

Handlingsplan for mangfold og likestilling

For perioden 2025 - 2030

Norges grønne
fagskole *vea*

Versjon 2.0

Godkjent i IDF-møte 21.10.25



Innholdsfortegnelse

.....	1
INNLEDNING	3
1 MÅLSETTINGER	3
2 HOVEDOMRÅDER I ARBEIDET	4
2.1 Rekruttering og ansettelse	4
2.2 Lønn og arbeidsvilkår	4
2.3 Kompetanse og utvikling	4
2.4 Arbeidsmiljø og kultur	4
2.5 Tilrettelegging.....	4
3 ANSVARSFORDELING	5
4 TILTAK	5
5 OPPFØLGING OG EVALUERING	5
6 KOMMUNIKASJON OG FORANKRING	6
7 STATUS 2025	6

Innledning

Norges grønne fagskole – Veia ønsker å være en arbeidsplass som fremmer mangfold, likestilling og inkludering. Denne handlingsplanen er utarbeidet for å sikre systematisk arbeid i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven og inngår i vår personalpolitikk. Studentenes rettigheter knyttet til mangfold og likestilling er ivaretatt i rammeverket for fagskolen.

Veia er en statlig eid fagskole og i fellesføringen fra Kunnskapsdepartementet understrekes det at regjeringen har høye ambisjoner for inkludering og mangfold og at statlige virksomheter skal ha en positiv utvikling i antall personer med funksjonsnedsettelse og/eller fravær fra arbeid/utdanning eller opplæring («hull i CV-en»).

Veia skal i årsrapporten oppgi antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelser og med «hull i CV-en» sammen med totalt antall ansettelser.

Denne planen gjelder for perioden 2025–2030 og skal evalueres årlig og ved behov revideres.

1 Målsettinger

Veia skal være en inkluderende arbeidsplass hvor alle ansatte opplever likeverdige muligheter uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsevne, religion, livssyn eller seksuell orientering.

Hovedmål for arbeidet:

1. Fokus på mangfold i rekruttering
2. Sikre likelønn for likt arbeid
3. Vedlikeholde et inkluderende arbeidsmiljø uten diskriminering og trakassering
4. Tilrettelegge for at alle ansatte kan bidra og utvikle seg

2 Hovedområder i arbeidet

2.1 Rekruttering og ansettelse

- Utforme stillingsannonser i kjønnsnøytralt språk
- Utforme stillingsannonser som understreker at Veia opptatt av mangfold og vi oppfordrer alle kvalifiserte kandidater til å søke jobb i staten uansett alder, kjønn, funksjonshemming og nasjonal eller etnisk bakgrunn.
- Påse at målet om likestilling og mangfold følges ved tilsetninger

2.2 Lønn og arbeidsvilkår

- Gjennomføre årlig lønnskartlegging og gjennom den lokale lønnspolitikken utjevne ubegrunnede lønnsforskjeller

2.3 Kompetanse og utvikling

- Tilby deltagelse på årlig kurs i mangfold og likestilling for alle ledere
- Bevisstgjøring i organisasjonen rundt hvordan holdninger påvirker praksis jf. lover og regelverk angående likestilling og mangfold

2.4 Arbeidsmiljø og kultur

- Veia skal ha en inkluderende organisasjonskultur som fremmer likeverd og likestilling, hvor alle medarbeidere blir verdsatt og respektert
- Informere om Veias etiske retningslinjer, bedriftskulturplakat, varslingsrutine og rutiner i forbindelse med mobbing, trakassering, trusler og vold internt
- Bygninger og uteområder skal oppgraderes ihht. handlingsplan for universell utforming

2.5 Tilrettelegging

- Kartlegging av behov for universell utforming på kontorene jf. årsplan og rutiner for arbeidsmiljøutvalget (AMU)

- Tilby fleksible arbeidstidsordninger for ansatte med omsorgsansvar eller helseutfordringer (løpende)

3 Ansvarsfordeling

- **Avdelingsleder administrasjon og service:** Koordinere og følge opp tiltak
- **Avdelingsledere:** Sørge for implementering i egne avdelinger
- **Rektor og Hovedverneombud:** Bidra til oppfølging og rapportering
- **Alle ansatte:** Delta aktivt i arbeidet med inkludering

4 Tiltak

1. Ansettelsesrådet skal påse at tiltakene for likestilling og mangfold er ivaretatt i innstillingsrådets arbeid ved ansettelser
2. Arbeidsgiver skal sammen med de tillitsvalgte sikre at likestilling og mangfold er ivaretatt i den lokale lønnspolitikken.
3. Temaet likestilling og mangfold tas opp årlig personalmøter samtidig som Veas etiske retningslinjer og bedriftskulturplakat er tema
4. Ledergruppa følger opp handlingsplan for universell utforming
5. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) skal fortløpende sikre nødvendig tilrettelegging på arbeidsplasser iht. AMUs årshjul
6. Tiltakene evalueres årlig i ledergruppa og AMU i forkant av årsrapportering til skoleeier.

5 Oppfølging og evaluering

- Årlig rapportering i årsrapporten til skoleeier (status på tiltak og måloppnåelse)
- Arbeidet med mangfold og likestilling tas opp til evaluering en gang hvert halvår i arbeidsmiljøutvalget (AMU) og ledergruppa
- Bruk av nøkkeltall: kjønnsbalanse, lønnsforskjeller, etnisitet og funksjonsevne

6 Kommunikasjon og forankring

- Planen publiseres på Veas hjemmeside
- Lederne har ansvar for å forankre og etterleve planen i sine avdelinger

7 Status 2025

- Arbeidsstokken på Veia består av 67 % kvinner og 33 % menn
- Pr. 1.8.25 er 50 % av lederstillingene besatt av hvert kjønn
- Ved skolestart 2025 kommer 8 av Veas 35 ansatte opprinnelig fra andre land
- Gjennomsnittlig har kvinner 6,5 % lavere lønn enn menn (lønnsstatistikk ved lokale lønnsforhandlinger høst 2025)
- Som følge av at vi bl.a. er en IA-bedrift, har vi varierende antall personer på tiltak via NAV

Planen er vedtatt av de tillitsvalgte i IDF-møte, Hovedverneombud og arbeidsgiver den 21.10.25