

List of Signatures

Page 1/1



Likestillingsredegjørelsen 2024.pdf

Name	Method	Signed at
Moufack, Marie Florence	BANKID	2026-06-16 10:27 GMT+02
Hareide, Knut Arild	BANKID	2026-06-19 10:04 GMT+02
Eik-Nes, Sondre Norman B	BANKID	2026-06-15 18:00 GMT+02
Oterholm, Inger Marie	BANKID	2026-06-15 18:35 GMT+02
Rosnes, Arne Morten	BANKID	2026-06-15 20:58 GMT+02
Bürsing, Jule	BANKID	2026-06-15 19:02 GMT+02
Steindal, Simen Alexander	BANKID	2026-06-19 16:44 GMT+02
Krumsvik, Arne H	BANKID	2026-06-20 10:09 GMT+02
Jepsen, Ragnhild	BANKID	2026-06-19 13:47 GMT+02
Lerdal, Anners	BANKID	2026-06-17 10:22 GMT+02

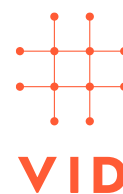


This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 8C14EF21ED384650ADF99939F49A4D62



Likestillingsredegjørelsen 2024



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
8C14EF21ED384650ADF99939F49A4D62

Tittel: Likestillingsredegjørelsen 2024
Utarbeidet av: Avdeling for administrasjon og virksomhetsutvikling



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
8C14EF21ED384650ADF99939F49A4D62

1. Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingskategorier		Lønnsforskjeller
	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn oppgitt i prosent
Total	449	153	98 %
Fullmektig	14	3	101 %
Førstemanuensis	95	27	102 %
Førstekonsulent	15	10	100 %
Førstelektor	30	6	98 %
Høgskolelektor	112	23	99 %
Instituttleder	4	1	85 %
Professor	48	27	101 %
Rådgiver	29	5	101 %
Seksjonssjef	7	4	98 %
Seniorkonsulent	9	16	94 %
Seniorrådgiver	36	13	97 %
Spesialbibliotekar	8	1	104 %
Stipendiat	33	11	102 %
Studieleder	21	3	97 %
Universitetsbibliotekar	5	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 kjønnsforskjeller og fastlønnen er derfor lagt til grunn i denne oversikten. Kvinnerns andel av menns lønn i prosent er 98 prosent for hele VID som viser at lønnen er forholdsvis lik for kvinner og menn.



Kjønnsbalanse Oppgitt i antall		Midlertidig ansatte Oppgitt i antall		Midlertidig ansatte Utdanningsstillinger ikke medregnet i tallgrunnlag		Midlertidige ansatte Åremålsstillinger 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
451	154	104	34	24	9	37	12	21	11,2	95	37

Tallene for midlertidig ansatte inkluderer også ansatte i åremålsstillinger og utdanningsstillinger. I kolonne tre er utdanningsstillingene trukket ut av tallene for midlertidighet. Videre er det slik at ansatte i faglige lederstillinger ved VID ansettes på åremål og disse stillingene vil derfor påvirke midlertidighetstallene selv om ledere i hovedsak har en fast grunnstilling ved VID. I kolonne fire er derfor alle åremålsstillingene 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 202økt behov ved VID, benyttes fortrinnsretten for utvidelse av stilling hjemlet i arbeidsmiljøloven §14-3. Tallene viser en nedgang på antall deltidsansatte fra 2023 til 2024. Henholdsvis totalt fra 202 til 132, og størst er nedgangen for kvinner fra 149 til 95.

Data for ufrivillig deltid

Fjorårets kartlegging av ufrivillig deltid viste at det i liten grad forekommer ved VID. Vi har ikke avdekket nye risikoer på dette området i 2024. Siden krav om en slik kartlegging er annethvert år, ser ikke VID behov for en slik kartlegging før i 2026.



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. Denne handlingsplanen går ut i 2025 og skal derfor evalueres, og nye ambisjoner og mål for det videre arbeidet med likestilling og mangfold skal nedfelles i ny handlingsplan. Dette arbeidet vil også ta utgangspunkt i VID sin nye strategi som ble besluttet i februar 2025. Målet med handlingsplanen er å styrke det praktiske likestillingsarbeidet i organisasjonen gjennom økt kompetanse om likestilling, mangfold og inkludering. I tillegg skal den bidra til at høgskolens visjon, strategi og mål nås ved å aktivt fremme mangfold og hindre diskriminering på arbeidsplassen.

2.1 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. 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.

