rapportering, datainnhenting, lønnskartlegging med kjønnsdelte data	HR / tillitsvalgte	LIM-utvalg//

7. Lovgrunnlag og referanser

- Likestillings- og diskrimineringsloven (2017), særlig §§ 24–26
- Forskningsrådets krav om handlingsplaner for likestilling (GEP)
- Europakommisjonens krav til Gender Equality Plans under Horisont Europa
- NIFU (2025): Handlingsplaner for likestilling, inkludering og mangfold i norske forskningsinstitusjoner
- DMMHs strategiplan 2025–2035
- DMMHs ARP-rapport 2024
- Kif-komiteens anbefalinger og BalanseHub-nettverket