

A man and a woman are standing indoors, looking at a document together. The woman, on the left, has blonde hair and is wearing a blue and white vertically striped short-sleeved shirt. The man, on the right, has dark hair and a beard, and is wearing a maroon sweater over a dark blue shirt. They are both smiling and appear to be in a collaborative discussion. The background shows a large window with greenery outside and a potted plant on the right.

Likestillingsredegjørelse NLA Høgskolen 2025



NLA
Høgskolen

Del 1:

Tilstand for kjønnslikestilling

Tabeller for å vise tilstand for kjønnslikestilling (tall fra 01.10.25)

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte		Foreldre- permisjon		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennom- snitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
167	153	22	36	385	88	23	37		

Eksempeltabeller for å vise tilstand for kjønnslikestilling per 01.10.25

Kjønns-balanse	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller **					
	Oppgis i antall		Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Menn	Kvinner	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser (ikke aktuelt for NLA)	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg (ikke aktuelt for NLA)	Bonuser (ikke aktuelt for NLA)	Overtidsgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	153	167					Fast ordning/ikke aktuelt	
Høgskolelektor	26	38						
Førsteamanuensis	30	28						
Førstelektor	13	16						
Professor	28	10						
Dosent	5	6						
Stipendiat	5	7						
Rådgiver	13	16						

Det er benyttet stillingskoder fra landsoverenskomst for høyskoler, som også er stillingskoder vi rapporterer årlig til DBH. I tråd med anbefaling fra Bufdir er det bare stillingskoder med minst fem av hvert kjønn i en gruppe som vi tar med i oversikten.

Som det fremkommer i oversikten er det ikke store forskjeller på antall kvinner og menn ansatt ved NLA Høgskolen, det sier likvel ikke noe om likestillingsutfordringer ved NLA. Oversikten viser at antall kvinner og menn i ulike stillingskategorier ikke har endret seg mye, men det viser en økning i antall kvinner i alle stillingskategorier som er oppgitt. Det er ellers liten variasjon i antall menn i stillingskategoriene, det er en liten økning i noen stillingskoder og en liten nedgang i andre stillingskoder.

Nytt i 2025 er at det er en økning i antall dosenter og stipendiater, det rapporteres derfor på disse to stillingskategoriene, som viser en jevn fordeling mellom kvinner og menn i begge kategoriene. Det har i 2025 vært flere opprykk i vitenskapelige stillinger ved NLA, av elleve interne opprykk var hele ti av dem kvinner. NLA har en liten økning i antall professorer, både kvinner og menn, og en stor økning i antall dosenter, primært kvinner.

Tall rapportert til DBH viser at andelen kvinner i dosent- og professorstillinger ved NLA ligger på 30,7, og på statlige institusjoner ligger den på 39,2. NLA har i 2025 gått fra syv til elleve årsverk kvinner i professor/dosent stilling, og med 25 årsverk menn i professor/dosent stilling er andelen kvinner 31%. Det er en økning med tre ganger så mange kvinnelige årsverk i toppstilling sammenlignet med 2014 – 2021. Kombinert årsverk av første- og toppstilling gir 45% kvinner og 55% menn i disse stillingene.

Som i 2024 er det flere menn enn kvinner i deltidsstillinger, generelt er det i uh-sektoren vanlig å ansette midlertidig i inntil 20% i vitenskapelig stilling, etter uh-lovens § 7-7 om ekstraverv. NLA har både kvinner og menn tilsatt i deltidsstilling, i ekstravervstilling er en stor andel av disse menn.

Del 2:

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot 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 den ansatte helt fra mottakelse av den nyansatte til avslutning av arbeidsforholdet. Det har i 2025 vært arbeid med prosedyre for opprykk i administrative stillinger i samarbeid med tillitsvalgte som forventes å tas i bruk i løpet av 2026.

Det jobbes kontinuerlig med livsfasepolitikk for å sikre at ansatte ivaretas gjennom ulike livsfaser, som ved graviditet, omsorg for små barn eller tenåringer, tilbakekomst etter sykefravær eller permisjon, senior, eller kriser og alvorlige livshendelser.

For varsling av diskriminering og trakassering bruker NLA «Si fra» portalen som er utviklet for uh-sektoren for å ivareta et godt lærings- og arbeidsmiljø.



NLA har en overordnet stillingsstruktur for administrative stillinger fra 2021 som beskriver stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav, denne brukes for vurdering av plassering i stillingskategori og sikrer at ansatte får lik vurdering ved ansettelse eller opprykk i stillinger.

