

Likestillingsredegjørelse for NTNU Samfunnsforskning AS

2025

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 2025.

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 102 ansatte pr 31.12.2025 var 63,7 % kvinner. Kvinners lønn utgjorde i gjennomsnitt 94,4 % av menns lønn i snitt.

→ KJØNNSFORDELING OG LØNNSFORSKJELLER PÅ ULIKE STILLINGSGRUPPER OG TOTALT FOR 2025

Stilling	Ant. kvinner	Ant. menn	Totalt	Kvinner	Menn	Lønnsforskjeller
Adm. direktør		1	1	0,0 %	100 %	
Faglig rådgiver	14	9	23	60,9 %	39,1 %	Kvinner har 0,4 % høyere lønn
Forsker 1	2	9	11	18,2 %	81,8 %	Kvinner har 1,9 % høyere lønn
Forsker 2	10	6	16	62,5 %	37,5 %	Kvinner har 5,6 % høyere lønn
Forsker 3	5	1	6	83,3 %	16,7 %	Kvinner har 1,2 % høyere lønn
Forskningssjef	3	2	5	60,0 %	40,0 %	Menn har 8,9 % høyere lønn
Rådgiver	10	3	13	76,9 %	23,1 %	Kvinner har 8,7 % 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	3	17	82,4 %	17,6 %	Kvinner har 1,3 % 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	63,7 %	36,3 %	Menn har 5,6 % 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
2025	65	37	Menn har 5,6 % høyere lønn enn kvinner

Tabell 2: Kjønnfordeling og lønnsforskjell totalt 2022, 2023, 2024 og 2025.

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 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 2025 at vi fortsatt har en høyere andel kvinner i kjønnfordeling totalt i antall. Én forklaring på situasjonen er at 14 medarbeidere har avsluttet sitt arbeidsforhold hos oss, hvorav 8 var menn.

- Det er en overvekt av menn i stillingskategorien forsker 1. I stillingskategorien forskningssjef innehar én kvinne og to menn forsker 1-kompetanse.

- Det er fortsatt en skjev kjønnsfordeling i stillingskategorien forsker 3. Fem av de ansatte i denne kategorien er stipendiater, som er en stilling brukt i utdanningsløp. Kun tre faste ansatte er i denne kategorien, og alle er kvinner.

- Sammenlignet med 2024, ser vi en ytterligere økning i antall kvinner i stillingskategorien seniorforsker, hvor andelen kvinner er høyest. Utviklingen kan også her sees i sammenheng med avsluttede arbeidsforhold.

- Sammenlignet med 2024 ser vi at den samlede lønnsforskjellen i instituttet viser en liten økning, der kvinners gjennomsnittslønn utgjør noe mindre andel enn menns gjennomsnittslønn.

Midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltidsarbeid

NTNU Samfunnsforskning har som klar holdning og praksis å tilsette i faste fulltidsstillinger. Av totalt 102 ansatte har vi kun to midlertidig ansatte. Én 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 tilsetning i sin avdelingstilhørighet.

Det er gjort en kartlegging i forbindelse med kontraktsinngåelsen for ansatte som står i deltidsstilling. Alle deltidsansatte i NTNU Samfunnsforskning ønsker selv å stå i en deltidsstilling, og de fleste tilfellene skyldes ansatte som har to arbeidsgivere.

Det totale antallet deltidsstillinger viser en nedgang sammenlignet med 2024.

Tabell 3: Oversikt over kjønnsbalanse og kjønnsfordeling blant de midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon pr. kjønn og bruk av deltid og andel ufrivillig deltid pr. kjønn for 2022, 2023, 2024 og 2025.

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
2025	65	37	0	2	3	38	3	3	0	0

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 benytter handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering som et styrende dokument i arbeidet for likestilling og mot diskriminering. 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

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 (AMU) 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 sosiale 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 AMU.

Arbeidsgruppen for likestilling har i løpet av 2025 deltatt aktivt i gjennomføringen av aktivitetspliktens fire steg. I dette arbeidet har gruppen vurdert risiko for diskriminering og hinder for likestilling innen våre personalpolitiske områder, samt gjennomgått instituttets styringsrapporter knyttet til kjønnsbalanse og lønnsdannelse blant våre ansatte.

