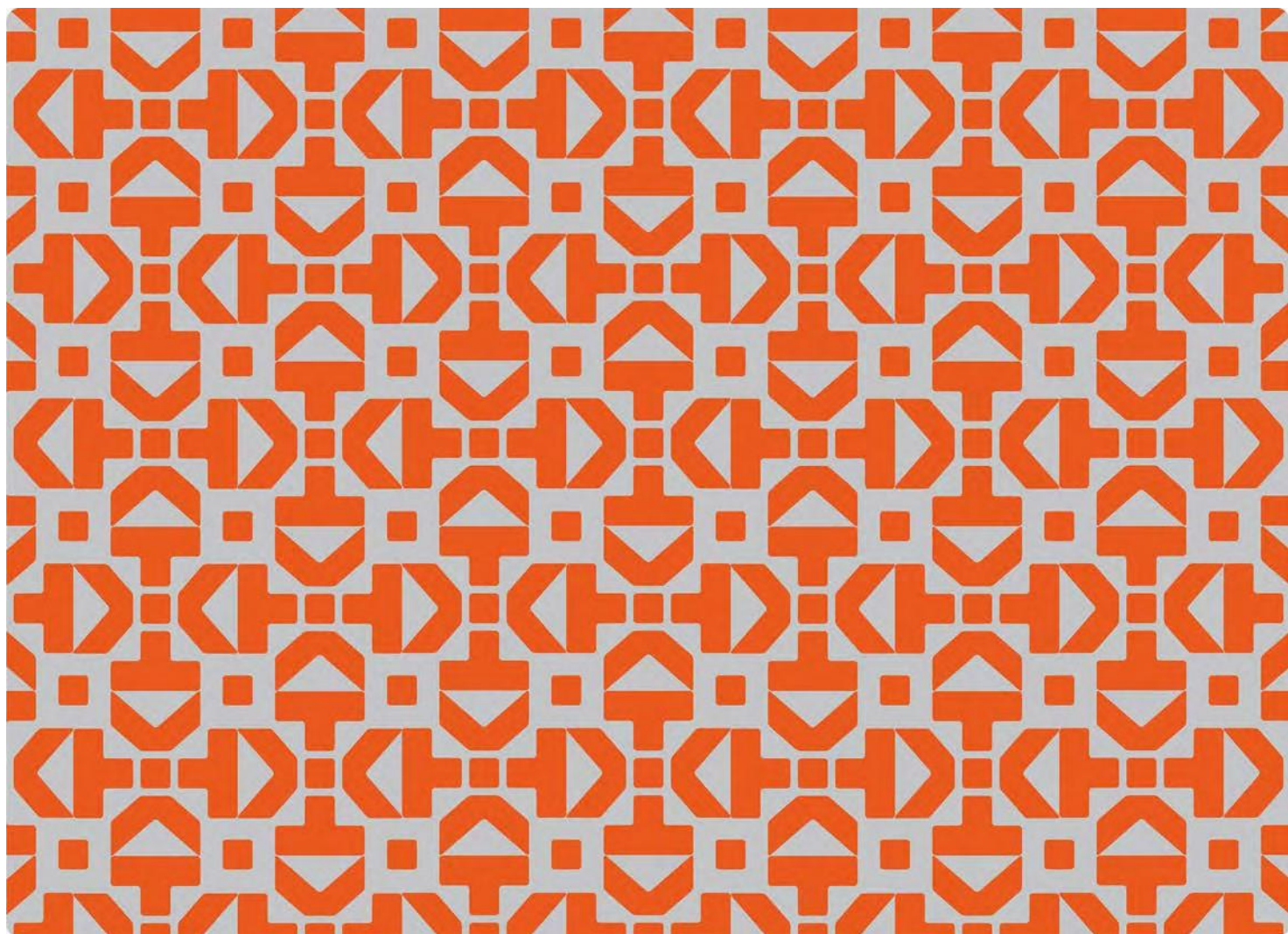


## Likestillingsredegjørelse for Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse 2023

---



## Innhold

Aktivitets- og redegjørelsesplikten.....	2
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling.....	2
Kjønnsbalanse.....	2
Midlertidig ansatte .....	3
Faktisk deltid og ufrivillig deltid.....	3
Kjønn og uttak av foreldrepermisjon .....	3
Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike stillingskategorier .....	4
Rekruttering.....	5
Sykefravær.....	5
Balansen mellom arbeids- og familieliv.....	5
Trakassering.....	5
Tilrettelegging.....	6
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering .....	6
Prinsipp, prosedyrer og standard for likestilling og mot diskriminering.....	6
Dette har vi arbeidet med i 2023: .....	7
Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis, og planer og tiltak for 2024..	7
Ut fra den kartleggingen vi har gjort i 2023, ønsker vi å undersøke og kartlegge følgende risikoer i 2024: .....	8
Likestilling i våre tjenester og vår forvaltning .....	8

## Aktivitets- og redegjøringsplikten

Dokumentet er utfyllende rapportering etter likestillings- og diskrimineringslova § 26 a, se Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse sin årsrapport for 2023, kap. 4.2.1.

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Aktivitets- og redegjøringsplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Dette er et arbeid som vi jobber med kontinuerlig og har fokus på i flere interne prosesser.

Den første delen av dette dokumentet beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir).

I den andre delen av vedlegget beskriver vi hva HK-dir har gjort i 2023 for økt likestilling og mot diskriminering på de forskjellige diskrimineringsgrunnlagene, og hva vi vil jobbe med videre i 2024.

### Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

#### Kjønnsbalanse

Stillingsnivå	Kvinner	Menn	Andel kvinner i %	Total
1434 Rådgiver	54	25	68 %	79
1364 Seniorrådgiver	235	75	76 %	310
1538 Fagdirektør	5	6	45 %	11
1060 Avdelingsdirektør	3	3	50 %	6
1087 Overingeniør	1	5	17 %	6
