

Utgreiing om arbeidet Høgskulen i Volda gjer for å fremje likestilling og hindre diskriminering 2024

Del 1: HVO sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I likestillings- og diskrimineringslova § 26 er arbeidsgivar pålagt å arbeide aktivt, målretta og planmessig for å fremje likestilling og hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald.

Arbeidet skal skje etter ein omtalt metode i fire trinn og det skal dokumenterast i denne utgreiinga. HVO har brukt mal frå Bufoir som anbefalt av blant anna Kifinfo.

I samsvar med likestillings- og diskrimineringslova, har HVO arbeidd med områda:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Opprykk (fagleg og administrativt)
- Høve til utvikling
- Tilrettelegging
- Moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv

Diskrimineringsgrunnlag som skal leggjast vekt på er:

- Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver
- Etnisitet, religion, livssyn
- Funksjonsnedsetting
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk
- Kombinasjonar av desse grunnlag

Prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering ved HVO

Utval for likestilling og mangfald er ein del av Arbeidsmiljøutvalet. Utvalet skal sjå til at HVO arbeider for likestilling og ikkje-diskriminering.

- Likestilling- og mangfaldsarbeidet er forankra i HVO sin *Handlingsplan for likestilling og mangfald*
- I HVO sin tilpassingsavtale til *Hovudavtalen* er følgande sagt om likestilling ved HVO

«Gjennom personalpolitikken skal Høgskulen i Volda fremje likestilling mellom kjønna, med full likestilling som mål. Leiarar og medlemar av tilsetjingsorgana har eit særleg ansvar for at intensjonane i likestillingsarbeidet vert følgt opp. Likestillingsarbeidet skal arbeidast inn i alle planar og strategidokument.»

Planen er under revisjon, eit arbeid som har blitt vanskeleggjort grunna utfordringar i leiinga og uklare roller.

- HVO legg vekt på likestilling mellom kjønn ved tilsetjing, dette går fram av utlysingstekstar, i samansetning av sakkunnige utval og i tilsetjingsorgan

- I utlysingsteksten er det informert om at nedsett funksjonsevne, innvandrbakgrunn eller hol i CV kan gi positiv særbehandling. Minst ein kvalifisert søkjar i kvar gruppe skal kallast inn til intervju
- Lov om allmenngjering av tariffavtaler ligg til grunn ved innkjøp av tenester til høgskulen
- HVO har ei «seie i frå»-side for tilsette og studentar der ein kan melde frå om HMS-saker og saker som gjeld likestilling og diskriminering. Arbeidet pågår kontinuerleg
- Arbeidsmiljø er tema i einingane , t.d. i avdelingsseminar, personalforum og medarbeidersamtalar. Arbeidsmiljøet blir rutinemessig kartlagt kvart 3.år, handlingsplanar blir utarbeida
- Forskingsadministrasjonen fekk i 2024 innvilga midlar til balanseprosjekt frå Forskningsrådet for å jobbe for likestilling og mangfald. Leiaropplæring er ein del av prosjektet

Trinn 1: Undersøking av risiko for diskriminering og hindringar for likestilling ved HVO

Første steg i arbeidsmetoden er å undersøke om det er risiko for diskriminering eller hinder for likestilling ved HVO. Det er lagt vekt på å kartlegge struktur og system ved HVO, og det er ikkje gjort undersøkingar på individnivå. Ei slik tilnærming er i tråd med lova.

I forarbeida til Likestillings- og diskrimineringslova (Prop. 81 pkt. 24.4.10.3 s. 242) er det presisert at 'hindre' kan vere både konkrete og meir usynlege hinder i form av haldningar, fordommar og struktur. Undersøkinga bør skje i form av ein gjennomgang av rutine, samtalar med dei tilsette, medarbeidarundersøkingar osv.

Slik har ein arbeid for å identifisere hindre for likestilling og risiko for diskriminering:

- Personalpolitikken ved HVO er regulert gjennom reglar og avtaleverk som gjeld for statleg sektor. I desse dokumenta er likestilling og mangfald ivaretatt
- Handlingsplan for likestilling og mangfald med konkrete tiltak
- Ny skiltplan som stettar krav til universell utforming er sett i verk
- HR leverer årleg statistikk på kjønnslikestilling
- HR gjennomfører regelmessig opplæring i tilsetjingsprosessen, sjukefråværsoppfølging og konflikthandtering for leiarar. Tilrettelegging og inkludering er tema

Det er oppdaga følgande risikoar for diskriminering og hindre for likestilling ved HVO:

