

## Likestillingsrapport 2021

### Innledning

Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) pålegger alle arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Som følge av dette har ISF plikt til å kartlegge situasjonen, vurdere risiko og iverksette tiltak for å styrke likestilling og motvirke diskriminering. Denne rapporten gjør rede for ISFs arbeid med oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikt samt status for oppfølging av instituttets handlingsplan for likestilling og mangfold.

### Om rapporten

Rapporten har to deler. Først en redegjørelse for faktisk tilstand for kjønnslikestilling, deretter oversikt over instituttets arbeid for likestilling og mot diskriminering samt utviklingsområder.

Rapporten er diskutert med tillitsvalgte og i ledergruppen. Rapporten legges fram for styret til orientering og gjøres tilgjengelig på instituttets nettsider.

### Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling

#### Forskerårsverk

| <b>Forskere</b> | <b>2018</b> | <b>2019</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Kvinner         | 22,64       | 22,64       | 24,50       | 27,97       |
| Menn            | 24,49       | 21,87       | 18,22       | 19,02       |

#### Vurdering av tall

- Det er relativt jevn fordeling av kvinner og menn i forskerstilling, men det har skjedd en endring de siste årene fra en overvekt av menn i forskerstilling til en overvekt av kvinner. Når vi ser på forskerårsverk samlet, er det også en økende forskjell i kjønnsbalansen. Dette trenger ikke være en tendens, men er verdt å følge med på.

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer<sup>1</sup>

|                | 2018      |             |           |             | 2019      |             |           |             | 2020      |             |           |             | 2021      |             |           |             |
|----------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
|                | Kvinne    | %           | Mann      | %           | Kvinne    | %           | Mann      | %           | Kvinne    | %           | Mann      | %           | Kvinne    | %           | Mann      | %           |
| Forsker I      | 8         | 40 %        | 12        | 60 %        | 8         | 44 %        | 10        | 56 %        | 9         | 53 %        | 8         | 47 %        | 11        | 58 %        | 8         | 42 %        |
| Forsker II     | 11        | 48 %        | 12        | 52 %        | 12        | 50 %        | 12        | 50 %        | 12        | 52 %        | 11        | 48 %        | 13        | 57 %        | 10        | 43 %        |
| Stipendiat     | 1         | 33 %        | 2         | 67 %        | 1         | 100 %       | 0         | 0 %         | 2         | 100 %       | 0         | 0 %         | 2         | 67 %        | 1         | 33 %        |
| Vitass         |           |             |           |             | 11        | 85 %        | 2         | 15 %        | 12        | 80 %        | 3         | 20 %        | 17        | 81 %        | 4         | 19 %        |
| Bistilling     | 2         | 40 %        | 3         | 60 %        | 4         | 44 %        | 5         | 56 %        | 2         | 25 %        | 6         | 75 %        | 1         | 14 %        | 6         | 86 %        |
| Administrasjon | 6         | 60 %        | 4         | 40 %        | 5         | 56 %        | 4         | 44 %        | 6         | 55 %        | 5         | 45 %        | 9         | 69 %        | 4         | 31 %        |
| Ledere         | 3         | 60 %        | 2         | 40 %        | 3         | 60 %        | 2         | 40 %        | 4         | 80 %        | 1         | 20 %        | 4         | 80 %        | 1         | 20 %        |
| <b>Totalt</b>  | <b>31</b> | <b>47 %</b> | <b>35</b> | <b>53 %</b> | <b>44</b> | <b>56 %</b> | <b>35</b> | <b>44 %</b> | <b>47</b> | <b>58 %</b> | <b>34</b> | <b>42 %</b> | <b>57</b> | <b>63 %</b> | <b>34</b> | <b>37 %</b> |

Vurdering av tall

- Det er relativt god kjønnsbalanse i forskerstillinger, også når man ser på forsker I og forsker II.
- Antallet stipendiater for lavt til at prosenttallene egentlig sier noe. Det har vært ansatt både kvinner og menn i stipendiatstilling i perioden 2018-2021.
- I administrasjonen har det vært relativt god kjønnsbalanse, men i 2021 er det en overvekt av kvinner med 69 % kvinner og 31 % menn. Administrasjonen består av 9 personer, så det at noen slutter kan gi store prosentvise utslag. Det bør likevel tilstrebes bedre kjønnsbalanse i administrasjonen.

