

Arbeid for å fremme likestilling, mangfold og hindre diskriminering på arbeidsplassen

Innledning

DMMH skal ha en reell likestilling mellom kjønn, og behandle alle medarbeidere likt uavhengig av etnisitet, funksjonsevne, språk, religion, seksuell orientering og alder.

Alle mennesker har rett til gode og rettferdige arbeidsvilkår og DMMH skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Likestilling og mangfold er viktig for arbeidsmiljøet, det gir økt kunnskap og påvirker og endrer holdninger på en positiv måte. Et aktivt mangfoldsarbeid bidrar til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Gjennom arbeid med likestilling og mangfold, utvikles attraktive arbeidsplasser og høghskolen tar et aktivt og bevisst samfunnsansvar.

Ledelsen ved DMMH er ansvarlig for arbeidet med likestilling og mangfold. Arbeidet er en kontinuerlig prosess og ved hvert årsskifte gjøres det opp en status på hvordan situasjonen er innenfor de ulike målområdene, slik at eventuelle tiltak kan settes i verk.

I vår strategiske plan fra 2012 og som gjelder til 2025, har styret vedtatt:

- *DMMH skal være mangfoldig og inkluderende.*
- *DMMH skal være et inkluderende lærings- og arbeidsmiljø for studenter og ansatte preget av mangfold og kristne grunnverdier.*
- *DMMH skal kjennetegnes av en åpen og engasjert dialog og refleksjon om livstolkning, pedagogisk grunnsyn, etikk og verdispørsmål.*

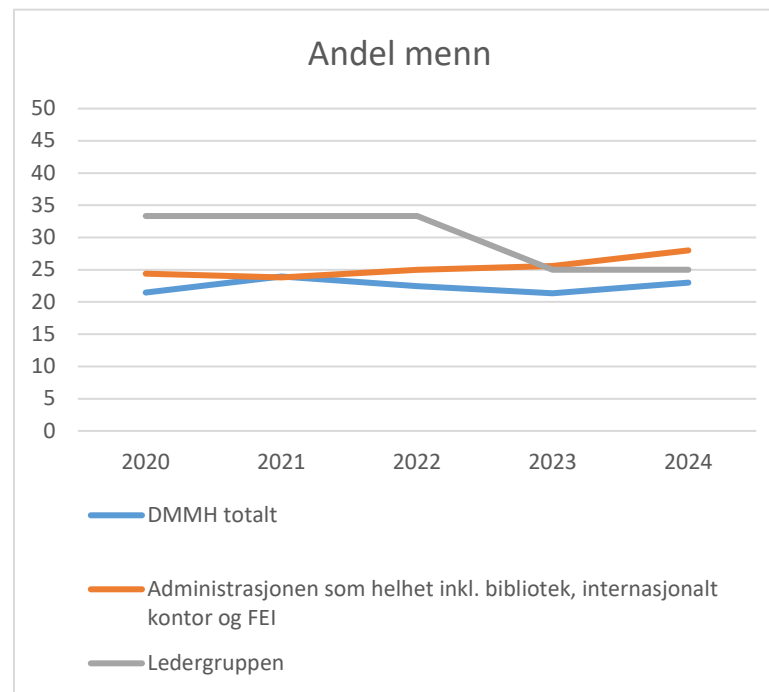
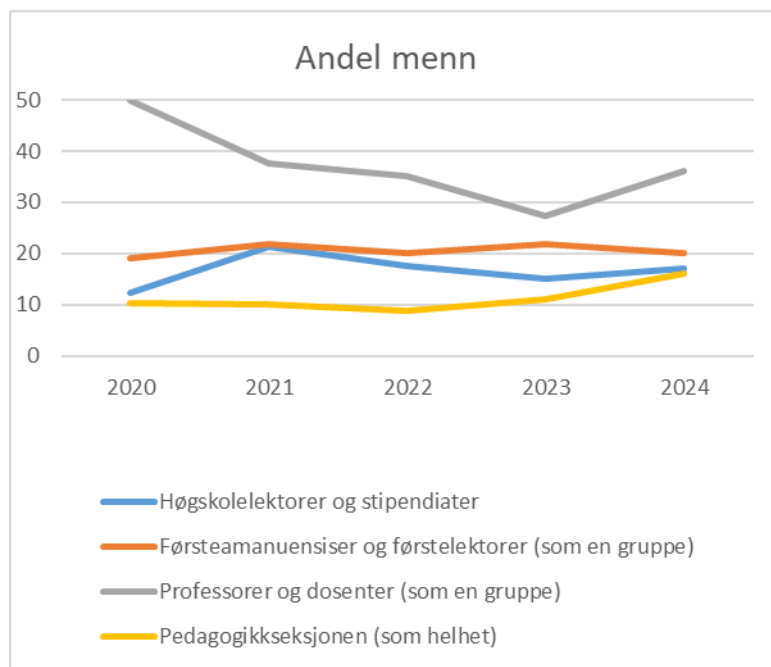
Gjennom vår strategiske plan synliggjør vi en visjon om mangfold og inkludering til våre ansatte, studenter og øvrige interessenter.

