

Arbeid for å fremme likestilling, mangfold og hindre diskriminering på arbeidsplassen

Innledning

DMMH skal ha en reell likestilling mellom kjønn, og behandle alle medarbeidere likt uavhengig av etnisitet, funksjonsevne, språk, religion, seksuell orientering og alder.

Alle mennesker har rett til gode og rettferdige arbeidsvilkår og DMMH skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Likestilling og mangfold er viktig for arbeidsmiljøet, det gir økt kunnskap og påvirker og endrer holdninger på en positiv måte. Et aktivt mangfoldsarbeid bidrar til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Gjennom arbeid med likestilling og mangfold, utvikles attraktive arbeidsplasser og høghskolen tar et aktivt og bevisst samfunnsansvar.

Ledelsen ved DMMH er ansvarlig for arbeidet med likestilling og mangfold. Arbeidet er en kontinuerlig prosess og ved hvert årsskifte gjøres det opp en status på hvordan situasjonen er innenfor de ulike målområdene, slik at eventuelle tiltak kan settes i verk.

I vår strategiske plan fra 2025 og som gjelder til 2035, har styret vedtatt:

«DMMH arbeider aktivt for mangfold, inkludering og bærekraft i hele sin virksomhet. Institusjonen utdanner profesjonskompetente kandidater og utvikler åpen, kritisk forskning knyttet til mangfold, inkludering og oppvekst.

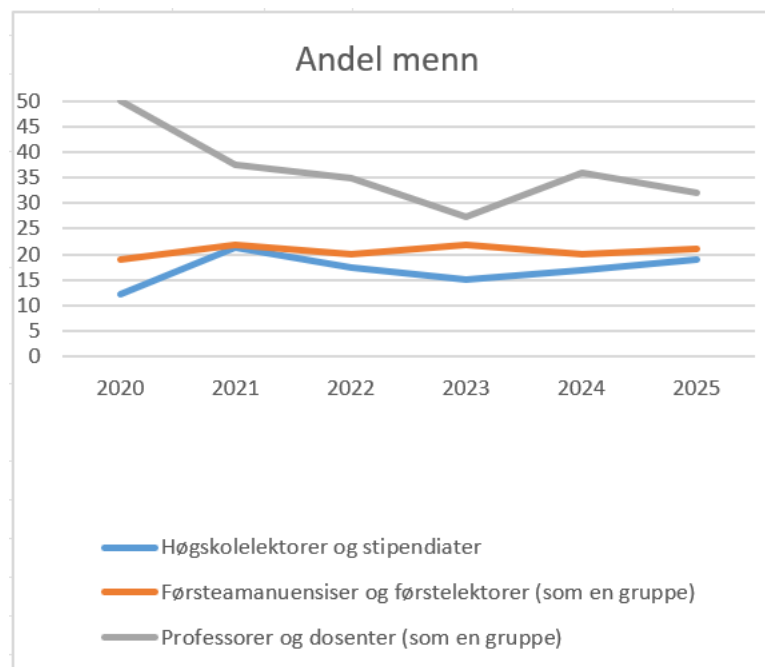
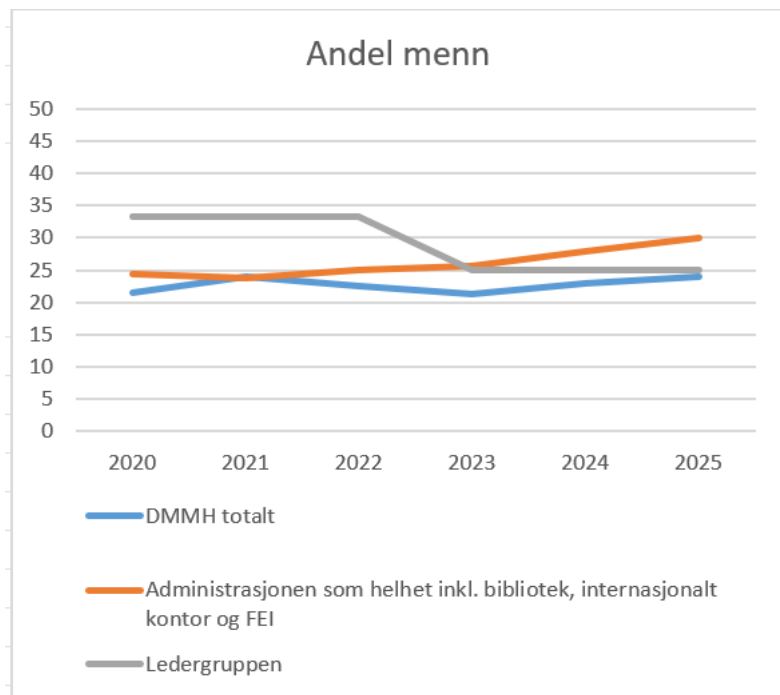
Høgskolen kjennetegnes av et inkluderende og demokratisk studie- og arbeidsmiljø hvor respekt, medvirkning og like muligheter står sentralt. Gjennom systematisk arbeid med rekruttering og kunnskapsutvikling bidrar DMMH til å styrke demokratiske verdier og samfunnsutvikling. Strategisk legger institusjonen særlig vekt på bærekraft, mangfold og inkludering samt internasjonalisering, og har som mål å være en synlig og kunnskapsbasert aktør nasjonalt og internasjonalt».

