

Likestillingsredegjørelse for NTNU Samfunnsforskning AS

2024

Målsetting

NTNU Samfunnsforskings arbeid for å skape likestilling og hindre diskriminering er forankret i instituttets handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering.

Det er NTNU Samfunnsforskings mål å 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, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Tiltakene i vår handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering skal sikre instituttets oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

Om rapporten

Denne rapporten gjør rede for NTNU Samfunnsforskings arbeid med oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikt, samt gir en status av instituttets handlingsplan for likestilling og mangfold. Rapporten har fire deler.

Første del inneholder en redegjørelse for faktisk tilstand for kjønnslikestilling. Del to inneholder en redegjørelse for instituttets arbeid for likestilling og mot diskriminering, del tre inneholder redegjørelse av resultater fra arbeidet med å avdekke risikoer og hinder for likestilling, og del fire inneholder en oversikt som viser status over oppfølging av instituttets handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering gjennom 2024.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling (§ 26 1. ledd)

NTNU Samfunnsforskning praktiserer ikke uregelmessige tillegg eller bonuser, og heller ikke vesentlige utbetalinger av overtid. Beregningen av lønnsforskjeller gjelder fast-lønn og stillingsoversikten viser eksisterende stillings-kategorier vi har i instituttet. Av instituttets 115 ansatte pr. 31.12.2024 var 61,7 % kvinner. Kvinners lønn utgjorde i gjennomsnitt 95,1 % av menns lønn i snitt.

 KJØNNSFORDELING OG LØNNSFORSKJELLER PÅ ULIKE STILLINGSGRUPPER OG TOTALT FOR 2024

Stilling	Ant. kvinner	Ant. menn	Totalt	Kvinner	Menn	Lønnsforskjeller
Adm. direktør		1	1	0,0 %	100 %	
Faglig rådgiver	15	10	25	60,0 %	40,0 %	Menn har 1,5 % høyere lønn
Forsker 1	2	8	10	20,0 %	80,0 %	Kvinner har 7,7 % høyere lønn
Forsker 2	9	5	14	64,3%	35,7 %	Kvinner har 8,8 % høyere lønn
Forsker 3	9	5	14	64,3%	35,7 %	Menn har 3,0 % høyere lønn
Forskningssjef	4	2	6	66,7 %	33,3 %	Menn har 10,1 % høyere lønn
Rådgiver	11	3	14	78,6 %	21,4 %	Kvinner har 5,6 % høyere lønn
FoU-ingeniør	1	0	1	100 %	0,0 %	0,0 %
Senior FoU-ingeniør	1	2	3	33,3 %	66,7 %	For få ansatte til å presentere lønn
Seniorforsker	14	7	21	66,7 %	33,3 %	Kvinner har 1,4 % høyere lønn
Seniorrådgiver	1	0	1	100 %	0,0 %	0,0 %
Stipendiat	0	1	1	0,0 %	100 %	0,0 %
Konsulent	2	0	2	100 %	0,0 %	0,0 %
Forskningsassistent	1	0	1	100 %	0,0 %	0,0 %
Nestleder	1	0	1	100 %	0,0 %	0,0 %
Total	71	44	115	61,7 %	38,3 %	Menn har 4,9 % høyere lønn

År	Kvinner	Menn	Lønnsforskjeller
2022	67	47	Menn har 8,7 % høyere lønn enn kvinner
2023	66	43	Menn har 6,7 % høyere lønn enn kvinner
2024	71	44	Menn har 4,9 % høyere lønn enn kvinner

Kjønnsfordeling og lønnsforskjell totalt 2022, 2023 og 2024.

Vurdering av tall

- Overordnet kan vi se av tallene at NTNU Samfunnsforskning ikke har noen systematiske lønnsforskjeller som kan knyttes til kjønn.
- Et av NTNU Samfunnsforsknings innsatsområder er å stimulere til kjønnsbalanse i alle stillingskategorier. Vi har i flere år hatt en ganske lik fordeling mellom kvinner og menn, men gjennomgående en liten høyere andel kvinner enn menn.

- Vi ser av tallene fra 2024 at vi har en ytterligere andel kvinner i kjønnsfordeling totalt antall. Denne utviklingen skyldes ikke likestillingspolitiske tiltak, men er et resultat av at vi har hatt flere, og sterkere kvinnelige kandidater enn menn som søkere på våre utlysinger. Totalt var det 65 % kvinnelige søkere på utlyste stillinger i 2024.
- Det er en liten overvekt av menn i stillingskategorien forsker 1. Deler av forklaringen, er at vi har flere menn som er ansatt i en bistilling med forsker 1-kompetanse.

I stillingskategorien forskningssjef innehar to kvinner og to menn forsker 1-kompetanse.