Tilstand for likestilling kjønn

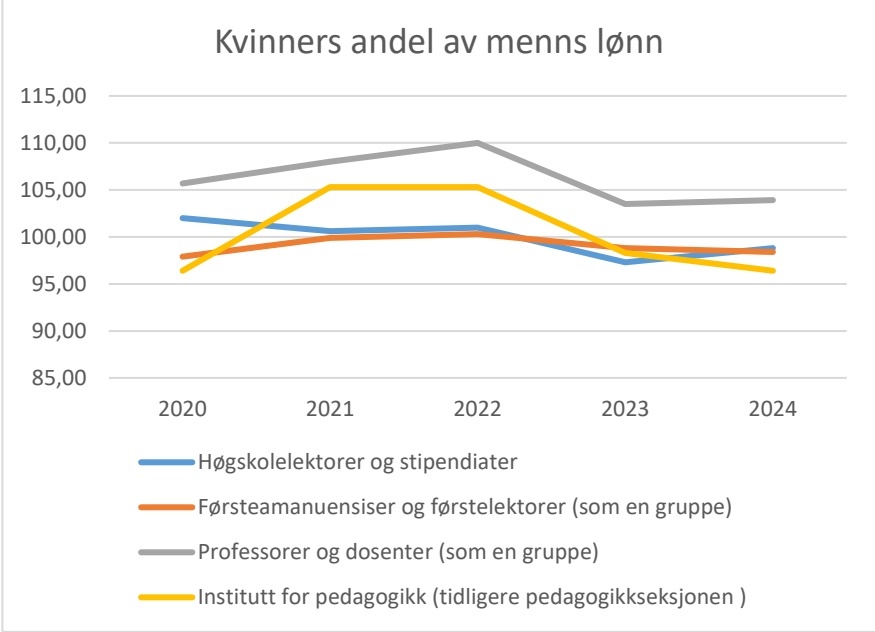
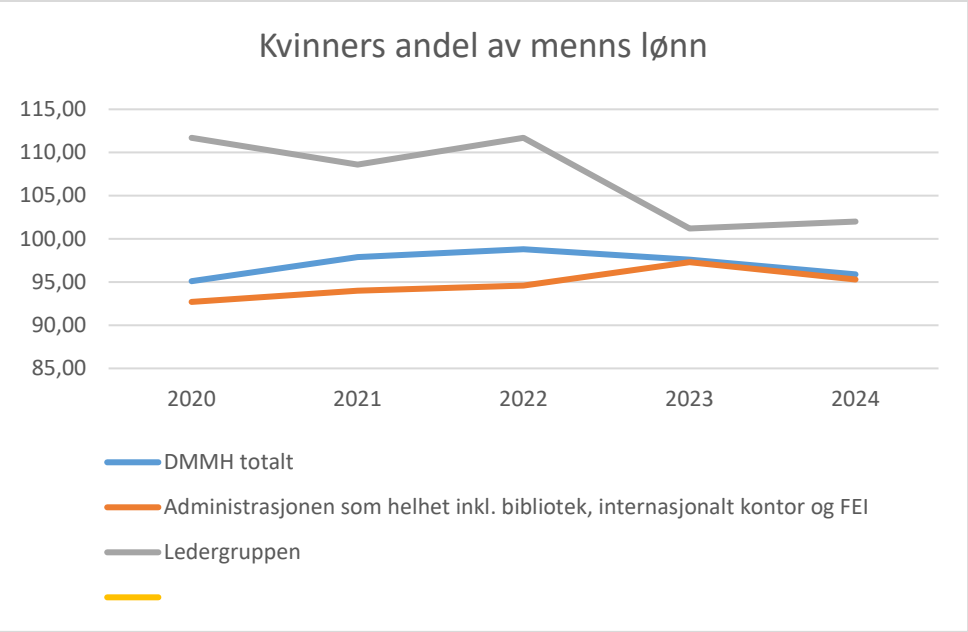
For rapportering på likestilling har tillitsvalgte, verneombud og ledelsen sammen vurdert inndeling for rapportering på kjønnsbalanse og lønnsforskjeller. Denne inndelingen ble fastsatt før rapporteringen for 2021.