1181 Senioringeniør	4	14	22 %	18
1407 Avdelingsleder	20	11	65 %	31
1085 Avdelingsingeniør	0	3	0 %	3
1065 Konsulent	1	2	33 %	3
1408 Førstekonsulent	15	5	75 %	20

I tillegg kommer direktør, assisterende direktør og lærlinger

HK-dir kan karakteriseres som en kvinnedominert arbeidsplass som sysselsetter totalt 492 ansatte (per 31.12.2023) med en kjønnsfordeling på 339 kvinner (69 %) og 153 menn (31 %). Det er en overvekt av kvinner i de fleste stillingskategoriene, men ingeniørstillingene utpeker seg med en overvekt av menn. Når det gjelder øverste ledergruppe (stillingskode avdelingsdirektør), er andelen 50 % kvinner. Avdelingslederne er representert med 65 % kvinner.

## Midlertidig ansatte

Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn
22	17
56 %	44 %

Vi har totalt 39 midlertidig ansatte inkludert lærlinger. Av disse er 22 kvinner (56 %) og 17 menn (44 %). Midlertidige stillingene er knyttet opp mot permisjoner, fravær og arbeid av midlertidig karakter.

Det er en overvekt av kvinner i midlertidige stillinger, dette gjenspeiler kjønnsfordelingen i HK-dir.

## Faktisk deltid og ufrivillig deltid.

Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
11	1		

I HK-dir er det 12 ansatte som jobber deltid. Alle stillinger i direktoratet er i utgangspunktet heltidsstillinger. Deltidsstilling er hos oss definert som en stilling i en deltidsprosent, ikke redusert stilling for en periode etter ønske fra den ansatte. Tilrettelegging for individuelle behov er en del av personalpolitikken til HK-dir, og skal som regel skje i dialog med nærmeste leder. Noen ansatte har behov for å jobbe redusert stilling i en periode av ulike årsaker, for eksempel foreldrepermisjon, omsorgspermisjon, studiepermisjon eller ulik tilrettelegging på grunn av helsetilstand. Disse er ikke med i oversikten over deltidsansatte.

Vi har avdekket at noen av våre ansatte kan ha ufrivillig deltidsarbeid, tallet er under 5 og vi vil av personhensyn derfor ikke oppgi tallet i rapporten. Dette er et område som vi kontinuerlig jobber med, og vil også fortsette å jobbe med i 2024.

