

# Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering i NTNU Samfunnsforskning

Vedtatt i ledergruppen 13.05.22

**2022-2026**

# Innhold

Målsetting.....	1
Lovverk og aktivitets- og redegjørelsesplikt.....	1
Organisering av arbeidet med likestilling.....	1
<b>1. Kjønnbalanse i NTNU Samfunnsforskning.....</b>	<b>2</b>
Tilstand.....	2
Tiltak.....	2
<b>2. Vårt arbeid for å fremme likestilling, mangfold og inkludering.....</b>	<b>3</b>
Tilstand.....	3
Innsatsområder.....	3
Handlingsplan.....	4
Oppfølging og ressurser i arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering.....	5
Rapportering.....	5

## Målsetting

Det er NTNU Samfunnsforskningens mål at vi skal være en ansvarsfull og attraktiv arbeidsgiver. Vi skal sørge for å ha et inkluderende og ikke-diskriminerende arbeidsmiljø som er godt og trygt, og som henter frem det beste hos den enkelte- uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjons- evne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder.

Tiltakene i denne planen for likestilling, mangfold og inkludering danner utgangspunktet for instituttets oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Denne planen består av to deler:

**1: Kjønnbalanse i NTNU Samfunnsforskning**

**2: Vårt arbeid for å fremme likestilling, mangfold og inkludering**

→ **Vi ser på mangfold i virksomheten som en styrke, og hos oss skal likestillingsarbeidet ikke bare omhandle fravær av diskriminering, men representere gode holdninger i organisasjonen som skal kjennetegnes av respekt og forståelse for ulikhet.**

Våre personalpolitiske rutiner, retningslinjer og standarder skal gjenspeile hvordan vi jobber for at våre ansatte skal ha like muligheter til arbeid, utvikling, tilrettelegging og forfremmelse.

NTNU Samfunnsforskning har nulltoleranse overfor alle typer mobbing, trakassering, kjønnsbasert vold og seksuell trakassering. Instituttet har etablerte rutiner som skal sørge for å forebygge all form for trakassering og annen uakseptabel adferd hos oss. Vi gjennomfører systematiske kartlegginger av forekomster av mobbing og trakassering jf. vårt systematiske arbeid med Helse, miljø og sikkerhet.

Vi skal sørge for at kjønns- og mangfoldsperspektivet integreres i forskningen vi utfører, der det er relevant. Dette vil kunne gjelde for eksempel i valg av problemstilling, metode, datainnhenting, og evaluering og rapportering av resultater.

## Lovverk og aktivitets- og redegjørelsesplikt

Diskriminering på arbeidsplassen er regulert i flere lover. NTNU Samfunnsforskning er underlagt likestillings- og diskrimineringsloven<sup>1</sup>, som krever at alle arbeidsgivere arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Våre holdninger og handlingsplan skal forplikte oss til å ha likestilling som et bevisst element i all sin virksomhet.

## Organisering av arbeidet med likestilling

En arbeidsgruppe ved instituttet (partssammensatt) har gjennomført et arbeid med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre. I dette arbeidet er kombinasjonene av diskrimineringsgrunnlagene søkt kartlagt innenfor alle personalpolitiske områder ved instituttet. Herunder rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og karriere, tilrettelegging, balanse arbeid og familieliv, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Kartleggingen har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer og praksiser på de ulike personalpolitiske områdene. Mulige årsaker til risikoer og hindre for likestilling fra denne kartleggingen danner grunnlaget for våre prioriterte innsatsområder, som beskrives i del 2.

**Handlingsplanen skal gjøres kjent for ansatte og publiseres på våre hjemmesider.**

# 1. Kjønnbalanse i NTNU Samfunnsforskning

## Tilstand

Instituttet oppfyller Aksjelovens krav til kjønnsfordeling i sammensetningen av styret. I styret var kvinneandelen 43 %, og i ledergruppen 57 %. Blant ansatte er 56 % kvinner. Fordelingen av uttak fødselspermisjon mellom kvinner og menn har vært 28,5 uker (kvinner) og 15,5 uker (menn).

