

Likestillingsrapport 2023

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.

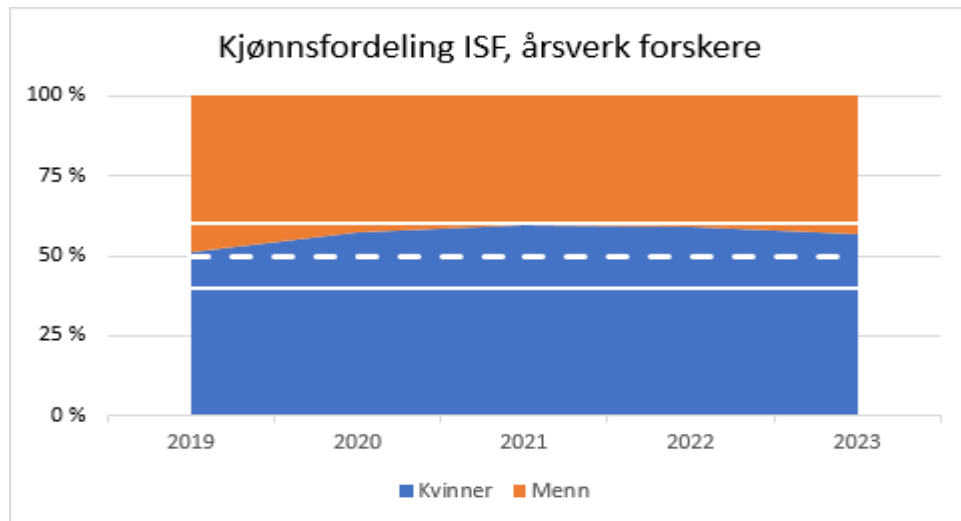
Om rapporten

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

Forskerårsverk¹



Forskere	2019	2020	2021	2022	2023
Kvinner	22,64	24,50	27,97	31,59	30,15
Menn	21,87	18,22	19,02	21,82	23,01

¹ I forskerårsverk inngår forsker I, forsker II, stipendiat, bistillinger og vitenskapelig assistent (vitass).

Vurdering av tall

- ISFs handlingsplan for likestilling og mangfold har som mål at kjønnsbalansen på instituttnivå i 2025 skal være 60/40 eller jevnere. I 2023 var fordelingen av kvinner og menn i forskerstilling samlet sett på dette nivået. Fordelingen har imidlertid gått fra overvekt av menn i forskerstilling til en overvekt av kvinner de siste årene. Når vi ser på forskerårsverk samlet, er det også en tilsvarende endring. Dette kan henge sammen med at andelen kvinner med forskerkompetanse innen samfunnsvitenskapene øker, og at endringen reflekterer en generell tendens i vårt rekrutteringsgrunnlag. Dette følges derfor ekstra med på de nærmeste årene.

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer²

	2019				2020				2021				2022				2023			
	Kvinne %		Mann %		Kvinne %		Mann %		Kvinne %		Mann %		Kvinne %		Mann %		Kvinne %		Mann %	
Forsker I	8	44 %	10	56 %	9	53 %	8	47 %	11	58 %	8	42 %	13	65 %	7	35 %	15	68 %	7	32 %
Forsker II	12	50 %	12	50 %	12	52 %	11	48 %	13	57 %	10	43 %	13	59 %	9	41 %	12	55 %	10	45 %
Stipendiat	1	100 %	0	0 %	2	100 %	0	0 %	2	67 %	1	33 %	2	50 %	2	50 %	2	50 %	2	50 %
Vitass	11	85 %	2	15 %	12	80 %	3	20 %	17	81 %	4	19 %	16	70 %	7	30 %	3	60 %	2	40 %
Bistilling	4	44 %	5	56 %	2	25 %	6	75 %	1	14 %	6	86 %	3	33 %	6	67 %	1	13 %	7	88 %
Adm	5	56 %	4	44 %	6	55 %	5	45 %	9	69 %	4	31 %	7	78 %	2	22 %	6	60 %	4	40 %
Ledere	3	60 %	2	40 %	4	80 %	1	20 %	4	80 %	1	20 %	3	60 %	2	40 %	2	40 %	3	60 %
Totalt	44	56 %	35	44 %	47	58 %	34	42 %	57	63 %	34	37 %	57	62 %	35	38 %	41	54 %	35	46 %

Vurdering av tall

- Kjønnsbalansen i forskerårsverk er i tråd med mål om en kjønnsbalanse som er 60/40 eller jevnere, men det er variasjoner mellom stillingstyper. Prosentandelen kvinner har økt for Forsker 1 fra 65 til 68 %, som skyldes opprykk fra Forsker 2-stilling. For forsker II er prosentfordelingen 55/44 og innenfor målet.

² Alle tall med unntak av tall for vitass er ansatte pr 31.12. Tall for vitass omfatter alle som har hatt ansettelsesforhold gjennom hele året.

