



Likestillingsredegjørelsen ved VID vitenskapelige høgskole

2023

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingskategorier		Lønnsforskjeller
	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn oppgitt i prosent
Total	453	157	99 %
Forsker	3	2	90 %
Fullmektig	11	4	102 %
Førsteamanuensis	77	30	103 %
Førstekonsulent	18	7	101 %
Førstelektor	34	5	98 %
Høgskolelektor	114	28	100 %
Instituttleder	4	1	85 %
Konsulent	3	2	117 %
Professor	42	23	101 %
Rådgiver	24	10	98 %
Seksjonssjef	7	4	96 %
Seniorkonsulent	15	13	92 %
Seniorrådgiver	32	9	98 %
Spesialbibliotekar	8	1	103 %
Stipendiat	33	13	99 %
Studieleder	22	3	108 %
Universitetsbibliotekar	6	2	98 %

I denne tabellen har vi brukt de ulike stillingskategoriene ved VID der det per i dag er minimum 5 ansatte. Ved plassering i stillingskategori gjøres en vurdering av oppgaver og ansvar og ansatte i samme stillingskategori vil ha likt type arbeid og ansvarsnivå. Ved fastsettelse av lønn gjøres en overordnet vurdering av kompetanse og ansiennitet, samt en vurdering av internt nivå for stillingskategorien. I tillegg vurderes lønnsnivået opp mot andre stillingsgrupper ved VID som gjør tilsvarende arbeid med tilsvarende krav til kompetanse. Kartleggingen av kjønnsbalanse og eventuelle lønnsforskjeller, totalt i VID og brutt ned på de ulike stillingsnivåene, er gjort i samarbeid med de tillitsvalgte i forbindelse med lokale forhandlinger. Denne tabellen og oversikt over gjennomsnittlig lønn sett opp mot kjønn ble tatt som utgangspunkt for vurdering av eventuell prioritering i forhandlingene. Ved VID har vi ikke bonus eller andre godtgjørelser utover overtidsbetaling. Det er ikke grunn til å tro at overtidsbetalingen vil påvirke eventuelle mønstre knyttet til lønnsforskjeller og fastlønnen er derfor lagt til grunn i denne oversikten. Kvinnerns andel av menns lønn i prosent er 99 prosent for hele VID som viser at lønnen er forholdsvis lik for kvinner og menn.

Kjønnsbalanse Oppgitt i antall		Midlertidlig ansatte Oppgitt i antall		Midlertidlig ansatte Utdanningsstillinger ikke medregnet i tallgrunnlag		Midlertidlige ansatte Åremålstillinger ikke medregnet i tallgrunnlag		Foreldrepermisjon Oppgitt i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid Oppgitt i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
475	164	106	47	59	34	35	19	25 uker	16,5 uker	149	53

Tallene for midlertidig ansatte inkluderer også ansatte i åremålstillinger og utdanningsstillinger. I kolonne tre er utdanningsstillingene trukket ut av tallene for midlertidighet. Videre er det slik at faglige lederstillinger ved VID ansettes på åremål og disse stillingene vil derfor påvirke midlertidighetstallene selv om ledere har en fast grunnstilling ved VID. I kolonne fire er derfor alle åremålstillingene trukket ut. Ved VID følges ufrivillig deltid opp av nærmeste leder som har ansvaret for å kartlegge om ansatte i deltidsstilling har ønske om å jobbe mer. Dersom det avdekkes at deltidsansatte ønsker å utvide sin stilling og deres kompetanse sammenfaller med økt behov ved VID, benyttes fortrinnsretten for utvidelse av stilling hjemlet i arbeidsmiljøloven §14-3.

Tallene viser en økning på antall deltidsansatte fra 2022 til 2023. Henholdsvis totalt fra 124 til 202, og størst er økningen for kvinner. Økningen kan forklares med flere på AFP og antall deltid ufør. Og det er gjerne kvinner som jobber deltid, og ved VID har vi betydelige flere ansatte kvinner enn ansatte menn.

