Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Alle norske virksomheter, uavhengig av størrelse, skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette en del av NIFUs HMS-arbeid. Rapporten nedenfor er todelt: Første del beskriver tilstanden for kjønnslikestilling. Andre del omtaler NIFUs arbeid for likestilling og mot diskriminering.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling 2023

Kjønnsbalanse

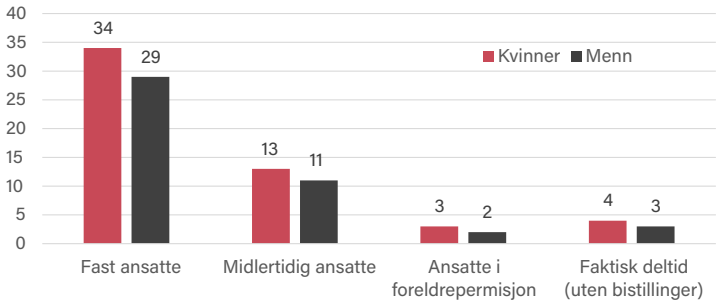
NIFU har arbeidet for å oppnå god kjønnsbalanse i flere år, og ved årsskiftet besto NIFUs ansatte av 55 prosent kvinner og 45 prosent menn. Noen områder har større variasjoner, og det arbeides kontinuerlig for å sikre en jevn kjønnsfordeling på alle nivåer i organisasjonen.

Midlertidige stillinger

I 2023 har instituttet hatt to ordinære ansatte i midlertidige stillinger. I tillegg har NIFU forskere i II-stillinger. Det betyr at den ansatte har full stilling ved en annen institusjon, og i tillegg en midlertidig stilling ved NIFU (20 % eller mindre). Instituttet har også ansatte som arbeider sporadisk på timesbasis.

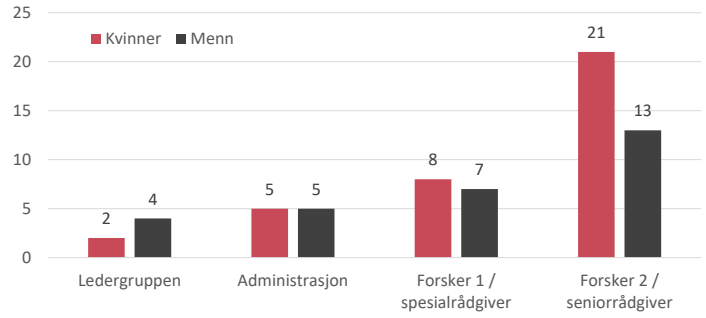
Tabell 1: Tilstand for kjønnslikestilling i NIFU 31.12.2023

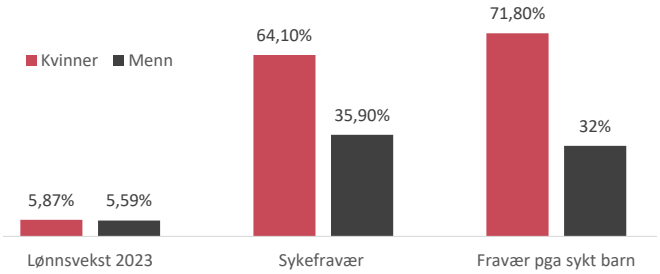
Antall ansatte	Kvinner	Menn
Fast ansatte	34	29
Midlertidig ansatte	13	11
Ansatte i foreldrepermisjon	3	2
Faktisk deltid (uten bistillinger)	4	3
Ufrivillig deltid	0	0



Tabell 2: Kjønnsfordeling pr. 31.12.2023

Prosent	Kvinner	Menn
Total	39	32
Ledergruppen	2	4
Administrasjon	5	5
Forsker 1 / spesialrådgiver	8	7
Forsker 2 / seniorrådgiver	21	13
Forsker 3 / rådgiver	1	1
Forskningsassistent / stipendiat	2	2





Tabell 3: Tilstand kjønnslikestilling på andre områder

Prosent	**Kvinner**	**Menn**
Lønnsvekst 2023	5,87 %	5,59 %
Sykefravær	64,1 %	35,9
Fravær pga sykt barn	71,8 %	32 %

Lønnsforskjeller

Hvert år kartlegger NIFU lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/ grupper ved NIFU. Vi bruker fastlønn for regnskapsåret 2023 i beregningene. Vi vurderer likt arbeid og arbeid av lik verdi når vi utformer stillingsnivåene, basert på stillingskategoriene i særavtalen. De tillitsvalgte har vært involvert i planleggingen, gjennomføringen og evalueringen av lønnskartleggingen. Tabell 4 viser grupper som utgjør flere enn fem av hvert kjønn.

