

## 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 høgskolen 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 kjønnslikestilling

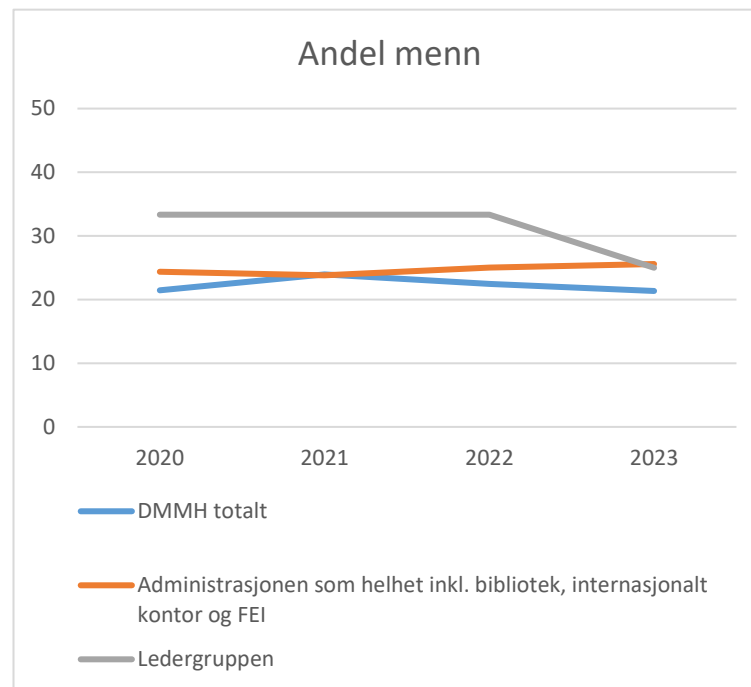
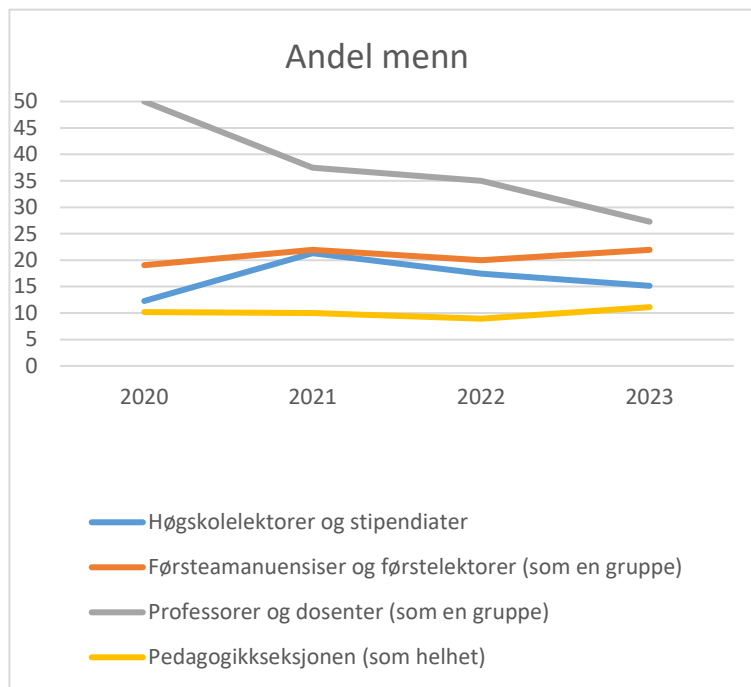
For rapportering på likestilling har tillitsvalgte, verneombud og ledelsen sammen vurdert inndeling for rapportering på kjønnsbalanse og lønnsforskjeller. Denne inndelingen ble fastsatt før rapporteringen for 2021.

	2020				2021				2022				2023			
--	------	--	--	--	------	--	--	--	------	--	--	--	------	--	--	--

