

# ARBEIDET FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING VED DMMH

## Innledning

DMMH er en privat høyskole i Trondheim med rundt 170 ansatte og 1500 studenter. Vårt samfunnsoppdrag er å utdanne kompetente barnehagelærere til barnehagesektoren i Norge. Barnehager er en viktig samfunnsinstitusjon som skal fremme barns læring, utvikling og danning, ut fra deres egne forutsetninger og behov (gi det enkelte barn og barnegruppen utfordringer) Barnehagen skal fremme likeverd og likestilling uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etnisitet, kultur, sosial status, språk, religion og livssyn. Dette skal også gjenspeile barnehagelærerutdanningen. Samtidig er barnehagen en viktig institusjon for likestilling og inkludering i vårt samfunn, som kan bidra til at begge foreldre får mulighet til yrkesdeltakelse.

DMMH ønsker således aktivitet- og redegjørelsesplikten velkommen, og anser denne plikten til å redegjøre for hvilken inkludering vi har ved vår virksomhet som en unik mulighet å vise vårt arbeid med å fremme likestilling og skape muligheter for alle ved vår arbeidsplass, samtidig som det skaper bevissthet hos oss til å fortsette dette arbeidet.

I et arbeidsmarked med større konkurranse om arbeidskraft og en mindre arbeidsstyrke er arbeid med å fremme likestilling, mangfold og muligheter til alle, vesentlig for vår konkurransestykke og problemløsningsevne. I et arbeidsmarked der vi har større mangfold med flerkulturelle arbeidstakere, ansatte med ulike funksjonsnedsettelse, ansatte med ulik seksuell orientering og en vekst i andelen eldre arbeidstakere trenger vi dette mangfoldet ved vår virksomhet for å få flere perspektiver og evne til å rekruttere den arbeidskraften vi har behov for.

DMMH har lang erfaring med å sette fokus på likestilling og inkludering. I våre styringsdokumenter, vedtatt i samarbeid med styret, ledelse og tillitsvalgte, har vi lagt vekt på dette arbeidet gjennom flere år. Samtidig ser vi at DMMH ikke har kommet i mål med dette arbeidet og at realisering av et mer mangfoldig arbeidsmiljø med muligheter for alle må fortsette i årene framover, og i dette arbeidet er et godt partssamarbeid utvilsomt viktig for å kunne oppnå disse målene. DMMH anser således at aktivitet- og redegjørelsesplikten vil i årene framover være et viktig supplement sammen med våre styringsdokumenter i arbeidet å realisere likestilling, inkludering og mangfold ved vår høyskole.

Ledelsen har således i samarbeid med tillitsvalgte påbegynt arbeidet med aktivitet- og redegjørelsesplikten ved DMMH. Vi vil i dette dokumentet dokumentere hva vi har gjort, hva vi gjør og hva vi vil jobbe med i årene som kommer i samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte.

## 1. Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

DMMH ønsker nå å redegjøre for den faktiske likestillingen ved vår høgskole. Vår målsetning er at vi skal ha en andel av det underrepresenterte kjønn på minst 30 % innenfor de ulike stillingskategorier.

### Kjønnsfordeling og lønnsforskjeller

	2020				2021			
	Antall menn	Antall kvinner	Prosentandel menn	Lønnsforskjell. Kvinners andel av menns lønn %	Antall menn	Antall kvinner	Prosentandel menn	Lønnsforskjell. Kvinners andel av menns lønn %
<b>DMMH totalt</b>	35	128	21	95,1	40	127	24	97,9
<b>Administrasjonen som helhet inkl. bibliotek, internasjonalt kontor og FEI</b>	10	31	24	92,7	10	32	24	94,0
<b>Høgskolelektorer</b>	7	50	12	102,0	13	48	21	100,6
<b>Førsteamanuensiser og førstelektorer (som en gruppe)</b>	8	34	19	97,9	9	32	22	99,9
<b>Professorer og dosenter (som en gruppe)</b>	8	8	50	105,7	6	10	38	108,0
<b>Pedagogikkseksjonen (som helhet)</b>	5	44	10	96,4	5	45	10	105,3
<b>Ledergruppen</b>	2	4	33	111,7	2	4	33	108,6

Kjønnsfordelingen er på de fleste stillingskategorier skjev. Blant ledelsen og professorer/dosenter er kjønnsfordelingen innenfor målsetningen. I administrasjonen er en fjerdedel av de ansatte menn. For høgskolelektorer og pedagogikkseksjonen er kjønnsfordelingen svært ujevn. Det har vært en liten positiv utvikling fra 2020 til 2021.

