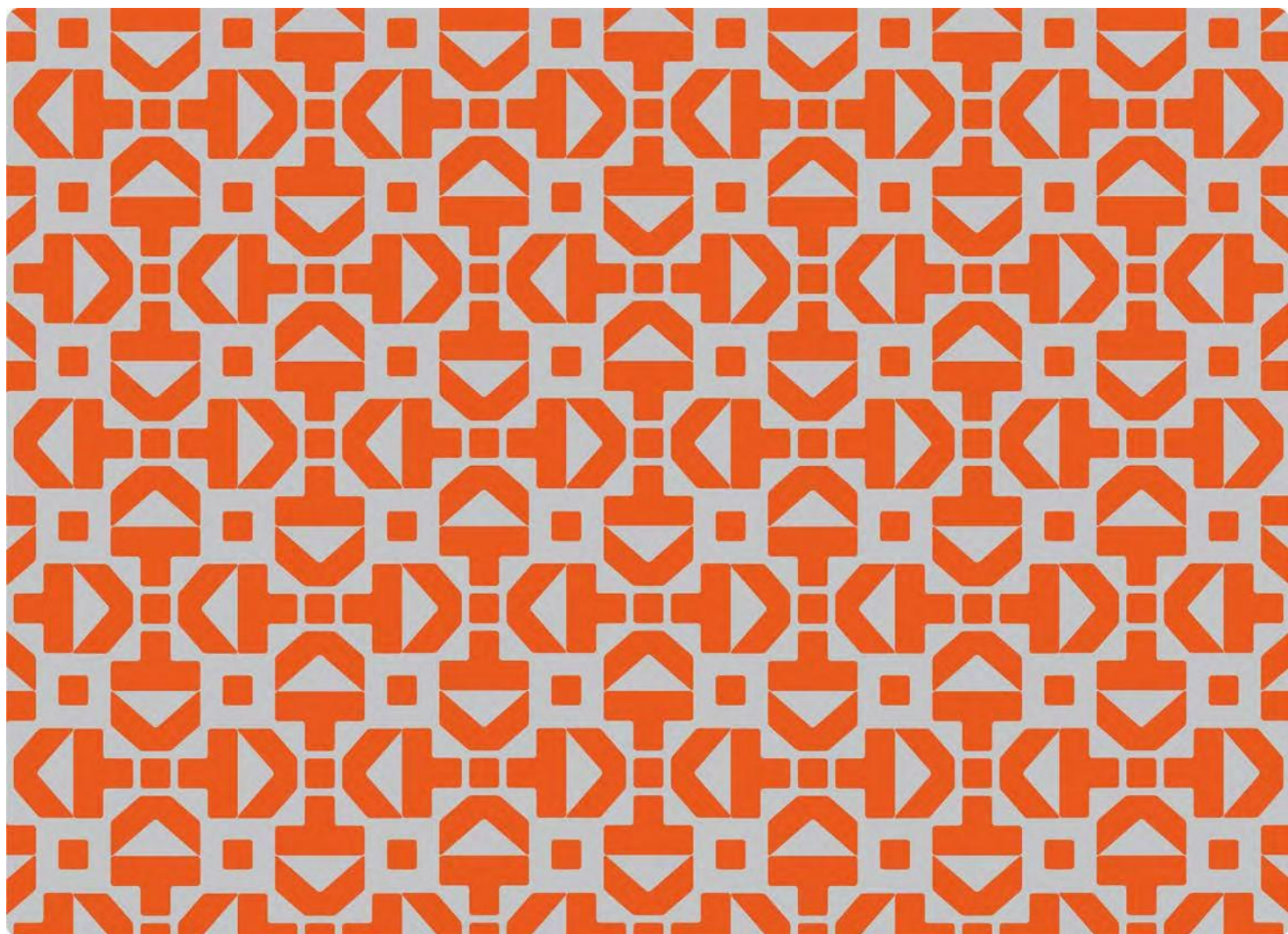


Likestillingsredegjørelse for Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse 2024



Om aktivitets- og redegjørelsesplikten	1
Del 1. Tilstand for kjønnslikestilling.....	2
Kjønnsbalanse.....	2
Midlertidig ansatte	2
Kjønn og uttak av foreldrepermisjon	3
Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på stillingskategorier.....	3
Rekruttering.....	4
Sykefravær.....	4
Tilrettelegging.....	5
Balansen mellom arbeids- og familieliv.....	5
Trakassering.....	5
Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	5
Prinsipp, prosedyrer og standard for likestilling og mot diskriminering.....	6
Dette har vi arbeidet med i 2024	6
Planer og tiltak i 2025 for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	7
Likestilling i våre tjenester og vår forvaltning	7

Om aktivitets- og redegjørelsesplikten

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. I Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) er dette et arbeid vi jobber med kontinuerlig og har fokus på i flere interne prosesser. 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.

