

# Likestillingsredegjørelse

## Høgskolen Kristiania

---

Høgskolen Kristiania utarbeidet handlingsplan for likestilling og mangfold som ble godkjent av høyskoleledelsen 18. juni 2020.

Formålet med handlingsplanen er å bidra til at høyskolens visjon, misjon, strategi og mål nås ved å aktivt fremme mangfold, et inkluderende, attraktivt og stimulerende psykososialt arbeidsmiljø, og ved å hindre diskriminering på arbeidsplassen.

Gjennom ulike tiltak ønsker HK å bruke de ansattes ressurser best mulig, gi de ansatte like muligheter, fremstå som en attraktiv arbeidsplass og sikre tilgangen til de best kvalifiserte medarbeiderne.

HK har som mål å arbeide kontinuerlig for mangfold og likestilling. Målsetningen tar utgangspunkt i lovverket og er samtidig forankret i HKs visjon, misjon og verdier der et helhetlig og inkluderende menneskesyn vektlegges. HK aksepterer ikke diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder.

HKs oppfatning og holdning er at ulikheter er en ressurs og kilde til mangfold. Mangfold og likestilling fører til at avdelinger styrkes og beslutninger blir bedre når den enkelte medarbeiders individualitet og dens bidrag får plass. Individuelle ulikheter skaper kognitivt mangfold som fører til ulike tilnærminger til problemløsning, økt kreativitet og styrking av kulturelle verdier og språk. Mangfold kan også bidra til å bygge positivt omdømme.

For at HK skal nå ambisjonen om å bli Norges første private universitet er vi avhengig av å tiltrekke oss de best kvalifiserte kandidatene. Et godt forankret arbeid for likestilling og mangfold vil være med å bidra til at HK fremstår som en attraktiv arbeidsplass. Dette arbeidet vil også bidra til at kompetente medarbeidere og kandidater blir sett på og anerkjent for sin kompetanse uavhengig av kjønn, bakgrunn eller funksjonsevne og sikre at utfordringer knyttet til ulikheter ikke skal være til hinder.

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Tallene er hentet fra lønnsoppgjøret inkl etterreguleringer pr 1. aug 2021.

Totalt antall ansatte var 609. Antall kvinner 302 (49,6%) og 269,6 årsverk. Antall menn 307 (50,4%) og 252,9 årsverk. Det var 91 midlertidig ansatte (14,9%). Antall midlertidig ansatte kvinner var 39 (29 årsverk) og antall midlertidig ansatte menn var 52 (24 årsverk).

Snittlønnen for kvinner (totalt) lå i snitt 13% under mennenes snittlønn.

138 ansatte jobbet deltid. De fordelte seg på (%/ antall): 8,7%/1, 10%/6, 15%/1, 20%/47, 25%/4, 26%/1, 30%/3, 33%/1, 40%/10, 50%/35, 55%/1, 60%/6, 65%/1, 69%/1, 70%/4, 80%/14 og 90%/2.

Deltidsstillinger er en naturlig konsekvens av at selskapet opererer innen akademien og det er vanlig at de ansatte har flere arbeidsgivere innenfor sitt kompetanseområde. Videre har selskapet stillinger som er tilpasset deltidsjobb ved siden av studiene. Det planlegges årlige statusmøter mellom HR-avdelingen og tillitsvalgte for å diskutere omfanget/ bruken av midlertidige stillinger/ deltid. Dersom det avdekkes at deltidsansatte ønsker å utvide sin stilling og deres kompetanse sammenfaller med økt behov ved Fagskolen Kristiania, benyttes fortrinnsretten for utvidelse av stilling hjemlet i arbeidsmiljøloven §14-3.

Fordeling mellom kjønn og fordeling mellom faste og midlertidige ansatte i faglige stillinger vises i tabellen under.