DMMH har også de siste årene kartlagt kjønnsfordelingen i ulike råd og utvalg. Her er det en god kjønnsfordeling på de fleste områder, bortsett fra at det er en lav andel menn som er seksjonsledere.

Gjennomsnittslønnen for kvinner sammenlignet med menn har hatt en bra utjevning fra 2020 til 2021. Innenfor undervisnings- og forskningsstillinger er lønnsforskjellene mellom kjønn minimal. Det har vært en stor endring i pedagogikkseksjonen fra 2020 til 2021. Det store utslaget skyldes få menn som snittet er beregnet på. Her har det vært noen med høy kompetanse og lønn som har sluttet og dermed har snittlønnen i denne gruppen endret seg betydelig. Lønnsforskjellen er størst mellom kjønnene i administrative stillinger. I denne gruppen er det et stort spenn i lønnsnivå og en kjønnssammensetning som gir en stor lønnsforskjell.

## Foreldrepermisjon

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

Det er kun kvinner som har tatt ut foreldrepermisjon i både 2020 og 2021.

## Ufrivillig deltidsarbeid og midlertidig ansatte

	2021								
	Antall ansatte	Antall fast ansatte deltid	Antall vikariat / midlertidig deltid	Totalt antall deltid	Andel deltid	Antall ufrivillig deltid, fast ansatte	Andel ufrivillig deltid, fast ansatt	Antall ufrivillig deltid, vikariat / midlertidig	Andel ufrivillig deltid, vikariat / midlertidig
DMMH totalt	167	15	10	25	15 %	0	0 %	5	50 %

Andelen deltidsansatte ved DMMH er forholdsvis høy. Noe av dette skyldes en høy snittalder på de ansatte. Mange av deltidsstillingene er 2-erstillinger (professor eller førsteamanuensis), ansatte som jobber redusert med AFP og gradert uføretrygd. Det kan også være andre utfordringer som gjør at deltid er selvvalgt.

Av de 25 ansatte på DMMH som ikke har 100% stilling, ønsker 5 av disse å jobbe mer. Disse 5 er alle vikarer. Deltidsstillingene varierer fra 20% til 90%. Kartleggingen av ufrivillig deltid er gjort ved å spørre personalledere og i enkelte tilfeller, der det har vært usikkerhet, er ansatte spurt direkte. Tilfeller av ufrivillig deltid er ofte kjent fra ansettelsesprosessen og/eller medarbeidersamtaler.

DMMH har også mange ansatte som er midlertidig ansatt. Dette skyldes at DMMH har et behov for midlertidighet siden mange ansatte jobber i prosjekt, går over i stilling som stipendiat eller har permisjon til å jobbe andre steder i virksomheten. Vi har i dag 23 midlertidig ansatte, der de fleste er ansatt som vikarer. 15 midlertidig ansatt er kvinner og 8 menn. Vårt utgangspunkt er at hovedregelen for ansettelse ved DMMH er fast ansettelse.

## **2. Slik arbeider vi for likestilling, mangfold og mot diskriminering ved DMMH**

### **Våre styringsdokumenter**

DMMH har jobbet kontinuerlig med likestilling, inkludering og mangfold i flere år. Ved et aktivt partssamarbeid har vi knesatt noen viktige prinsipper som skal utvikle vår høgscole som et aktivt læringsmiljø for alle og et arbeidsmiljø som kjennetegnes med raushet, inkludering og likestilling.

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.

I DMMHs personalpolitiske handlingsplan av 8. juni 2011 er følgende hovedmål relevante for vårt arbeid med likestilling, inkludering og mangfold:

*DMMH er mangfoldig og inkluderende*

*Tilsatte ved DMMH skal oppleve å ha et godt fysisk, organisatorisk og sosialt arbeidsmiljø som fremmer læring, helse, trivsel og samarbeid i hele sin yrkesaktive karriere. Oppgavene skal være tilpasset ulike livsfaser.*

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

Til alle hovedmål er det konkretisert strategier for hvordan disse målene skal realiseres.