- Det er en liten økning i skjevheten i fordelingen mellom antall kvinner og menn i stillingskategorien forsker 2, hvor kvinner fremdeles er i overtall.
- Sammenlignet med 2023, ser vi en økning i antall kvinner i stillingskategorien seniorforsker.
- Fra 2022 ser vi at lønnsforskjell totalt i instituttet viser en utjevning i kvinners lønn i gjennomsnitt av menns lønn i snitt.

Midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltidsarbeid

NTNU Samfunnsforskning har som klar holdning og praksis å tilsette i faste fulltidsstillinger. Av totalt 115 ansatte har vi kun to midlertidig ansatte. En av disse er en stipendiatstilling, en stilling som i instituttsektoren er midlertidig i sin innretning. Dog, har vi som mål at stipendiater etter avlagt Ph.d. skal inn i fast tilsetting i sin avdelingstilhørighet. I løpet av 2024 har vi inngått fast ansettelse av to stipendiater etter avlagt doktorgradsavhandling.

Det er gjort en kartlegging i forbindelse med kontraktsinngåelsen for ansatte som står i deltidsstilling, og alle deltidsansatte i NTNU Samfunnsforskning ønsker selv å stå i en deltidsstilling. Dette skyldes blant annet nedtrapping i forbindelse med AFP eller ansatte som har to arbeidsgivere.

Det totale antallet deltidsstillinger har en liten nedgang sammenlignet med 2023.

År	Kjønnsbalanse totalt (antall)		Midlertidig ansatt (antall)		Foreldrepermisjon (antall uker)		Faktisk deltid (antall)		Ufrivillig deltid (antall)	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2022	67	47	3	2	30	5	3	4	0	0
2023	66	43	1	2	8	0	7	5	0	0
2024	71	44	1	1	66	27	4	5	0	0

Oversikt over kjønnsbalanse, kjønnsfordeling blant de midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon pr. kjønn og bruk av deltid og andel ufrivillig deltid pr. kjønn, 2022, 2023 og 2024.

Del 2: Redegjørelse for vårt arbeid for likestilling og diskriminering (§ 26 del 2)

2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

NTNU Samfunnsforskning handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ble ferdigstilt våren 2022. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i våre personalpolitiske praksiser og retningslinjer. NTNU Samfunnsforskning har nulltoleranse overfor alle typer mobbing, trakassering, kjønnsbasert vold og seksuell trakassering, og vi har retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med et tilhørende varslingsystem. Gjennom arbeidsmiljøundersøkelsen kartlegges forekomster av all trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

2.2 Arbeidet for å avdekke risiko og hinder for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Instituttet har følgende struktur for likestillingsarbeidet: Arbeidet med å følge opp våre tiltak i likestillingsarbeidet er et ledelsesansvar. I tillegg har HR- fagansvarlig et særlig ansvar for å påse og følge opp at likestillings- og mangfoldsarbeidet er en integrert del av rekrutteringsarbeidet især. Instituttet har i tillegg en egen oppnevnt partssammensatt arbeidsgruppe for likestilling. Arbeidsmiljøutvalget og ledergruppen deltar også i oppfølgingen av dette arbeidet. Resultater og kartlegginger diskuteres i AMU og i instituttets arbeidsgruppe for likestilling. Dette gir retning og plan for arbeid med å fremme likestilling og motvirke diskriminering.

NTNU Samfunnsforskning skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, i henhold til lov om likestilling og forbud mot diskriminering, § 24, 26 og 26 a, og arbeidsmiljøloven § 13-1.

2.3 Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshinder

Vi har utviklet egne rapporter som gir oss nyttig styringsinformasjon knyttet til kjønnsbalanse og lønnsdannelse for våre medarbeidere. På denne måten har vi god oversikt over utviklingen knyttet til rekruttering og lønnsutvikling for både kvinner og menn i instituttet. Vi gjennomfører arbeidsmiljøundersøkelse som blant annet ivaretar spørsmål om mobbing, seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet, jf. lov om likestilling og forbud mot diskriminering, og spørsmål om opplevde hatefulle ytringer (for eksempel i sosial medier eller e-post) knyttet til forskning/forskningsformidling.

Rapportene og arbeidsmiljøundersøkelsen samlet gir et godt underlag for å identifisere og undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshinder. Disse rapportene behandles i instituttets arbeidsmiljøutvalg. Arbeidsgruppen for likestilling og ledergruppen har evaluert gjennomførte tiltak og status for likestillingsarbeidet. Disse evalueringene vil benyttes som grunnlag for instituttets arbeid for likestilling og mot diskriminering i 2025.

Del 3: Resultater fra arbeidet med å avdekke risiko og hindre for likestilling, samt undersøke årsaker

Lønnsforskjeller

Som vist i den store tabellen i del 1, har NTNU Samfunnsforskning ingen systematiske lønnsforskjeller som kan knyttes til kjønn.

