

Likestillingsredegjørelse for NTNU Samfunnsforskning

2022

Målsetting

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

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, 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).

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 fastlønn og stillingsoversikten viser eksisterende stillingskategorier vi har i instituttet.

Av instituttets 114 ansatte pr 31.12.2022 var 58,8 % kvinner.

→ KJØNNSFORDELING OG LØNNSFORSKJELLER I NTNU SAMFUNNSFORSKNING PER 31.12.22

Stilling	Ant. kvinner	Ant. menn	Totalt	Kvinner	Menn	Lønnsforskjeller
Adm. direktør		1	1	0,0 %	100 %	
Faglig rådgiver	14	8	22	63,6 %	36,4 %	Menn har 4,3 % høyere lønn
Forsker 1	2	9	11	18,2 %	81,8 %	Kvinner har 8,2 % høyere lønn
Forsker 2	13	7	20	65,0 %	35,0 %	Kvinner har 6,4 % høyere lønn
Forsker 3	9	3	12	75,0 %	25,0 %	Menn har 6,4 % høyere lønn
Forskningsassistent	1	0	1	100 %	0,0 %	0,0 %
Forsknings sjef	4	2	6	66,7 %	33,3 %	Menn har 10,2 % høyere lønn
Rådgiver	9	3	12	75,0 %	25,0 %	Kvinner har 1,1 % høyere lønn
Senior FoU-ingeniør	2	2	4	50,0 %	50,0 %	For få ansatte til å presentere lønn
Seniorforsker	8	10	18	44,4 %	55,6 %	Menn har 3,5 % høyere lønn
Seniorrådgiver	1	0	1	100 %	0,0 %	0,0 %
Stipendiat	1	2	3	33,3 %	66,7 %	For få ansatte til å presentere lønn
Konsulent	3	0	3	100 %	0,0 %	0,0 %
Total	67	47	114	58,8 %	41,2 %	Menn har 8,7 % høyere lønn

Midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltidsarbeid

NTNU Samfunnsforskning har som en klar holdning og praksis å tilsette i faste fulltidsstillinger, og instituttets midlertidige ansatte består i hovedsak av stipendiater. Kjønnbalansen er tilnærmet lik blant midlertidig ansatte.

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. Ansattes ønske om en eventuelt høyere stillingsandel, kartlegges ved kontraktsinngåelse. NTNU Samfunnsforskning har dermed ingen ansatte som ikke selv ønsker å stå i en deltidsstilling. Kjønnbalansen er tilnærmet lik blant deltidsansatte.

Kvinner har i snitt tatt ut seks ganger så mange uker med foreldrepermisjon enn menn.

Midlertidig ansatte	Uttak foreldrepermisjon	Frivillig deltidsarbeid	Ufrivillig deltidsarbeid
3 kvinner	Kvinner 30 uker	3 kvinner	0 kvinner
2 menn	Menn 5 uker	4 menn	0 menn

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

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

NTNU samfunnsforskningens likestillingsarbeid er forankret i instituttets handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering. Denne 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.

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

Struktur for likestillingsarbeidet: Arbeidet med å følge opp våre tiltak i likestillingsarbeidet er et ledelsesansvar. I tillegg har HR- fagansvarlig et særlig ansvar til 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.

Vår redegjørelse for likestillingsarbeid behandles av NTNU Samfunnsforskningens styre.

Arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre: I løpet av 2022 gjennomførte vi en kartlegging og undersøkelse om det fantes en risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling i instituttet. Dette arbeidet ble utført av HR i samarbeid med tillitsvalgte, ledergruppen og arbeidsmiljøutvalget. Vi benyttet den anbefalte arbeidsmetoden (1 undersøke risiko og hindre, 2 analysere årsaker, 3 iverksette tiltak, 4 vurdere resultater) og vurderte de personalområdene som er beskrevet i loven (rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegginger eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt andre relevante forhold i instituttet), og alle våre retningslinjer, praksiser, statistikker og tallmateriale ble gjennomgått i tredje kvartal 2022.