DMMH har i mange år vært en IA-bedrift. Vårt IA-arbeid har som mål å redusere sykefraværet, inkludere ansatte med nedsatt funksjonsevne og legge til rette for yrkesaktivitet etter fylte 62 år.

Alle våre styringsdokumenter forplikter DMMH til et aktivt arbeid med likestilling, mangfold og aktivt arbeid mot diskriminering.

### **Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis**

De tillitsvalgte og verneombudene ved DMMH har sammen med ledelsen en særskilt oppgave i arbeidet for likestilling og mot diskriminering. Likestillingsarbeid behandles i møter med de tillitsvalgte og verneombud, men kan også være tema i ulike møter ved høgskolen. Eksempelvis personalmøter, seksjonsledermøter, seksjonsmøter og ledermøter.

DMMHs ledelse har jevnlig møter med de tillitsvalgte fra fagforeningene på DMMH. De tillitsvalgte er et bindeledd mellom ledelsen og de ansatte. Her behandles saker som gjelder lønns- og arbeidsvilkår. De tillitsvalgte er involvert i ansettelsesprosessene.

Verneombudene ved DMMH deltar i møter i arbeidsmiljøutvalget. Verneombudene bidrar til å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.

## **Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling**

Årlig gjennomføres det ved DMMH medarbeidersamtaler. Alle ansatte får også tilbud om vernerundebesøk. Bedriftshelsetjenesten deltar i planlegging av vernerunder. Alle ansatte har mulighet for direkte kontakt med bedriftshelsetjenesten. Disse samtalene kan bidra til å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling.

HR gjennomfører årlig en statusoppdatering på kjønnsbalanse og lønnsammenligning for ulike grupper. Gruppeinndelingen er fastsatt sammen med verneombud og tillitsvalgte.

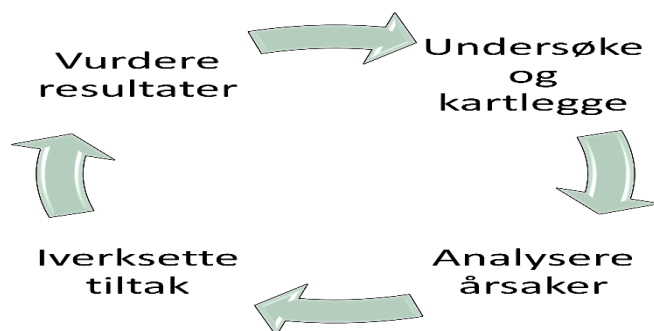
I 2019 var DMMH med på gjennomføring av en nasjonal kartlegging av mobbing og trakassering blant ansatte i universitets- og høyskolesektoren. Verneombud, tillitsvalgte og ledelsen besluttet at DMMH skulle delta i denne kartleggingen. Kartleggingen ble gjennomført for å få konkrete tall. Det skulle gi grunnlag for tiltak i arbeidet med å forebygge og følge opp mobbing og trakassering i sektoren generelt. Økt oppmerksomhet på tematikken skulle senke terskelen for å si fra når man opplever uønskede hendelser og at ansatte skulle sette seg inn i rutiner for varsling. Kartleggingen skulle også bidra til utforming av egen arbeidsmiljøundersøkelse ved DMMH.

I 2020 gjennomførte DMMH en større arbeidsmiljøundersøkelse. Her ble det gjort en nærmere kartlegging rundt mobbing og trakassering. I undersøkelsen var det også lagt inn fritekstfelt for å kunne gi uttrykk for synspunkter som spørsmålene i undersøkelsen ikke fanget opp.

På nettsiden til DMMH finnes siden «Si fra». Her beskrives varslingsrutinene ved kritikkverdige forhold, som for eksempel mobbing, trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, diskriminering, rusmisbruk osv. Varslingsrutinene beskriver fremgangsmåten ved varsling, hvem en skal eller kan varsle til, hvordan varslingen håndteres, tilbakemelding, fortrolighet osv.