FAGLIG ANSATTE									
KATEGORI	Tot antall	Antall Menn	% Menn	Antall Kvinner	% Kvinner	Fast ansatte	% Fast ans	Midlertidig ansatte	% Midl ans
Professor	52	42	81 %	10	19 %	42	81 %	10	19 %
Dosent	6	4	67 %	2	33 %	5	83 %	1	17 %
1. am	103	59	57 %	44	43 %	87	84 %	16	16 %
1. lektor	27	17	63 %	10	37 %	23	85 %	4	15 %
Høyskolelektor	123	68	55 %	55	45 %	110	89 %	13	11 %
Høyskolelærer	22	12	55 %	10	45 %	17	77 %	5	23 %
Stipendiat	7	2	29 %	5	71 %	0	0 %	7	100 %
Fagansvarlig	5	2	40 %	3	60 %	4	80 %	1	20 %
<b>ANT FAGLIGE</b>	<b>345</b>	<b>206</b>	<b>60 %</b>	<b>139</b>	<b>40 %</b>	<b>288</b>	<b>83 %</b>	<b>57</b>	<b>17 %</b>

I tabellen under vises lønnsforskjeller i de forskjellige kategoriene med kvinners andel av menns lønn oppgitt i prosent.

Stillingsnivåer	Lønnsforskjeller Kvinner andel av menns lønn oppgitt i prosent
Professor	95,1 %
Dosent	104,2 %
1. amanuensis	96,5 %
1. lektor	82,3 %
Høyskolelektor	97,0 %
Høyskolelærer	100,8 %
Stipendiater	99,9 %
Fagansvarlig	76,1 %

Det bemerkes at oversikten ikke reflekterer forskjeller i kompetanse, erfaring eller ansiennitet. Høgskolen Kristiania (HK) har over år kjøpt og overdratt skoler der lønnsnivået blant de ansatte som har blitt virksomhetsoverdratt til dels har ligget vesentlig under snittlønn for HK-ansatte. De siste tre årene har det i lønnsforhandlingene vært stort fokus på å håndtere/utjevne utilsiktede forskjeller i lønn. En del av midlene har gått til å rette opp forskjeller i lønn mellom kvinner og menn. HK er bevisst på at det fortsatt er forskjeller i lønn mellom kvinner og menn som bør rettes opp og vil ha fokus på dette over tid.

Fordelingen mellom kjønn og fordeling mellom faste og midlertidige ansatte i administrative stillinger vises i tabellene under.

ADMINISTRATIVT ANSATTE											
KATEGORI	Tot antall	Antall Menn	% Menn	Antall Kvinner	% Kvinner	Fast ansatte	% Fast ans	Midlertidig ansatte	% Midl ans		
Rådgiver	45	9	20 %	36	80 %	40	89 %	5	11 %		
Seniorrådgiver	44	10	23 %	34	77 %	44	100 %	0	0 %		
Seniorkonsulent	31	7	23 %	24	77 %	31	100 %	0	0 %		
Avdelingsleder	12	6	50 %	6	50 %	12	100 %	0	0 %		
<b>ANT ADMINISTRATIVE</b>	<b>132</b>	<b>32</b>	<b>24 %</b>	<b>100</b>	<b>76 %</b>	<b>127</b>	<b>96 %</b>	<b>5</b>	<b>4 %</b>		
Overordnet antall	247	90	36 %	157	64 %	224	91 %	23	9 %		

Administrativt ansatte er en mer uensartet gruppe ansatte m.h.t stillingstitler enn de faglige. Det er flere kategorier med svært få ansatte slik at statistikk for disse gruppene vil ha begrenset verdi.

I tabellen under vises lønnsforskjeller i de fire største kategoriene med kvinners andel av menns lønn oppgitt i prosent.