Deltidsansatte	2022	2023
Kvinner	89	149
Menn	35	53
Totalt	124	202

Data for ufrivillig deltid

VID har i år kartlagt omfanget av ufrivillig deltid. Dette ble gjort gjennom en undersøkelse som ble sendt ut til alle VIDs ansatte som er registrert med deltidsstilling i vårt lønssystem. Undersøkelsen ble gjennomført i januar 2024. Det ble benyttet Nettskjema, og svarene ble behandlet anonymt.

Kartleggingen har vist at det i liten grad forekommer ufrivillig deltid ved VID. Når det gjelder spørsmål knyttet til hva som er årsaken til at den ansatte har en deltidsstilling oppgis familiesituasjonen og/eller omsorgsoppgaver i familien som den største årsaken. Flere oppgir også en kombinasjon av annen stilling (bi-stilling) som en sentral årsak. Andre viser til uttak av AFP og uføregrad som en forklaring. Det er også verdt å merke seg kommentarer knyttet til at det for vitenskapelige ansatte kan være en stor arbeidsmengde, og at grad av stillingsprosent kan ha en sammenheng med arbeidsmengde og helsemessige årsaker.

På spørsmål knyttet til ønske om annen stillingsprosent, svarer de fleste at de ønsker å beholde stillingsprosenten de har. De få som har svart at de ønsker å øke stillingsprosenten har sagt fra om dette til nærmeste leder. De som har takket nei til å øke stillingen sin, viser til de samme årsakene som nevnt over.

Resultatene fra kartleggingen vil følges opp og ses i sammenheng med resultatene fra medarbeiderundersøkelsen i 2024 med spesielt tanke på arbeidsbelastning. Eventuelle tiltak vil bli behandlet i TV-AU og AMU.

Del 2: Redegjørelse for arbeidet med å oppfylle aktivitetsplikten

VID vitenskapelige høgskole har som mål å fremme likestilling og mangfold i samsvar med høgskolens verdier og mottoet engasjert for mennesket – lokalt og globalt.

Høgskolens arbeid for likestilling og mot diskriminering er forankret i høgskolens generelle personalpolitikk, rekrutteringsreglement og -rutiner, samt retningslinjer for oppfølging, ivaretagelse og utvikling av den ansatte helt fra mottakelse av den nyansatte til avslutning av arbeidsforholdet. Blant annet har VID utarbeidet et eget dokument som oppsummerer VID vitenskapelige høgskoles livsfaseorienterte personalpolitikk, samt retningslinjer for håndtering av uønsket/ plagsom seksuell oppmerksomhet. Begge disse dokumentene er eksempler på retningslinjer og policyer som er med på å skape gode rammer for likestilling og bidra til å fjerne hindre for likestilling og ikke diskriminering.

VID har utarbeidet en egen handlingsplan for likestilling og mangfold for perioden 2022- 2025. Handlingsplanen skal bidra til at høgskolens visjon, strategi og mål nås ved å aktivt fremme mangfold og ved å hindre diskriminering på arbeidsplassen.

Med utgangspunkt i Likestillings- og diskrimineringsombudets (LDO) oversikt over hvilke tematiske områder arbeidsgiverne skal fokusere på i arbeidet for likestilling og mot diskriminering har VID også utarbeidet en egen aktivitetsplan for likestilling og mangfold, som gir en oversikt over tiltak som er implementert for å sikre alle arbeidstakere og arbeidssøkere like muligheter.

Målsetting og visjon for likestillings- og mangfoldsarbeidet ved høgskolen

VID vitenskapelige høgskole har som mål å jobbe kontinuerlig for mangfold og likestilling. Vi ser likestilling og mangfold som en styrke for å skape en mer rettferdig og inkluderende arbeidskultur. Dette vil være et viktig arbeid for å styrke organisasjonens omdømme og resultater på lang sikt.