- Antallet stipendiater for lavt til at prosenttallene egentlig sier noe. Det har vært ansatt både kvinner og menn i stipendiatstilling i perioden 2019-2023.
- I administrasjonen har det vært relativt god kjønnsbalanse. I 2021 og 2022 var det en overvekt av kvinner, mens kjønnsbalansen fra 2023 var i tråd med målet om 60/40. Fordi det er lave tall, så kan endringer gir store prosentvise utslag.

Midlertidighet, deltid og foreldrepermisjon

	Midlertidig ansatte		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid ³		Foreldrepermisjon	
År	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2021	18	13	16	12			4	2
2022	20	13	16	12			1	4
2023	6	11	3	8			2	1

Vurdering av tall

- Midlertidig ansatte omfatter stipendiater, vitenskapelige assistenter (vitass), vikarer 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 kan potensielt gjelde vitasser. Stillingsomfang her vil i praksis 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 avhenge av kompetanse og kapasitet.

Gjennomsnittslønn for kvinner og menn i ulike stillingskategorier

	Gj.snittslønn kvinner	Andel kvinner %	Gj.snittslønn menn	Andel menn %	Kvinner andel av menns gj.snittslønn %
2022					

³ ISF har ikke tall for ufrivillig deltid. Det er lagt inn en kommentar til dette under vurdering av tall.

Forsker I	923 788	65 %	1 012 034	35 %	91 %
Forsker II	694 842	59 %	698 823	41 %	99 %
Stipendiat	530 334	50 %	525 936	50 %	101 %
Vit.ass.	407 935	63 %	471 132	38 %	87 %
Bistilling	582 366	25 %	639 100	75 %	91 %
Administrasjon	711 902	78 %	648 528	22 %	110 %
Ledere	1 013 568	60 %	979 434	40 %	103 %
2024					
Forsker I					
Forsker II					
Stipendiat					
Vit.ass.					
Bistilling					
Administrasjon					
Ledere					

Denne tabellen oppdateres annethvert år.

Vurdering av tall:

- I ISF lønnsmodell for forskere er lønnsutvikling avhengig av ansiennitet, og lønnsforskjeller for kvinner og menn i forskerstillinger (forsker I, forsker II, stipendiat og bistilling) skyldes ulikheter i ansiennitet.
- Lønnsnivå for vitass avhenger av om vedkommende har master eller ikke, og ulikheter i lønn er et resultat av at vi har vitasser både med og uten master.
- Det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i administrasjonen. I administrasjonen fastsettes lønn utfra stillingskategori som har en tilhørende lønnsplan.

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. I 2024 skal det lages en ny strategi for 2025-2030, parallelt med strategiprosessen vil ISF oppdatere handlingsplan for likestilling og mangfold.

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

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 og med ulik bakgrunn. Det er fortsatt et mål å styrke arbeidet med å fremme mangfold blant instituttets ansatte.

Status for oppfølging av handlingsplan for likestilling og mangfold

<i>Mål og tiltak</i>	<i>Status</i>	<i>Videre oppfølging</i>
Mål: Bevare kjønnsbalansen på instituttnivå og styrke den på gruppenivå der det er ubalanse		
Tiltak		
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 særlig vekt på muligheten for rekruttering av det underrepresenterte kjønn.	Dette gjøres, og vi får søkere av begge 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 2023.	
Mål: Fremme etnisk mangfold		

Tiltak		
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.	
Mål: Sikre like muligheter til karriereutvikling		
Tiltak		
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.	Vurdere om det kan finnes en bedre måte for å kartlegge/følge med på dette.
Individuelle oppfølgings- og utviklingsplaner inngår som viktig del av medarbeidersamtalene. Her skal karriereutvikling oppmuntres og eventuelle behov for tilrettelegging adresseres.	Medarbeidersamtaler gjennomføres årlig. Kurs i medarbeidersamtaler ble gjennomført i 2021 og som en oppfølging av dette, ble også mal for samtalen ble revidert samme år. Det ble gjennomført et kvalifiseringsseminar om hva som kreves for opprykk høsten 2023.	
ISF forventer at både kvinner og menn tar foreldrepermisjon og legger til rette for dette.	Følges opp.	
Mål: Fremme arbeidsmiljø som motvirker diskriminering og trakassering		
Tiltak		

ISFs retningslinjer for varsling og rutiner for oppfølging av varslingssaker revideres og gjøres kjent i organisasjonen.	Retningslinjer ble laget i 2018. I oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen (AMIS) det i 2023 minnet om at ISF har slike retningslinjer.	
Det utvikles rutiner for håndtering av trakasseringssaker. Disse gjøres kjent i organisasjonen.	Rutiner ble laget i 2018. I oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen (AMIS) ble det i 2023 minnet om at ISF har slike rutiner.	
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.	Dette vil være et relevant forarbeid i arbeidet med ny handlingsplan for likestilling og mangfold.
ISFs årlige porteføljeanalyse monitorerer kjønnsbalanse, karriereutvikling og prosjektledelse.	Informasjon i porteføljeanalysen danner sammen med Likestillingsrapporten grunnlag for ledergruppens årlige vurdering av status og behov for tiltak/utviklingsarbeid for kommende år.	