NLA fikk en ny strategi gjeldende fra 2025-2029, i strategien står det at «NLA Høgskolen skal være en motiverende og stimulerende organisasjon der studenter og ansatte opplever faglig mestring og får utvikle seg gjennom samarbeid, medvirkning, tillitsbasert ledelse og moderne infrastruktur. Studie- og arbeidsmiljøet skal legge til rette for faglig og personlig vekst, bidra til rekruttering av studenter og ansatte, og tiltrekke seg nasjonale og internasjonale samarbeidspartnere.» Det skal gjennomføres blant annet gjennom at «NLAs grunnverdier skal prege ledelsespraksis, utviklingsprosesser, samarbeidsformer, personalpolitikk og arenaer for medvirkning.» Flere avdelinger ved NLA har utviklet handlingsplaner for å oppnå målene satt i strategien og disse skal evalueres årlig.

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

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

Arbeidet med å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Det er satt en gruppe for å utarbeide en handlingsplan for likestilling og mangfold ved NLA, denne gruppen er en sammensetning av ansatte fra vitenskapelige og administrative stillinger, representert ved både verneombud og fagforeningene. Gruppen har jobbet med overordnede mål for likestilling og mangfold, som legger grunnlaget for en handlingsplan.

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 dette arbeidet for studenter og har fulgt opp med interne og eksterne kurs.

I medarbeidersamtalen, og i forberedelsen til den, blir det tatt opp om den ansatte har vært vitne til upassende oppførsel, der blir også ansatte oppfordret til å varsle gjennom varslingskanaler dersom de har vært utsatt for noen form for trakassering eller vært vitne til slik oppførsel.

Nyansatte blir også opplært i hvordan de kan varsle om forhold ved NLA.

Kompetanse og utviklingsplaner

Det ble i 2025 arbeidet med å lage et ledelsesutviklingsprogram for ledere på NLA. Ledere er viktige for å sikre likestilling og hindre diskriminering, da de kan avdekke risikofaktorer. De har også en viktig rolle i ansattes kompetanseutvikling, en utvikling av lederne vil også være en utvikling av hele personalet på NLA.

Kjønnsbalanse blant ansatte

NLA vil følge med på likestilling i de forskjellige stillingskategoriene og aktivt iverksette tiltak der det er behov for det.

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

Arbeid for økt mangfold

Det er naturlig at staben ved NLA Høgskolen i størst mulig grad gjenspeiler mangfoldet i det norske samfunnet. Videre er internasjonalisering godt forankret i den nye strategiplanen. Ved NLA er norsk arbeidsspråk, men for å sikre at sentral informasjon gjøres tilgjengelig for alle ansatte, ser man behov for at noe informasjon gjøres tilgjengelig både på norsk og engelsk. Videre tilbys stønad til norskkurs for ansatte ved behov, som flere nyansatte med ikke norsk bakgrunn har tatt nytte av.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Rekruttering		Gjennomgang av rekrutteringsprosedyre	Sikre prosessen og ivareta søkere til stillinger	HR og avdelingsledere	Evalueres jevnlig	
Forfremmelse og utviklingsmuligheter		Ledelsesutvikling og kompetanseutvikling	Sikre utviklingsmuligheter for administrative ansatte, der mange kvinner er blant de ansatte	HR arbeider med ledelsesutvikling	Arbeid med ledelsesutviklingsprogram påbegynt og fortsetter	
Lønns- og arbeidsvilkår		Gjennomgang av medarbeiderundersøkelse	Undersøke likestilling på ulike områder som ble avdekket i medarbeiderundersøkelse	HR avdelingen	Pågående	
Tilrettelegging		Mulighet for hjemmekontor i de fleste stillinger. Tilpasning av arbeidsplassen ved behov.	Tilrettelagt arbeidshverdag	HR avdelingen	Pågående	
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	Pågående	
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 varsling	Pågående forbedring av varslingsarbeidet	
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)		Revidering av retningslinjer for konflikthåndtering igangsatt	Klare retningslinjer for hvordan melde fra og hvordan saker håndteres	HR, sammen med verneombud og BHT	Ferdigstilles i 2026	

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 2026 er:

- Revisjon av retningslinjer for konflikthåndtering
- Revisjon av lønnspolitiske retningslinjer
- Vedta ny handlingsplan for likestilling og mangfold



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