Målet om å jobbe kontinuerlig for mangfold og likestilling tar ikke bare utgangspunktet i lovverket, men er også forankret i VIDs verdi om et helhetlig menneskesyn. VID vitenskapelige høgskole tar mennesker på alvor, uavhengig av hvilken relasjon disse har til VID, være seg studenter, arbeidstakere, arbeidssøkere eller samarbeidspartnere. VID vitenskapelige høgskole har et inkluderende menneskesyn og diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder aksepteres ikke.

VID skal, som ansvarlig samfunnsaktør med integritet i egne verdier, påse at mangfold og likestilling fremmes gjennom tydelige målsettinger og tiltak og skal gjennom målrettet arbeid for likestilling,

mangfold og inkludering tiltrekke seg engasjerte og kompetente medarbeidere. Videre skal VID gjennom å styrke kompetanse rundt mangfoldsledelse, i størst mulig grad legge til rette for realisering av mangfoldets positive effekter.

I handlingsplanen for likestilling og mangfold er det konkretisert undermål med tilhørende tiltak for å sikre at vi styrker likestillings- og mangfoldsarbeidet ved høyskolen. Hvor ansvaret for gjennomføringen av tiltaket ligger er også spesifisert og høyskolens underenheter har ansvar for å integrere disse tiltakene i egne handlingsplaner.

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

HR-seksjonen har overordnet fulgt opp arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering gjennom å følge opp tiltak i handlingsplanen for perioden 2022-2025. Handlingsplanen for likestilling og mangfold er gjort enkelt tilgjengelig for alle ledere og tillitsvalgte som er involvert i rekrutteringsprosesser ved VID og det er forventet at både leder og tillitsvalgte har god kjennskap til dokumentet, samt tiltakspunktene i aktivitetsplanen for likestilling og mangfold. Tillitsvalgte har et særlig ansvar for å sikre at likestillingshensyn ivaretas, både gjennom deltakelse i intervjuutvalget og i ansettelsesutvalget.

Et av målene for VIDs lokale lønnspolitikk er å sikre lik lønn for likt arbeid og like lønnsutviklingsmuligheter uavhengig av kjønn. Når det gjennomføres årlig lokal lønnsforhandling, er derfor denne prioriteringen satt:

- å utjevne urimelige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i samme stillingskode som ikke tilskrives unik kompetanse eller innsats.

I forkant av lønnsforhandlingene hentes det ut lønnsstatistikk fordelt på kjønn og ulike stillingskategorier, slik at både ledelse og tillitsvalgte har anledning til å identifisere eventuelle lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Dette er et tema som også de øvrige virksomhetene i sektoren er opptatt av. NTNU som er ansvarlig for undersøkelsen har i 2024 lagt til spørsmål for bedre å kunne kartlegge diskrimineringsrisiko knyttet til trakassering og uakseptabel oppførsel. Følgende spørsmål er nå inkludert i undersøkelsen:

- Det er nulltoleranse for alle former for diskriminering, mobbing og trakassering, seksuell trakassering og vold og trusler i arbeidslivet.

Spørsmål: I ditt nåværende arbeidsforhold, har du i løpet av de siste 6 månedene vært utsatt for:

Svaralternativ: diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering, vold og trusler, ikke aktuelt.

- Håndtering av uakseptabel oppførsel:

Spørsmål: Jeg vet hvordan jeg skal gå frem hvis....

Svaralternativ: jeg blir utsatt for uakseptabel oppførsel (ja/nei), en kollega blir utsatt for uakseptabel oppførsel (ja/nei).

VID gjennomfører arbeidsmiljøundersøkelsen ARK annen hvert år. VID gjennomførte arbeidsmiljøundersøkelsen ARK i januar 2024 og resultatene ble distribuert til alle ledere i uke 9.

Verneombudslinjen er aktivt involvert i gjennomføringen av arbeidsmiljøundersøkelsen og i prosessen der kartlegging og tiltaksplaner utarbeides i den enkelte enhet. Det skal gjennomføres tre ledersamlinger med arbeidsmiljøkartleggingen som tema i første kvartal 2024. Denne prosessen skal sikre forankring og oppfølging hos alle ledere ved VID. Temaene for disse samlingene vil være medarbeiderundersøkelsens innhold og prosessen, presentasjon av resultatene og oppfølging av tiltak.