	2020				2021				2022				2023				2024			
	Antall menn	Antall kvinner	Prosentandel menn	Lønnsforskjell. Kvinner andel av menns lønn %	Antall menn	Antall kvinner	Prosentandel menn	Lønnsforskjell. Kvinner andel av menns lønn %	Antall menn	Antall kvinner	Prosentandel menn	Lønnsforskjell. Kvinner andel av menns lønn %	Antall menn	Antall kvinner	Prosentandel menn	Lønnsforskjell. Kvinner andel av menns lønn %	Antall menn	Antall kvinner	Prosentandel menn	Lønnsforskjell. Kvinner andel av menns lønn %
DMMH totalt	35	128	21	95,1	40	127	24	97,9	40	138	22	98,8	38	140	21	97,6	42	138	23	95,9
Administrasjonen inkl. bibliotek, internasjonalt kontor og FEI	10	31	24	92,7	10	32	24	94,0	11	33	25	94,6	11,0	32,0	26	97,3	13	33	28	95,3
Høgskolelektorer og stipendiater	7	50	12	102,0	13	48	21	100,6	11	52	17	101,0	10,0	56,0	15	97,3	11	53	17	98,8
Førsteamanuensiser og førstelektorer (som en gruppe)	8	34	19	97,9	9	32	22	99,9	9	36	20	100,3	9,0	32,0	22	98,8	8	32	20	98,4
Professorer og dosenter (som en gruppe)	8	8	50	105,7	6	10	38	108,0	7	13	35	110,0	6,0	16,0	27,3	103,5	9	16	36	103,9
Institutt for pedagogikk (tidligere ped.seksjonen)	5	44	10	96,4	5	45	10	105,3	5	51	9	105,3	6,0	48,0	11,1	98,3	8	42	16	96,4
Ledergruppen	2	4	33	111,7	2	4	33	108,6	2	4	33	111,7	2,0	6,0	25,0	101,2	2	6	25,0	102,0

Kjønnsfordeling og lønnsforskjeller. Utvikling 2020 – 2024. I oversikten vises utviklingen på kjønnsbalanse og lønnsforskjeller mellom kjønn i ulike grupper. Tallene er hentet ut i desember hvert år.



