

Likestillingsredegjørelse for NTNU Samfunnsforskning AS

2023

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 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 Samfunnsforskningens 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 2023.

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 109 ansatte pr 31.12.2023 var 60,6 % kvinner. Kvinners lønn utgjorde i gjennomsnitt 93,76 % av menns lønn i snitt.



KJØNNSFORDELING OG LØNNSFORSKJELLER PÅ ULIKE STILLINGSGRUPPER OG TOTALT

Stilling	Ant. kvinner	Ant. menn	Totalt	Kvinner	Menn	Lønnsforskjeller
Adm. direktør		1	1	0,0 %	100 %	
Faglig rådgiver	13	8	21	61,9 %	38,1 %	Menn har 4,7 % høyere lønn
Forsker 1	2	7	9	22,2 %	77,8 %	Kvinner har 8,0 % høyere lønn
Forsker 2	13	5	18	72,2 %	27,8 %	Kvinner har 8,1 % høyere lønn
Forsker 3	10	4	14	71,4 %	28,7 %	Menn har 5,9 % høyere lønn
Forskningsjef	4	2	6	66,7 %	33,3 %	Menn har 11,1 % høyere lønn
Rådgiver	10	3	13	76,9 %	23,1 %	Kvinner har 3,5 % høyere lønn
Senior FoU-ingeniør	1	1	2	50,0 %	50,0 %	For få ansatte til å presentere lønn
Seniorforsker	9	10	19	47,4 %	52,6 %	0,02 % lik lønn
Seniorrådgiver	1	0	1	100 %	0,0 %	0,0 %
Stipendiat	0	2	2	0,0 %	100 %	For få ansatte til å presentere lønn
Konsulent	3	0	3	100 %	0,0 %	0,0 %
Total	66	43	109	60,6 %	39,4 %	Menn har 6,7 % 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

Kjønnsfordeling og lønnsforskjell totalt 2022 vs. 2023

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 Samfunnsforskningens innsatsområder er å stimulere til kjønnsbalanse i alle stillingskategorier. Vi ser av tallene fra 2023 at vi totalt har omtrent lik i kjønnsfordeling i antall som i 2022. Imidlertid ser vi en liten reduksjon i antall menn totalt. Dette kan forklares med naturlige avganger av mannlige ansatte, kombinert med en overvekt i antall kvinner rekruttert i løpet av 2023.
- Det vises også en overvekt av menn i stillingskategorien forsker 1.

Forklaringen bak disse tallene er at hovedvekten av menn som telles med her, er ansatte som er tilknyttet en bistilling ved instituttet. Fordelingen mellom kvinner og menn med forsker 1-kompetanse og som er fast tilsatt i instituttet, er tilnærmet helt lik.

- Det er en økning i skjevheten i fordelingen mellom kvinner og menn i stillingskategorien forsker 2 og forsker 3, hvor kvinner fremdeles er i overtall.
- Vi ser 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. Instituttets midlertidige ansatte i 2023 består i hovedsak av stipendiater, en stilling som i instituttsektoren er midlertidige i sin innretning. Dog har vi som mål at stipendiater etter avlagt Ph.d. skal inn i fast tilsetning i sin avdelingstilhørighet.

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, AAP eller ansatte som har to arbeidsgivere.

Det totale antallet deltidsstillinger har en svak økning sammenlignet med 2022. Tallene forklares ved inngåelse av henholdsvis AAP og AFP.

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

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

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 partsammensatt 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.

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 Aksje-lovens krav til kjønnsfordeling i sammensetningen av styret. I 2023 var kvinneandelen i styret 43 % og i ledergruppen 57 %. Blant våre 109 ansatte pr. 31.12.2023 er 60,6 % kvinner.

Kjønnsbalanse i rekruttering og karriereutvikling

Instituttet har utviklet en overordnet tekst om mangfolds- og inkluderingsperspektivet som inkluderes i alle utlysninger 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 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. 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 13 personer i løpet av 2023, av disse var ni kvinner. Én av de totalt 13 er med innvandrerbakgrunn.

