

A man and a woman are standing together in a bright, modern interior, looking at a document held by the man. The woman is wearing a blue and white striped dress, and the man is wearing a maroon sweater. They appear to be in a collaborative work environment.

Likestillingsredegjørelse NLA Høgskolen 2023



NLA
Høgskolen

Del 1:

Tilstand for kjønnslikestilling

Tabeller for å vise tilstand for kjønnslikestilling (tall fra 31.12.23)

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
179	164	28	38	13,2	8,5	49	45		

Eksempeltabeller for å vise tilstand for kjønnslikestilling per 31.12.23

Kjønns-balanse Oppgis i antall	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Menn	Kvinner	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser (ikke aktuelt for NLA)	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg (ikke aktuelt for NLA)	Bonuser (ikke aktuelt for NLA)	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	179	164		92%				Fast ordning/ikke aktuelt
Høgskolelektor	47	30		100%				
Førstemanuensis	24	34		97%				
Førstelektor	18	14		99%				
Professor	9	32		99%				
Rådgiver	14	14		99%				

Det er veldig få stillinger ved NLA som har tillegg, og det utbetales ikke bonuser ved NLA. Det er benyttet stillingskoder fra landsoverenskomst for høyskoler, som også er stillingskoder vi rapporterer årlig til DBH. I tråd med anbefaling fra Bufdir er det bare stillingskoder med minst fem av hvert kjønn i en gruppe som vi tar med i lønnskartleggingen.

Frivillig deltid er det kjennskap til gjennom samtaler med de som arbeider deltid. Det viser at det er få av de som jobber deltid som ønsker å jobbe fulltid, det vurderes derfor ikke som nødvendig å igangsette tiltak.

Dette er andre gang NLA gjør en slik lønnskartlegging, og vi ser at i gruppene vi har med i lønnskartleggingen er lønnen ganske lik. Likevel er det noe ujevnt i lønn for kvinner og menn generelt på NLA, det kan trolig komme av at det er flere menn i stillinger med høyere lønnsnivå som f.eks. professorer. Det er 16 professorer ansatte i II-stilling ved NLA, en bistilling ved universitet og høyskoler, 14 av disse er menn, disse trekker opp lønnsnittet for menn siden lønnsberegning gjøres per ansatt og ikke per årsverk. Menn har i snitt to års lenger ansiennitet ved NLA, dette kan også utgjøre en grunn til at menn tjener noe mer ved NLA. Det har vært en økning av menn i professorstillinger fra 2021, dette har sammenheng med behov for økt kompetanse som har vært pålagt NLA av NOKUT. I flere av NLAs fagområder er det krevende å rekruttere kvinner til toppstillinger.

Del 2:

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Likestillingsarbeidet ved NLA er forankret i lov om likestilling og forbud mot diskriminering, og i universitets- og høyskoleloven. NLA er en verdibasert høyskole som har i sitt «Grunnlag og formål» formulert «... at alle mennesker er gitt en særegen verdi... og derfor ukrenkelig.» Videre står «Det inspirerer til et sterkt engasjement for svake, undertrykte og utstøtte.» Synet på mennesket som unikt gir grunnlag for arbeid i stor respekt for alle studenter og ansatte.

Arbeidet er forankret i høyskolens 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.

I 2019 ble handlingsplan mot seksuell trakassering revidert, denne handlingsplanen er en del av kvalitetssystemet ved NLA. For varsling av diskriminering og trakassering bruker NLA «Si fra» portalen som er utviklet for uh-sektoren for å ivareta et godt lærings- og arbeidsmiljø.



Det ble i 2023 arbeidet videre med revidering av handlingsplan for likestilling og mangfold da gjeldene handlingsplan er fra 2013-2014, prosessen ledes av studiesjef og HR-leder og involverer ansatte. Handlingsplanen skal bidra til at høyskolens strategi og mål nås ved å aktivt fremme mangfold og ved å hindre diskriminering på arbeidsplassen.

I 2022 tok NLA i bruk EY Equality & Diversity Assessment Tool, et digitalt verktøy utviklet for å hjelpe med å oppfylle ARP og åpenhetsloven, og skape mer inkluderende og likestilte arbeidsplasser.

NLA har en overordnet stillingsstruktur for administrative stillinger fra 2021 som beskriver stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav, denne brukes for vurdering av plassering i stillingskategori og sikrer at ansatte får lik vurdering ved ansettelse eller opprykk i stillinger.

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

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

Arbeidet med å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Det er satt en gruppe for å utarbeide en handlingsplan for likestilling og mangfold ved NLA, denne gruppen er en sammensetning av ansatte fra vitenskapelige og administrative stillinger, representert ved både verneombud og fagforeningene. Gruppen har jobbet med overordnede mål for likestilling og mangfold, som legger grunnlaget for en handlingsplan. Denne forventes vedtatt i 2024.

HR avdelingen ved NLA har et særlig ansvar for ivaretagelse av likestilling og ikke-diskriminering av ansatte og har deltatt kurs og webinarer om likestilling. Studiesjef følger opp dette arbeidet for studenter og har fulgt opp med interne og eksterne kurs.