Første del av redegjørelsen beskriver den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i HK-dir. Andre del beskriver hva som er gjort for økt likestilling og mot diskriminering på de forskjellige diskrimineringsgrunnlagene i 2024, og viser samtidig til hva HK-dir skal jobbe videre med i 2025.

Dokumentet er utfyllende rapportering etter likestillings- og diskrimineringslova § 26 a, (ref. KAP 4 i årsrapporten.)

Del 1. Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse

Stillingsnivå	Kvinner	Menn	Andel kvinner i %	Total
1434 Rådgiver	55	20	73%	75
1364 Seniorrådgiver	248	85	74%	333
1538 Fagdirektør	7	6	54%	13
1060 Avdelingsdirektør	3	3	50%	6
1087 Overingeniør	-	7	-	7
1181 Senioringeniør	5	15	25%	20
1407 Avdelingsleder	19	10	65%	29
1085 Avdelingsingeniør	-	1	-	1
1065 Konsulent	6	1	85%	7
1408 Førstekonsulent	13	6	68%	19

Direktør (M), assisterende direktør (K) og fire lærlinger (M) kommer i tillegg.

I HK-dir dominerer kvinner organisasjonen, som sysselsetter totalt 516 ansatte (per 31.12.2024), med en kjønnsfordeling på 357 kvinner (69 %) og 159 menn (31 %). Det er en overvekt av kvinner i de fleste stillingskategoriene, med unntak av ingeniørstillingene, som utpeker seg med en overvekt av menn. Når det gjelder øverste ledergruppe (stillingskode avdelingsdirektør), er andelen 50/50 kvinner og menn. Avdelingslederne er representert med 65 % kvinner.

Midlertidig ansatte

Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn
29	16
64 %	36 %

Vi har totalt 45 midlertidig ansatte (inkludert lærlinger), og av disse er kvinneandelen på 64 %. Overvekten av kvinner gjenspeiler kjønnsfordelingen ellers i organisasjonen.

Midlertidige stillinger er knyttet opp mot permisjoner, fravær og arbeid av midlertidig karakter.

Kjønn og uttak av foreldrepermisjon

Kvinner uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)
18 uker	23 uker
14 ansatte	7 ansatte

Uttak av foreldrepermisjon er målt i gjennomsnittlig antall uker for hvert kjønn, og fordeler seg med 18 uker på kvinner og 23 uker på menn. Vi differensierer ikke mellom grad av uttak (80 % eller 100 %), og vi medregner permisjoner som starter i 2024 og avslutter første kvartal av 2025 (inntil 31.03.2025). Noen ansatte strekker permisjonen ut over flere år, og dette gjør rapporteringen særlig utfordrende med tanke på å avdekke kjønnsforskjeller.

Tallene viser klart en forskjell på uttak i forhold til kjønn, og noe av årsaken til dette er at kvinner ofte tar ut resterende permisjon på et senere tidspunkt.

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på 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		1						
1434 Rådgiver	55	20	73%	646 207	648 289	99%	-2 082	646 762
1364 Seniorrådgiver*	248	85	74%	748 644	773 334	96%	-24 690	754 946
1538 Fagdirektør	7	6	54%	958 117	1 008 708	95%	-50 591	981 467
1060 Avdelingsdirektør	3	3	50%	1 170 733	1 207 966	97%	-37 233	1 189 350
1087 Overingeniør		7			643 967			643 967
1181 Senioringeniør	5	15	25%	733 028	766 741	95%	-33 713	758 313
1407 Avdelingsleder	19	10	65%	988 767	1 005 735	98%	-16 968	994 618
1065 Konsulent	6	1	85%	467 481	504 288	92%	-36 807	472 239
1408 Førstekonsulent	13	6	68%	549 954	577 398	95%	-27 444	558 621