Tabell som viser stillingskategorier i antall fordelt på kjønn per 31.12.2021

	Kvinner	Menn
Total	61	46
Forskningssjef/leder	4	2
Forsker 1	2	10
Seniorforsker	7	9
Forsker 2	11	4
Forsker 3	6	4
Senior FoU-ingeniør	2	2
Forskningsassistent	5	0
Stipendiat	0	2
Faglig rådgiver	12	8
Rådgiver	9	3
Konsulent	3	2

## Tiltak

Som arbeidsgiver vil NTNU Samfunnsforskning gi alle kjønn like muligheter for kompetanseutvikling, lønn, fleksibilitet og avansement, og vi skal sørge for at ansatte med nedsatt funksjonsevne får individuell tilrettelegging i arbeidet.

For å sikre en god ivaretagelse skal NTNU Samfunnsforskning benytte etablerte personalrutiner i likestillingsarbeidet, kombinert med en økt innsats og et forsterket partssamarbeid gjennom arbeidet med ARP. Fordelingen av kvinner og menn i ulike stillinger er av en slik art at spesielle tiltak ikke anses nødvendig.



NTNU Samfunnsforskning skal i sitt arbeid gjennomføre følgende årlige rapporteringer for å kartlegge og redegjøre for instituttets tilstander for kjønnbalanse og kjønnslikestilling:

- kjønnbalansen totalt i virksomheten (antall)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- antall uker i foreldrepermisjon for kvinner og menn

I tillegg skal vi hvert andre år rapportere, kartlegge og redegjøre for:

- lønnsforskjeller på ulike stillingsgrupper (kjønnsforskjell i prosent)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i prosent)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)

Disse rapporteringene vil inngå som en del av evalueringsgrunnlaget for den oppnevnte arbeidsgruppen for likestilling.

## 2. Vårt arbeid for å fremme likestilling, mangfold og inkludering

### Tilstand

Den gjennomførte kartleggingen og analysen av diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre bekrefter at instituttet har gode personalpolitiske rutiner og praksiser som ivaretar arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i virksomheten. Vi benytter våre praksiser og retningslinjer som et bevisst element i vår virksomhet. Instituttet tar i bruk vårt interne stillings- og opprykksreglement for å sikre lik praktisering ved utforming av utlysningstekster, kompetanseutvikling og individuelle lønnsopprykk.

Vi arbeider systematisk med karriere- og medarbeiderutvikling for å styrke faglig kvalitet og utvikling. Instituttet har også en forankret rekrutteringspraksis som skal skape mangfold og sikre like rettigheter.

Vi har en klar holdning og praksis som etterstreber å tilsette i faste fulltidsstillinger, og vi har pr i dag ingen ansatte som er tilsatt i en ufrivillig deltidsstilling hos oss.



Vår personalpolitiske livsfasepolitikk bidrar til god tilrettelegging i de ulike omsorgssituasjoner våre ansatte befinner seg i, og ivaretar vår holdning til at omsorgsrettighetene skal fordeles jevnt mellom kjønn. Instituttet legger til rette for at våre ansatte skal oppleve en god balanse mellom arbeid og familieliv.

### Innsatsområder

Instituttet bærer preg av en god likestilling, mangfolds- og inkluderingskultur, men vi har pekt oss ut to prioriterte innsatsområder i det videre arbeidet med likestilling:

**1. Instituttet skal konkretisere tiltak og jobbe målrettet for å sikre en økt bevissthet rundt mangfold ved nytilsettinger.**

**2. Instituttet skal stimulere til kjønnsbalanse i alle stillingskategorier.**

I tillegg iverksetter vi et løpende tiltak som innebærer å revidere retningslinjer og rutiner innenfor enkelte personalområder, for å forsterke likestillingsprinsippet.