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 styret var kvinneandelen 43 % og i ledergruppen 57 %. Blant våre 114 ansatte pr. 31.12.2022 er 58,8 % kvinner.

Kjønnsbalanse i rekruttering og karriereutvikling

Instituttet har endret overordnet tekst om mangfolds- og inkluderingsperspektivet ved 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 nyttilsetninger, hvor vi søker å tilpasse utformingen av utlysningen slik av 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, og er et bidrag inn i arbeidet ved at utvelgelse skjer med bakgrunn i saklige kriterier som kompetanse og egenskaper ved kandidaten.

Vi har i løpet av 2022 lyst ut syv stillinger, fem av de som ble ansatt var kvinner og en av de seks som ble ansatt har minoritetsbakgrunn. Vi har hatt kandidater til intervju, som i sin søknad har oppgitt en form for funksjonsnedsettelse. Vi har benyttet intervjurom som er tilrettelagt for søkere med funksjonsnedsettelse og intervjumaler som sikrer likestilling. Gjennom rekrutteringene i 2022 har vi erfart at søkere har gitt positive tilbakemeldinger på hvordan vi har definert våre holdninger til mangfold og inkludering ved utlysninger.

Vi ser at det er flest kvinner som søker og blir tilsatt i «juniorstillingene» hos oss (forskningsassistenter og forsker 3). Dette ser vi at kan ha en sammenheng særlig i forskningsfeltet «mangfold og inkludering», som er et typisk kvinneorientert forskningsområde. For perioden 2022-2026 er det satt som et tiltak i vår handlingsplan at mangfoldsperspektivet skal vurderes, spesielt i rekruttering av denne gruppen av forskere.

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.

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 nyttilsetninger. Samlet sett ser vi at uttaket av permisjoner knyttet til omsorg for barn er jevnt fordelt mellom kvinner og menn, og vi ser ut fra denne kartleggingen ingen risiko for at dette er hemmende for karriereutviklingen for kvinner.

Instituttet har retningslinjer for arbeidstid og arbeidsoppgaver som gjelder for alle stillinger ved instituttet, og alle våre ansatte har stor fleksibilitet i sin arbeidshverdag. Vi ser at det i enkelte perioder i vår kjernevirksomhet (søknadsfrister vanligvis i løpet av 1. kvartal), kan gjøre det vanskeligere for ansatte å kombinere familie og arbeidsliv. Dog kan vi ikke se at dette er et hinder for likestilling, men er like fullt noe instituttet har et bevisst blick til.

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

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.

Instituttet ønsker i løpet av 2023 å identifisere egnet tiltak for vårt målområde organisasjonskultur, for å sikre at holdningsarbeidet også inkluderer forskningsaktiviteter i instituttet.

Del 4: Handlingsplan, med mål og tiltak 2022-2026

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 ansatt databasen	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	2022-2026
Kjønnsbalanse, fremmelse og utviklingsmuligheter	Gjennomføre årlige rapporteringer av faktiske tilstander i instituttet	Utvikle instituttets likestillingspolitikk med søkelys på kjønnsbalanse og lønns-/arbeidsvilkår	HR	Årlig
	Benytte medarbeidersamtaler for å kartlegge behov og stimulere til karriereutvikling Mentorordning Bruk av grunnbevilgningsmidler	Sikre at begge kjønn gis like muligheter for kompetanseutvikling, lønn, fleksibilitet og avansement	Linjeleder Administrerende direktør	2022-2026
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Revidere instituttets livsfasepolitikk Frem snakke livsfasepolitikk og instituttets tilretteleggingsmuligheter	Sikre at politikken ivaretar ansattes mulighet til å kombinere arbeid og familieliv, uavhengig av kjønn og alder	HR Linjeleder	Årlig
Organisasjonskultur	Gjennomgående holdningsarbeid i virksomheten, som også inkluderer våre forskningsaktiviteter (tematikk, problemstilling, metode, og lignende)	Bevisstgjøre våre holdninger rundt kjønnsbalanse, kjønnslikestilling og ubevisst diskriminering, også i forskningen der det er relevant	Linjeleder HR	2022-2026