VIDs livsfaseorienterte personalpolitikk ivaretar muligheter for tilrettelegging i ulike livsfaser, blant annet i livsfasen med små barn. Tiltakene skal sikre nødvendig tilrettelegging slik at det lar seg gjøre å kombinere arbeid ved VID og familieliv. Videre er også utviklingsmuligheter i alle livsfaser et tiltak det settes fokus på i den livsfaseorienterte personalpolitikken. Både tilrettelegging i tråd med livsfasebehov og utviklingsmuligheter tas opp i den årlige medarbeidersamtalen med nærmeste leder.

Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling, samt årsaker og tiltak

Kompetanseutvikling og opplæringstiltak

Det ble i 2022 utarbeidet en kompetansestrategi for VID overordnet med forslag til handlingsplan. Handlingsplanen tar for seg kompetanse innen områder som er viktig for å nå våre strategiske mål. Handlingsplanen er blitt fulgt opp i løpet av 2023, og det er fremdrift på mange av tiltakene.

Tidlig i 2023 ble VID akademiet og læringsportalen etablert, og har en portefølje på ca 75 kurs. Dette er en kombinasjon av «live kurs» fysisk og digitalt, og e-læringskurs. Læringsportalen er nå godt implementert, og ledere og ansatte har begynt å bruke portalen. Samtidig jobbes det kontinuerlig med å få opp ytterligere kjennskap og bruk blant alle ansatte. Det er blitt produsert egne e-læringskurs, men også blitt inngått samarbeid med LinkedIn Learning som åpner mange muligheter for å kunne tilby også generiske kurs.

For å styrke kapasitet til å lage og tilby skreddersydde tiltak for opplæring og kompetanseutvikling er ansvar for «læringsportalen» i 2023 flyttet organisatorisk til enhet for seksjon for læringsstøtte og digital utvikling. Kompetanse er lagt inn som eget punkt i medarbeidersamtalen, og dette blir også et av temaene på kurs for medarbeidersamtale som holdes for ledere.

Arbeid mot mobbing og trakassering

Varslingsrutinene ble gjennomgått i 2023 og det ble gjort noen små justeringer, samt jobbet med bevissthet rundt rutinene både for verneombud og i AMU. VIDs styret besluttet i 2023 at det skulle gjennomføres en intern revisjon av VIDs varslingsrutiner. Arbeidet er forventet ferdigstilt første kvartal 2024.

VID benytter også varslingskanalen Sikresiden.no. Dette er et meldesystem for studenter og ansatte som har blitt utsatt for en uønsket hendelse (trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold). Sikresiden.no lages av og for norske universiteter, høyskoler og forskningsvirksomheter.

Arbeidsmiljøundersøkelsen som ble gjennomført i 2021 viste at mange ansatte ikke kjente til VIDs prosedyre for å forebygge, motvirke og stanse mobbing. En presentasjon av disse prosedyrene og

VIDs rutiner for varsling, ble derfor lagt inn som et informasjonspunkt i forbindelse med enhetenes gjennomgang av undersøkelsen. Arbeidsmiljøundersøkelsen for 2024 følger opp spørsmål om kjennskap til prosedyren, og nødvendige tiltak vil eventuelt iverksettes som følge av resultatene.

Arbeidet med å utvikle digital lederhåndbok ble startet opp høsten 2023, og skal etter planen være ferdig i løpet av 2024. Temaer og retningslinjer mot mobbing og trakassering vil ha sin naturlige tilhørighet i dette verktøyet, med mål om å øke kunnskap om håndtering og den generelle bevisstheten hos ledere.

Kjønnsbalanse blant ansatte

Høgskolen ønsker å etterstrebe balanse mellom kjønnene og har som mål å jobbe for kjønnsbalanse på alle nivåer, både i vitenskapelige og administrative stillinger.

