

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

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 Bufdir 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

Diskrimineringsgrunnlaga som skal leggast vekt på er:

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

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 Strategiplan
- HVO er i gang med å revidere handlingsplan for likestilling og mangfald, og er venta ferdigstilt våren 2023.
- 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. Leiurar 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.»

- HVO legg vekt på likestilling mellom kjønn ved tilsetjing, blant anna ved å vise til dette i utlysingstekstar, i samansetning av sakkunnige utval og i tilsetjingsorgan

- I utlysningstekst er det informert om at nedsett funksjonsevne, innvandrabakgrunn 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 med å gjere interne melderrutinar kjende pågår kontinuerleg
- Arbeidsmiljø er tema i einingane , t.d. i avdelingsseminar, personalforum og medarbeidersamtalar. Arbeidsmiljøet blir rutinemessig kartlagt kvart 3.år, handlingsplanar blir utarbeida og følgt
- Forskingsadministrasjonen gjennomfører eit prosjekt som jobbar for å auke topp- og forskingsleiingskompetanse for kvinner

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 undersøkinga 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:

- Jamnleg gjennomgang av HVO sine retningslinjer på dei ulike personalpolitiske områda. Noko av det som kom fram er omtalt i punktet «Prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering ved HVO»
- Personalpolitikk ved HVO er regulert gjennom reglar og avtaleverk som gjeld for statleg sektor. I desse dokumenta er likestilling og mangfald ivaretatt
- Fysiske forhold vart kartlagt i november 2020 for å avdekke om HVO er tilrettelagt for svaksynte, personar i rullestol og høyrslheemma, mat i kantina er merka t.d. når det gjeld svinekjøtt og allergiar
- Personalkontoret leverer årleg statistikk på kjønnslikestilling
- Personalkontoret 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 meir kunnskap blant dei som har innstillingsmynde og tilsetjingsorgan om regelverk for likestilling, kjønnskvotering og diskriminering
- Behov for lett tilgjengeleg informasjon om kjønnsamansetning i dei ulike stillingsgruppene for dei som skal innstille. Dette kan utgjere ein risiko knytt til likestilling ved tilsetjing.
- Måten HVO har definert stillingsgruppene som er grunnlag for kjønnskvotering på, kan vere ein risiko for å ikkje oppnå likestilling ved tilsetjing i toppstillingar.
- HVO har ikkje deltatt i «Traineeprogrammet for personer med funksjonsnedsettelse og høyere utdanning» i regi av Kommunal og moderniseringsdepartementet.

- Lite kjennskap om tilsette sin rett til årleg samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling, jf. hovedtariffavtalene i staten (HTA) § 3 nr. 5.
- Nettsidene og bilete i utlysingstekster kan til dels vere einsformige med tanke på mangfald.

Lønns- og arbeidsvilkår:

- Det er behov for å gjere «sei i frå-sida» meir kjend ved HVO. Manglande kjennskap kan medføre at trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald ikkje blir avdekket, noko som kan gå utover utsette grupper sine arbeidsvilkår

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.

- Lite kjennskap til regelverket om diskriminering og likestilling
- For lite kjennskap til høgskulen si «sei i frå» side
- For liten bevisstheit knytt til utforming av nettsider og bilete i annonser osv.

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

HVO planlegg følgjande tiltak framover:

- Arbeide vidare med ny handlingsplan for likestilling og mot diskriminering for perioden 2023 – 2026. AMU blir orientert, direktøren/personalsjef er ansvarleg
- Personalkontoret gjennomfører regelmessig opplæring om tilsetjing og oppfølging. Likestilling og mangfald er vektlagt
- Beskrive tiltak for mangfald i HVO sin personalpolitikk i tilpassingsavtale til Hovedavtalen
- Arbeid med å gjere «sei i frå» sida kjent er prioritert også i 2023

Trinn 4: Evaluere tiltaka under trinn 3, utført i 2022

- Ei arbeidsgruppe har gjennomført brei kartlegging i organisasjonen knytt til likestilling og mangfald.
- Ei arbeidsgruppe har utarbeidd forslag til ny plan for likestilling og mangfald ved HVO, denne er sendt vidare til leiinga for handsaming
- Opplæring om tilsettingsprosess og oppfølging av tilsette er gjennomført og skal vidareførast i 2023, tilbakemeldingane frå deltakarane er gode
- Likestilling og mangfald er ein del av ny strategiplan
- Forskingsadministrasjonen gjennomfører prosjekt for å auke toppkompetanse, dette er langsiktig arbeid, men ein kan allereie sjå effekt

Del 2: Tilstand for kjønnslikestilling 2022

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: Kjønnsfordeling og snittløn totalt, og i ulike stillingskategoriar 2020-2022.