Antall menn som er ansatt ved DMMH ligger stabilt i overkant av 20 %. Det er små variasjoner fra år til år i de ulike gruppene. De store utslagene i grafene for ledergruppen og professorer/dosenter skyldes få ansatte i disse gruppene. For administrasjonen, første- og toppstillinger og institutt for pedagogikk er det en positiv utvikling. Det er en lang og tidkrevende prosess for DMMH å nå målsetningen om 30% menn i de ulike gruppene.



Lønnsforskjellene mellom menn og kvinner er liten. Her ser vi at det veksler fra år til år hvilken gruppe som har høyest lønn innen hver kategori. Særlig for de de vitenskapelig ansatte har forskjellene vært svært små.

Foreldrepermisjon

	Totalt antall uker	Antall ansatte med uttak av permisjon	antall uker menn	antall uker kvinner	Kvinner andel av uttak
Antall uker foreldrepermisjon i 2020	12	1	0	12	100 %
Antall uker foreldrepermisjon i 2021	44	3	0	44	100 %
Antall uker foreldrepermisjon i 2022	47	3	0	47	100 %

Antall uker foreldrepermisjon i 2023	87	4	10	77	89 %
Antall uker foreldrepermisjon i 2024	86	4	47	39	45,3%

Det er 5 (2 kvinner og 3 menn) ansatte som har hatt foreldrepermisjon i 2024.

Ufrivillig deltid, midlertidig ansatt

Ufrivillig deltidsarbeid og midlertidig ansatte									
År	Antall ansatte	Antall fast ansatte deltid	Antall vikariat / midlertidig deltid	Totalt antall deltid	Andel deltid	Antall ufrivillig deltid av faste deltidsansatte	Andel ufrivillig deltid av fast deltidsansatte	Antall ufrivillig deltid, vikariat / midlertidig	Andel ufrivillig deltid av vikariat / midlertidig ansatte
2021	167	15	10	25	15 %	0	0,0 %	5	50 %
2022	178	21	14	35	20 %	2	9,5 %	5	36 %
2023	178	15	11	26	15 %	0	0 %	0	0 %
2024	176	16	6	22	13 %	0	0 %	0	0 %

Det totale antall ansatte på deltid har gått ned fra 15% til 13% i 2024. En stor andel av de midlertidig ansatte er 2-erstillinger. Det er ikke registrert noen deltidsansatte i 2024 som hadde ønsket større / full stillingsandel.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

DMMH jobber etter 4-steps metoden. Vi undersøker om det finnes risiko for diskriminering eller andre hinder for likestilling og mangfold. Årsakene til risikoen vurderes. Forebyggende tiltak iverksettes. Resultatene vurderes.

Det er i mange sammenhenger nødvendig å se effekten av tiltak over lengre perioder. Det kan ta tid å oppnå gode resultater og et langsiktig perspektiv med et kontinuerlig arbeid er nødvendig.

I løpet av 2024 er det gjennomført mange tiltak innenfor for eksempel arbeid med ny strategi, arbeid for kjønnsbalanse innen profesjonen, rekruttering, tilrettelegging for seniorer, lønns- og arbeidsvilkår og utvikling/opplæring. Noen av tiltak er gjennomført i mange år og noen er nye.