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

Tabellen viser kvinners og menns lønn, fordelt på stillingskoder. Vi har i 2024 kun sett på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i hver stillingskode, samt gjennomsnittslønn og forskjellen mellom avtalt lønn for kvinner og menn i prosent av menns lønn. Oversikten viser gjennomgående høyere gjennomsnittslønn hos menn enn hos kvinner, noe som kan tilskrives enkeltpersoner som drar opp gjennomsnittet. Flere av våre ansatte kommer fra andre virksomheter før sammenslåingen,

og har med seg et høyere lønnsnivå enn andre i organisasjonen. I tillegg har noen ansatte også tidligere har vært ledere, og har opprettholdt lønnen sin i nye stillingskoder i HK-dir.

Som en del av arbeidet med aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP), vil vi i 2025 se nærmere på enkelte av stillingskodene i forhold til arbeidsoppgaver, ansvar og arbeid av lik verdi. Vi er i dag lokalisert i fire byer, og det kan derfor være lønnsforskjeller mellom byene, som følge av ulik tilgang på arbeidskraft. Vi opplever også utfordringer med å rekruttere til enkelte stillingsgrupper som er ettertraktet i markedet. Dette medfører gjerne at lønnen til nyansatte kan være noe høyere i forhold til erfarne medarbeidere i direktoratet, og dette kan igjen gi skjevheter i forhold til kjønn.

Rekruttering

Kvinnelige søkere	Mannlige søkere	Kvinnelige nyansatte	Mannlige nyansatte
64,7%	34,7 %	54,5 %	45,5 %

I 2024 utlyste vi 43 stillinger og ansatte til sammen 57 personer, der 45,5 % av de nyansatte var menn og 54,5 % var kvinner. Sett opp mot prosentvise søkere, ble det ansatt noen flere menn enn kvinner.

Det var tre nyansatte som i søknaden krysset av for hull i CV eller funksjonsnedsettelse, og fem nyansatte med innvandrerbakgrunn. Tallene inkluderer også stillinger med søknadsfrist i 2024, og der tilbud formelt ble gitt i 2025. I tillegg er stillinger uten ansettelse inkludert, der prosessen enten ikke var avsluttet ved årsskifte eller fordi det ikke var innstilte kandidater som takket ja. Det er derfor ikke fullt ut samsvar mellom antall søkere og antall ansatte.

HK-dir har stor søkermasse med innvandrerbakgrunn, men få tilfredsstillende kvalifikasjonene i utlysninger. Vi jobber kontinuerlig for å sikre mangfold i rekrutteringsprosessene våre, og er samtidig forpliktet til å forholde oss til kvalifikasjonsprinsippet. Vi har blant annet integrert mangfolds perspektivet i alle utlysninger og i mal-verket som benyttes i prosessene, samt at vi fremholder viktigheten av å gjennomføre kurs i mangfolds rekruttering både for ledere og ansattrepresentanter i forkant av rekrutteringsprosesser.

Sykefravær

Kvinner 2023	Kvinner 2024	Menn 2023	Menn 2024
7,84 %	7,36 %	4,00 %	2,97 %

I 2024 har gjennomsnittlig sykefraværet i HK-dir vært på 6,00 prosent. Som tabellen over viser, er sykefraværet for kvinner høyere enn menn i direktoratet.

Vi arbeider kontinuerlig med å finne måter og tiltak for å redusere sykefraværet. Et av HMS-målene

for 2024 var blant annet å redusere sykefraværet med 20% fra 2023. Et tiltak i denne sammenheng, har vært å delta på avdelingsmøter og snakke om sykefraværsoppfølging.

Når det gjelder sykt barn, ser vi at kvinner i organisasjonen tar ut flere omsorgsdager knyttet til barns sykdom, enn menn. Vi har ikke undersøkt om forskjellen skyldes at det er flere kvinner som har kvote for barn under 12 år, og kan derfor ikke si noe om kjønn er relevant for skjevfordelingen.

Tilrettelegging

Vi tilrettelegger for ansatte med ulike behov, enten det gjelder sykefravær eller andre årsaker. Vi bruker bedriftshelsetjenesten både som rådgivende part og som tiltak.