Tilstand for likestilling kjønn

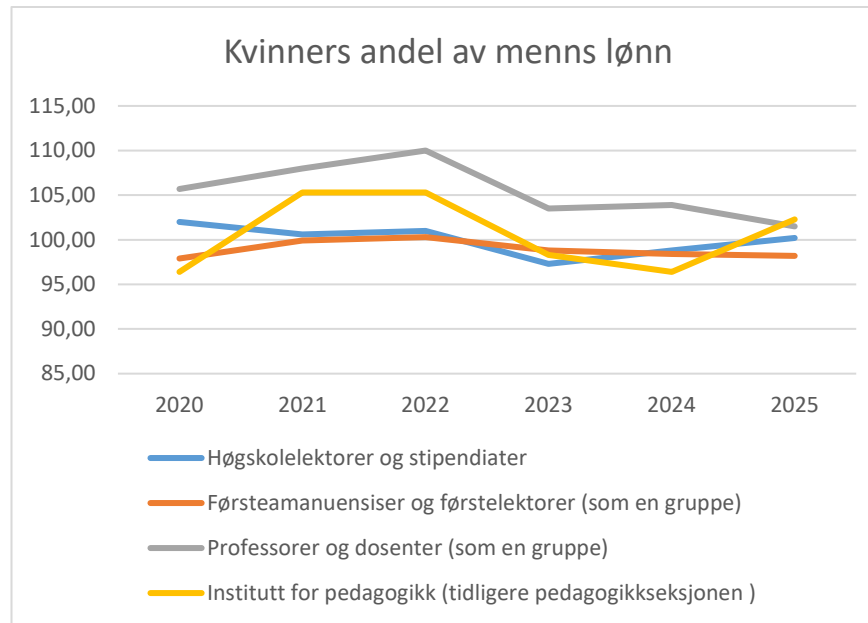
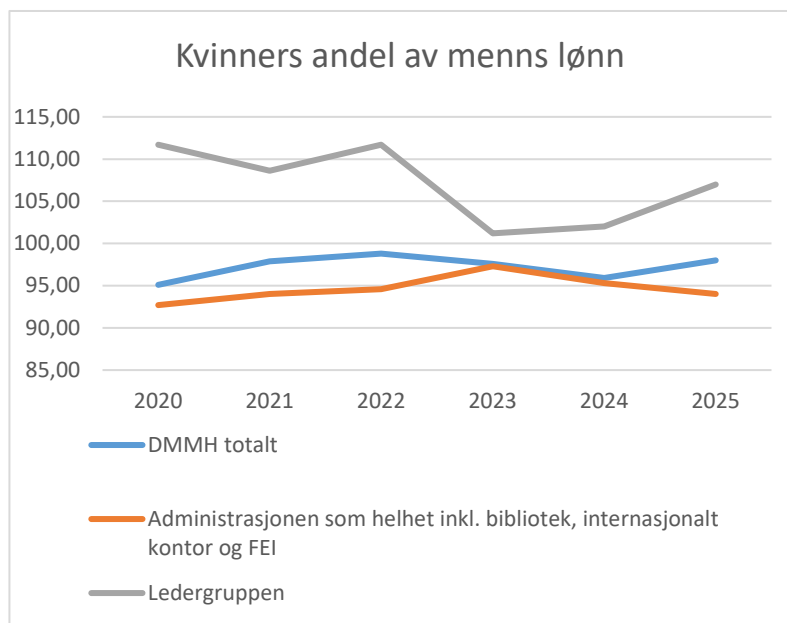
For rapportering på likestilling har tillitsvalgte, verneombud og ledelsen sammen vurdert inndeling for rapportering på kjønnsbalanse og lønnsforskjeller.