En av satsningsområdene for den nye strategiperioden 2025-2028 retter seg mot at VID skal være en attraktiv, synlig og bærekraftig utdanningsinstitusjon. Konkret handler dette om at VID skal være et trygt og attraktivt sted å studere og arbeide, gjennom å verdsette faglig engasjement, kvalitetsbevissthet, trygghet til å ytre seg, mangfold, kollegial samhandling og godt lederskap. I handlingsplanen for likestilling og mangfold er det konkretisert undermål med tilhørende tiltak for å sikre at vi styrker likestillings- og mangfoldsarbeidet ved høyskolen. Ansvaret for gjennomføringen av tiltaket er også spesifisert og høyskolens underenheter har ansvar for å integrere disse tiltakene i egne handlingsplaner.



2.2 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 tiltaks-punktene 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.

Lønnspolitikk

Lønnspolitikken til VID har blitt revidert i 2024, og i den forbindelse har det ikke kommet frem behov for særskilt fokus på likestilling. Noe som også oversikten innledningsvis bekrefter som tar for seg ulike stillingskategorier ved VID, og viser at lønnen er forholdsvis lik for kvinner og menn innenfor samme lønnskode.

Et fortsatt viktig mål i 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.

Arbeid med arbeidsmiljø, kartlegging og oppfølging av tiltak

Et inkluderende og støttende arbeidsmiljø er viktig, og VID er opptatt av at alle ansatte, uavhengig av bakgrunn, føler seg verdsatt og støttet, slik at de trives og yter sitt beste. Arbeidsmiljøundersøkelsen ARK ble gjennomført i januar 2024, og de overordnede resultatene viste en positiv utvikling sammenlignet med resultatene ved forrige gjennomføring i 2021. Mange ansatte opplever godt kollegafellesskap, samspill og støtte og en meningsfull jobb. Svarresponsen var god med hele 75,2 prosent deltakelse.

VID scorer i hovedsak over gjennomsnittet i universitets- og høyskolesektoren på de aller fleste områder. Høyt arbeidspress er imidlertid et område undersøkelsen avdekket som krever ytterligere undersøkelse. Oppfølgingen av arbeidsmiljøundersøkelsen skjer i fakultetene og avdelingene med lokale tiltak for å møte spesifikke behov. Sommeren 2024 gjennomførte VID en omstilling på grunn av økonomiske utfordringer, noe som også kan øke arbeidspresset. Omstillingsrelaterte problemstillinger vil derfor være et tema på ledersamlinger våren 2025.



Livsfasepolitikk

VIDs livsfaseorienterte personalpolitikk sikrer tilrettelegging i ulike livsfaser, inkludert småbarnsperioden. Tiltakene skal sikre nødvendig tilrettelegging slik at det er mulig å kombinere arbeid og familieliv. Utviklingsmuligheter i alle livsfaser er også et fokusområde. Tilrettelegging og utviklingsmuligheter diskuteres i den årlige medarbeidersamtalen med nærmeste leder. Personalpolitikken skal revideres i 2025 og vil sees i sammenheng med arbeid knyttet til mangfold, likestilling og inkludering.

Kompetanseutvikling og opplæringstiltak

VID Akademiet er en sentralisert læringsplattform som tilbyr ulike programmer og opplæringstiltak gjennom et bredt spekter av ressurser og kurs. Innholdet består av både fysiske og digitale live-kurs, samt e-læringskurs, totalt ca. 80 kurs. Formålet er å gjøre ressurser, kurs og opplæringsmateriale lett tilgjengelig for ansatte, og fremme kontinuerlig læring og kompetanseutvikling på tvers av fakulteter, seksjoner og campus.

Læringsportalen styrker også arbeidet med mangfold og inkludering ved å gjøre læringsressurser tilgjengelige uavhengig av bakgrunn eller funksjonsevne. Alle kan lære i sitt eget tempo, noe som er spesielt nyttig for ansatte med ulike behov og forpliktelser. Målet er å bruke portalen aktivt for å tilgjengeliggjøre materiell som kan øke ansattes bevissthet knyttet til mangfold, likestilling og inkludering.

Høsten 2024 ble mangfoldsledelse satt på agendaen på ledersamlingen for alle ledere ved VID, med foredrag holdt av interne eksperter fra forsknings- og utdanningsmiljøet.

Programmet «Akademi for forskere tidlig i karrieren» (AFIK) ble lansert for første gang i år. Dette er et kompetanseløp for vitenskapelige ansatte som er relativt tidlig i forskerkarrieren sin. Programmet består av 4 samlinger hvorav den 4. omhandler mangfold og inkludering, men særlig fokus på kjønnsubalanse.

Arbeid mot mobbing og trakassering

Etter en internrevisjon er det besluttet å implementere en digital løsning for varsling. Nye retningslinjer og rutiner er utarbeidet, og opplæring og informasjon om bruk av systemet vil bli gitt. I løpet av 2025 vil nye etiske retningslinjer for ansatte ved VID bli utarbeidet, disse vil beskrive forventet atferd og håndtering av uønsket atferd.