## Kjønn og uttak av foreldrepermisjon

Kvinnens uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)
22 uker	16 uker
14 ansatte	7 ansatte

Uttak av foreldrepermisjon målt i gjennomsnittlig antall uker for hvert kjønn, fordeler seg med 22 uker på kvinner og 16 uker på menn. Tallene differensierer ikke mellom grad av uttak (80 % eller 100 %) og vi tar med i beregningen permisjoner som starter i 2023 og avsluttes første kvartal av 2024. Noen strekker permisjonen ut over flere år, og dette gjør rapporteringen utfordrende med tanke på å avdekke forskjeller mellom kjønnene.

## Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike stillingskategorier

Stillingskoder	Kvinner	Menn	Andel kvinner i %	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn kvinner (kr)	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn menn (kr)	Kvinner lønn i % av menns lønn	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (kr)	Gjennomsnittlig avtalt lønn/fastlønn (alle)
1085 Avdelingsingeniør	0	3	0		623 796		0	623 796
1434 Rådgiver	54	25	68	632 211	640 824	99 %	-8 613	636 518
1364 Seniorrådgiver	235	75	76	727 817	753 228	97 %	-25 411	740 523
1538 Fagdirektør	5	6	45	1 055 420	1 017 771	104 %	37 649	1 036 596
1060 Avdelingsdirektør	3	3	50	1 136 667	1 174 067	97 %	-37 400	1 155 367
1087 Overingeniør	1	5	17		648 550	0	-648 550	648 550
1181 Senioringeniør	4	14	22	710 887	744 720	96 %	-33 833	727 804
1407 Avdelingsleder	20	11	65	960 882	966 773	99 %	-5 891	963 828
1065 Konsulent	1	2	33					467 780
1408 Førstekonsulent	15	5	75	572 684	576 665	99 %	-3 981	574 675

I tillegg kommer direktør, assisterende direktør og lærlinger. Der det er færre enn 3 menn eller kvinner i stillingskoden har vi ikke oppgitt lønn.

Tabellen viser kvinners og menns lønn fordelt på stillingskoder. Vi har i år kun sett på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn for hver stillingskode. I tillegg til gjennomsnittslønn og forskjellen mellom avtalt lønn for kvinner og menn i prosent av menns lønn. HK-dir ble etablert i juli 2021 og vi har frem til 2023 fått innfaset ansatte fra flere virksomheter. Disse har hatt ulik lønnsprofil og lønnspolitikk å forholde seg til hos sine tidligere arbeidsgivere. Det har derfor i 2022 og 2023 vært prioritert å harmonisere lønnsnivået i HK-dir, da det for noen grupper var store lønnsforskjeller. Vi har også prioritert å få felles stillingskoder i HK-dir, slik at sammenlignbare stillinger har samme stillingskode.

Vi har i kartleggingen, brukt stillingskoder som klassifiseringsmetode. I denne prosessen har vi hatt med oss en ansattrepresentant. Når vi nå har gjort dette kartleggingsarbeidet, ser vi at gjennomsnittslønnen hos menn er høyere enn hos kvinner, med unntak av stillingskoden som fagdirektør, der kvinner i gjennomsnitt har høyere lønn enn menn. Vi ser at lønnsforskjellene mellom kjønn ikke er store og at forskjellene i stor grad kan tilskrives enkeltpersoner som drar opp gjennomsnittet og ikke bare kan forklares ut fra kjønn. Siden vi er et direktorat der mange av våre ansatte kommer fra andre virksomheter, er det en utfordring at noen av disse kom inn med høyere lønnsnivå enn andre. Det er også flere som tidligere har vært ledere som nå er innplassert i andre stillingskoder, men har opprettholdt sin lønn.

Det vi likevel være nødvendig å gå inn i enkelte av stillingskodene for å se nærmere på arbeidsoppgaver, ansvar og arbeid av lik verdi.

Vi er lokalisert i fire byer og vi ser at det kan være lønnsforskjeller mellom byene på grunn av ulik tilgang på arbeidskraft. Vi opplever også noen utfordringer med å rekruttere til stillingsgrupper som er ettertraktet i markedet. Dette medfører at lønnen til nyansatte kan være høy i forhold til erfarne medarbeidere i HK-dir, noe som igjen kan gi skjevheter i forhold til kjønn.