Rekruttering/høve til utvikling/forfremjing:

- Behov for kontinuerleg opplæring og bevisstgjerings til dei som har innstillingsmynde og tilsetjingsorgan om regelverk for likestilling, mangfald og diskriminering
- Behov for informasjon om kjønnsamansetning i dei ulike stillingsgruppene for dei som skal innstille. Dette kan utgjere ein risiko knytt til likestilling ved tilsetjing
- HVO har ikkje deltatt i «Traineeprogrammet for personer med funksjonsnedsettelse og høgere utdanning» i regi av Kommunal og moderniseringsdepartementet
- Lite kjennskap om tilsette sin rett til årleg samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling, jf. hovudtariffavtalene i staten (HTA) § 3 nr. 5

Lønns- og arbeidsvilkår:

- Det er behov for kontinuerleg opplæring og informasjon om korleis ein kan sei i frå om uønskete hendingar for å avdekke trakassering og uønskete hendingar for å sikre trygge arbeidsvilkår
- Avdelingane rapporterer at manglande engelsk språk på skilt og websider kan gjere det vanskeleg for ikkje norsk språklege å orientere seg

Trinn 2: Moglege årsaker til risikoar og hindre

Ein har kartlagt kva som kan vere dei moglege årsakene til dei identifiserte risikoane som vart avdekte i trinn 1.

- I over eitt år har HVO hatt svært utfordrande tilhøve i øvste leiinga, noko som har medført at strategisk arbeid ikkje har blitt prioritert. I tidlegare årlege utgreiingar har det blitt vist til at det er «*Lite engasjement og eigarskap til området likestilling og mangfald frå leiarane ved HVO, AMU er orienterte*». Dette har blitt svært forsterka siste året.
- Manglande kjennskap til regelverket om diskriminering og likestilling
- HVO har utdatert tilpassingsavtale

Trinn 3: Undersøke kva tiltak som er eigna til å motverke diskriminering, og bidra til auka likestilling og mangfald i verksemda

HVO planlegg følgande tiltak i 2025:

- Nytte Kifinfo som ressurs for å skape engasjement, eigarskap, samt ansvarleggjere leiarane ved HVO
- HR gjennomfører regelmessig opplæring om tilsetjing og oppfølging. Likestilling og mangfald er vektlagt
- Opprykkseminar til fagleg tilsette i regi av FOU-administrasjon og rektorat
- Revider HVO sin tilpassingsavtale til Hovedavtalen, inkludert krav til likestilling og mangfald i HVO sin personalpolitikk
- Vidareføre arbeidet med å gjere «sei i frå» sida kjent
- Delta i trainee-ordninga i staten
- Arbeidet med å få fleire nettsider på engelsk blir vidareført.
- Knytte likestillings- og mangfaldsarbeidet opp mot arbeidet med berekraft ved HVO
- Oppfølging av kartlegginga av kjønnsbalanse og mangfald ved HVO der dei innsamla data skal nyttast til å fastsette mål for kjønnsbalanse og ambisjonar om mangfald
- Vurdere om ein skal endre grupperingane av stillingar som er grunnlag for å måle likestilling mellom kjønna. (Nytte t.d. institutt eller studieprogram) – Punkt frå handlingsplanen
- Verkstad for å ta likestillingsomsyn i rekrutteringsprosessane gjennom endring av utlysingstekster og rutinar for intervju, og å vere meir medviten om å rekruttere tilsette med innvandrarakgrunn. Tiltak frå Balanseprosjektet.
- **Kvalifiseringsløp for førstelektorar:** Korleis kome i mål med kompetansen. Tiltak frå Balanseprosjektet. Målet er at fleire kvinner skal få førstekompetanse.
- Seminar og verkstad for vitskapleg tilsette som stimulerer til eit medvite forhold til mangfald i pensumlitteraturen. Tiltak frå Balanseprosjektet.