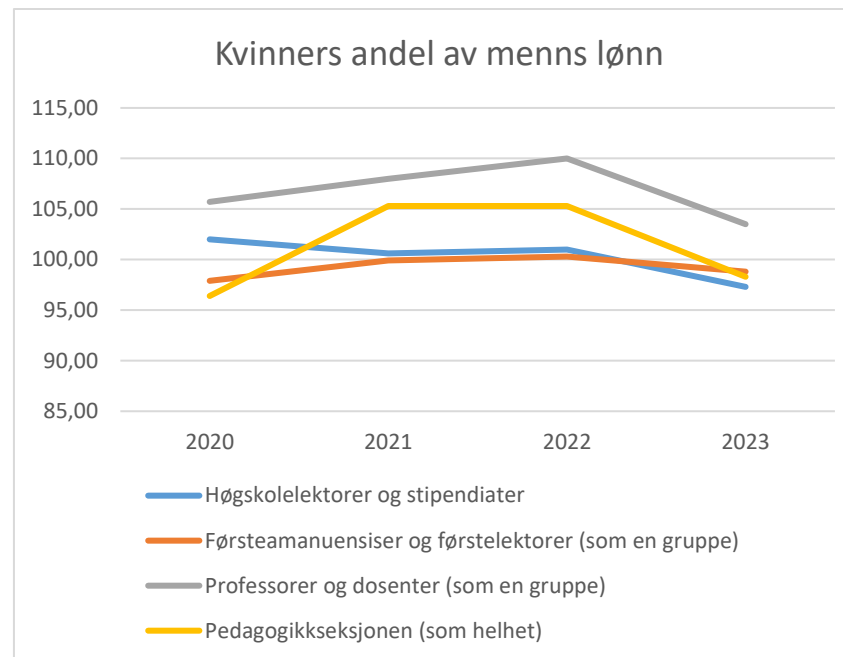
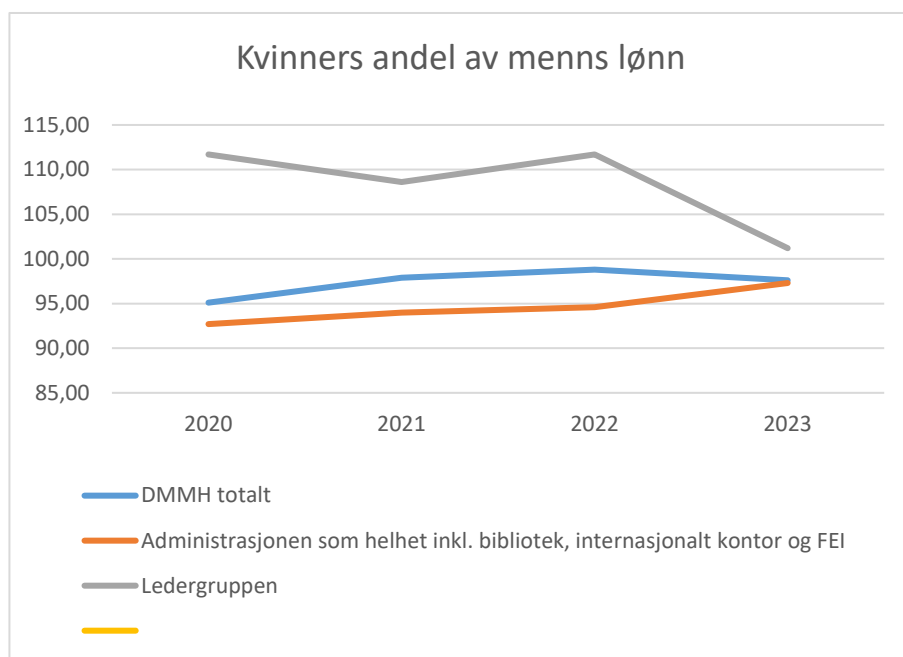
	2020				2021				2022				2023			
	Antall menn	Antall kvinner	Prosentandel menn	Lønnsforskjell. Kvinners andel av menns lønn %	Antall menn	Antall kvinner	Prosentandel menn	Lønnsforskjell. Kvinners andel av menns lønn %	Antall menn	Antall kvinner	Prosentandel menn	Lønnsforskjell. Kvinners andel av menns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

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, førstestillinger og pedagogikkseksjonen 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 er forskjellene svært små.

### Foreldrepermisjon

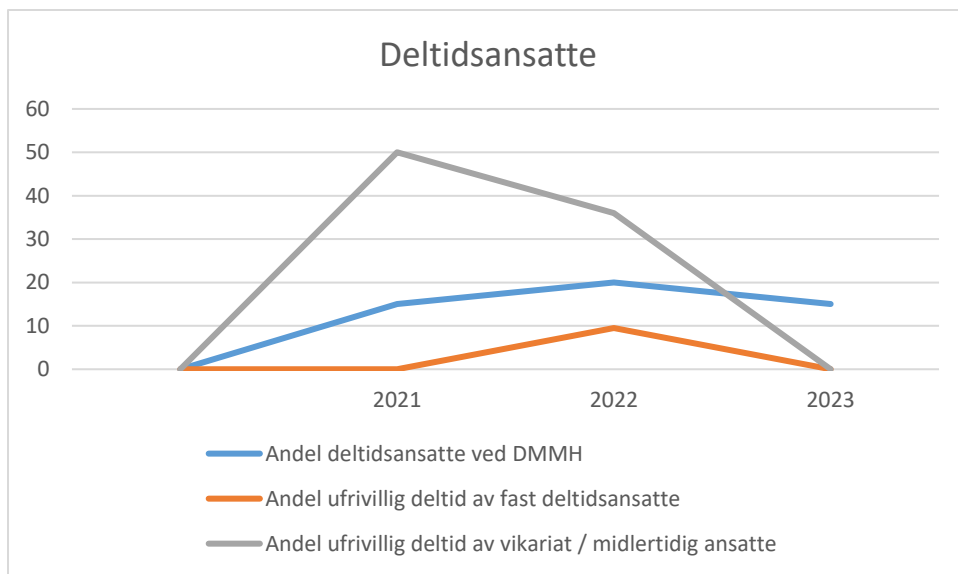
	Totalt antall uker	Antall ansatte med uttak av permisjon	antall uker menn	antall uker kvinner	Kvinners andel av uttak
Antall uker foreldrepermisjon i 2020	12	1	0	12	100 %
Antall uker foreldrepermisjon i 2021	44	3	0	44	100 %
Antall uker foreldrepermisjon i 2022	47	3	0	47	100 %
Antall uker foreldrepermisjon i 2023	87	4	10	77	89 %

