

Likestillingsredegjørelse

2025



Forfatter	Jan Murvold
Dato	mars 2026

Innhold

1	Innledning.....	3
2	Tilstand for kjønnslikestilling.....	3
3	Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	7

1 Innledning

Høgskolen Kristiania har siden 2016 hatt handlingsplaner for likestilling og mangfold.

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 Kristianias 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 761 (totalt 660,7 årsverk). Antall kvinner 399 (52,4%) og 363,7 årsverk. Antall menn 362 (47,6 %) og 297 årsverk. Totalt var det 140 midlertidig ansatte (18%) i 101,9 årsverk. Antall midlertidig ansatte kvinner var 74 (60,5 årsverk) og antall midlertidig ansatte menn var 66 (41,4 årsverk). De midlertidige stillingene inkluderer også 101 åremålsstillinger. Type midlertidige stillinger spenner over et vidt spekter; alt fra stipendiater, vitenskapelige undervisningsstillinger, innleide konsulenter og rådgivere.

Snittlønnen for kvinner (totalt) lå 8,7% under mennenes snittlønn.

126 ansatte (49,7 årsverk) jobbet deltid. De fordelte seg på (%/ antall): 10%/5, 20%/44, 25%/4, 26%/1, 30%/5, 32%/2, 35%/1, 40%/13, 50%/19, 55%/2, 56%/1, 60%/11, 63%/1, 69%/1, 70%/4, 75%/3, 80%/8 og 90%/1.

Deltidsstillingene er i hovdesak i vitenskapelig/ faglig linje. Det er kun 18 ansatte i administrasjonen som har deltidsstillinger. Antall deltidsansatte i vitenskapelig/ faglig linjer fordeler seg med 32 i School of Arts

Design and Media, 12 i School of Health Sciences, 28 i School of Communication, Leadership and Marketing og 22 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	54	79 %	14	21 %	53	15	37	75	55,7	51,4
Dosent	11	8	73 %	3	27 %	11	0	51	70	59,9	9,55
1. am	123	63	51 %	60	49 %	109	14	30	71	47,3	104,15
Førstelektor	30	14	47 %	16	53 %	27	3	29	74	53,16	26,6
Høyskolelektor	106	52	49 %	54	51 %	95	11	28	68	50,21	87,5
Høyskolelærer	15	7	47 %	8	53 %	8	7	25	68	50,2	7,4
Forsker	5	3	60 %	2	40 %	0	5	32	42	35,6	3,16
Stipendiat	33	13	39 %	20	61 %	0	33	27	49	35,65	33
ANT FAGLIGE	391	214	55 %	177	45 %	303	88				322,7

Snittlønnen for kvinner (totalt) lå 8,7% under mennenes snittlønn. 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 %	
Dosent	93 %	
1. am	101 %	
1. lektor	94 %	
Hskl.lektor	97 %	
Hskl.lærer	96 %	
Stipendiat	99 %	

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 lønnsoppjøret i -25.

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	15	9	60 %	6	40 %	11	4	24	45	29,4	13,9
Seniorkonsulent	26	10	38 %	16	62 %	22	4	25	62	39,46	24,0
Rådgiver	75	15	20 %	60	80 %	70	5	26	62	37,17	73,3
Seniorrådgiver	89	22	25 %	67	75 %	82	7	27	63	44,76	87,3
Avdelingsleder	24	13	54 %	11	46 %	24	0	31	57	46,29	24,0
	229	69	30 %	160	70 %	209	20				222,5

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
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	386	341		
Årsverk	353,2	290,3	Snittlønn kvinner totalt kr 801.864	Høyskolen Kristiania har ikke bonussystem
Totalt	727	643,5	Snittlønn menn totalt kr 877.952	Enkelte faglig ansatte har funksjonstillegg for rolle/ ansvar 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 (33,3%)	Antall: 10 (66,7%)	Snittlønn kvinner kr 1.211.145 Snittlønn menn kr 1.401.837	Funksjonstillegg for ulike roller (kjønnsuavhengig) 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	
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	Kvinner	Menn
65 ans	69 ans			51 ans	81 ans				
49,9 årsverk	42,3 årsv	33 kvinner	24 menn	20,75 årsv	30,3 årsv	N/A	N/A	N/A	N/A
		1139 uker	456 uker						
%-vis årsverk	%-vis årsverk			%-vis årsverk	%-vis årsverk				
6,9 %	5,8 %			2,9 %	4 %				

Antallet menn i foreldrepermisjon var 24 og antall kvinner 33. Totalt ble det for menn tatt ut 456 uker foreldrepermisjon. For kvinner ble det totalt tatt ut 1139 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 som p.t. ikke er ferdigstilt.

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