

Utgreiing om arbeidet Høgskulen i Volda gjer for å fremje likestilling og hindre diskriminering 2023

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 leggest 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 Handlingsplan for likestilling og mangfald som vart ferdigstilt i juni -23
- 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 og vil bli oppdatert i høve dei nye krava til likestilling og mangfald i Hovudavtalen i staten

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

- I utlysningsteksten er det informert om at nedsett funksjonsevne, innvandrerbakgrunn 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 har søkt om nytt balanseprosjekt frå Forkningsrådet for å jobbe for likestilling og mangfald. Leiaropplæring skal vere 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 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:

- Personalpolitikk ved HVO er regulert gjennom reglar og avtaleverk som gjeld for statleg sektor. I desse dokumenta er likestilling og mangfald ivaretatt
- Ny handlingsplan for likestilling og mangfald er utarbeida
- Ny skiltplan som stettar krav til universell utforming er under arbeid
- 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 bevisstgjerung 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. hovedtariffavtalene 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 uønska hendingar. Manglande kjennskap kan medføre at trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald ikkje blir avdekka, noko som kan gå utover utsette grupper sine 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.

- Lite engasjement og eigarskap til området likestilling og mangfald frå leiarane ved HVO, AMU er orienterte.
- Lite 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 2024:

- 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 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.

Evaluering av tiltak utført i 2023

I utgreiinga for 2023 vart følgande tiltak prioritert for å fremme likestilling og mangfald og hindre diskriminering:

- 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

Resultat av tiltaka er:

- Ny plan for likestilling og mangfald ved HVO er utarbeida
- Opplæring om tilsettingsprosess og oppfølging av tilsette er gjennomført og skal vidareførast i 2024
- «Sei i frå» er meir kjend i organisasjonen, sju saker vart meldt
- Arbeidet med ny tilpassingsavtale er i gang, ferdigstilling våren 2024
- Forskingsadministrasjonen sitt prosjekt for å auke toppkompetanse blant kvinner kan ha hatt effekt

Del 2: Tilstand for kjønnslikestilling 2023

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 2021-2023.

Kjønn og løn	År	Kjønnsfordeling - # årsverk			Snittløn kr (pr 01.10)	
		Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner
Totalt tilsette ved HVO	2021	158	221	379	638 393	613 392
	2022	160	240	400	627 025	600 920
	2023	164	243	407	706 181	675 921
Toppleiing	2021	3	4	7	984 000	1 005 775
	2022	3	4	7	983 987	1 033 900
	2023	2	1	3	1 110 000	1 310 000
Mellomleiing	2021	4	8	12	724 575	772 400
	2022	4	8	12	732 100	775 938
	2023	3	8	11	883 535	977 128
Administrative still.- totalt *)	2021	48	80	128	563 173	595 879
	2022	47	88	135	541 518	561 000
	2023	51	92	143	618 554	655 179
Undervis./ forsk.still. totalt	2021	110	140	250	666 599	622 631
	2022	113	152	265	663 964	625 811
	2023	113	151	264	742 464	688 093
Høgskulelektor	2021	43	50	93	592 602	600 797
	2022	32	70	102	593 959	605 563
	2023	30	61	92	658 728	665 181
Førstelektor/førsteamanuensis	2021	38	49	86	685 993	675 180
	2022	46	39	85	686 908	679 030
	2023	44	46	90	754 441	738 658
Professor/dosent	2021	15	21	36	836 041	831 275
	2022	17	10	27	849 924	850 123
	2023	23	13	36	929 641	898 889
Stipendiat	2021	15	14	29	501 805	504 562
	2022	14	27	41	500 065	504 068
	2023	14	29	43	539 293	539 539

*) Administrative stillingar inkluderer alle stillingar bortsett frå UFF-stillingar

Forklaring til toppleing og mellomleing med endring for 2023

For 2021 og 2022:

Toppleiing: Høgskuledirektør, rektor, prorektor, dekanar.

Mellomleing: Leiarar i FADM, inklusiv driftssjef og administrasjonssjefar.

For 2023:

Toppleiing: Høgskuledirektør, rektor og prorektor.

Mellomleing: 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 1.10.2023 - 31.10.2023.

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 høgare løn enn kvinner ved Høgskulen i Volda. For toppleing og mellomleing 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. Kvinner er i fleirtal i administrative stillingar, høgskulelektorar, stipendiatgruppa og førstestillingar. I stillingskategori professor/dosent er menn i fleirtal

Tabell 2: Del kvinner og menn i deltidsstillingar for perioden 2021-2023.

Del kvinner og menn i deltidsstillingar	2021	2022	2023
Kvinner, deltid	20 %	22 %	15 %
Menn, deltid	22 %	18 %	17 %
Tilsette i alt	429	455	446

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 2021-2023.

	Foreldrepermisjon		Fråvær pga sjukt born		Sjukefråvær	
	Veker fedre	Veker mødre	Fedre %	Mødre %	Menn %	Kvinner %
2021	158	289	0,3	0,8	3,5	9,5
2022	143	257	0,2	0,5	2,5	9,5
2023	125	318	0,4	0,5	4,1	7,7

Der er ein liten nedgang i tal veker foreldrepermisjon som far tar ut frå 2021-2023. For kvinner er der ein oppgang, dette kan tilskrivas at der er fleire kvinner tilsett. Fråvær grunna sjuke barn er nokolunde likt. Kvinner har høgare fråvær enn menn, men ein nedgang frå 2022. Også i nasjonale statistikk har kvinner høgare fråvær enn menn. Ein ser eina uke i sjukefråværet blant menn frå 2022.

Tabell 4: Kvinner/menn i toppstilling (professor, professor II og dosent) for perioden 2021-2023:

	Årsverk totalt	Del kvinner	Del menn
2021	26	25,80 %	74,20 %
2022	26,8	36,60 %	63,40 %
2023	33,35	36,73%	63,27%

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

Tabell 5: Årsverk stipendiatar og prosentdel kvinner og menn for perioden 2021-2023.

	Årsverk totalt	Del kvinner	Del menn
2021	28,2	73,00 %	27 %
2022	39,9	65 %	35 %
2023	41,6	65,7%	34,3%

HVO har mange stipendiatar i løp, det er forventa disputasar for fleire i 2024. Det er som tidlegare flest kvinner i stipendiatgruppa.