

Likestillingsredegjørelse

2024



Forfatter	Jan Murvold
Dato	mars 2025

Innhold

1	Innledning.....	Feil! Bokmerke er ikke definert.
2	Tilstand for kjønnslikestilling.....	Feil! Bokmerke er ikke definert.
3	Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	7

1 Innledning

Høgskolen Kristiania har siden 2016 hatt handlingsplaner for likestilling og mangfold og er i ferd med å utarbeide ny handlingsplan for likestilling og mangfold for perioden 2025-2028.

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 Kristiania 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.

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

Kristiania 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 Kristiania 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 Kristiania 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.

2 Tilstand for kjønnslikestilling

Totalt antall ansatte var 735 (totalt 645,3 årsverk). Antall kvinner 389 (52,9%) og 352,5 årsverk. Antall menn 346 (47,1 %) og 293,8 årsverk. Totalt var det 132 midlertidig ansatte (17,1%) i 83,95 årsverk. Antall midlertidig ansatte kvinner var 66 (46,6 årsverk) og antall midlertidig ansatte menn var 66 (37,4 årsverk). De midlertidige stillingene inkluderer også 47 åremålsstillinger. Type midlertidige stillinger spenner over et vidt spekter; alt fra stipendiater, vitenskapelige undervisningsstillinger, innleide konsulenter og rådgivere.

Snittlønnen for kvinner (totalt) lå 8,6% under mennenes snittlønn.

150 ansatte (60,32 årsverk) jobbet deltid. De fordelte seg på (%/ antall): 10%/5, 11%/1, 15%/1, 20%/52, 25%/5, 30%/8, 32%/1, 40%/14, 50%/26, 60%/10, 69%/1, 70%/8, 75%/4, 80%/13 og 90%/1.

Deltidsstillingene er i hovedsak i vitenskapelig/ faglig linje. Det er kun 10 ansatte i administrasjonen som har deltidsstillinger. Antall deltidsansatte i vitenskapelig/ faglig linjer fordeler seg med 58 i School of Arts

Design and Media, 26 i School of Health Sciences, 33 i School of Communication, Leadership and Marketing og 25 i School of Economics, Innovation and Technology.

Deltidsstillinger er en naturlig konsekvens av at virksomheten opererer innen akademia og det er vanlig at de ansatte har flere arbeidsgivere innenfor sitt kompetanseområde, noe også universitets- og høyskoleloven legger til rette for. Videre har virksomheten 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, benyttes fortrinnsretten for utvidelse av stilling hjemlet i arbeidsmiljøloven §14-3.

Fordeling mellom kjønn og fordeling mellom faste og midlertidige ansatte i vitenskapelige stillinger vises i tabellen under.¹

KATEGORI	Tot antall	Antall Menn	% Menn	Antall Kvinner	% Kvinner	Fast ansatte	Midlertidig ansatte	Laveste alder	Høyeste alder	Snittalder	Årsverk
Professor	68	53	78 %	15	22 %	51	17	36	74	55,4	48,9
Dosent	9	6	67 %	3	33 %	9	0	50	69	59,4	8,2
1. am	124	65	52 %	59	48 %	108	16	29	70	47,0	102,46
Førstelektor	30	13	43 %	17	57 %	25	5	31	73	52,5	24,25
Høyskole dosent	0	0	0 %	0	0 %	0	0	N/A	N/A	N/A	0
Høyskolelektor	115	58	50 %	57	50 %	99	16	27	72	48,8	94,8
Høyskolelærer	19	10	53 %	9	47 %	11	8	24	67	45,8	10,4
Forsker	2	2	100 %	0	0 %	0	2	36	62	50,5	1,2
Stipendiat	32	15	47 %	17	53 %	2	29	25	47	34,1	32
ANT FAGLIGE	399	222	56 %	177	44 %	305	93				322,2

Snittlønnen for kvinner (totalt) lå 8,6% under mennenes snittlønn. I tabellen under vises lønnsforskjeller i de forskjellige kategoriene med kvinners andel av menns lønn oppgitt i prosent.

