



Redegjørelse for likestillings- og mangfoldsarbeidet ved Lovisenberg diakonale høgskole (LDH) for 2022

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling Kjønnsbalansen totalt i virksomheten

Antall årsverk: 117,7 (per 01.10.2022, DBH-rapportering)
Antall studenter: 1 127 (per 01.10.2022, DBH-rapportering)

	Kvinner	Menn
Ansatte (antall årsverk)	101,4	16,3
Ansatte (prosent)	86,15%	13,85%
Studenter (antall)	968	159
Studenter (prosent)	85,89%	14,11%

Midlertidig ansatte (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)

Antall årsverk i midlertidige stillinger: 8,9 antall (8 % av årsverk)
Kvinner: 7,6 % midlertidige kvinner av totalt kvinnelige årsverk (uten åremål)
Menn: 11,35 % midlertidige menn av totalt mannlige årsverk (uten åremål)

Ansettelsesforhold kodet som åremålsstilling er ikke medregnet i oppgitt midlertidighet.

Ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)

Antall ansatte: 153 (per 01.10.22)
Antall ansatte i deltidsstillinger: 34 (per 01.10.22)

	Kvinner	Menn
Antall	24	10
Prosent	70,6 %	29,4 %

En andel kombinerte stillinger underbygger LDHs profil som praksisnær utdannings- og forskningsinstitusjon.

Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

Snitt antall uker menn: 15
Snitt antall kvinner: 13



Tallene viser uttak av foreldrepermisjon i 2022 og gir ikke et korrekt bilde av totalt antall uker som tas ut i foreldrepermisjon totalt sett.

Kjønnsfordeling i ulike stillingsgrupper (kjønnsforskjeller i prosent)

	Kvinner	Menn
Administrative og tekniske stillinger	78,2	21,8
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	89,76	10, 24

Ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)

Det er ikke grunnlag for å tro at ansatte som jobber ufrivillig deltid er en problemstilling ved LDH.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Arbeid med likestilling og mangfold er en integrert del av arbeidet ved LDH. Våre verdier kvalitet og nestekjærlighet forplikter både internt i arbeids- og læringsmiljøet på LDH og i høgskolens rolle som samfunnsaktør.

I høyskolens strategiske plan 2021-2023 har vi mål om at våre ansatte og studenter skal erfare en verdibasert institusjon der den enkelte blir sett, hørt og tatt på alvor. Vi ønsker at studenter skal bidra aktivt i utviklingen av høyskolen, og vi skal rekruttere og beholde dyktige ansatte. I tillegg har vi en målsetning om å tiltrekke talenter og mangfold, og stimulere til kreativitet og samarbeid.

LDH har utviklet [en treårig handlingsplan for likestilling og mangfold for perioden 2021-2023](#). I arbeidet med likestilling og mangfold er det et mål å speile samfunnet i større grad innenfor områder som kjønnsfordeling, minoritetsbakgrunn og nedsatt funksjonsevne. Formålet med handlingsplanen er å aktivt fremme mangfold, et inkluderende, attraktivt og stimulerende psykososialt arbeidsmiljø, og å hindre diskriminering på arbeidsplassen.

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

Mange dimensjoner av mangfold er definert som sensitive personopplysninger og kartlegges ikke på individnivå. Mangfoldsarbeidet handler derfor i stor grad om å ha rutiner som sikrer likeverd og respekt for hverandres ulikheter.



LDH benytter [Bufdirs veileder og risikoanalyseverktøy](#) som utgangspunkt i arbeidet med likestilling og mangfold. Gjennom en analyse for å identifisere risiko, gjennomført høsten 2020, utarbeidet LDH sin første handlingsplan for likestilling og mangfold 2021-2023 i samarbeid med tillitsvalgte i samarbeidsutvalget. I denne planen er flere av tiltakene nettopp å integrere arbeidet med mangfold og likestilling inn i øvrig virksomhet. For å oppnå resultater i likestillings- og mangfoldsarbeidet er det viktig med god informasjon til rollene som har særskilt ansvar, og at arbeidet evalueres jevnlig med muligheter for å endre eller legge til nye tiltak. God informasjon må være tilgjengelig i LDHs kvalitetssystem, og arbeidet med likestilling og mangfold må integreres i øvrig arbeid ved LDH.

Handlingsplanen for likestilling og mangfold er gjort kjent i interne kanaler og på høgskolens nettsider, og lagt fram for ledergruppen, samarbeidsutvalget, og arbeidsmiljøutvalget. Handlingsplanen evalueres årlig med utgangspunkt i Bufdirs risikoanalyseverktøy. Det er denne evalueringen og redegjørelsen som utgjør grunnlaget for utvalgenes arbeid, og det er derfor satt opp som sak i møtene etter redegjørelsen foreligger.