Kontorene ved alle våre lokasjoner har god fysisk tilgjengelighet, og vi har som mål å være universelt utformet. Vi har ulike kontorløsninger, der mange sitter i kontorlandskap og med tilgang til multirom. Alle arbeidsplassene har skrivebord med hev-senk funksjon, og det finnes ulike stoler å velge mellom samt individuelle tilpasninger av diverse kontorutstyr.

Balansen mellom arbeids- og familieliv

Vi legger i stor grad til rette for et fleksibelt arbeidsliv tilpasset familiesituasjonen i HK-dir. Arbeidspress og stor arbeidsmengde kan i perioder ha en innvirkning på samspillet mellom arbeid og familieliv. Her vil meningsfullt arbeid og god støtte fra leder og kolleger ha stor betydning.

Muligheten til å jobbe hjemmefra inntil to dager i uken og tilrettelegging for bruk av digitale verktøy gjør det mulig å arbeide fra flere hold. Dette kan medvirke til å oppnå god balanse mellom arbeid og familieliv.

Trakassering

Vi har ikke tall på trakassering i 2024, og kan derfor ikke vite sikkert om ansatte har opplevd mobbing eller trakassering (inkludert seksuell trakassering) på arbeidsplassen. Det er ikke gjennomført noen former for kartlegging om trakassering i 2024. I HK-dir har vi nulltoleranse for dette, og et av HMS-målene er at ingen skal oppleve å bli mobbet eller trakassert på jobb.

Vi har varslingsrutine tilgjengelig for alle og oppfordrer ansatte til å melde fra om slike forhold, enten det gjelder egen opplevelse eller andre kolleger. Ved varsling kan vi ta tak i forholdene, men det er likevel viktig å jobbe forebyggende for å forhindre at ansatte opplever dette.

Del 2: 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 øverste ledelse, men samtlige ledere i direktoratet har et ansvar for å følge opp dette arbeidet. HR-avdelingen, arbeidsmiljøutvalget og vernetjenesten er viktige støttespillere i dette arbeidet.

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

- Utarbeiding av lønnspolitikk er et samarbeid mellom HR, arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Lønnspolitikken inneholder blant annet kriterier for lønnsfastsettelse, lønnsforhandling og kompetanse- og karriereutvikling.
- Årlig medarbeider-/utviklingssamtaler, der kompetanse og karriereutvikling (inkludert senkarriere) er viktig tema.
- Arbeidsmiljøutvalget og vernetjenesten er viktige arenaer, der fysiske og psykososiale tema tas opp.
- Månedlige møter i samarbeidsutvalget, bestående av representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.
- Ansatte får årlig tilbud om lønnsamtale med sin leder.
- Lett tilgjengelig rutine for varsling av kritikkverdige forhold og utilbørlig fremtreden.
- Informasjons- og velkomstmøte for nyansatte gjennomføres jevnlig, der vi gir informasjon om rettigheter og plikter.
- Rekrutteringsarbeidet har fokus på kjønn, hull i CV, nedsatt funksjonsevne og etnisitet. Rekrutteringsprosessen er beskrevet og tilgjengelig for alle ansatte i styringsportalen, og standard mal-verk er utarbeidet for å sikre likebehandling av søkere.

Dette har vi arbeidet med i 2024

Rekruttering

- Vi reviderer jevnlig rekrutteringsprosessen og tilhørende mal-verk, for å sikre likebehandling av søkere. Vi har som mål i 2025 å gjennomføre opplæring av alle ledere og ansattrepresentanter, som deltar i rekrutteringsprosessene. HR spiller en viktig rolle i dette arbeidet, for å kvalitetssikre likestilling og hindre diskriminering.
- Vi er opptatt av å rekruttere et bredt mangfold. Rekrutteringsprosessene våre speiler krav i henhold til inkluderingsdugnaden og likestillings- og diskrimineringslovgiving, med formål om å rekruttere flere med nedsatt funksjonsevne og hull i CV-en.
- Vi arbeider kontinuerlig med å forbedre rekrutteringsprosessen, spesielt med tanke på bruk av verktøy og utforming av annonsetekster i forhold til likestilling og ikke-diskriminering.