Kjønnsfordeling av stillinger

NTNU Samfunnsforskning har en god kjønnsbalanse både i styret og i ledergruppen, og vi oppfyller aksjelovens krav til kjønnsfordeling i sammensetningen av styret. I 2024 var kvinneandelen i styret 57 % og i ledergruppen 57 %. Blant våre 115 ansatte pr. 31.12.2024 er 61,7 % kvinner.

Kjønnsbalanse i rekruttering og karriereutvikling

Instituttet har utviklet en overordnet tekst om mangfolds- og inkluderingsperspektivet som inkluderes i alle utlysinger for å sikre en rekrutteringspraksis som styrker mangfold og like rettigheter. Vår livsfasepolitikk blir også beskrevet i alle utlysninger. Vi gjennomfører en behovsanalyse ved alle nytilsettinger, hvor vi søker å tilpasse utformingen av utlysningen slik at vi unngår for strenge krav som kan ekskludere enkelte søkere. Ved rekrutteringer bidrar HR i å sikre at prosessen er saklig og i henhold til gjeldende retningslinjer og lovverk. HR bidrar inn i arbeidet ved å sørge for at utvelgelsen skjer med bakgrunn i saklige kriterier som kompetanse og egenskaper ved kandidaten.

Totalt ble det rekruttert inn 14 personer i løpet av 2024, av disse var ti kvinner. Instituttet har imidlertid noe å strekke seg etter, hva angår rekruttering av ansatte med minoritetsbakgrunn og funksjonsnedsettelse. Ledergruppen og HR er påkoblet i arbeidet med å finne gode tiltak som kan stimulere til økt bevissthet rundt dette. Imidlertid, har instituttet ansatte med nasjonaliteter fra 10 ulike land. Instituttet følger kvalifikasjonsprinsippet ved alle nytilsettinger.

For å sikre at alle kjønn gis like muligheter for kompetanseutvikling, lønn, fleksibilitet og avansement, benytter linjeledere medarbeidersamtaler i arbeidet med å kartlegge behov og stimulere til karriereutvikling. I løpet av 2024, har det vært en fin karriereutvikling av medarbeidere. Én person hadde opprykk til forsker 1, fem personer hadde opprykk til seniorforsker (hvorav fire var kvinner), én person fra stipendiat til forsker 2, én person fra forsker 3 til forsker 2 og én person fra konsulent til rådgiver.

Kombinasjon av arbeid og familieliv

NTNU Samfunnsforskning har en livsfaseorientert personalpolitikk som bidrar til god tilrettelegging i de ulike omsorgssituasjoner våre ansatte befinner seg i, og er et bidrag i arbeidet med å ivareta vår holdning til at omsorgsrettighetene skal fordeles jevnt mellom kjønn. Instituttet fremsnakker vår holdning og praksis blant annet ved nytilsettinger.

Vi har retningslinjer for arbeidstid og arbeidsoppgaver som gjelder for alle stillinger ved instituttet, og alle våre ansatte har stor fleksibilitet i sin arbeidshverdag.

Når det gjelder lønnsutvikling sikrer instituttets lønnspolitikk at kvinner i foreldrepermisjon blir lønnsvurdert på lik måte som andre ved lønnsoppgjør.

Instituttet har praktisert tilrettelagt bruk av hjemmekontor gjennom 2024. Ansatte som har hatt behov for en tilrettelagt arbeidssituasjon har etter avtale med nærmeste leder benyttet seg av hjemmekontor. Dette er et tiltak som har blitt benyttet til å sikre ansattes mulighet til å kombinere arbeid og familieliv, uavhengig av kjønn og alder.

Organisasjonskultur

NTNU Samfunnsforskning skal bære preg av gode holdninger som også inkluderer våre forskningsaktiviteter, og være bevisst i våre holdninger rundt kjønnsbalanse, kjønnslikestilling og ubevisst diskriminering. Dette er et arbeid som i stor grad ligger til den enkelte forsker og linjeledere. Et mindre tiltak fra administrasjonens side har vært å skape oppmerksomhet rundt, samt gi innspill til, hvordan man kan inkludere kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskningsprosjekter hvor dette ikke er et selvsagt element, i forbindelse med søknadsstøtte.