Også i 2023 ser vi at det er flest kvinner som søker og blir tilsatt i «juniorstillinger» hos oss (forsker 3). Dette kan ha sammenheng med at det særlig rekrutteres personer til disse stillingene i avdeling Mangfold og inkludering, som arbeider på forskningsområder hvor utdannings- og yrkesløp i samfunnet er dominert av kvinner. 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 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 lønns-politikk at kvinner i foreldrepermisjon blir lønnsvurdert på lik måte som andre ved lønnsoppgjør.

Instituttet har praktisert tilrettelagt bruk av hjemmekontor gjennom 2023. 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	<p>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 nytilsettinger.</p> <p>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.</p> <p>Vi skal vurdere mangfoldsperspektivet, særlig mtp. rekruttering av forskningsassistenter for å stimulere til kjønnsbalanse.</p>	<p>Ved alle gjennomførte rekrutteringer i 2023 har vår overordnede tekst om mangfolds- og inkluderingsperspektiv blitt presentert.</p> <p>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).</p>	<p>Vi kan se at tilfanget av antall søknader på samtlige utlysninger har økt, sammenlignet med tidligere år. Dette kan være en indikasjon på at vi klarer å utforme utlysningene på en måte som er universalt utformet, og som ikke virker avskrekkende på søkere.</p> <p>Instituttet har mottatt flere positive tilbakemeldinger fra kandidater som har søkt på stillinger hos oss mtp. hvordan vi beskriver mangfolds- og inkluderingsperspektivet. 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.</p> <p>Dette tiltaket må likestillingsgruppen, sammen med ledergruppen, sette som fokus i arbeidet med handlingsplanen. Vi må finne effektfulle tiltak som kan fremme kjønnsbalansen på juniorstillinger.</p>
Kjønnsbalanse, fremmelse og utviklingsmuligheter	<p>Instituttet skal gjennomføre årlige rapporteringer av faktiske tilstander i instituttet for å ha et blikk til instituttets likestillingspolitikk med søkelys på kjønnsbalanse og lønns-/arbeidsvilkår.</p> <p>Bruk av mentorordning for karriereutvikling.</p> <p>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.</p>	<p>Dette gjennomføres.</p> <p>Dette er ikke gjennomført.</p> <p>Gjennom medarbeidersamtalen, har dette vært et tema. Linjeledere sikrer at alle ansatt gis lik mulighet for avansement, kompetanseutvikling og fleksibilitet.</p>	<p>Av rapportgrunnlaget kan det ikke avdekkes at det er systematiske forskjeller på kjønnsbalanse eller lønns-/arbeidsvilkår.</p> <p>Bruk av en slik ordning må prioriteres i videre systematisk arbeid med handlingsplan.</p> <p>Oppsummering fra medarbeidersamtaler viser at ansattes behov, sett opp imot alle grunnlag, blir ivarettatt.</p>

<p>Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv</p>	<p>Instituttets livsfasepolitikk skal gjenspeile at den ivaretar ansattes mulighet til å kombinere arbeid og familieliv, uavhengig av kjønn og alder.</p>	<p>Livsfasepolitikken blir aktivt benyttet som et verktøy i tilrettelegginger ved instituttet. I tillegg blir denne presentert i alle rekrutteringsintervjuer.</p>	<p>En tilrettelagt og fleksibel arbeids- hverdag i kombinasjon med familieliv trekkes frem som en faktor som bidrar til høy nærværs- faktor ved instituttet.</p>
<p>Organisasjonskultur</p>	<p>Vi skal ha et gjennomgående holdningsarbeid som også inkluderer forskingsaktiviteten. 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.</p>	<p>Dette arbeidet er ikke prioritert i 2023, utover formidling av måter å inkludere kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskningsdesign, i forbindelse med søknadsstøtte fra administrasjonen.</p>	<p>Dette arbeidet må prioriteres, og løftes inn i ledergruppen i løpet av 2024.</p>