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

Arbeidsmiljøundersøkelsen ARK inkluderte spørsmål om det som i arbeidsmiljøloven (§ 4-1, 4-3) omtales som «uforsvarlig psykososialt arbeidsmiljø», heretter omtalt som uakseptabel oppførsel. Denne indeksen dekket temaer som diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering, vold og trusler om vold.



VIDs ansatte svarte følgende på spørsmålet om de vet hvor de skal henvende seg dersom de opplever uakseptabel oppførsel 1) mot oss selv: 80,3 prosent, og 2) mot andre: 77,6 prosent. Av de som svarte på undersøkelsen, opplever 3,4 prosent å ha blitt utsatt for minst én form for uakseptabel oppførsel de siste 6 mnd. Totalt rapporterer 24 ansatte å ha blitt utsatt for uakseptabel oppførsel, hvorav 66,7 har sagt ifra. Det er høyest forekomst av trakassering, mobbing og diskriminering, og lav forekomst av vold og seksuell trakassering. VIDs resultater indikerer at uakseptabel oppførsel forekommer svært sjelden, og at de aller fleste vet hvordan de skal henvende seg dersom man opplever uakseptabel adferd mot seg selv eller andre. VID har nulltoleranse for alle former for diskriminering, mobbing og trakassering, seksuell trakassering og uakseptabel oppførsel.

En digital lederhåndbok er under utvikling og skal etter planen være ferdig i løpet av 2025. Temaer og retningslinjer mot mobbing og trakassering vil bli inkludert i håndboken, med mål om å øke ledernes kunnskap om håndtering og generell bevissthet.

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. Kvinneandelen i professor- og dosentstillinger utgjorde i henhold til DBH 71,6 prosent i 2024 og har dermed gått noe ned fra 2023, men er fortsatt litt over VIDs eget måltall på 70 % og betydelig over tilsvarende tall for UH-sektoren for øvrig.

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 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. Prosjektets tittel er «Menn til topps i helse – og sosialutdanningene (METTIHS)», og er en del av Balanse+ prosjekt som også finansieres av Forskningsrådet. Mens manglende kjønnsbalanse i academia ofte handler om en overvekt av menn, er situasjonen ved VID en annen, hvor 75% av de ansatte i undervisnings- og forskerstillinger er kvinner, mens bare 25% er menn. Den manglende kjønnsbalansen blir enda tydeligere om vi ser på de to fakultetene som tilbyr helse- og sosialutdanningene, som er de største utdanningene ved VID. Og ved fakultet for helsevitenskap blir forskjellene større jo høyere opp i det akademiske stillingshierarkiet man går, med særlig få menn i professor- og lederstillinger. Vi ser også at det andelsmessig går færre menn enn kvinner inn i allerede eksisterende kompetansehevingstiltak ved disse to fakultetene.

Helse- og sosialprofesjonene er profesjoner som statistisk sett tiltrekker seg flere kvinner enn menn. Vi mener at en bedre kjønnsbalanse på disse utdanningene, særlig på første-, topp-, og ledelsesnivå, vil styrke både utdanningene og forskningen tilknyttet disse, noe som igjen vil gagne både samfunnet, kommende potensielle studenter og VID som institusjon.

I arbeidet med HR Excellence in Research Award fra Euraxess, har det blitt avholdt workshops for vitenskapelige ansatte for å få tilbakemeldinger på deres opplevelse og erfaring knyttet til arbeidsvilkår for forskere på VID. Et tema var opplevd kjønnsbalanse, og tilbakemeldingene



bekreftet at helse- og sosialprofesjonene tiltrekker flere kvinner enn menn, og at en bedre kjønnsbalanse vil styrke både utdanningene og forskningen. Det ble også nevnt betydningen av å ha mannlige forbilder for kommende mannlige studentene.

Arbeid for inkludering og økt mangfold

VID vitenskapelige høyskole 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. Resultater fra workshops med vitenskapelige ansatte avdekker også behov for et bedre praktisk mottaksapparat for stipendiater og internasjonale gjesteforskere. Tilbakemeldingene vil bli fulgt opp i gap-analyse og handlingsplan, som danner grunnlag for søknad om sertifisering HR Excellence in Research Award som ferdigstilles i 2025.

Gjennom arbeid for økt mangfold er det tidligere 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 det etter behov informasjonsflyt både på norsk og engelsk. Ny universitets- og høyskolelov og forskrift styrker norsk språk innen undervisning og forskning. Som arbeidsgiver vil vi legge til rette for norsk opplæring i tråd med dette. Når det gjelder stipendiater og postdoktorer, vil de få tilrettelagt for norsk opplæring innenfor sin ansettelsesperiode ved VID.