Evaluering av tiltak utført i 2024

I utgreiinga for 2024 vart følgjande tiltak prioritert for å fremme likestilling og mangfald og hindre diskriminering:

- Nytte Kifinfo som ressurs for å skape engasjement, eigarskap, samt ansvarleggjere leiarane ved HVO
- HR gjennomfører regelmessig opplæring om tilsetjing og oppfølging. Likestilling og mangfald er vektlagt
- Opprykkseminar til fagleg tilsette i regi av FOU-administrasjon og rektorat
- Revider HVO sin tilpassingsavtale til Hovedavtalen, inkludert krav til likestilling og mangfald i HVO sin personalpolitikk
- Vidareføre arbeidet med å gjere «sei i frå» sida kjent
- HVO har fått tildelt prosjektmidlar for å støtte fleire kvinnelege tilsette i å oppnå opprykk til første- og toppkompetanse, Balanseprosjektet
- HVO skal gjennomføre ARK 2024 (Arbeidsmiljø- og klimakartlegging), der seksuell trakassering er ein av undersøkinga
- Delta i trainee-ordninga i staten
- Skiltplan og fleire nettsider på engelsk, samarbeid med Eigedom og Kommunikasjon. Eigedom og IT er i gang med å opprette tre informasjonskioskar på høgskuleområdet, der informasjon blir tilgjengeleg på norsk, engelsk og samisk.

Resultat av tiltaka er:

- Rektor og Forskingssjef deltok på regionalsamling, workshop, for UH-sektoren på Vestlandet i regi av Kifinfo i august, der temaet var «*Frå kjønnslikestilling til mangfald, teori og praksis*» AMU vart orientert.
- HR gjennomfører regelmessig opplæring og rådgiving «langs med» til leiarar, noko som medfører auka kjennskap og bevisstgjerings
- Opprykkseminaret i 2024 vart utsett grunna ny forskrift, men det vert gjennomført seminar for opprykk til førstelektor våren 2025
- Grunna uro i leiinga har arbeidet med å revidere tilpassingsavtalen blitt utsett
- «Sei i frå sida» er godt kjent, arbeidsmiljøkartlegginga viste at om lag 85 % veit korleis dei skal gå fram ved uakseptabel oppførsel
- Forskningsadministrasjonen fekk innvilga midlar frå Balanse-prosjekt for å auke toppkompetanse blant kvinner i 2024, dei har mellom anna gjennomført seminar om mangfaldsleiing for leiarar og tilsette ved HVO. Tiltaket er i tråd med HVO sin plan for likestilling og mangfald. I tillegg er tre tilsette frå HVO med i Balanse-Hub, nettverk i regi av Forskningsrådet der ein deler erfaring.
- ARK (Arbeidsmiljø- og klimakartlegging) vart gjennomført hausten 2024, 8,66% (24 personar) oppga at dei hadde blitt utsett for minst ein form for uakseptabel oppførsel siste 6 mnd.
- HVO har heller ikkje i 2024 deltatt i trainee ordninga i staten
- Skilting er utført, men er eit kontinuerleg arbeid. Arbeidet med å få fleire nettsider på engelsk har så vidt kome i gang. Informasjonskioskane er på plass med informasjon på norsk og engelsk, samisk informasjon var ikkje mogeleg å få til. Kioskane er hyppig i bruk blant studentane.

Del 2: Tilstand for kjønnslikestilling 2024

Utgreiingsplikta inneber ei rapportering på den faktiske tilstanden i verksemda. Nøkkeltala knytt til løn, permisjonar og sjukefråvær er henta frå lønssystemet SAP. Statistikk knytt til kvinner/menn i toppstilling og i stipendiatstillingar er henta frå Database for høgare utdanning (DBH).

Tabell 1: Kjønnfordeling og snittløn totalt, og i ulike stillingskategoriar 2022-2024.

Kjønn og løn

	År	Kjønnfordeling - # årsverk			Snittløn kr (pr 01.10)	
		Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner
Totalt tilsette ved HVO	2022	160	240	400	627 025	600 920
	2023	164	243	407	706 181	675 921
	2024	160	228	388	715 882	683 475
Toppleiing	2022	3	4	7	983 987	1 033 900
	2023	2	1	3	1 110 000	1 310 000
	2024	2	1	3	1 110 000	1 310 000
Mellomleiing	2022	4	8	12	732 100	775 938
	2023	3	8	11	883 535	977 128
	2024	5	6	11	987 398	924 170
Administrative still.- totalt *)	2022	47	88	135	541 518	561 000
	2023	51	92	143	618 554	655 179
	2024	50	87	137	649 388	660 964
Undervis./ forsk.still. totalt	2022	113	152	265	663 964	625 811
	2023	113	151	264	742 464	688 093
	2024	111	141	252	743 230	697 012
Høgskulelektor	2022	32	70	102	593 959	605 563
	2023	30	61	92	658 728	665 181
	2024	32	59	92	670 204	673 714
Førstelektor/førsteamanuensis	2022	46	39	85	686 908	679 030
	2023	44	46	90	754 441	738 658
	2024	41	41	82	761 848	747 363
Professor/dosent	2022	17	10	27	849 924	850 123
	2023	23	13	36	929 641	898 889
	2024	21	14	35	931 326	894 487
Stipendiat	2022	14	27	41	500 065	504 068
	2023	14	29	43	539 293	539 539
	2024	13	27	40	549 741	553 389

Forklaring til toppleiring og mellomleiring med endring frå 2023

For 2022:

Toppleiing: Høgskuledirektør, rektor, prorektor, dekanar.

