

Likestillingsredegjørelse

Høgskolen Kristiania

2022



Forfatter	Jan Murvold
Dato	mars 2023

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 utarbeidet handlingsplan for likestilling og mangfold for perioden 2020-2023.

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 psyko-sosialt 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.

Handlingsplanen vil bli evaluert ila 2023 og ny handlingsplan for perioden 2024-2027 vil bli utarbeidet.

2 Tilstand for kjønnslikestilling

Totalt antall ansatte var 702 (totalt 586 årsverk). Antall kvinner 360 (51%) og 316 årsverk. Antall menn 342 (49 %) og 270 årsverk. Det var 123 midlertidig ansatte (17,5%). Antall midlertidig ansatte kvinner var 59 (41,4 årsverk) og antall midlertidig ansatte menn var 64 (35,8 årsverk).

Snittlønnen for kvinner (totalt) lå 10% under mennenes snittlønn.

152 ansatte jobbet deltid. De fordelte seg på (%/ antall): 10-20%/61, 25-33%/10, 40-50%/48, 60-75%/18, 80-90%/15

Deltidsstillinger er en naturlig konsekvens av at selskapet opererer innen akademia 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, 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	57	45	79 %	12	21 %	45	12	39	72	55,8	44
Dosent	7	5	71 %	2	29 %	6	1	53	66	57,9	6,2
1. am	118	65	55 %	53	45 %	99	19	32	69	46,9	92
Førstelektor	31	18	58 %	13	42 %	15	3	38	71	52,6	26,1
Høyskolelektor	137	72	53 %	65	47 %	119	18	25	69	48	107,2
Høyskolelærer	23	12	52 %	11	48 %	15	8	29	65	47,2	14,4
Forsker	3	2	67 %	1	33 %	0	3	37	63	52	2,2
Stipendiat	14	7	50 %	7	50 %	0	14	26	55	32,1	14
Fagansvarlig HK	4	2	50 %	2	50 %	4	0	30	62	46	4
ANT FAGLUGE	395	229	58 %	166	42 %	304	78				310,5

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	95,4 %
Dosent	101,8 %
1. am	98,9 %
Førstelektor	85,8 %
Høyskolelektor	97,5 %
Høyskolelærer	98,3 %
Stipendiat	98,6 %
Fagansvarlig HK	82,2 %

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. 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.

I år har vi gått mer i dybden mht lønnsforskjeller mellom kvinnelige og mannlige professorer. Aldersforskjeller gir ikke en god forklaring på lønnsforskjellene. Snittalder totalt er 55,8 år. Snittalder/

¹ Tabellen viser en oversikt over de som ble regulert ifm lønnsoppjøret i -22.

medialder for mannlige professorer er 56/58. Snittalder/ medialder for kvinnelige professorer er 54,4/52.

Ser vi på ansienniteten som professorer kan det se ut til at det kan forklare mye av lønnsforskjellene mellom kvinnelige og mannlige professorer.

Blant kvinnene ligger spennet i ansiennitet mellom 4 mnd og 4 år/ 8 mnd (pr 31.12.22). Blant kvinnene har 3 professoransiennitet mellom 0-1 år, 4 har mellom 1-2 års ansiennitet, 1 har mellom 2-3 års ansiennitet, 3 har mellom 3-4 år ansiennitet og 1 har over 4 års ansiennitet som professor.

Ansienniteten som professor blant mennene ligger mellom 8 mnd og 16 år/ 7mnd (pr 31.12.22). Blant mennene har 5 professoransiennitet mellom 0-1 år, 10 har mellom 1-2 års ansiennitet, 5 har mellom 2-3 års ansiennitet, 4 har mellom 3-4 års ansiennitet, 4 har mellom 4-5 års ansiennitet, 6 har mellom 5-6 års ansiennitet, 1 har mellom 6-7 års ansiennitet, 2 har mellom 7-8 års ansiennitet, 1 har mellom 8-9 års ansiennitet, 2 har mellom 9-10 års ansiennitet og 5 har over 10 års ansiennitet som professor.

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
Rådgiver	78	16	21 %	62	79 %	69	9	24	65	35,9	76,4
Seniorrådgiver	50	13	26 %	37	74 %	50	0	29	68	44,8	49,5
Avdelingsleder	19	8	42 %	11	58 %	18	1	27	58	43,4	19
Konsulent	15	9	60 %	6	40 %	11	4	22	42	27,9	15
ANT ADMINISTRATIVE	162	46		116		148	14				159,9

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	98,7 %
Seniorrådgiver	89,1 %
Avdelingsleder	100,0 %
Konsulent	98,2 %

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. 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. I lønnsforhandlingene i 2022 ble det eksempelvis forhandlet frem en pott på kr 100.000,- som skulle gå til å håndtere utilsiktede forskjeller i lønn mellom kvinnelige og mannlige seniorrådgivere. Potten bidro til at forskjell i snittlønn endret seg i positiv retning med kr 10.000,-.

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
Total	Antall: 344	341	Snittlønn kvinner totalt kr 681398	Høgskolen Kristiania opererer ikke med bonussystem. Enkelte faglig ansatte har funksjonstillegg for rolle/ ansvar. Funksjonstilleggene er kjønnsuavhengige
	Årsverk: 316	Årsverk: 271	Snittlønn menn totalt kr 723204 Kvinnerns andel av menns lønn er 94,2%	
Nivå 1	Antall: 1 (100%)	Antall: 0	Oppgis ikke	
Nivå 2	Antall: 2 (100%)	Antall: 0	Oppgis ikke	
Nivå 3	Antall: 3 (33%)	Antall: 6 (67%)	Kvinnerns andel av menns lønn er 95,1%	Funksjonstillegg for ulike roller (kjønnsuavhengig); Prorektor 450K, Dekan 400K, Prodekan 300K

Høgskolen 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, 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
59 ans 41,4 årsverk	64 ans 35,8 årsverk			%-vis ant: 4,8%	%-vis ant: 7,3%	N/A	N/A	N/A	N/A
%-vis årsverk: 7,1%	%-vis årsverk: 6,1%	20,3 uker	11,3 uker	%-vis årsverk 2,8%	%-vis årsverk 4,0%				

Antallet menn i foreldrepermisjon var 3 og antall kvinner 27. Totalt ble det for menn tatt ut 33,8 uker foreldrepermisjon. For kvinner ble det totalt tatt ut 547 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.

3 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Høgskolen Kristiania har utarbeidet handlingsplan for likestilling og mangfold for perioden 2020-2023. Handlingsplanen vil bli evaluert ila 2023 og ny handlingsplan for perioden 2024-2027 vil bli utarbeidet.

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