Eksempler på tiltak gjennomført i 2024

- Strategiprosess gjennomført, for strategiperioden 2025 – 2035. I møte med dagens og framtidens samfunnsutfordringer vil DMMH gjennom sin strategi legge ekstra vekt på tre innsatsområder som skal være gjennomgående i utarbeidelsen av og arbeidet med å realisere de strategiske målene for vår virksomhet. Disse områdene er bærekraft, mangfold og inkludering, og internasjonalisering.
- Det er utarbeidet mål for ny strategiperiode (2025-2035) innenfor satsningsområdene som sier at vi skal praktisere mangfold og inkludering i hele vår virksomhet, utdanne studenter med profesjonsrelevant kompetanse på området mangfold og inkludering, og arbeidsmiljøet skal være preget av et mangfoldig felleskap hvor ansatte møtes med respekt, for utnyttet sin kompetanse, uttrykt sine perspektiver og har like muligheter til å bidra og lykkes.
- Opprettet eget utvalg for likestilling, inkludering og mangfold (LIM).
- Opplæring av ledere innen tematikk som berører tema likestilling/diskriminering, for eksempel opplæring mottak og sykefravær.
- Medarbeidersamtaler mellom leder og arbeidstaker med nytt malverk som sikrer en standardisert og likestilt oppfølging. Samtalemalen skal være åpen og legge til rette for å kunne dele trygt om det er forhold på arbeidsplassen som oppleves diskriminerende. Klare retningslinjer for oppfølging med ansvar og frist dersom det er forhold som kommer opp.
- Tilbud om vernerundebesøk, der også leder og BHT kan delta.
- I alle utlysninger er kandidater oppfordret til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn. Ved stort forskjell på kjønnsfordelingen i en avdeling eller stillingskategori, oppfordres det kjønn som er i mindretall å søke.
- Ved tilsetninger er det lagt vekt på å gjennomføre intervjuer der kandidater av ulike kjønn, med ulik funksjonsevne eller kulturell bakgrunn vurderes.
- I innstillinger gjennomføres en likestillingsvurdering. Det blir også opplyst og kommentert i forhold til kandidater med innvandrerbakgrunn, hull i CV og funksjonsnedsettelse.
- Gjennomført oppfølgingsarbeid etter arbeidsmiljøkartlegging i alle enheter. Medvirkning fra alle ansatte.
- Lokale lønnsforhandlinger der lønnsforskjeller for likt arbeid hensynstas.
- Faste møter med ledelsen og de tillitsvalgte.
- Tillitsvalgte deltar i alle rekrutteringsprosesser.
- Samarbeid med NAV/ ulike arbeidslivsenter om arbeidspraksis.
- Startet arbeid med ABC for god psykisk helse (ref. kampanje fra fylkeskommune). Det er blant annet arrangert foredrag og workshops.
- Handlingsplan for arbeid med likestilling og mot diskriminering, ble utarbeidet av verneombud, tillitsvalgte, HR og ledelsen for 2024.
- Ny nettside med fokus på å løse utfordringer innen universell utforming. Nettsiden ble lansert i desember 2024.

- Lyd og bilde til presentasjonsutstyr på flere undervisningsrom er oppgradert, der kvaliteten ikke har vært tilfredsstillende.
- DMMH har en [«Si fra»](#) portal på nettsiden, der varslingsrutiner ved kritikkverdige forhold er beskrevet sammen med fremgangsmåten for varsling. Her kan det varsles om kritikkverdige forhold som mobbing, trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, diskriminering osv. Det er startet en revidering av portalen som skal ferdigstilles vår 2025.

Handlingsplan utarbeidet for 2024

Område	Tiltak	Merknader
Ivareta det systematiske arbeidet innenfor LIM for ansatte og studenter	Opprette en LIM-komité.	Ledes av en prorektor. Koordineres av HR. En representant fra hvert institutt, en fra teknisk / administrativt ansatte og en student.
Holdningsskapende arbeid for alle ansatte og studenter	Ulike tema innenfor LIM, kan settes opp på for eksempel personalmøte. ABC for god psykisk helse på arbeidsplassen	For alle ansatte. Benytte intern og/eller ekstern kompetanse.
Rekruttering	Opplæring innen rekruttering for å ivareta LIM Revidere ansettelsesreglement inkludert plan for ivaretagelse mangfold	Bygge bevissthet på området.
Inkluderende arbeidsliv	Ta imot folk som står utenfor arbeidslivet. Kartlegge muligheten for å tilby praksisplasser. Legge til rette for å kunne tilby slike plasser. Informere NAV om muligheten for å tilby plasser.	Innenfor administrasjon og drift.

Lederopplæring	Rekrutteringsprosess i et LIM perspektiv	Opplæringsprogram for ledere
----------------	--	------------------------------