

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Som en del av NIFUs HMS-arbeid jobber instituttet aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. 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 2024

Kjønnsbalanse

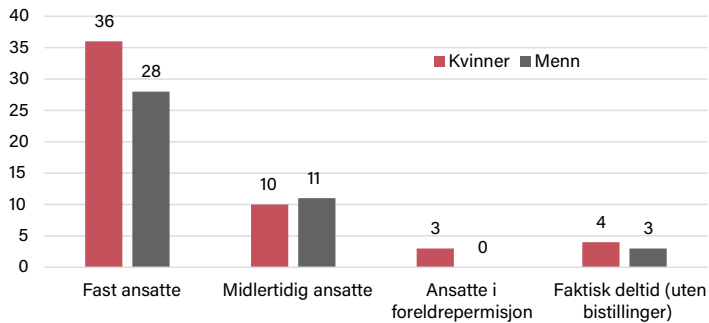
NIFU har arbeidet for å oppnå god kjønnsbalanse i flere år, og ved årsskiftet besto NIFUs ansatte av 56 prosent kvinner og 44 prosent menn. Noen områder har større variasjoner, og det arbeides kontinuerlig for å sikre en jevn kjønnsfordeling på alle nivåer i organisasjonen.

Tabell 1: Tilstand for kjønnslikestilling i NIFU 31.12.2024

Antall ansatte	Kvinner	Menn
Fast ansatte	36	28
Midlertidig ansatte	10	11
Ansatte i foreldrepermisjon	3	0
Faktisk deltid (uten bistillinger)	4	3
Ufrivillig deltid	0	0

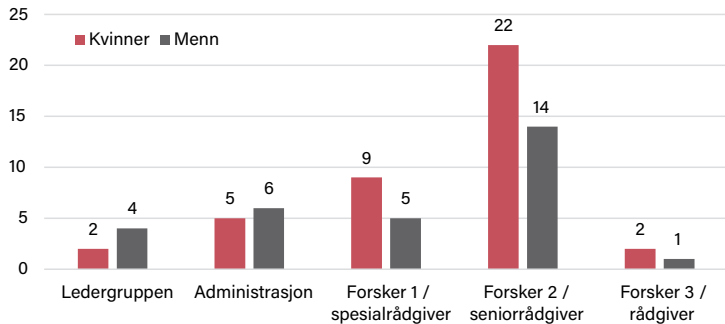
Midlertidige stillinger

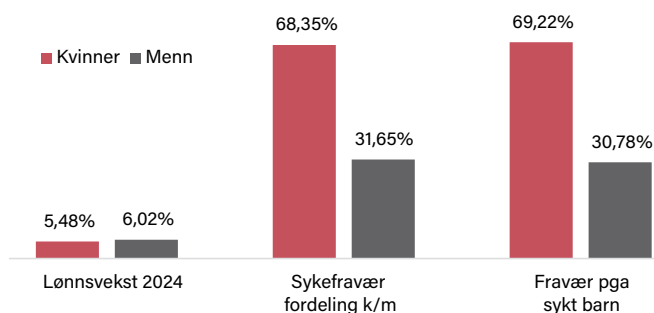
I 2024 har instituttet hatt tre ordinære ansatte i midlertidige stillinger. I tillegg har NIFU forskere i II-stillinger. Det betyr at den ansatte har full stilling ved en annen institusjon, og i tillegg en midlertidig stilling ved NIFU (20 % eller mindre). Instituttet har også ansatte som arbeider sporadisk på timesbasis. Tabellene 1-3 nedenfor gir en oversikt over kjønnslikestilling ved NIFU.



Tabell 2: Kjønnsfordeling pr. 31.12.2024

Prosent	Kvinner	Menn
Total	43	31
Ledergruppen	2	4
Administrasjon	5	6
Forsker 1 / spesialrådgiver	9	5
Forsker 2 / seniorrådgiver	22	14
Forsker 3 / rådgiver	2	1
Forskningsassistent / stipendiat	3	1





Tabell 3: Tilstand kjønnslikestilling på andre områder

Prosent	Kvinner	Menn
Lønnsvekst 2024	5,48 %	6,02 %
Sykefravær	68,35 %	31,65
Fravær pga sykt barn	69,22 %	30,78 %

Lønnsforskjeller

Hvert år kartlegger NIFU lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/ grupper ved NIFU. Vi bruker fastlønn for regnskapsåret 2024 i beregningene. Vi vurderer likt arbeid og arbeid av lik verdi når vi utformer stillingsnivåene, basert på stillingskategoriene i særavtalen. De tillitsvalgte har vært med i vurderingen. 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	932 151	952 258
Forsker 2	810 552	799 842
Alle ansatte	799 652	822 552

Del 2: NIFUs arbeid for likestilling og mot diskriminering 2024

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
- Personalthåndbok

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, jevnlig vernerunder, samarbeidsmøter med fagforeningene, etablering av varslingsjeneste, 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 personalrådgiver.

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 lønnsutviklingen.
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 retningslinjer for håndtering av uakseptabel adferd, inkludert trakassering, seksuell trakassering og kjønnsrelatert vold.