Stillingsnivåer	Lønnsforskjeller Kvinnens andel av menns lønn oppgitt i prosent
Professor	97 %
Dosent	91 %
1. am	100 %
1. lektor	90 %
Hskl. lektor	97 %
Hskl. lærer	97 %
Stipendiat	101 %

Høyskolen 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. I tre av de siste fem 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.

¹ Tabellen viser en oversikt over de som ble regulert ifm lønnsoppkjøret i -24.

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

KATEGORI	Tot antall	Antall Menn	% Menn	Antall Kvinner	% Kvinner	Fast ansatte	Midlertidig ansatte	Laveste alder	Høyeste alder	Snittalder	Årsverk
Konsulent	18	10	56 %	8	44 %	14	4	24	45	29,3	16,1
Seniorkonsulent	21	7	33 %	14	67 %	18	3	25	61	38,9	20,7
Rådgiver	80	16	20 %	64	80 %	71	9	24	61	36,9	77,1
Seniorrådgiver	85	24	28 %	61	72 %	82	3	26	65	44,6	83,8
Avdelingsleder	24	12	50 %	12	50 %	24	0	30	56	46	24,0
	228	69	30 %	159	70 %	209	19				221,7

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 av menns lønn oppgitt i prosent
Konsulent	97 %
Seniorkonsulent	104 %
Rådgiver	99 %
Seniorrådgiver	96 %
Avdelingsleder	101 %

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	
Kvinner	Menn		Grunnlønn	Bonus, tillegg og goder
			Forskjell mellom kvinner og menn oppgitt i kroner eller prosent	Forskjell mellom kvinner og menn oppgitt i kroner eller prosent
Antall	389	346	Snittlønn kvinner totalt kr 774.611	Høyskolen Kristiania har ikke bonussystem
Årsverk	352,5	293,8	Snittlønn menn totalt kr 841.162	Enkelte faglig ansatte har funksjonstillegg for rolle/ansvar
Totalt	735	645,3		Funksjonstilleggene er kjønnsuavhengige
Nivå 1	Antall: 1 (100%)	Antall: 0	Oppgis ikke	
Nivå 2	Antall: 2 (100%)	Antall: 0	Oppgis ikke	
Nivå 3	Antall: 5 (50%)	Antall: 5 (50%)	Snittlønn kvinner kr 1.543.614	Funksjonstillegg for ulike roller (kjønnsuavhengig)
			Snittlønn menn kr 1.531.144	Prorektor 470k, dekan 420k, prodekan 100-200k

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. Alle tillegg er kjønnsuavhengige.

Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid		Rekruttering, forfremmelse, videreutdanning, 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
66 ans	66 ans	22 kvinner	14 menn	64 ans	86 ans				
46,6 årsverk	37,4 årsv	386 uker	195 uker	46,55 årsv	33,8 årsv	N/A	N/A	N/A	N/A
%-vis årsverk	%-vis årsverk			%-vis årsverk	%-vis årsverk				
9 %	9 %			8,7 %	12 %				

Antallet menn i foreldrepermisjon var 14 og antall kvinner 22. Totalt ble det for menn tatt ut 195 uker foreldrepermisjon. For kvinner ble det totalt tatt ut 386 uker foreldrepermisjon.

Det avholdes årlige statusmøter mellom HR-avd og tillitsvalgte for å diskutere omfanget/ bruken av midlertidige stillinger/ deltid. Der ansatte mener de har krav på en høyere stillingsprosent enn det de i utgangspunktet er ansatt i, gjennomføres individuelle prosesser og vurderinger.

3 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Høyskolen Kristiania er i ferd med å utarbeide ny handlingsplan for likestilling og mangfold for perioden 2025-2028. Den forventes å være ferdigstilt i løpet av 2. kvartal 2025.

Gjeldende handlingsplan 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