Flere av studieretningene VID tilbyr tiltrekker seg i hovedsak ett av kjønnene. Dette gjenspeiles i undervisning- og forskningsstillingene ved fakultetene der disse studieretningene er tilknyttet. VIDs strategiske valg om å bli universitet og ha tilstrekkelig antall ansatte med kompetanse på førstenivå og professornivå, anses å være med å bidra til en positiv utvikling innenfor flere av de kvinnedominerte fagområdene der VID tilbyr utdanninger.

I februar 2024 fikk VID innvilget en million kroner fra Forskningsrådet for å utvikle og formidle kunnskap om kjønnsubalanse i helse- og sosialutdanningene, med hensikt om å øke andelen menn i undervisnings- og forskerstillinger både generelt og i første-, topp- og lederstillinger. Ved noen enheter ved VID ser vi at det er særlig lav andel menn i professor- og lederstillinger. Prosjektet vil bidra til informasjon om hvorfor det er slik, i tillegg til å sette i gang en rekke tiltak rettet mot menn, slik som kvalifiseringsstipend, mentorordninger og kurs rettet mot høgskolelektorer som ønsker å søke på stipendiatstillinger.

Innen studieretninger og utdanninger som tidligere i stor grad har vært bemannet av høgskolelektorer ligger det nå et høyere krav til førstekompetanse og til å tilrettelegge for kompetanseheving. Eksempelvis fikk flere internt ansatte opprykk til førstelektor i 2023. Det jobbes aktivt videre med at flere skal oppnå førstekompetanse og professor kompetanse i 2024.

VIDs overordnede styringsparameter for likestilling er måltallet 70% kvinner andel kvinner i dosent- og professorstillinger. I 2023 var det faktiske tallet 76,87 %. Det viser at VIDs målrettede satsning har hatt gode resultater over de siste årene slik at VID har nådd sitt måltall på dette området på overordnet nivå. Brytes tallene ned på fakultetsnivå viser det seg likevel store ulikheter mellom fakultetene. Ved VID skal enhetene derfor følge med på likestilling i de forskjellige stillingskategoriene og aktivt iverksette tiltak der det er behov for det.

Arbeid for økt mangfold

VID vitenskapelige høgskole ønsker i størst mulig grad å gjenspeile mangfoldet i det norske samfunnet. Videre er internasjonalisering og høgskolens globale perspektiv og ansvar godt forankret i strategiplanen.

Høsten 2023 startet arbeidet med å planlegge prosessen som skal lede til sertifiseringen HR Excellence in Research Award fra Euraxess. Dette er en sertifisering som viser at institusjonen arbeider med kontinuerlig kvalitetsforbedring av arbeidsvilkår for sine forskere. Det standardiserte

rammeverket Charter & Code tar for seg forskernes arbeidsvilkår og betingelser ved internasjonal rekruttering og utlysning av stillinger. Euraxess har etablert en prosedyre for hvordan implementere Charter & Code ved den enkelte institusjon som innebærer at VID må gjøre en egenvurdering av status innenfor 40 prinsipper/krav. Dette arbeidet vil pågå i hele 2024, og søknad sendes til Euraxess i begynnelsen av 2025.

I arbeidet for økt mangfold er det avdekket at språkhindre kan være en utfordring. Ved VID er norsk arbeidsspråk, men for å sikre at sentral informasjon gjøres tilgjengelig for alle ansatte, tilstrebes i økende grad informasjonsflyt både på norsk og engelsk. Nettsidene til VID vil som en del av implementeringen av Charter and Code i 2024 også utvide informasjonen på engelsk knyttet til internasjonal rekruttering. Arbeidet med Charter and Code vil også kunne utløse behov for språkopplæring.

VID tilbyr norskkurs for ansatte ved behov. Det ble ikke gjennomført språkkurs i 2023, grunnet stor usikkerhet knyttet til fremmøte av internasjonale studenter ved innføring av nasjonale skolepenger for studenter fra utenfor EU. Språkkurset har primært vært rettet til denne gruppen, men samtidig også blitt tilbudt de ansatte i fakultetene.