Det er bare i stillingsgruppen fagdirektør, at kvinner har høyere prosentvis lønn enn menn (104 %). Ellers tjener kvinner mellom 96-99 % av menns lønn.

## Rekruttering

Kvinnelige søkere	Mannlige søkere	Kvinnelige nyansatte	Mannlige nyansatte
65,2 %	34,3 %	62,3 %	37,7 %

Tallene inkluderer også sensoroppdrag, samt stillinger der det ikke har blitt ansatt noen, enten fordi prosessen ikke er ferdig, eller fordi det ikke var innstilte kandidater som takket ja. Det er derfor ikke 100 prosent samsvar mellom antall søkere og antall ansatte.

I 2023 var 37,7 % av de nyansatte menn, mens 62,3 % kvinner. Sett opp mot prosentvise søkere var det noen flere menn som ble ansatte enn kvinner. Det ble i 2023 ikke ansatt noen som i søknaden krysset av for hull i CV eller funksjonsnedsettelse.

Vi jobber for å sikre mangfold i rekrutteringsprosessene, samtidig som vi er forpliktet til å forholde oss til kvalifikasjonsprinsippet. Vi har blant annet integrert mangfolds perspektivet i utlysninger og i mal verket til bruk i prosessene, samt at vi fremholder viktigheten av å gjennomføre kurs i mangfolds-rekruttering både for ledere og ansattrepresentanter i forkant av rekrutteringsprosessen.

## Sykefravær

Kvinner	Menn
7,84 %	4,00 %

Samlet sett har HK-dir et sykefravær for 2023 på 6,64 %, og at fordelingen på kjønn er hhv 7,84 % for kvinner og 4 % for menn. Det er altså en god del høyere sykefravær blant kvinner. Hva årsakene til dette er, og eventuelle tiltak, er noe vi vil se nærmere på i 2024.

Tilsvarende ser vi også at uttak av sykt barn-dager er høyere blant kvinner enn menn, og vil også se nærmere på dette i løpet av det kommende året.

## Balansen mellom arbeids- og familieliv

I HK-dir legger vi i stor grad til rette for et fleksibelt arbeidsliv tilpasset familiesituasjonen. Dette bekrefter også medarbeiderundersøkelsen (MUST) som ble gjennomført høsten 2023. Den viser blant annet til stort arbeidspress og arbeidsmengde i perioder, der resultatet av ujevn arbeidsfordeling kan ha en innvirkning på samspillet mellom arbeid og familieliv. Til gjengjeld viser medarbeiderundersøkelsen at en stor andel av de ansatte opplever arbeidet som meningsfullt og at de har god kollega- og lederstøtte. Muligheten til å jobbe hjemme fra inntil to dager i uken og tilrettelegging for bruk av digitale verktøy, gjør det mulig å arbeide fra flere hold, og kan medvirke til å oppnå god balanse mellom arbeid og familieliv.

## Trakassering

Medarbeiderundersøkelsen i staten (MUST) som ble gjennomført høsten 2023, viser at 0 % rapporterer om uønsket seksuell oppmerksomhet, og 3,9 % oppgir å ha vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen siste seks måneder. Selv om andelen som oppgir dette er lavere enn MUST sine referansedata (4,4 %), har HK-dir en nulltoleranse for dette, og har også hatt som et av HMS-målene at ingen skal oppleve å bli mobbet eller trakassert på jobb. Vi har en oppdatert varslingsrutine, og har i forbindelse med medarbeiderundersøkelsen informert om denne og viktigheten av å melde fra slik

at vi kan gjøre noe med forholdene. Det er likevel viktig at vi fortsetter å jobbe forebyggende for å hindre at flere opplever å bli mobbet.

## Tilrettelegging

Alle våre kontorer har god fysisk tilgjengelighet, og vi har som mål å være universelt utformet på alle våre lokasjoner. Vi har ulike kontorløsninger ved kontorstedene. Mange sitter i kontorlandskap, med tilgang til multirom.

Arbeidsplassene har skrivebord med hev-senk funksjon for alle ansatte og individuelle tilpasninger av diverse kontorutstyr.

