

# 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 2025

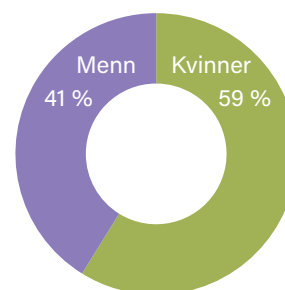
### Kjønnsbalanse

NIFU arbeider kontinuerlig for å oppnå god kjønnsbalanse i organisasjonen. Ved årsskiftet besto NIFUs ansatte av 59 prosent kvinner og 41 prosent menn. Sammensetningen innebærer en moderat overvekt av kvinner, men samlet sett vurderes kjønnsbalansen som relativt god.

De fleste stillingskategorier viser en god og stabil kjønnsfordeling med unntak av Forsker 2. Kjønnsforskjeller i Forsker 2-gruppen gjenspeiler i stor grad sammensetningen i de faglige rekrutteringsgrunnlagene. Ved nyrekruttering legges det vekt på å sikre bredt tilfang av søkere og kjønnsbalanse i vurderingsprosesser.

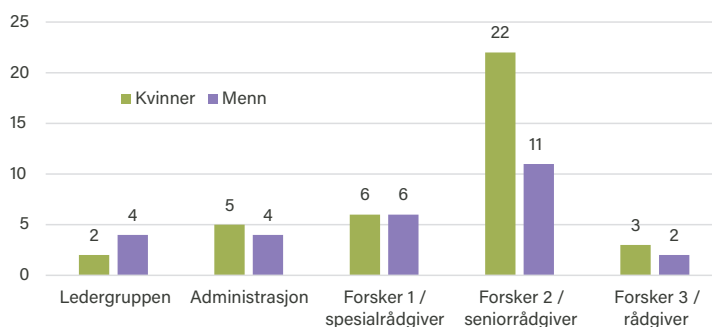
Tabell 1: Tilstand for kjønnslikestilling i NIFU 31.12.2025

Antall ansatte	Kvinner	Menn	% menn
Fast ansatte	40	28	41 %
Alle ansatte	50	37	43 %



Tabell 2: Kjønnsfordeling pr. 31.12.2025

Prosent	Kvinner	Menn
Total	40	28
Ledergruppen	2	4
Administrasjon	5	4
Forsker 1 / spesialrådgiver	6	6
Forsker 2 / seniorrådgiver	22	11
Forsker 3 / rådgiver	3	2
Forskingsassistent / stipendiat	2	1



### Midlertidige stillinger

I 2025 har instituttet hatt to ordinære ansatte i midlertidige stillinger. I tillegg har NIFU enkelte forskere i bistilling. Det betyr at den ansatte har hovedstilling ved en annen institusjon, og i tillegg en midlertidig stilling ved NIFU (20 % eller mindre). Instituttet har også ansatte som arbeider sporadisk på timesbasis. Små skjevheter i midlertidighet og deltid skyldes få

personer og vurderes ikke som strukturelle, men vi følger utviklingen gjennom medarbeidersamtaler og rekrutteringsprosessene.

De fleste stillingskategorier viser en god og stabil kjønnsfordeling med unntak av Forsker 2. Kjønnsforskjeller i forsker 2-gruppen gjenspeiler i stor grad sammensetningen i de faglige rekrutteringsgrunnla-

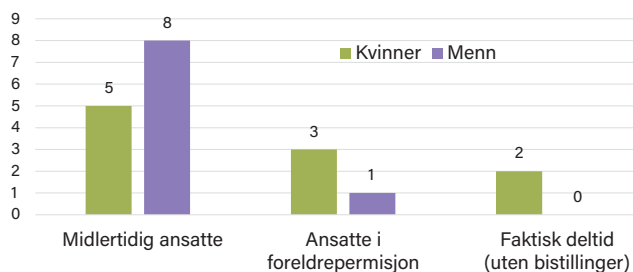
gene. Ved nyrekruttering legges det vekt på å sikre bredt tilfang av søkere og kjønnsbalanse i vurderingsprosesser.

Lønnsutviklingen for kvinner og menn er tilnærmet lik, noe som tyder på at instituttets lønnsdannelse fungerer uten systematiske kjønnsforskjeller.

Sykefraværet er høyere blant kvinner, særlig i aldersgruppen 25–39 år. Det samlede bildet vurderes jevnlig i HMS-arbeidet for å identifisere eventuelle mønstre som bør følges opp. Fravær ved sykt barn er moderat og relativt balansert mellom kjønnene.

Tabell 3: Tilstand for kjønnslikestilling i NIFU 31.12.2025

Antall ansatte	Kvinner	Menn	% menn
Midlertidig ansatte	5	8	62 %
Ansatte i foreldrepermisjon	3	1	25 %
Faktisk deltid (uten bistillinger)	2	0	0 %
Ufrivillig deltid	0	0	0 %



### Kjønnsbalanse ved sykefravær

Sykefraværet er høyere blant kvinner, særlig i aldersgruppen 25–39 år. Det samlede bildet vurderes jevnlig i HMS-arbeidet for å identifisere eventuelle mønstre som bør følges opp. Fravær ved sykt barn er moderat og relativt balansert mellom kjønnene.