## Handlingsplan:

Målområder	Tiltak	Mål for tiltak	Ansvarlig	Frist
Rekruttering	Revidere overordnet tekst om mangfolds- og inkluderingsperspektivet ved utlysninger	Sikre en rekrutteringspraksis som styrker mangfold og like rettigheter	Linjeleder HR	2022
	Bevisstgjøre hvordan mangfold og inkludering, samt universell utforming, vurderes i de konkrete stillingsutlysninger og ansettelsesprosesser	Tilpasse utformingen slik at vi unngår for strenge krav som ekskluderer enkelte søkere	Linjeleder HR	2022-2026
	Videreutvikle systematikk for tilrettelegginger	Sikre god ivaretagelse av alle nytilsatte, som inkluderer mangfoldsperspektivet	Linjeleder HR	2022-2026
	Kunnskapsgrunnlag-rapportering fra søkermassen og ansattdatabasen	Mangfoldsrapportering skal gi grunnlag for å måle og sørge for at vi oppnår vårt mål om en rekrutteringspraksis med mangfold og like rettigheter	HR	2022-2026
	Vurdere mangfoldsperspektivet, særlig i rekruttering av forskningsassistenter	Bidra til at vi oppnår et større mangfold i juniorgruppen av forskere	Linjeleder HR	2022-2026
Kjønnsbalanse, forfremmelse og utviklingsmuligheter	Gjennomføre årlige rapporteringer av faktiske tilstander i instituttet	Utvikle instituttets likestillingspolitikk med søkelys på kjønnsbalanse og lønns-/arbeidsvilkår	HR	Årlig
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Benytte medarbeidersamtaler for å kartlegge behov og stimulere til karriereutvikling	Sikre at alle kjønn gis like muligheter for kompetanseutvikling, lønn, fleksibilitet og avansement	Linjeleder Adm. dir.	2022-2026
	Mentorordning			
	Bruk av grunnbevilgningsmidler			
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Revidere instituttets livsfasepolitikk	Sikre at politikken ivaretar ansattes mulighet til å kombinere arbeid og familieliv, uavhengig av kjønn og alder	HR Linjeleder	Årlig
Fremsnakke livsfasepolitikk og instituttets tilretteleggingsmuligheter				
Organisasjonskultur	Gjennomgående holdningsarbeid i virksomheten, som også inkluderer våre forskningsaktiviteter (tematikk, problemstilling, metode, ol.)	Bevisstgjøre våre holdninger rundt kjønnsbalanse, kjønnslikestilling og ubevisst diskriminering, også i forskningen der det er relevant	Linjeleder HR	2022-2026

## Oppfølging og ressurser i arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering

Oppfølgingen av tiltakene er et ledelsesansvar og arbeidet med likestilling skal settes på dagsorden i ledermøter og i lederoppfølging.

I NTNU Samfunnsforskning har HR-fagansvarlig et særlig ansvar til å påse og følge opp at likestillings- og mangfoldsarbeidet er en integrert del av HR-arbeidet og i rekrutteringsarbeidet især. I tillegg har instituttet valgt å benytte en oppnevnt arbeidsgruppe for likestilling og arbeidsmiljøutvalget i oppfølgingen av dette arbeidet.



### Årshjul for oppfølging av handlingsplan:

Mål	Ansvarlig	Hvordan	Frist
Vurdere resultatene av tiltakene i handlingsplanen for å måle effekten av instituttets mål for likestilling.	Instituttets arbeidsgruppe for likestilling (partssammensatt)	Evaluere kunnskapsgrunnlag, tiltak og rapporter. Arbeidsgruppen skal iverksette nye tiltak ved behov.	Siste kvartal hvert kalenderår
Sikre en god forankring av likestillingsarbeidet i ledergruppen og arbeidsmiljøutvalget	Ledergruppen og arbeidsmiljøutvalget	Det skal iverksettes en systematisk behandling og evaluering av instituttets handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering	Siste kvartal hvert kalenderår

---

Tilhørende lovverk:

1) [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering](#)

## Rapportering

Administrerende direktør har ansvaret for at handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering blir fulgt opp. Ved utgangen av hvert år skal den oppnevnte arbeidsgruppen for likestilling evaluere gjennomførte tiltak og status for likestillingsarbeidet. På bakgrunn av denne evalueringen, skal mål og tiltak i vår plan revideres som grunnlag for neste års arbeid. HR er ansvarlig for å gjennomføre rapporteringene og sammenfatte resultatene som en del av NTNU Samfunnsforskning årsberetning som behandles av NTNU Samfunnsforskning styre.