Mellomleiring: Leiarar i FADM, inklusiv driftssjef og administrasjonssjefar.

Frå 2023:

Toppleiing: Høgskuledirektør, rektor og prorektor.

Mellomleiring: Dekanar og leiarane i FADM.

Årsverk i likestilling og mangfald:

Årsverk i tabell for likestilling og mangfald viser teoretiske årsverk. Den tek utgangspunkt i periode 1.10.2024 - 31.10.2024. Tilsette i 100 % permisjon uten løn er medrekna i den stillingsstorleik dei er tilsett i. (Dei er ikkje del av DBH rapporteringa). Tilsette i sjukepengeåret dekt av NAV er medrekna med den stillingsprosenten dei er tilsett i. (Dei er inkludert i DBH, men i anna offentleg rapportering er det vanleg at årsverk blir redusert tilsvarande fråværsprosent).

Totalt sett har menn høgre løn enn kvinner ved Høgskulen i Volda. I toppleiring har kvinner høgst løn, i mellomleiringa er det menn som har høgst lønn. I desse kategoriane er det ulike typar stillingar med forskjellar i ansvarsområde som kan bidra til å forklare lønsskilnader mellom kjønna. I administrative stillingar er løna omtrent lik. Menn har høgre lønn i kategorien undervisnings-/forskningsstillingar, ei årsak til dette kan vere at det er flest menn i toppstillingane. Statistikken viser elles at det er små skilnader innanfor dei ulike stillingskategoriane. Kvinner er i fleirtal i administrative stillingar, høgskulelektorar og stipendiatgruppa. I kategorien førstelektor/førsteamanuensis er det no lik kjønssamansetning. I stillingskategorien professor/dosent er menn framleis i fleirtal.

Tabell 2: Del kvinner og menn i deltidsstillingar for perioden 2022-2024.

Del kvinner og menn i deltidsstillingar	2022	2023	2024
Kvinner, deltid	22 %	15 %	14 %
Menn, deltid	18 %	17 %	15 %
Tilsette i alt	455	446	420

Hovudgrunnane til at tilsette arbeider i deltidsstillingar er som tidlegare innvilga permisjonar (AFP, uføre, omsorg, studium) og mellombelse tilsetjingar (professor II, vikarar, engasjement).

Tabell 3: Fråvær knytt til omsorg for born og legemeldt sjukefråvær for perioden 2022-2024.

	Foreldrepermisjon		Fråvær pga sjukt born		Sjukefråvær	
	Veker fedre	Veker mødre	Fedre %	Mødre %	Menn %	Kvinner %
2022	143	257	0,2	0,5	2,5	9,5
2023	125	318	0,4	0,5	4,1	7,7
2024	162	785	0,3	0,5	3,2	9,8

Der er ein betydeleg auke i foreldrepermisjonar, noko som skuldast generasjonsskifte som er i gang. Fråvær grunna sjuke born er stabilt og ganske likt fordelt. Kvinner har høgare fråvær enn menn og ein oppgang frå 2023. Også i nasjonal statistikk har fråværet auka og kvinner har høgare fråvær enn menn. For menn har sjukefråværet ved HVO gått ned frå 2023. Det vert jobba systematisk for å redusere sjukefråværet i verksemda.

Tabell 4: Kvinner/menn i toppstilling (professor, professor II og dosent) for perioden 2022-2024:

	Årsverk totalt	Del kvinner	Del menn
2022	26,8	36,60 %	63,40 %
2023	33,35	36,73%	63,27%
2024	36,7	38,15	61,85%

Mange fekk opprykk i 2023, nokolunde likt fordelt mellom menn og kvinner. Balanseprosjektet kan vere medverkande til auken, tala er omtrent uendra i 2024.

Tabell 5: Årsverk stipendiatar og prosentdel kvinner og menn for perioden 2022-2024.

	Årsverk totalt	Del kvinner	Del menn
2022	39,9	65 %	35 %
2023	41,6	65,7%	34,3%
2024	38,3	66,1%	33.9%

HVO har mange stipendiatar i løp, det er forventa disputasar for fleire i 2025. Det er som tidlegare flest kvinner i stipendiatgruppa.