Tabell 4: Lønnsforskjeller. Gjennomsnittslønn pr 31.12.2023

Kroner	**Kvinner**	**Menn**
Forsker 1	878 553	906 083
Forsker 2	760 037	757 353
Alle ansatte	760 419	777 656

Del 2: NIFUs arbeid for likestilling og mot diskriminering 2023

Prinsipper og prosedyrer

NIFU er forpliktet til å jobbe for likestilling og mot diskriminering basert på flere grunnlag som kjønn, graviditet, fødsels- eller adopsjonspermisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Våre prinsipper og prosedyrer er nedfelt i følgende dokumenter:

- Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering
- Rutine for håndtering av uakseptabel adferd
- Arbeidsreglement
- Personalhåndbok

Alle disse dokumentene er tilgjengelige på NIFUs intranett. Dokumentene blir regelmessig gjennomgått og revidert ved behov.

Risikoreduserende tiltak

NIFU arbeider kontinuerlig med å kartlegge og forbedre egne rutiner, prosesser og forhold for å sikre likestilling og unngå diskriminering. Dette arbeidet er forankret i styret og ledelsen. Handlingsplaner og tiltak blir diskutert og fremmet av NIFUs arbeidsmiljøutvalg.

Rutiner for å identifisere risiko for diskriminering inkluderer årlige medarbeidersamtaler, arbeidsmiljøundersøkelser annethvert år, jevnlige vernerunder, samarbeidsmøter med fagforeningene, etablering av varslingstjeneste, ledertrening for bevissthet om kjønnsbalanse og mangfold, gjennomgang av retningslinjer, og kartlegging av kjønnslikestilling.

Dersom det oppdages diskriminering eller hindre for likestilling vil dette bli fulgt opp av ledelsen og personal.

Fokusområde	Tiltak
Rekruttering	NIFU rekrutterer åpent og innkaller normalt alle som er kvalifisert til intervju, uavhengig av bakgrunn. Alle jobbannonser inneholder tekst om ikke-diskriminering.
Lønns- og arbeidsvilkår	NIFU kartlegger årlig lønns- og arbeidsvilkår. Lønns- og arbeidsvilkår diskuteres i ledelsen, med den ansatte og med fagforeningene. I tillegg tas det opp i medarbeidersamtaler og arbeidsmiljøundersøkelser. Det føres statistikk over lønnsuviklingen.
Forfremmelse, utviklingsmuligheter og karriere	NIFU har etablerte rutiner for karrieremuligheter i særavtalen, fremforhandlet med fagforeningene. Disse er også lagt ut på intranett. Den enkeltes opplevelse og erfaring med utviklingsmuligheter og karriere kartlegges i forbindelse med arbeidsmiljøundersøkelser.
Tilrettelegging	NIFU sørger for å tilrettelegge arbeidsplassen både fysisk og psykososialt. Alle nyansatte får tilbud om arbeidsplassgjennomgang med fysioterapeut. Mål og tiltak for bedre fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er nedfelt i NIFUs HMS-handlingsplan og gjennomgås årlig av arbeidsmiljøutvalget.
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	NIFUs ansatte har fleksitid og mulighet for hjemmekontor deler av uken. Den enkeltes ønsker og erfaringer tas opp i samtale med nærmeste leder og kartlegges generelt i forbindelse med arbeidsmiljøundersøkelser.
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsrelatert vold	NIFU har egne rutiner og retningslinjer for håndtering av uakseptabel adferd. Instituttet har også varslingsordninger for denne typer saker, og etterlevelse av disse undersøkes blant annet i arbeidsmiljøundersøkelser og medarbeidersamtaler.

Bildet er generert med Adobe Firefly. Bestillingen var "Gender balance in research and innovation. WIth people".