Livsfasepolitikk

Vi har i dag ingen personalpolitikk som er tilpasset ulike faser av livet, men dette er et prioritert område som vi vil arbeide med fremover. I 2024 deltok HK-dir i en studie, initiert av Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD), der Oslo Economics var ansvarlig for gjennomføringen og samarbeidet med Impaktor og Respons Analyse. Studien hadde til hensikt å kartlegge seniorer i det statlige tariffområdet, med målsetting om å få en oversikt over seniorenas opplevelse av arbeidslivet og hvordan virksomheter nyttiggjør seg av seniorenas kompetanse. Resultatet fra studien ble til en rapport, som HK-dir vil ta med inn i det personalpolitiske arbeidet.

Planer og tiltak i 2025 for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Kartleggingen i 2024 gav oss en god pekepinn på områder vi bør se nærmere på i forhold til likestilling og ikke-diskriminering, og som vi målrettet skal arbeide med i 2025. Vi skal også sette i gang arbeide med en mangsfoldsstrategi, og for å hjelpe oss i dette arbeidet vil vi delta i en sertifiseringsordning om likestilt arbeidsliv via Agder fylkeskommune. Dette er en forskningsbasert sertifiseringsordning, som gir arbeidsgivere verktøy for internt mangfolds- og likestillingsarbeid, så vel som nettverk for læring og erfaringsdeling med andre engasjerte aktører i det private og offentlige. Sertifiseringsløpet benytter en modell som også inkluderer 4-trinns metoden fra Aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP).

Vi vil se nærmere på ulike tema i 2025

I 2025 vil vi blant annet se nærmere på flere sider av lønnsforskjeller, der også totale kontantytelser og naturalytelser inngår. Dette innebærer lønnsforskjeller i forhold til likt arbeid av lik verdi i ulike stillingskategorier i HK-dir, og da spesielt for seniorrådgivere, som er en stor sammensatt gruppe i direktoratet. I denne sammenhengen ser vi at forfremmelse og utviklingsmuligheter også spiller en viktig rolle.

Inkludering og mangfold er også områder vi vil se nærmere på, og som spiller en stor rolle i rekrutteringsarbeidet så vel som kjønnsbalansen generelt i direktoratet. Dette gjelder også forhold som livsfase og sen-karriere, samt spørsmål om ufrivillig deltid. Det vil også være aktuelt å se på sykefravær, fravær ved barns sykdom og forskjeller mellom kjønnene.

Likestilling i våre tjenester og vår forvaltning

Å fremme likestilling og hindre diskriminering er 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.

Utdanningskvalitet skal være for alle studenter, også de som har behov for tilrettelegging i studiehverdagen. Gjennom vårt arbeid med problemstillinger knyttet til universell utforming, inkludering, tilrettelegging og læringsmiljø er vi med på å løfte denne tematikken. Økt innsats på dette området er avgjørende for at utsatte grupper tar del i utdanning, og seinere kommer ut i arbeidslivet. Vårt fagmiljø på dette området er anerkjent og svært etterspurt i sektoren.

Vi har et særskilt ansvar for å sikre inkludering og universell utforming i høyere utdanning, og jobber spesielt med universell utforming og motvirkning av digitalt utenforskap.

Vi har i oppdrag å hjelpe UH-institusjonene med universell utforming av digitalt utstyr, digitale tjenester og læringsformer. Samarbeidet mellom oss, Sikt, UU-tilsynet i Digitaliseringsdirektoratet og flere utdanningsinstitusjoner har gitt grunnlag for en mer målrettet og effektiv innsats for å oppnå kravene i lov og forskrift. Vi har laget tilgjengelighetserklæring for 20 av våre nettløsninger. Enkelte av tjenestene, slik som utdanning.no, rapporterer om fullt samsvar med kravene. Det store flertallet av nettløsninger har over 70 prosent samsvar. Dette er en forbedring fra året før, men samtidig ser vi at enkelte tjenester som baseres på gammel teknologi, har lav grad av samsvar med kravene til universell utforming. Alle brudd på kravene dokumenteres tilknyttet den enkelte løsning.

Vi har også videre et forbedringspotensial når det gjelder målrettet og systematisk arbeid med likestilling i våre tjenester og vår forvaltning. Vi har etablert et bærekrafts utvalg, som blant annet jobber med tiltak og oppmerksomhet rundt sosial bærekraft, inkludert hensyn til likestilling og risiko for diskriminering i våre tjenester og vår forvaltning.