Tiltak for å sikre likestilling og mangfold

Vi har benyttet Bufdirs risikoanalyseverktøy for å avdekke risiko og behov for tiltak i organisasjonen som har ledet til våre tiltak i handlingsplanen. Tiltakene er inndelt i følgende kategorier: Rekruttering, utviklingsmuligheter, tilretteleggelse for mangfold og mulighet til å kombinere arbeid og privatliv, lønn og arbeidsforhold, og arbeidsmiljø og mobbing/ trakassering, herunder seksuell trakassering. I det følgende redegjøres det for resultatet av arbeidet med tiltakene.

Rekruttering

Det ligger et potensiale for større grad av likestilling- og mangfold i rekrutteringsarbeidet. Dette vil gjelde alle ledd i prosessen - fra utlysningstekst og bildebruk til hvilke kandidater som innkalles til intervju, og vurderingen som ligger til grunn for innstilling.

I 2021 ble likestillings- og mangfoldsperspektiv lagt inn i behovsanalysen. Videre har LDH videreutviklet utlysningstekstene for å ivareta mangfoldsperspektivet. Det vurderes også ved hver enkelt utlysning om det er relevant og mulig å ta særlige hensyn for å oppnå større mangfold. Det er krav om at minst én kvalifisert søker som kan bidra til likestilling og mangfold blir kalt inn til intervju. Samtidig gjennomfører LDH nå moderat positiv særbehandling av underrepresentert kandidat ved tilnærmet lik vurdering av kandidater.

Utviklingsmuligheter

Ved LDH tilrettelegges det for like utviklingsmuligheter gjennom rutiner for utlysninger, medarbeidersamtaler og mulighet for å søke kurs, konferanser og andre kompetansehevende tiltak. LDH vil arbeide overordnet for å sikre utviklings- og karrieremuligheter med mangfoldsperspektivet som del av dette arbeidet.

Ansatte i permisjoner har også mulighet til, men ingen forventning om, å delta på kompetansehevende tiltak dersom den ansatte selv ønsker dette.



Tilretteleggelse for mangfold og mulighet til å kombinere arbeid og privatliv

Fleksibel arbeidstid og fleksibelt arbeidssted er viktige virkemidler i LDHs personalpolitikk for å gi en grad av fleksibilitet for ansatte i ulike livssituasjoner. Denne fleksibiliteten har positive sider, men også utfordringer knyttet til arbeid i forhold til privatliv. Praktisk tilrettelegging på flere områder vil også være del av tiltaksplanen for dette området. LDH har vedtatt retningslinjer for tilstedeværelse og hjemmekontor som gir fleksibilitet. Ved eventuelle henvendelser skal det tydelig kommuniseres at det ikke er forventning om at man behandler eller besvarer dersom dette ikke er avtalt. Tiltaket vurderes som godt fulgt opp i 2022, med tilbakemeldinger om at det er et godt og viktig tiltak for å kombinere, men også skille, arbeid og privatliv.

Ansatte ved LDH over 62 år en ekstra ferieuke for å kunne tilpasse den totale arbeidsbelastningen til sin livssituasjon.

Et prosjekt for universell utforming av læremidler ble slutført i 2022. Mange studenter har en funksjonsnedsettelse og dette prosjektet er derfor potensielt relevant for mange. Ofte er funksjonsnedsettelsene usynlige, og dermed er det utfordrende å legge til rette på individnivå. Vi kan heller støtte opp om disse studentene gjennom universell utforming. Mange vil dessuten oppleve perioder med funksjonsnedsettelse på grunn av skade, sykdom eller lignende.

Arbeidsmiljø og mobbing/trakassering, herunder seksuell trakassering

LDH har verktøyet Si-ifra for forslag til forbedringer, avviksrapportering og varslingsrutiner. Det er nulltoleranse for mobbing og trakassering ved LDH.

LDH reviderte sine varslingsrutiner i mars 2021 (v/sak i Arbeidsmiljøutvalget) med en tydeliggjøring av roller og en klarere beskrivelse av saksgangen ved varslingsrutiner. Informasjon om varslingsrutiner og oppfordring til å melde i fra er gitt alle ansatte. Dessuten er resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen fulgt opp gjennom en tiltaksplan i LDHs styre. Arbeidsmiljøundersøkelsen viser at informasjon om varslingsrutiner er noe som må jobbes med kontinuerlig.

Si-ifra systemer er løftet inn i det nye HR-systemet, noe som gjør verktøyet mer tilgjengelig og enklere å ta i bruk.

Oppsummering og fokus i 2023

Vår arbeidsplass skal fortsatt være preget av våre verdier kvalitet og nestekjærlighet. Prinsippene om deling og deltakelse er godt forankret og åpner for kollegialt samarbeid om likestilling og mangfold. En ny handlingsplan for perioden 2024-2026 skal utarbeides i løpet av inneværende år.