	2020				2021				2022				2023				2024				2025			
	Antall menn	Antall kvinner	Prosentandel menn	Lønnsforskjell. Kvinners andel av menns lønn %	Antall menn	Antall kvinner	Prosentandel menn	Lønnsforskjell. . Kvinners andel av menns lønn %	Antall menn	Antall kvinner	Prosentandel menn	Lønnsforskjell. Kvinners andel av menns lønn %	Antall menn	Antall kvinner	Prosentandel menn	Lønnsforskjell. Kvinners andel av menns lønn %	Antall menn	Antall kvinner	Prosentandel menn	Lønnsforskjell. Kvinners andel av menns lønn %	Antall menn	Antall kvinner	Prosentandel menn	Lønnsforskjell. Kvinners andel av menns lønn %
DMMH totalt	35	128	21	95,1	40	127	24	97,9	40	138	22	98,8	38	140	21	97,6	42	138	23	95,9	40	125	24	98,0
Administrasjonen inkl. bibliotek, internasjonalt kontor og FEI	10	31	24	92,7	10	32	24	94,0	11	33	25	94,6	11,0	32,0	26	97,3	13	33	28	95,3	14	32	30	94
Høgskolelektorer og stipendiater	7	50	12	102,0	13	48	21	100,6	11	52	17	101,0	10,0	56,0	15	97,3	11	53	17	98,8	10	44	19	100,2
Førsteamanuensiser og førstelektorer (som en gruppe)	8	34	19	97,9	9	32	22	99,9	9	36	20	100,3	9,0	32,0	22	98,8	8	32	20	98,4	8	30	21	98,2
Professorer og dosenter (som en gruppe)	8	8	50	105,7	6	10	38	108,0	7	13	35	110,0	6,0	16,0	27,3	103,5	9	16	36	103,9	7	15	32	101,5
Institutt for real-, natur- og samfunnsfag																	10	30	25	95,9	9	27	25	96,6
Institutt for språk, kunst og kultur																	8	24	25	93,3	7	25	21,9	93,1
Institutt for pedagogikk (tidligere ped.seksjonen)	5	44	10	96,4	5	45	10	105,3	5	51	9	105,3	6,0	48,0	11,1	98,3	8	42	16	96,4	8	34	19	102,3
Ledergruppen	2	4	33	111,7	2	4	33	108,6	2	4	33	111,7	2,0	6,0	25,0	101,2	2	6	25,0	102,0	2	6	25,0	107,7

Kjønnsfordeling og lønnsforskjeller. Utvikling 2020 – 2025. I oversikten vises utviklingen på kjønnsbalanse og lønnsforskjeller mellom kjønn i ulike grupper. Tallene er hentet ut i desember hvert år.



Antall menn som er ansatt ved DMMH totalt ligger stabilt i overkant av 20 %, med en liten positiv økning. Det er små variasjoner fra år til år i de ulike gruppene. De store utslagene i grafene for ledergruppen og professorer/dosenter skyldes få ansatte i disse gruppene. Det er en lang og tidkrevende prosess for DMMH å nå målsetningen om 30% menn i de ulike gruppene, for administrasjon ligger vi i 2025 på 30%.



Lønnsforskjellene mellom menn og kvinner er liten. Her ser vi at det veksler fra år til år hvilken gruppe som har høyest lønn innen hver kategori. Særlig for de vitenskapelig ansatte har forskjellene vært svært små.

Foreldrepermisjon

	Totalt antall uker	Antall ansatte med uttak av permisjon	antall uker menn	antall uker kvinner	Kvinner andel av uttak
Antall uker foreldrepermisjon i 2020	12	1	0	12	100 %
Antall uker foreldrepermisjon i 2021	44	3	0	44	100 %
Antall uker foreldrepermisjon i 2022	47	3	0	47	100 %
Antall uker foreldrepermisjon i 2023	87	4	10	77	89 %
Antall uker foreldrepermisjon i 2024	86	4	47	39	33,50 %
Antall uker forelderpermisjon i 2025	44,6	4	29,3	15,4	34,00 %

Det er 4 (2 kvinner og 2 menn) ansatte som har hatt foreldrepermisjon i 2025.

