



**Likestillingsredegjørelse  
NLA Høgskolen 2022**



NLA  
Høgskolen

# Del 1:

## Tilstand for kjønnslikestilling

Tabell som viser tilstand for kjønnslikestilling (tall fra 2022)

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk 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	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
191	160	40	38	26	8,5	49	45

Lønnsammenligning i ulike stillingskategorier og data for uønsket deltid, rapporteres på hvert annethvert år og er derfor ikke rapportert på i 2022.

Som tabellen viser er ansatte noen flere kvinner ved NLA, og det er også flest kvinner i administrative

stillinger. Det er likevel en noenlunde jevn fordeling mellom kjønn av midlertidige og deltidsansatte. Deltidsstillinger er tilpasset et redusert behov, eller tilpasset etter ønske og behov fra arbeidstaker. Kvinner er ellers godt representert i ledende stillinger og i styret.

## Del 2:

### Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

#### Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og (hindre for) 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 ansatte helt fra mottakelse av nyansatte til avslutning av arbeidsforholdet.

I 2019 ble handlingsplan mot seksuell trakassering revidert. Denne handlingsplanen er en del av kvalitetssystemet til NLA.

I 2002 ble det arbeidet med en revisjon av handlingsplanen for likestilling og mangfold. Gjeldende handlingsplan var fra 2013-2014. Gruppen som arbeidet med revisjonen bestod av både vitenskapelige og administrative ansatte, samt tillitsvalgte. Prosessen ble ledet av studiesjef og HR-leder.

Handlingsplanen skal bidra til at høyskolen når sin strategi og sine mål ved å aktivt fremme mangfold og ved å hindre diskriminering på arbeidsplassen.

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

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

### Arbeidet med å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

I 2021 ble det satt ned en gruppe for å arbeide med en handlingsplan for likestilling og mangfold ved høyskolen. Denne gruppen var en sammensetning av ansatte fra vitenskapelige og administrative stillinger, representert ved verneombud og fagforeningene. Gruppen har i 2022 arbeidet med overordnede mål for likestilling og mangfold, som har lagt grunnlaget for en handlingsplan. Denne forventes vedtatt i løpet av 2023.

HR-avdelingen ved NLA har et særlig ansvar for ivaretagelse av likestilling og ikke-diskriminering av ansatte, og har deltatt på kurs og webinarer om likestilling. Studiesjef følger opp arbeidet for studenter blant annet gjennom interne og eksterne kurs.

EY Equality & Diversity Assessment Tool ble tatt i bruk for å ha en systematisk kartlegging av tiltak knyttet til diskrimineringsgrunnlagene. Verktøyet gir arbeidsgiver oversikt over tilstand på arbeidsplassen, og et potensiale 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. Ansatte blir oppfordret til å varsle gjennom varslingskanaler om de har vært utsatt for noen form for trakassering eller vært vitne til slik oppførsel.

I 2022 ble det gjennomført vernerunder på flere av NLAs campuser. Gjennomgang av vernerunden ble gjennomført i etterkant av AMU og nødvendige tiltak ble iverksatt. HMS-rådgiver fra bedriftshelsetjenesten har hatt samtaler med de fleste ansatte på arbeidsplassen.

Det arbeides med utvikling og flytting av NLAs campuser hvor det blir tatt hensyn til å fremme likestilling og hindre diskriminering.

### Kompetanse og utviklingsplaner

HR-avdelingen reviderte i 2022 dokumenter knyttet til medarbeidersamtalen, både for ledere og medarbeidere. Det ble startet et arbeid med kompetanseutvikling, og det ble innhentet informasjon fra avdelinger for å avdekke behov og ønsket for om kompetanseutvikling. Arbeidet med kompetanseutviklingsplanen vil fullføres i 2023.

### Kjønnsbalanse blant ansatte

Flere av de vitenskapelige miljøene ved NLA tiltrekker seg i hovedsak større grad ett av kjønnene, og dette gjenspeiles i undervisning- og forskerstillingene ved disse avdelingene. NLAs oppfølging av et pågående NOKUT tilsyn i 2022 førte til økt rekruttering for å oppnå tilstrekkelig antall ansatte med kompetanse på første- og professornivå ved høyskolen.







Prosessen med å øke professorkompetansen har på enkelte avdelinger gitt noen ujevnheter i likestilling, siden noen studieretninger har en mindre kvinneandel på professornivå. Samtidig har det vært flere kvinnelige ansatte som har hatt opprykk til stillinger på professornivå, noe som viser at det har vært et målrettet arbeid ved høyskolen for å øke andelen av kvinner med toppkompetanse.

NLA følger med i arbeidet med likestilling i forskjellige stillingskategorier, og iverksetter tiltak når det er behov.

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

### Arbeid for økt mangfold

Det er naturlig at staben ved høyskolen gjenspeiler

mangfoldet i det norske samfunnet. Ved NLA er norsk arbeidsspråk, men for å ivareta at vesentlig informasjon er tilrettelagt for alle ansatte, blir også noe informasjon tilgjengelig på engelsk. NLA tilbyr norskkurs for ansatte når det er behov, og flere nytilsatte uten norsk bakgrunn har benyttet seg av dette. Videre er internasjonalisering godt forankret i strategiplanen til NLA.

### Universell utforming

Det ble i 2022 gjennomført en fagdag for interne ansatte om universell utforming i regi av NLA. Fagdagen hadde oppmerksomhet på å tilrettelegge for inkludering av alle studenter i utdanning, både ved NLA og andre institusjoner.

## Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
	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 søkere til stillinger	HR og avdelingsledere	Påbegynt i 2020, evalueres jevnlig	
Forfremmelse og utviklingsmuligheter		Kompetanseutviklingsplan	Sikre utviklingsmuligheter for administrative ansatte, det mange kvinner er blant de ansatte	HR arbeider med kompetanseutviklingsplan	Kompetanseutviklingsplan ferdigstilles i 2023	

Lønns- og arbeidsvilkår		Planlegging av medarbeiderundersøkelse. Se også forrige punkt.	Undersøke likestilling på ulike områder som avdekkes i medarbeiderundersøkelse	HR avdelingen	Informasjon om undersøkelse innhentet, undersøkelsen gjennomføres i 2023	
Tilrettelegging		Vernerunde på flere campus	Tilrettelagt arbeidshverdag	Nærmeste leder, HR og drifts-avdeling		
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 varslings	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 2023 er:

- Gjennomføre medarbeiderundersøkelse for alle ansatte høst 2023
- Vedta ny handlingsplan for likestilling og mangfold
- Videre arbeid med EYs Equality & Diversity Assessment Tool









**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](mailto:post@nla.no)