Vi tilrettelegger for ansatte som har behov for det enten det gjelder sykefravær eller andre årsaker, og bruker bedriftshelsetjenesten som rådgiver og som tiltak.

## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### Prinsipp, prosedyrer og standard for likestilling og mot diskriminering

Hovedansvaret for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering ligger hos toppledelsen, og alle lederne har ansvar for å følge opp dette arbeidet. HR-avdelingen, AMU og vernetjenesten er viktige støttefunksjoner.

Vi arbeider på ulike måter med likestilling og ikke-diskriminering i HK-dir

- HK-dirs lønnspolitikk er utarbeidet i samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, og inneholder blant annet kriterier for lønnsfastsettelse, lønnsforhandling og kompetanse- og karriereutvikling
- I 2023 gjennomførte vi medarbeiderundersøkelse (MUST). Dette er en mulighet for ansatte til anonymt å besvare spørsmål som omhandler arbeidsmiljøet. Resultatet av undersøkelsen blir i etterkant fulgt opp i avdelingene.
- Det gjennomføres årlig medarbeider-/utviklingssamtaler, der kompetanse og karriereutvikling også er viktig tema
- Arbeidsmiljøutvalget og vernetjenesten er viktige arenaer hvor både fysiske og psykososiale temaer tas opp
- Samarbeidsutvalget, som består av representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, har månedlige møter
- Ansatte har mulighet for en lønnsamtale med sin leder årlig
- Rutine for varsling av kritikkverdige forhold, ny rutine kom på plass i 2023
- Det gjennomføres velkomstmøte for nyansatte der det blir gitt informasjon om rettigheter og plikter
- Rekrutteringsarbeidet i HK-dir, har fokus på kjønn, hull i CV, nedsatt funksjonsevne og etnisitet. Rekrutteringsprosessen er revidert og det er utarbeidet nye maler for å sikre likebehandling av søkerne.
- For å styrke medvirkning for likestilling og mot diskriminering har vi etablert partssammensatte grupper som skal jobbe med likestilling og aktivitets- og redegjøringsplikten. Arbeidsgruppene ble etablert i slutten av 2023. Arbeidsgruppene skal jobbe etter 4 trinns modellen.

## **Dette har vi arbeidet med i 2023:**

### **Rekruttering**

Vi har fått ny rekrutteringsprosedyre for å sikre likebehandling av søkere, vi har revidert alle dokumentene som omhandler rekruttering, og vi vil i 2024 gjennomføre opplæring av lederne og ansattrepresentanter som skal delta i rekrutteringsprosessene. HR har en viktig rolle inn i dette arbeidet for å kvalitetssikre likestilling og hindre diskriminering.

Vi er opptatt av å rekruttere et bredt mangfold. Rekrutteringsprosessene våre speiler kravene som følger av inkluderingsdugnaden og likestillings- og diskrimineringslovgiving, med formål om å rekruttere flere medarbeidere med innvandrerbakgrunn, nedsatt funksjonsevne og hull i CV-en. Vi jobber likevel kontinuerlig med å forbedre rekrutteringsarbeidet. Ett av tiltakene kan være å se på utforming av kunngjøringstekster, blant annet med fokus på likestilling og ikke-diskriminering.

### **Varsling**

Vi har jobbet med å øke bevisstheten og kompetansen i organisasjonen knyttet til interne rutiner for varsling av kritikkverdige forhold, mobbing og trakassering. Vi har også gått gjennom varslingsrutinen i AMU, og gjort mindre revideringer.

### **Tilrettelegging**

Etter pandemien har vi etablert rutiner for muligheten til å arbeide hjemmefra, som et lavterskeltiltak for å skape mer fleksibilitet for ansatte som har behov for det.

### **Livsfasepolitikk**

HK-dir har i dag ingen personalpolitikk som er tilpasset ulike faser av livet. Men dette er et prioritert område, som vi vil arbeide med fremover. Arbeidet i forhold til seniorperspektivet har allerede startet med deltagelse i en studie, initiert av Kommunal- og distrikts departementet (KDD). Studien har til hensikt å kartlegge seniorer i det statlige tariffområdet, der målet er å se på seniorennes opplevelse av arbeidslivet og hvordan virksomheter nyttiggjør seg av seniorennes kompetanse. Resultatet av studien skal vurdere aktuelle endringer og/eller tiltak som kan bidra til at senior ansatte blir værende lengre i arbeidslivet. Basert på funn fra studien, vil HK-dir vurdere mulige tilpasninger og innføring av livsfaseperspektivet i forbindelse med en personalpolitikk.