Stillingsnivåer	Lønnsforskjeller Kvinner andel av menns lønn oppgitt i prosent
Rådgiver	102,5 %
Seniorrådgiver	85,7 %
Seniorkonsulen	103,0 %
Avdelingsleder	92,0 %

Det bemerkes at oversikten ikke reflekterer forskjeller i kompetanse, erfaring eller ansiennitet. Høgskolen Kristiania (HK) har over år kjøpt og overdratt skoler der lønnsnivået blant de ansatte som har blitt virksomhetsoverdratt til dels har ligget vesentlig under snittlønn for HK-ansatte. De siste tre årene har det i lønnsforhandlingene vært stort fokus på å håndtere/utjevne utilsiktede forskjeller i lønn. En del av midlene har gått til å rette opp forskjeller i lønn mellom kvinner og menn. HK er bevisst på at det fortsatt er forskjeller i lønn mellom kvinner og menn som bør rettes opp og vil ha fokus på dette over tid.

Kjønnsbalanse			Lønn	
Antall kvinner	Antall menn		Grunnlønn	Bonus, tillegg og goder
			Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent	Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent
<b>Total</b>	Antall: 302 Årsverk: 269,6	Antall: 307 Årsverk: 252,9	Kvinneres snittlønn ligger i snitt 13,5% under mennenes snittlønn	Høyskolen Kristiania opererer ikke med bonussystem. Enkelte faglig ansatte har funksjonstillegg for rolle/ ansvar. Funksjonstilleggene er kjønnsuavhengige
<b>Nivå 1</b>	Antall: 1 (100%)	Antall: 0	Oppgis ikke	
<b>Nivå 2</b>	Antall: 1 (50%)	Antall: 1 (50%)	Oppgis ikke	
<b>Nivå 3</b>	Antall: 3 (33%)	Antall: 6 (67%)	Kvinneres snittlønn ligger i snitt 1% over mennenes snittlønn	Funksjonstillegg for ulike roller (kjønnsuavhengig); Prorektor 450K, Dekan 400K, Prodekan 300K

Høyskolen Kristiania har ingen bonusordninger. Lønn som er oppgitt i oversikten er grunnlønn. En del av våre ledere og faglige ansatte er ansatt i en akademisk grunnstilling, f.eks førsteamanuensis, og kan ha ulike roller (åremål) som det gis tillegg for. Når åremålet er over, går vedkommende tilbake til sin akademiske grunnstilling (uten funksjons-tillegget). En del av våre faglig ansatte har også tillegg for f.eks rolle som studieprogram-leder eller for ansvar for å utvikle et studium eller fag som det gis tillegg for.

Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid		Rekruttering, forfremmelse, videreutd, arbeidstid og sykefravær	
Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
39 ans 29 årsverk	52 ans 24 årsverk			%-vis ant: 22,9%	%-vis ant: 12,7%	N/A	N/A	N/A	N/A
%-vis årsverk: 12,9%	%-vis årsverk: 16,9%	23,9 uker	23,7 uker	%-vis årsverk 19,8%	%-vis årsverk 20,1%				

Antallet menn i foreldrepermisjon var 12 og antall kvinner 19. Totalt ble det for menn tatt ut 284,6 uker foreldrepermisjon. For kvinner ble det totalt tatt ut 454,8 uker foreldrepermisjon.

Vi har ingen indikasjoner på at noen av våre ansatte arbeider deltid ufrivillig. Det avholdes årlige statusmøter mellom HR-avd og tillitsvalgte for å diskutere omfanget/ bruken av midlertidige stillinger/ deltid.

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

Vår handlingsplan for likestilling og mangfold for perioden 2020-2023, som ble godkjent av høyskoleledelsen 18. juni 2020, ligger tilgjengelig på høyskolens nettsider:

[https://www.kristiania.no/contentassets/c8f61a0a3d114f258cbf6b29043232fd/2020-06-18-handlingsplan-for-likestilling-og-mangfold-ved-hk\\_godkjent-i-hl-180620\\_.pdf](https://www.kristiania.no/contentassets/c8f61a0a3d114f258cbf6b29043232fd/2020-06-18-handlingsplan-for-likestilling-og-mangfold-ved-hk_godkjent-i-hl-180620_.pdf)