Universiell utforming og tilgjengelighet

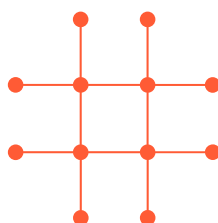
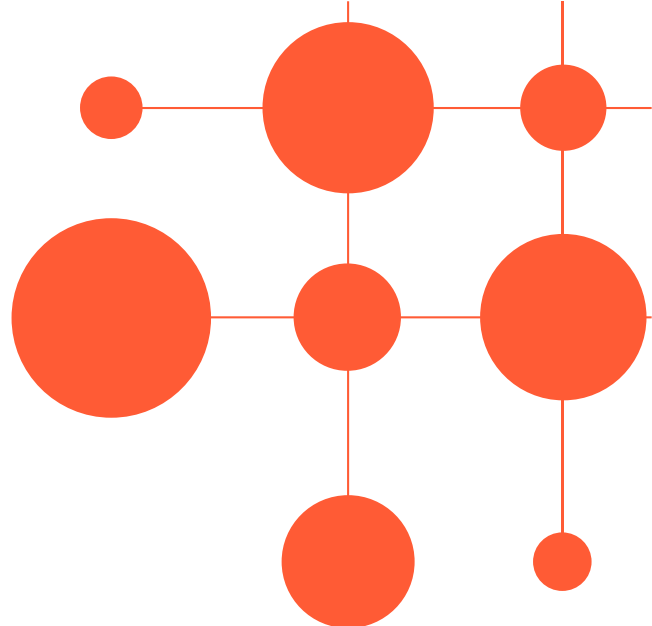
VID ønsker å legge seg på linje med offentlige etater når det gjelder kravet til universell utforming av IKT. Erklæringen er først og fremst til for brukeren som skal få informasjon om hva som er på plass og ikke. Brukeren har også anledning til å rapportere inn feil og mangler på nettsidene våre, og 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.



3. Planer for videre arbeid og tiltak

Innsatsområder		Ansvarlig
Ny handlingsplan for likestilling og mangfold for perioden 2025-2028	Den nåværende handlingsplanen for likestilling og mangfold skal revideres i 2025. Arbeidet vil bli forankret i samarbeid med tillitsvalgte og verneombudslinjen. I dette arbeidet er det viktig å kartlegge relevante utfordringer og definere retningen for VIDs fokus fremover, slik at konkrete tiltak innen likestilling, inkludering og mangfold kan iverksettes der det er nødvendig.	Direktør administrasjon
Rekruttering	Rekruttering er et nøkkelområde for å skape kjønnsbalanse, og for VID spesielt viktig innenfor helse- og sosialprofesjonene som statistisk sett tiltrekker seg flere kvinner enn menn. Derfor vil innsikt og resultater fra METTIHS prosjektet ved VID gi grunnlag for målrettede tiltak i forbindelse med rekrutteringsprosessen, eksempelvis ved å jobbe med bias og ulike mobiliseringstiltak.	HR i samarbeid med fakultetene
Karrierestøtte og utvikling	For å styrke kjønnsbalansen er det viktig å tilrettelegge og oppmuntre kvinner og menn som allerede er ansatt ved høgskolen i kvalifiseringsstillinger. Aktuelle tiltak inkluderer å oppmuntre de som er i mindretall, samt å gi dem råd og assistanse som støtte til deres faglige arbeid og karriereutvikling. Gjennom målrettet oppfølging sørge for at de er godt kjent med de eksisterende tiltak og utviklingsmuligheter for vitenskapelige ansatte ved VID.	Avdeling for forskning i samarbeid med HR
Arbeidsmiljø	I tilbakemeldingene fra medarbeiderundersøkelsen ARK, ble det rapportert om et generelt høyt arbeidspress ved VID. Dette er et område som vil følges opp, og sees i sammenheng med den pågående omstillingen VID står i. Som følge av dette er relevante omstillingsrelaterte problemstillinger satt opp på flere av ledersamlingene ved høgskolen våren 2025. Og flere tiltak mot ledere og ansatte vil vurderes løpende etter behov.	HR i samarbeid med fakultetene
Arbeidsinkludering og praksis	VID har i dag et godt samarbeid med NAV for å tilby arbeidstrening og praksis til personer i ulike tiltaksordninger. Med flere campus organiseres dette i samarbeid med lokale NAV-kontorer. For å styrke VIDs tilbud om arbeidstrening ytterligere, er det behov for å vurdere hvordan HR sentralt kan organisere dette arbeidet for bedre å støtte de lokale lederne.	HR





VID

vitenskapelige
høgskole

vid.no



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
8C14EF21ED384650ADF99939F49A4D62