Midlertidighet, deltid og foreldrepermisjon

| År          | Midlertidig ansatte |      | Faktisk deltid |      | Ufrivillig deltid <sup>2</sup> |      | Foreldrepermisjon |      |
|-------------|---------------------|------|----------------|------|--------------------------------|------|-------------------|------|
|             | Kvinner             | Menn | Kvinner        | Menn | Kvinner                        | Menn | Kvinner           | Menn |
| <b>2021</b> | 18                  | 13   | 16             | 12   |                                |      | 4                 | 2    |

<sup>1</sup> Alle tall med unntak av tall for vitass er ansatte pr 31.12.2021. Tall for vitass omfatter alle som har hatt ansettelsesforhold gjennom hele året.

<sup>2</sup> Har ikke tall for ufrivillig deltid. En vurdering ligger under vurderinger.

Vedtatt av ISFs styre 13. juni 2022

|             |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <b>2022</b> |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>2023</b> |  |  |  |  |  |  |  |  |

Vurdering av tall

- Midlertidig ansatte er stipendiater, vitenskapelige assistenter (vitass) og bistillinger. Dette er stillinger som er midlertidige i sin innretning.
- Deltidsstillinger omfatter bistillinger hvor den ansatte har en annen hovedarbeidsgiver, pensjonister og vitasser. Det er ikke foretatt en kartlegging av ufrivillig deltid, men det gjelde vitasser. Stillingsomfang her vil avhenge av variabelt behov i prosjektene, hvor mye tid en vitass har til å jobbe samt deres kompetanse, for eksempel kvantitativ metodekompetanse. ISF tilstreber å gi tilknyttede vitasser et tilfredsstillende stillingsomfang framfor å ansette nye, dette vil også avhenge av kompetanse og kapasitet.

Gjennomsnittslønn for kvinner og menn i ulike stillingskategorier

|                | Gj.snittslønn kvinner | Andel kvinner % | Gj.snittslønn menn | Andel menn % | Kvinnerns andel av menns gj.snittslønn % |
|----------------|-----------------------|-----------------|--------------------|--------------|--|
| <b>2022</b>    |                       |                 |                    |              |  |
| Forsker I      |                       |                 |                    |              |  |
| Forsker II     |                       |                 |                    |              |  |
| Stipendiat     |                       |                 |                    |              |  |
| Vit.ass        |                       |                 |                    |              |  |
| Bistilling     |                       |                 |                    |              |  |
| Administrasjon |                       |                 |                    |              |  |
| Ledere         |                       |                 |                    |              |  |
| <b>2024</b>    |                       |                 |                    |              |  |
| Forsker I      |                       |                 |                    |              |  |
| Forsker II     |                       |                 |                    |              |  |
| Stipendiat     |                       |                 |                    |              |  |

Vedtatt av ISFs styre 13. juni 2022

|                |  |  |  |  |  |
|----------------|--|--|--|--|--|
| Vit.ass        |  |  |  |  |  |
| Bistilling     |  |  |  |  |  |
| Administrasjon |  |  |  |  |  |
| Ledere         |  |  |  |  |  |

Denne tabellen skal oppdateres annethvert år og tall vil legges inn første gang i 2023.

## Del 2 – ISFs arbeid for likestilling og mot diskriminering

ISFs strategi 2019-2025 sier «ISF skal fremme likestilling og mangfold blant instituttets ansatte» og instituttets [Handlingsplan for likestilling og mangfold for 2018-2025](#) konkretiserer denne strategien i konkrete mål og tiltak. Dette gir retning og plan for arbeidet med å fremme likestilling og motvirke diskriminering.

Resultater av kartlegging diskuteres med AMU, tillitsvalgte og i utvidet ledergruppe og danner grunnlag for å identifisere utviklingsområder og tiltak.

Instituttet har hatt og har en god kjønnsbalanse og det er viktig å videreføre denne. Det er viktig å være en god arbeidsplass for ansatte uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet mm. Instituttet har ansatte fra mange land, men det er likevel et mål at instituttets ansatte med minoritetsbakgrunn styrkes. Som et lite institutt med begrenset rekrutteringsgrunnlag, er det ikke å forvente at instituttet speiler befolkningen på alle områder.