Ufrivillig deltid, midlertidig ansatt

Ufrivillig deltidsarbeid og midlertidig ansatte									
År	Antall ansatte	Antall fast ansatte deltid	Antall vikariat / midlertidig deltid	Totalt antall deltid	Andel deltid	Antall ufrivillig deltid av faste deltidsansatte	Andel ufrivillig deltid av fast deltidsansatte	Antall ufrivillig deltid, vikariat / midlertidig	Andel ufrivillig deltid av vikariat / midlertidig ansatte
2021	167	15	10	25	15 %	0	0,0 %	5	50 %
2022	178	21	14	35	20 %	2	9,5 %	5	36 %
2023	178	15	11	26	15 %	0	0 %	0	0 %
2024	176	16	6	22	13 %	0	0 %	0	0 %
2025	165	7	3	10	6 %	0	0 %	0	0 %

Det totale antall ansatte på deltid har gått ned fra 13% til 6% i 2025. En vesentlig andel av de midlertidig ansatte er 2-erstillinger. Det er ikke registrert noen deltidsansatte i 2025 som hadde ønsket større / full stillingsandel.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I løpet av 2025 er det gjennomført en rekke tiltak innenfor vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering. Dette er et langsiktig og kontinuerlig arbeid, og det tar tid å oppnå varige og gode resultater. Flere av tiltakene som er gjennomført i 2025 bygger videre på arbeid som har pågått over flere år, mens andre tiltak er nye initiativer.

Blant annet er samarbeidet med NAV om arbeidspraksis blitt utvidet, det er søkt om forskningsmidler gjennom BalanseHub, og det er gjennomført workshop med tematikk rasisme som en oppfølging av initiativet «Samtaler i regi av LIM».

Eksempler på tiltak gjennomført i 2025

- Utvalg for likestilling, inkludering og mangfold (LIM) har vært under utvikling, og det er startet en systematisering av arbeidet.
- LIM-utvalget søkte i 2025 om midler fra BalanseHub til prosjektet *LIM 360° – Et helhetlig perspektiv på likeverd, inkludering og mangfold ved DMMH*. Prosjektet ledes av Gry Olsen Ulrichsen og har som mål å styrke LIM-utvalgets rolle som et operativt og kunnskapsbasert organ i høgskolens

arbeid med likestilling, mangfold og inkludering. Gjennom kartlegging, kompetanseutvikling og kunnskapsdeling skal prosjektet bidra til å konkretisere og følge opp DMMHs strategi for inkludering og mangfold (2025–2035)

- Arrangement i regi av LIM-utvalget: *Rasisme i barnehage og høyere utdanning* med Therese Ignacio Bjørnaas (DMMH).
- Opplæring av ledere innen tematikk som berører tema likestilling/diskriminering, for eksempel tett lederstøtte i sykefraværsoppfølging, og IA-arbeid, arbeidsmiljøundersøkelsen, gjennomføring av medarbeidersamtaler og rekruttering.
- Tilbud om vernerundebesøk, der også leder og BHT kan delta.
- I alle utlysninger er kandidater oppfordret til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn. Ved stor forskjell på kjønnsfordelingen i en avdeling eller stillingskategori, oppfordres det kjønn som er i mindretall å søke.
- Ved tilsetninger legges det vekt på at kandidater som selv har oppgitt å funksjonsnedsettelse, hull i CV eller innvandrerbakgrunn, alltid kalles inn til intervju dersom kvalifisert.
- I innstillinger gjennomføres en likestillingsvurdering.
- Tillitsvalgte deltar i alle rekrutteringsprosesser.
- Gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse (ARK), blant annet med spørsmål om diskriminering og uakseptabel atferd. Undersøkelsen er for alle ansatte.
- Lokale lønnsforhandlinger der lønnsforskjeller for likt arbeid hensynstas.
- Faste møter med ledelsen og de tillitsvalgte og økt frekvens av allmøter for alle ansatte.
- Samarbeid med NAV/ ulike arbeidslivsenter om arbeidspraksis.
- Lyd og bilde til presentasjonsutstyr på flere undervisningsrom er oppgradert, der kvaliteten ikke har vært tilfredsstillende.
- DMMH har en «Si fra»-portal på nettsidene, der varslingsrutiner for kritikkverdige forhold er beskrevet, inkludert fremgangsmåte for varsling. Portalen kan benyttes til å varsle om blant annet mobbing, trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet og diskriminering. Arbeidet med revisjon av portalen er igangsatt og skal ferdigstilles våren 2026 (utsatt fra vår 2025)
- Ulike prosjekt for å vise frem barnehager/høyskolen som en attraktiv arbeidsplass (for eksempel. Menn i barnehage (MIB))