EY Equality & Diversity Assessment Tool er tatt i bruk for systematisk kartlegging av alle tiltak knyttet til diskrimineringsgrunnlagene. Dette verktøyet gir oversikt over dagens tilstand og potensialet for forbedring og risikoområder innenfor likestillings- og mangfoldsarbeidet.

I medarbeidersamtalen, og i forberedelsen til den, blir det tatt opp om den ansatte har vært vitne til upassende oppførsel, der blir også ansatte oppfordret til å varsle gjennom varslingskanaler dersom de har vært utsatt for noen form for trakassering eller vært vitne til slik oppførsel.

Nyansatte blir også opplært i hvordan de kan varsle ved NLA gjennom «Si fra» portalen.

For å kartlegge diskriminering er det i 2023 gjort forberedelser for gjennomføring av medarbeiderundersøkelse i 2024 ved bruk av Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelser (ARK) fra NTNU som er spesielt utviklet for universitets- og høyskolesektoren.

I forbindelse med flytting til nye lokaler i Bergen ble det gjort tiltak for universell utforming for ansatte og studenter.

Kompetanse og utviklingsplaner

Det ble i 2023 startet arbeid med å lage et ledelsesutviklingsprogram for ledere på NLA. Ledere er viktige for å sikre likestilling og hindre diskriminering, da de kan avdekke risikofaktorer. De har også en viktig rolle i ansattes kompetanseutvikling og en utvikling av lederne vil også være en utvikling av hele personalet på NLA.

Kjønnsbalanse blant ansatte

Flere av de vitenskapelige miljøene ved NLA tiltrekker seg i hovedsak ett av kjønnene, noe som også gjenspeiles i undervisning- og forskerstillingene ved disse avdelingene. NLAs oppfølging av NOKUT tilsyn i 2023 medførte prosesser med å øke kompetansen i første- og toppstillinger. Det har vært kvinnelige ansatte som har hatt opprykk til stillinger på toppnivå (professor/dosent), dette viser et målrettet arbeid ved NLA for å øke andelen kvinnelige ansatte på toppnivå. Grunnet tilsetninger og interne opprykk er det i 2023 en større økning av menn med toppkompetanse enn kvinner. Det er opprettet grupper som jobber sammen for kompetanseutvikling, med erfarne kolleger som gir veiledning i opprykksprosessen, her er det fokus på å få flere kvinner i toppstillinger.

NLA vil følge med på likestilling i de forskjellige stillingskategoriene og aktivt iverksette tiltak der det er behov for det.

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

Arbeid for økt mangfold

Det er naturlig at staben ved NLA Høgskolen i størst mulig grad gjenspeiler mangfoldet i det norske samfunnet. Videre er internasjonalisering godt forankret i strategiplanen. Ved NLA er norsk arbeidsspråk, men for å sikre at sentral informasjon gjøres tilgjengelig for alle ansatte, ser man behov for at noe informasjon gjøres tilgjengelig både på norsk og engelsk. Videre tilbys stønad til norskkurs for ansatte ved behov, som flere nyansatte med ikke norsk bakgrunn har tatt nytte av.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Listen er ikke uttømmende. Legg til andre områder dere jobber for likestilling og mot diskriminering.	Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Rekruttering		Gjennomgang av rekrutteringsprosedyre	Sikre prosessen og ivareta søkerne til stillinger	HR og avdelingsledere	Evalueres jevnlig	
Forfremmelse og utviklingsmuligheter		Ledelsesutvikling og kompetanseutvikling	Sikre utviklingsmuligheter for administrative ansatte, det mange kvinner er blant de ansatte	HR arbeider med ledelsesutvikling	Arbeid med ledelsesutvikling påbegynt og fortsetter i 2024	
Lønns- og arbeidsvilkår		Planlegging av medarbeiderundersøkelse.	Undersøke likestilling på ulike områder som avdekkes i medarbeiderundersøkelse	HR avdelingen	Undersøkelse høst 2024	
Tilrettelegging		Mulighet for hjemmekontor i de fleste stillinger. Tilpasning av arbeidsplassen ved behov.	Tilrettelagt arbeidshverdag	HR avdelingen	Pågående	
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv		Hjemmekontor for alle ansatte, og stor grad av fleksibel arbeidstid	Kvinner og menn kan stå i arbeid i krevende livsfaser	HR har utarbeidet retningslinjer for hjemmekontor og avtale for hjemmekontor		
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold		Handlingsplan mot seksuell trakassering og «Si fra» portalen gjort kjent i bedriften	Retningslinjer for håndtering og mulighet for å melde om uønsket atferd	HR følger opp, gjør blant annet nyansatte oppmerksom på muligheter for varsling	Pågående forbedring av varslingsarbeidet	
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)						

Diskrimineringsgrunnlagene vi arbeider med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Tiltak som planlegges for 2024 er:

- Videre arbeid med EYs Equality & Diversity Assessment Tool.
- Gjennomføre medarbeiderundersøkelse for alle ansatte høst 2024 ved bruk av ARK.
- Vedta ny handlingsplan for likestilling og mangfold.



NLA
Høgskolen

Pb 74 Sandviken
5812 Bergen

Bergtoras vei 120
4633 Kristiansand

Pb 7153 St. Olavs plass
0130 Oslo

telefon: 55 54 07 00
e-post: post@nla.no