Det er 4 ansatte som har hatt foreldrepermisjon i 2023.

### Ufrivillig deltid, midlertidig ansatt

Ufrivillig deltid og midlertidig ansatte									
År	Antall ansatte	Antall fast ansatte deltid	Antall vikariat / midlertidig deltid	Totalt antall deltid	Andel deltid	Antall ufrivillig deltid, fast ansatte	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 %	5	50 %
2022	178	21	14	35	20 %	2	9,5 %	5	36 %
2023	178	15	11	26	15 %	0	0 %	0	0 %

Det totale antall ansatte på deltid har gått ned fra 20 til 15 i 2023. En stor andel av de midlertidig ansatte er 2-erstillinger. Det er ikke registrert noen deltidsansatte i 2023 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 2023 er det gjennomført mange tiltak innenfor eksempel rekruttering, tilrettelegging for seniorer, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling/opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv for å oppfylle aktivitetsplikten. Noen av tiltak er gjennomført i mange år og noen er nye.

### Eksempler på tiltak gjennomført i 2023

- Faste møter med ledelsen og de tillitsvalgte.
- En representant for de tillitsvalgte har deltatt i alle tilsetningsprosesser.
- Ytterligere styrking av HR-feltet, der fokus, opplæring og koordinering på arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold er en konkret oppgave.
- Medarbeidersamtaler mellom leder og arbeidstaker.

- Tilbud om vernerundebesøk, der også leder og BHT kan delta.
- Alle ansatte har mulighet for å ta direkte kontakt med bedriftshelsetjenesten.
- 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.
- Evaluering av rekrutteringsarbeidet
- HR-avdelingen har i 2023 gjennomført kurs for ledelsen innen sykefraværsoppfølging og prosessledelse (knyttet til arbeidsmiljøkartlegging)
- Det er gjort en revidering av mal for medarbeidersamtaler. 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.
- Gjennomført arbeidsmiljøkartlegging.
- Lokale lønnsforhandlinger der lønnsforskjeller for likt arbeid hensynstas.
- Handlingsplan for arbeid med likestilling og mot diskriminering, ble utarbeidet av verneombud, tillitsvalgte, HR og ledelsen for 2023.
- [Tilgjengelighetserklæring](#) for nettsiden til høyskolen er utarbeidet. Planlegging av ny nettside er satt i gang. Med ny løsning blir det stort fokus på å løse utfordringer innen universell utforming. Nettsiden planlegges lansert i 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.

## Handlingsplan utarbeidet for 2023

### Likestilling, inkludering og mangfold (LIM) ved DMMH – Handlingsplan 2023

DMMH skal i 2023 gjennomgå en omorganiseringsprosess, der det blir opprettet 3 institutt og ansatt 3 instituttledere. Omorganiseringen vil medføre opplæringsbehov av ledere og personale innenfor arbeidet med LIM. DMMH er i ferd med å styrke HR-feltet. Det er utlyst HR-stilling, der et av fokusområdene vil være arbeid med LIM.

Område	Tiltak	Merknader

Ivareta det systematiske arbeidet innenfor LIM for ansatte og studenter	Opprette en LIM-komité. Et mandat for komiteen må utarbeides.	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.	For alle ansatte. Benytte intern og/eller ekstern kompetanse.
Rekruttering	Opplæring innen rekruttering for å ivareta LIM	Bygge bevissthet på området.
Inkluderende arbeidsliv	Ta mot 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. Tilrettelegge både organisatorisk og fysisk for ansatte og studenter med funksjonsnedsettelse.	Innenfor administrasjon og drift.  Det vises også til handlingsplan for et <a href="#">inkluderende læringsmiljø ved DMMH</a> .
Lederopplæring	Inkluderende arbeidsliv og sykefraværsoppfølging	Opplæringsprogram for ledere