## **3. Aktivitetsplikten**

DMMH vil i vårt framtidige arbeid med likestilling, mangfold og ikke-diskriminering anvende arbeidsmetodikken i aktivitetsplikten. Arbeidsmetodikken ved aktivitetsplikten er kjent siden vi har et aktivt HMS-arbeid ved vår virksomhet, og bruker internkontrollens arbeidsmetodikk aktivt med å avdekke risikoer og svakheter, men vi er ikke kjent med å bruke denne metodikken på vårt arbeid med likestilling, inkludering og mot ikke-diskriminering.



DMMH ønsker et større mangfold på vår arbeidsplass der vi har en jevnere kjønnsfordeling, får et større mangfold og inkluderer mennesker med funksjonsnedsettelse. Vi har således valgt i første omgang å jobbe med rekrutteringen.

Rekruttering er et viktig område med tanke på mangfold. Det er innenfor dette området vi kan få gjort mest i forhold til arbeidet med mangfold. Vi er kanskje flinke til å synliggjøre grupper som oppfordres til å søke, behandle alle likt og gi like muligheter for vurdering, men i den endelige beslutningsfasen må vi ha en større objektivitet og mindre bruk av magefølelsen.

Vi har derfor i vår undersøkelsesfase diskutert denne problemstillingen med ledelse, HR og tillitsvalgte. Alle disse partene er involvert i rekrutteringsprosessen og beslutter hvem som skal ansettes i de utlyste stillingene. Gjennom denne undersøkelsesfasen, og de drøftinger vi har hatt, besluttet vi at ledere og tillitsvalgte må skoles i mangfoldledelse. Vi trenger innspill fra eksperter i denne type ledelse for å få et bredere perspektiv og forståelse av hvorfor vi ofte rekrutterer likt og ikke får et større mangfold og likestilling i vår virksomhet. Slike innspill vil kanskje få oss til å se bredere på kvalifikasjonene til kandidatene og vurdere flere momenter i ansettelsesprosessen som gir oss en slagside.

Etter at vi er ferdig med vår undersøkings- og kartleggingsprosess og analysert årsakene vil vi iverksette tiltak for å få en bedre rekrutteringsprosess i vår virksomhet. Tiltakene vil være å få en bedre rekrutteringsprosess uten de slagsider vi har i dag. En god, objektiv rekrutteringsprosess vil forhåpentligvis sikre oss et større mangfold, likestilling og hindre diskriminering. Det vil styrke vårt omdømme og bidra til et godt arbeidsmiljø, og det vil være rettfærdig for den enkelte kandidaten som søker på de utlyste stillingene ved DMMH.

Tillitsvalgte, ledere og HR vil etter vårens rekrutteringsarbeid sammen evaluere arbeidet. Samtidig vil vi undersøke og kartlegge andre utfordringer i vår virksomhet som hindrer mangfold, likestilling og inkludering. Dette arbeidet vil vi redegjøre for neste år.

## 4. Avslutning

Med dette gir vi vår første redegjørelse om hvordan vi jobber med likestilling, mangfold og inkludering i ved DMMH. DMMH vil i årene som kommer jobbe kontinuerlig med aktivitetsplikten og redegjøre for denne til alle våre interessenter med å legge ut redegjørelsen på vår hjemmeside.

Undersøkelsen viser at den faktiske kjønnslikestillingen ved vår virksomhet er skjev på en rekke stillingskategorier. Vi har noen lønnsforskjeller mellom kjønnene innen enkelte ansattegrupper/stillingskategorier, men vi har hatt en positiv utvikling det seneste året.

Vi har en del midlertidig ansatte og noen på ufrivillig deltid. Dette er noe typisk for UH-sektoren siden noen jobber i små deltidsstilling ved siden av annen fulltidsjobb, samt at bruken av midlertidige stillinger har sin forklaring i det særpreget UH-sektoren har.

DMMH har dokumentert hvilke styringsdokumenter som tidligere har hjemlet vårt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering. DMMH anser at vi har kommet et stykke på vei i dette arbeidet, men mye gjenstår. Vi anser at aktivitet- og redegjørelsesplikten vil bidra til at vi oppnår våre målsetninger om en mer mangfoldig, inkluderende og likestilt virksomhet.