VID skal i 2024 se på muligheter for et samarbeid med NAV og/eller en arbeids- og inkluderings aktør for å etablere et fast tilbud for arbeidsinkludering. Vi vil bruke 2024 til å planlegge et konsept for ordningen. Det er ønskelig med en faglig forankring i VID sine nærliggende fagområder og verdigrunnlag. Målgruppe for arbeidstreningen vil kunne springe ut ifra hva som er relevante arenaer og arbeidsoppgaver, og det vil være behov for å gjøre en intern avklaring knyttet til organisering og oppfølging av ordningen. Dette er spesielt viktig for å sikre godt mottak og oppfølging lokalt på enhetene.

Om å heve kompetansen om mangfoldsledelse

Det er nå laget planer for å tilby generisk kurs om mangfoldsledelse og mangfold generelt via læringsportalen. Dette vil gi mulighet for både ledere og ansatte til å oppdatere seg på temaet. For ledere spesielt vil det bli tilbudt e-læringskurs om mangfoldsledelse i læringsportalen fra februar 2024.

Ettersom VID også har forskning og utdanning på temaet, er det planer om samarbeid slik at man kan benytte kunnskap og ressurser fra fagmiljøet på VID. Ønske er å bruke interne krefter til å holde foredrag for ledere om temaet. Det planlegges for å sette mangfoldsledelse opp som tema på digital ledersamling høsten 2024. VID-synt er en digital arena for ledere som gjennomføres fire ganger i semesteret og tar for seg teori og samhandling i sentrale ledertema.

Høsten 2023 fikk alle ledere i Oslo og HR-seksjonen tilbud om å være med på Diakonhjemmet sykehus sitt opplæringstiltak for ledere om likestilling og diskriminering. Opplæringen var i regi av representant fra Likestilling og diskrimineringsombudet (LDO).

Universell utforming og tilgjengelighet

VID ønsker å legge seg på linje med offentlige etater når det gjelder kravet til universell utforming av IKT. I februar 2023 ble Tilgjengelighetserklæring for VID gjort tilgjengelig på vid.no. Erklæringen er først og fremst til for brukeren som skal få informasjon om hva som er på plass og ikke. Brukeren har også anledning til å rapportere inn feil og mangler på nettsidene våre, og slik sett kunne påvirke den

universelle utformingen til nettsiden. VIDs arbeid med en slik tilgjengelighetserklæring bidrar til å gi oss en status på hvordan vi ligger an og det gir oss hjelp til å prioritere forbedringstiltak. Det jobbes nå systematisk for å sørge for at vi oppfyller alle kravene som gjelder for VID.

Eksempler på tiltak som tilbys er kurs i Universell utforming i PowerPoint og digitale kurs i «Klar språk». Andre eksempler er boklansering og foredrag for ansatte om temaet.

Mål og tiltaksplan for arbeidet videre

Mål:

- Sikre et godt system for kompetanse- og utviklingsplaner og knytte disse til læringsportalen
- Arbeide mot seksuell trakassering
- Sikre at andel kvinner i dosent- og professorstillinger forblir minst 70% på høgskolenivå
- 50 % kvinner/menn i førstestillinger på høgskolenivå
- 50 % kvinner/menn i rekrutteringsstillinger på høgskolenivå
- 50% kvinner/menn i administrative stillinger på høgskolenivå
- Sikre implementering av en helhetlig og inkluderende språkpolicy

Tiltaksoversikt

Framover vil vi jobbe mer med:

Tiltak:	Ansvarlig:
Definere mål for arbeidet med økt inkludering og mangfold ved VID	Direktør administrasjon
Øke kompetanse knyttet til mangfoldsledelse på alle ledernivåer i organisasjonen, som en del av lederopplæring og kurs i læringsportalen	HR
Planlegge et konsept for arbeidsinkludering og gjennomføre en pilot	HR
Øke kompetansen til de som rekrutterer for å sikre større mangfold i søkermassen	HR/enhetsleder
Mål legges inn i rapportering av mål i tertialrapport	Direktør administrasjon