### Status for oppfølging av handlingsplan for likestilling og mangfold

| Mål og tiltak   | Status   | Videre oppfølging |
|---|--|-------------------|
| <b>Mål: Bevare kjønnsbalansen på instituttnivå og styrke den på gruppenivå der det er ubalanse</b>  |  |                   |
| <b>Tiltak</b>   |  |                   |
| Før stillinger lyses ut skal det vurderes om det er potensielle kandidater av begge kjønn. Der stillinger skal lyses ut i grupper med kjønnsubalanse legges det | Dette gjøres, og vi får søkere av begge kjønn. |                   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| særlig vekt på muligheten for rekruttering av det underrepresenterte kjønn.  |  |  |
| Utlysningstekster skal appellere til søkere på tvers av kjønn og bakgrunn.   | Dette tilstrebes, og vi har ingen grunn til å tro at utlysningstekster taler spesielt til det ene kjønn.                                       |  |
| Er det kvalifiserte søkere av begge kjønn skal minst en kvinnelig og en mannlig søker innkalles til intervju.  | Gjennomføres i alle rekrutteringer.  |  |
| Ved rekruttering til grupper med kjønnsubalanse skal søkeren av det underrepresenterte kjønn rangeres først dersom to kandidater er tilnærmet like godt kvalifisert. | Har ikke vært en aktuell problemstilling i 2021.   |  |
| <b>Mål: Fremme etnisk mangfold</b>   |  |  |
| <b>Tiltak</b>  |  |  |
| Ved rekruttering der det er kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn skal minst en av disse innkalles til intervju.  | Gjennomføres, men det er ikke alltid søkere med minoritetsbakgrunn.  |  |
| <b>Mål: Sikre like muligheter til karriereutvikling</b>  |  |  |
| <b>Tiltak</b>  |  |  |
| Det utarbeides en oversikt kvinner og menns karriereløp, dvs hvor lang tid det i gjennomsnitt tar fra oppnådd phd til forsker 1-stilling.                            | En slik oversikt ble laget i 2019 for perioden 2010-2019. Det er små tall og det bør vurderes om det er hensiktsmessig å telle på denne måten. | En slik oversikt ble laget i 2019 for perioden 2010-2019. Det er små tall og det bør vurderes om det er hensiktsmessig å telle på denne måten. |

|  |   |   |
|--|---|---|
| Individuelle oppfølgings- og utviklingsplaner inngår som viktig del av medarbeidersamtalene. Her skal karriereutvikling oppmuntres og eventuelle behov for tilrettelegging adresseres. | Medarbeidersamtaler gjennomføres årlig. Mal for samtalen ble revidert i 2021.<br><br>Det ble gjennomført et kvalifiseringsseminar om hva som kreves for opprykk våren 2021, og det planlegges et nytt i 2023. |   |
| ISF forventer at både kvinner og menn tar foreldrepermisjon og legger til rette for dette.   | Følges opp.   |   |
| <b>Mål: Fremme arbeidsmiljø som motvirker diskriminering og trakassering</b>   |   |   |
| <b>Tiltak</b>  |   |   |
| ISFs retningslinjer for varsling og rutiner for oppfølging av varslings saker revideres og gjøres kjent i organisasjonen.  | Retningslinjer ble laget i 2018.  |   |
| Det utvikles rutiner for håndtering av trakasseringssaker. Disse gjøres kjent i organisasjonen.  | Rutiner ble laget i 2018.   |   |
| ISFs ledelse gjennomgår hva som kan være instituttets blinde flekker med tanke på mangfold blant de ansatte. Relevante tiltak utvikles.  | Dette punktet er ikke prioritert i 2021. Det har vært dialog mellom ISF og ekstern kompetanse det kan være aktuelt å bruke som ressurs i videre arbeid og oppfølging.   | Ledergruppen vil diskutere dette høsten 2022. |
| ISFs årlige porteføljeanalyse monitorerer kjønnsbalanse,   | Informasjon i porteføljeanalysen danner   |   |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>karriereutvikling og prosjektledelse.</p> | <p>grunnlag for ledergruppens vurdering av status og behov for tiltak/utviklingsarbeid for kommende år. I 2021 diskuterte ledergruppen også innhold i porteføljeanalysen som har resultert i justeringer i porteføljeanalysen både når det gjelder innhold og tidspunkt for gjennomføring. Analysen vil fra 2022 gjennomføres i februar og også inkludere tallgrunnlaget som oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten.</p> |  |
|--|---|--|