## **Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis, og planer og tiltak for 2024**

Vi har etablert arbeidsgrupper der også arbeidstaker representanter er med, og vi vil i 2024 starte arbeidet med å benytte 4-trinnsmetoden i vårt arbeid.

1. Undersøke og kartlegge
2. Analysere årsaker
3. Iverksette tiltak



#### 4. Vurdere resultater

Vi har i årets kartlegging funnet noen områder vi ønsker å se mer på, og dette arbeidet skal gjøres etter 4-trinnsmodellen. Planen er at arbeidsgruppene skal jobbe med dette gjennom året. Vi vil også koble på ledelsen for å forankre dette fra øverste ledelse i direktoratet. Dette arbeidet vil også kunne påvirke dokumenter som personalpolitikk, rekrutteringsprosedyre og rutiner.

### **Ut fra den kartleggingen vi har gjort i 2023, ønsker vi å undersøke og kartlegge følgende risikoer i 2024:**

- Diskrimineringsgrunnlagene seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Kjønnsbasert vold
- Integrering og likestilling
- Rekruttering, kjønnsbalanse, inkludering og mangfold.
- Innlemme livsfase og sen-karriere (seniorer) i en eventuell personalpolitikk
- Lønnsforskjeller også i forhold til totalt kontante ytelser og naturalytelser. Vi vil se på lønnsforskjeller i forhold til likt arbeid av lik verdi for seniorrådgivere som i HK-dir er en stor sammensatt gruppe.
- Ufrivillig deltid
- Sykefravær og fravær ved barns sykdom og forskjeller mellom kjønn

## Likestilling i våre tjenester og vår forvaltning

HK-dir har fremming av likestilling og å hindre diskriminering som en integrert målsetning for de fleste av våre tjenester. Vårt samfunnsoppdrag innebærer blant annet å jobbe for å løfte og mobilisere kompetansen i befolkningen, og gjøre utdanning, læring og karriereveiledning av høy kvalitet tilgjengelig for alle hele livet. Dette inkluderer å sikre like muligheter for alle til å få brukt og økt sin kompetanse, uavhengig av kjønn, etnisitet, alder og funksjonsevne. Deler av vårt samfunnsoppdrag handler om å bidra til inkludering av innvandrere i samfunnet og i arbeidsstyrken. Vi har videre et særskilt ansvar for å sikre inkludering og universell utforming i høyere utdanning, og har i 2023 jobbet spesielt med universell utforming og motvirkning av digitalt utenforskap. HK-dir har i oppdrag å hjelpe UH-institusjonene med universell utforming av digitalt utstyr, digitale tjenester og læringsformer, og lovkravene i webdirektivet (WAD) og tilgjengelighetsdirektivet (EAA). Et godt samarbeid mellom HK-dir, Sikt, UU-tilsynet i Digitaliseringsdirektoratet og flere institusjoner har gitt grunnlag for en mer målrettet og effektiv innsats for å hjelpe institusjonene med å oppnå kravene i lov og forskrift, i tråd med oppdraget i tildelingsbrevet. Vi har laget tilgjengelighetserklæring for 19 av våre egne netjtjenester og -løsninger, inkludert for hkdir.no og utdanning.no. Tilgjengelighetserklæringene viser at nettstedene er delvis i samsvar med kravene til universell utforming, med enkelte brudd på krav i regelverket som det redegjøres for.

HK-dir har også videre et forbedringspotensial når det gjelder målrettet og systematisk arbeid med likestilling i våre tjenester og vår forvaltning. Vi har nylig etablert et bærekraftsutvalg som blant annet skal jobbe med tiltak og oppmerksomhet rundt sosial bærekraft, inkludert hensyn til likestilling og risiko for diskriminering i våre tjenester og vår forvaltning.