Kjønn og løn

	År	Kjønnsfordeling - (% av årsverk)			Snittløn kr (pr 01.10)	
		Menn%	Kvinner%	Årsverk	Menn	Kvinner
Totalt tilsette ved HVO	2020	57	43	356	613 392	613 392
	2021	50	50	442	627 025	600 920
	2022	40	60	400	627 025	600 920
Toppleiing	2020	43	57	7	937 967	956 250
	2021	43	57	7	984 000	1 005 775
	2022	43	57	7	983 987	1 033 900
Mellomleiing	2020	33	67	12	697 825	744 974
	2021	33	67	12	724 575	772 400
	2022	33	67	12	732 100	775 938
Administrative still.- totalt	2020	40	60	126	557 036	569 124
	2021	38	62	128	563 173	595 879
	2022	35	65	135	541 518	561 000
Undervis./ forsk.still. totalt	2020	44	56	100	645 262	603 880
	2021	44	56	100	666 599	622 631
	2 022	43	57	100	663 964	625 811
Høgskulelektor	2020	34	66	91	589 418	579 962
	2021	46	54	93	592 602	600 797
	2 022	31	69	102	593 959	605 563
Førstelektor/førsteamanuensis	2020	50	50	85	589 418	650 630
	2021	44	56	86	685 993	675 180
	2022	54	46	85	686 908	679 030
Professor/dosent	2020	73	27	26	783 725	757 990
	2021	42	58	36	836 041	831 275
	2022	64	36	27	849 924	850 123
Stipendiat	2020	31	69	18	498 104	494 567
	2021	52	48	29	501 805	504 562
	2022	35	65	41	500 065	504 068

Totalt sett har menn høgare løn enn kvinner ved Høgskulen i Volda. For toppleiing og mellomleiing har kvinner høgst lønn. I desse kategoriane er det ulike typar stillingar med forskjellar i ansvarsområde som kan bidra til å forklare lønsskilnader mellom kjønna. Kvinner har høgare løn i kategorien administrative stillingar, noko som kan skuldast at der er gjort nyttilsettingar der ein har gitt tilbod om høgare lønn for å få på plass tilsette med ynska kvalifikasjonar. Menn har høgare 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.

Tabell 2: Del kvinner og menn i deltidsstillingar for perioden 2020-2022.

Del kvinner og menn i deltidsstillingar	2020	2021	2022
Kvinner, deltid	26 %	20 %	22 %
Menn, deltid	22 %	22 %	18 %
Tilsette i alt	344	429	455

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 2020-2022.

	Foreldrepermisjon		Fravær pga sjukt barn		Sjukfråvær	
	Veker far	Veker mor	Far%	Mor%	Menn%	Kvinner%
2020	78	275	0,7	1	3,8	7,6
2021	158	289	0,3	0,8	3,5	9,2
2022	143	257	0,2	0,5	2,5	9,5

Der er ein liten nedgang i tal veker foreldrepermisjon som far tar ut frå 2021-2022, kvinner tar fortsatt ut ein lengre del av permisjonen enn menn. Kvinner har dobbelt så høgt fråvær grunna sjuke barn enn menn, men totalt fråvær er lågt, trass i at 2022 bar preg av pandemien. Det er ein auke i legemeldt sjukefråvær blant kvinner ved HVO, alle sjukmelde blir følgt opp etter rutine. Også i nasjonale statistikkar har kvinner høgare fråvær enn menn.

Tabell 4: Kvinner/menn i toppstilling (professor, professor II og dosent) for perioden 2020-2022:

	Årsverk totalt	Del kvinner	Del menn
2020	28,4	25 %	75 %
2021	26	25,80 %	74,20 %
2022	26,8	36,60 %	63,40 %

Del kvinner i toppstillingar har auka ved HVO, noko som kan vere eit resultat av den målretta satsinga i regi av Forskingsutvalet og balanse-prosjektet (NFR) i Forskingsadministrasjonen.

Tabell 5: Årsverk stipendiatar og prosentdel kvinner og menn for perioden 2020-2022

	Årsverk totalt	Del kvinner	Del menn
2020	17,5	67,00 %	33 %
2021	28,2	73,00 %	27 %
2022	39,9	65 %	35 %

Dei to siste åra har vi tilsett mange stipendiatar og teke inn eit etterslep. Der er fortsatt flest kvinner i stipendiatgruppa.