Arbeidsgruppen for likestilling og ledergruppen har evaluert gjennomførte tiltak og status for instituttets handlingsplan for likestillingsarbeidet, samt satt inn tiltak for arbeidet med likestilling og mangfold for 2026.

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 2025 var kvinneandelen i styret 57 % og i ledergruppen 60 %. Blant våre 102 ansatte pr. 31.12.2025 er 63,7 % 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 nytilsetninger, 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.

I løpet av 2025 ble det rekruttert inn 3 personer, av disse var 1 kvinne. Instituttet hadde én utlysning i 2025, hvor søkermassen besto av 17,4 % kvinner, og ingen av søkerne oppga minoritetsbakgrunn eller funksjonsnedsettelse.

Instituttet opprettholder en tydelig ambisjon om å ansette flere med minoritetsbakgrunn. Ved rekrutteringsprosesser er både ansvarlig leder og HR bevisste på å ivareta mangfoldsperspektivet gjennom hele utlysnings- og ansettelsesprosessen. Instituttet følger kvalifikasjonsprinsippet ved alle nytilsetninger. Instituttet har ansatte med nasjonaliteter fra 10 ulike land.

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 2025 hadde to personer opprykk til forsker 1, to personer hadde opprykk fra forsker 3 til forsker 2 og én person fra forsker 2 til seniorforsker.

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 nytilsetninger.

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 også gjennom 2025. 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	Også i stillingsutlysningen i 2025 har vår overordnede tekst om mangfolds- og inkluderingsperspektivet blitt presentert.	Vi opplever at vår beskrivelse av mangfolds- og inkluderingsperspektiv er godt innarbeidet i vår rekrutteringspraksis.
	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.	Ved gjennomførte intervjuer har også vårt personalpolitiske arbeid og vår livsfasepolitikk 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 2026.
	Vi skal vurdere mangfoldsperspektivet, særlig mtp. rekruttering av forskningsassistenter, for å stimulere til kjønnsbalanse.		Dette tiltaket blir ivarett gjennom rekrutteringsprosessen.
Kjønnsbalanse, fremmelse 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. Rapportgrunnlaget viser at vi har overvekt av kvinnelige ansatte. Dette kan være noe instituttet er bevisst på ved nytilsetninger i tilfeller hvor mannlige søkere er likestilt med kvinnelige søkere når det gjelder kvalifikasjonsprinsippene og oppfyller alle krav til stillingen.
	Bruk av veiledning/mentorordning for karriereutvikling. Ambisjonen for 2025 er at flere kvinnelige ansatte skal oppnå forsker 1-kompetanse gjennom intern veiledning.	Det har ikke vært behov for å ta i bruk mentorordning i løpet av 2025. Det har derimot vært ivarett 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 medarbeidersamtaler har dette vært et tema. Linjeledere sikrer at alle ansatt gis lik mulighet for avansement, kompetanseutvikling og fleksibilitet.	Oppsummering fra medarbeidersamtaler viser at ansattes behov, sett opp imot alle grunnlag, blir ivarett.
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 arbeidshverdag i kombinasjon med familieliv trekkes frem som en faktor som bidrar til høy nærværsfaktor 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.

Tabell 4: Status og handlingsplan for likestilling og mangfold 2026.

Trondheim, 20. mars 2026

 Digitally signed by Borg, Anne
Date: 2026-04-13 11:00:36+02:00
Anne Borg
Styreleder

 Digitally signed by Skagen, Else Berit
Date: 2026-04-15 13:24:49+02:00

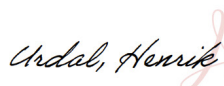
Else Berit Skagen

 Digitalt signert av Skjøtskift, Ingrid
Date: 2026-04-15 12:50:16+02:00

Ingrid Skjøtskift

 Digitally signed by Aspås, Knut
Date: 2026-04-13 13:10:33+02:00

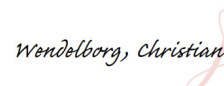
Knut Aspås

 Digitally signed by Urdal, Henrik
Date: 2026-04-13 17:00:26+02:00


Henrik Urdal

 Digitally signed by Gjørund, Gudveig
Date: 2026-04-13 10:53:56+02:00

Gudveig Gjørund

 Digitally signed by Wendelborg, Christian
Date: 2026-04-15 12:02:59+02:00

Christian Wendelborg

 Digitalt signert av Lian, Roger
Date: 2026-04-13 10:59:18+02:00
Roger Lian
(adm.dir.)