Del 4: Status for oppfølging av handlingsplan for likestilling og mangfold

Målområder	Mål og tiltak	Status	Evaluering
Rekruttering	NTNU Samfunnsforsknings mål er å sikre en rekrutteringspraksis som styrker mangfold og like rettigheter, og en bevisstgjørelse av hvordan mangfold og universal utforming vurderes i de konkrete tilsettingsprosessene. Vi skal videre utvikle en god systematikk for tilrettelegginger ved nytilsetninger.	Ved alle gjennomførte rekrutteringer i 2024 har vår overordnede tekst om mangfolds- og inkluderingsperspektiv blitt presentert.	Vi kan se at tilfanget av antall søknader på samtlige utlysninger har økt, sammenlignet med tidligere år. Antallet kvinnelige søkere har også økt fra tidligere år. Dette kan være en indikasjon på at vi klarer å utforme utlysningene på en måte som er universelt utformet, og som ikke virker avskrekkende på søkere.
	For å oppnå disse målene har vi revidert vår overordnede tekst om mangfold- og inkluderingsperspektiv, og tilpasset utformingen ved utlysninger for å sikre at vi unngår for strenge krav som ekskluderer enkelte søkere. Dette tiltaket er knyttet til flere diskrimineringsgrunnlag eller kombinasjoner av disse grunnlagene.	I alle gjennomførte intervjuer har også vårt personalpolitiske arbeid og vår politikk blitt presentert, med formål om at kandidatene skal være kjent med hvordan instituttet tilrettelegger for en god balanse mellom arbeid og fritid, omsorgsoppgaver og tilrettelegging, for å hindre diskriminering innenfor flere av diskrimineringsgrunnlagene (eller kombinasjoner av grunnlag)	Instituttet har ansatte fra flere land, men det er likevel et mål at instituttets andel ansatte med minoritetsbakgrunn styrkes. Som et lite institutt med begrenset rekrutteringsgrunnlag er det ikke å forvente at instituttet speiler befolkningen på alle områder, men det bør settes et sterkere fokus på dette i løpet av 2025.
	Vi skal vurdere mangfolds- perspektivet, særlig mtp. rekruttering av forskningsassistenter for å stimulere til kjønnsbalanse.		Dette tiltaket blir ivarettatt gjennom rekrutteringsprosessen.
Kjønnsbalanse, forfremmelse og utviklingsmuligheter	Instituttet skal gjennomføre årlige rapporteringer av faktiske tilstander i instituttet for å ha et blick til instituttets likestillingspolitikk med søkelys på kjønnsbalanse og lønns-/arbeidsvilkår.	Dette gjennomføres.	Av rapportgrunnlaget kan det ikke avdekkes at det er systematiske forskjeller på kjønnsbalanse eller lønns-/arbeidsvilkår.
	Bruk av veiledning/mentorordning for karriereutvikling.	Det har ikke vært behov for å ta i bruk mentorordning i løpet av 2024. Det har derimot vært ivarettatt gjennom løpende prosjektarbeid.	Mentorordning har ikke vært tatt i bruk, men det foregår løpende intern veiledning, for å fremme karriereutvikling.
	Medarbeidersamtaler skal benyttes for å kartlegge behov, og stimulere til karriereutvikling for å sikre at kjønn gis lik mulighet til å kombinere arbeid og familieliv, uavhengig av kjønn og alder.	Gjennom medarbeider-samtalen, har dette vært et tema. Linjeledere sikrer at alle ansatt gis lik mulighet for avansement, kompetanseutvikling og fleksibilitet.	Oppsummering fra medarbeider-samtaler viser at ansattes behov, sett opp imot alle grunnlag, blir ivarettatt.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Instituttets livsfasepolitikk skal gjenspeile at den ivaretar ansattes mulighet til å kombinere arbeid og familieliv, uavhengig av kjønn og alder.	Livsfasepolitikken blir aktivt benyttet som et verktøy i tilrettelegginger ved instituttet. I tillegg blir denne presentert i alle rekrutteringsintervjuer.	En tilrettelagt og fleksibel arbeids- hverdag i kombinasjon med familieliv trekkes frem som en faktor som bidrar til høy nærværs- faktor ved instituttet.
Organisasjonskultur	Vi skal ha et gjennomgående holdningsarbeid som også inkluderer forskningsaktiviteten. Instituttet har som mål i løpet av 2022-2026 å identifisere egnet tiltak for vårt målområde organisasjonskultur, slik at vi kan sikre at holdningsarbeidet også inkluderer forskningsaktiviteter i instituttet.	Dette er noe som har blitt hensyntatt løpene ved planlegging og gjennomføring av prosjekter. Det har også vært bevissthet om måter å inkludere kjønns- og mangfoldsperspektivet både i arbeidsmiljø og i forskningsaktiviteten.	Instituttet vil fremover analysere fordeling mellom kjønn på prosjektledelse for den samlede prosjektporteføljen, samt fordeling mellom kjønn på vitenskapelig publisering for å bruke dette som faktagrunnlag i videre arbeid med utvikling av organisasjonskultur.

Trondheim, 18. mars 2025

Anne Borg
Styreleder

Else Berit Skagen

Ingrid Skjøtskift

Knut Aspås

Sigurd Eriksson

Gudveig Gjørund

Christian Wendelborg

Roger Lian
(adm.dir.)