Tabell 4: Tilstand kjønnslikestilling for sykefravær

Prosent	Kvinner	Menn
Sykefravær*	4,26 %	1,24 %
Fravær pga sykt barn	61,5 %	38,5 %

\* Sykefraværet i NIFU er samlet 5,5 %. Tabellen viser hvordan dette er fordelt mellom 40 kvinner (4,26 %) og 28 menn (1,24 %).

### Lønnsforskjeller

Hvert år kartlegger NIFU lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/ grupper. Vi bruker fastlønn for regnskapsåret i beregningene. Vi vurderer likt arbeid og arbeid av lik verdi når vi utformer stillingsnivåene, basert på stillingskategoriene i særavtalen. Tabell 5 viser lønnsveksten siste år og tabell 6 viser ansattgrupper som utgjør flere enn fem av hvert kjønn.

Lønnsutviklingen for kvinner og menn er tilnærmet lik, noe som tyder på at instituttets lønnsdannelse fungerer uten systematiske kjønnsforskjeller.

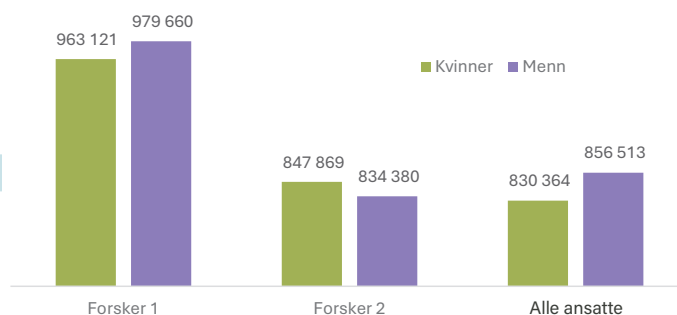
Lønnskartleggingen viser ingen systematiske eller uforklarte kjønnsforskjeller i lønn. På Forsker 1-nivået har menn noe høyere gjennomsnittslønn, men dette forklares primært av ansiennitet og individuelle kompetanseprofiler. For Forsker 2 ligger gjennomsnittslønnen høyere for kvinner, og funnet vurderes som et uttrykk for naturlig variasjon innenfor stillingsnivået. Totalbildet viser små forskjeller og bekrefter at lønnsfastsettelsen ved NIFU er basert på objektive kriterier.

Tabell 5: Lønnsvekst siste år fordelt på kjønn

	Kvinner	Menn
Lønnsvekst 2025	4,77 %	4,91 %

Tabell 6: Gjennomsnittslønn pr 31.12.2025 fordelt på kjønn

Kroner	Kvinner	Menn
Forsker 1	963 121	979 660
Forsker 2	847 869	834 380
Alle ansatte	830 364	856 513



## Del 2: NIFUs arbeid for likestilling og mot diskriminering 2025

### 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, jevnlig 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 personalrådgiver.

Basert på årets tall vurderer NIFU to forhold som særlig relevante risikofaktorer: a) økt sykefravær og b) endringer i kjønnsbalansen. Sykefraværet har økt jevnt siden 2022, fra 3,67 prosent til 5,5 prosent. I samme periode har kvinneandelen blant fast ansatte økt fra 53 til 59 prosent, mens antall menn har vært stabilt. Begge forhold inngår i instituttets løpende oppfølging.

Fokusområde	Tiltak
Rekruttering	NIFU praktiserer åpen rekruttering og innkaller normalt alle kvalifiserte kandidater til intervju uavhengig av bakgrunn. Jobbannonser inkluderer alltid en tekst om ikke-diskriminering.
Lønns- og arbeidsvilkår	Årets lønnskartlegging viser små og ikke-systematiske forskjeller mellom kvinner og menn. Eventuelle variasjoner knyttes til ansiennitet og kompetanse, og vurderes ikke som uttrykk for diskriminering. Funn diskuteres i ledelsen, med ansatte og med fagforeningene. Det føres statistikk over lønnsutviklingen.
Forfremmelse, utviklingsmuligheter og karriere	NIFU har rutiner for karrieremuligheter i henhold til avtaler med fagforeningene. Rutinene er tilgjengelige på intranett. Kartlegginger fra medarbeidersamtaler og arbeidsmiljøundersøkelser viser ikke systematiske forskjeller mellom kjønn i opplevelsen av utviklingsmuligheter, men vi følger særskilt opp fordeling av prosjektroller og faglig ansvar for å sikre like muligheter.
Tilrettelegging	NIFU sørger for tilrettelegging av arbeidsplassen både fysisk og psykososialt. Alle nyansatte tilbys en gjennomgang av sin kontorplass med fysioterapeut. Fysioterapeuten besøker i tillegg NIFU årlig. Mål og tiltak for bedre fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er nedfelt i NIFUs HMS-handlingsplan, som blir gjennomgått årlig av arbeidsmiljøutvalget.
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Ansatte ved NIFU har fleksitid og mulighet for hjemmekontor en dag i uken. Individuelle ønsker og erfaringer drøftes i samtaler med nærmeste leder og kartlegges generelt gjennom medarbeidersamtaler og arbeidsmiljøundersøkelser.
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsrelatert vold	NIFU har retningslinjer for håndtering av uakseptabel adferd, inkludert trakassering, seksuell trakassering og kjønnsrelatert vold. Det er ikke registrert forhold som indikerer strukturelle utfordringer, men bevisstgjøring og forebygging er et prioritert område i 2026.