

Plan for kjønnsbalanse

Dette dokumentet er TØIs Plan for kjønnsbalanse (Gender Equality Plan, GEP). Planen er vedtatt av TØIs ledelse. I dokumentet beskrives TØI sine ambisjoner og mål for arbeidet med å utvikle god kjønnsbalanse, samt viktige tiltak for å realisere ambisjonen. TØI jobber for å fremme likestilling og hindre diskriminering, og har beskrevet tiltakene i likestillingsredegjørelsen nedenfor.

TØIs situasjon

TØI ble opprettet i 1958, og har naturlig nok og i tråd med samfunnet for øvrig, hatt en utvikling i kjønnsbalansen siden den gang. I de første tiårene var grunnlaget TØI rekrutterte fra preget av skjev kjønnsfordeling. Mennene var i stort flertall på de fleste fagområdene. Dette bildet har endret seg, kvinnene har tatt stadig større plass på ulike utdanningsretninger, og det har gitt oss muligheter til å oppnå bedre kjønnsbalanse.

Mål

Vårt mål med likestillingsarbeidet er å sørge for at det utvikles reelle og like muligheter på alle nivåer for alle TØIs forskere. For å innfri målet iverksetter vi en rekke tiltak som beskrevet i likestillingsredegjørelsen nedenfor.

Ansvar og ressurser

Instituttets ledelse har hovedansvar for å tilrettelegge for karriereutvikling ved TØI, uavhengig av kjønn. Avdelingsledelsen har ansvar for å støtte og følge opp arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen.

HR sørger for å utvikle og tilrettelegge systemer og verktøy til støtte for ledere og medarbeidere i arbeidet med kjønnsbalanse. Eksempel er kompetanseplan og lønnsutviklingsplan.

HR er rådgiver for instituttet på området. Det innebærer å gi råd og støtte til instituttets ledere og medarbeidere, fange opp behov og muligheter, og dele erfaringer. HR har også ansvaret for den årlige kartleggingen av status og måloppnåelse på instituttnivå, og rapportering av utvikling i kjønnsbalansen over tid til ledelsen og ansattes representanter (samarbeidsutvalget, SU).

Likestillingsredegjørelsen 2022

Del 1: Kartlegging og forklaring

TØI gjennomfører jevnlig ulike kartlegginger så som risikokartlegging av virksomheten, arbeidsmiljøundersøkelser og vernerunder. Den årlige risikokartleggingen identifiserer tiltak for å forbedre i våre kvalitetssystemer.

TØI gjennomfører annet hvert år en arbeidsmiljøundersøkelse. Den gir oss analyser fordelt på kjønn, alder og ansiennitet.

Årlig vernerunder er en del av HMS-arbeidet ved TØI, og de sikrer at det gjennomføres en systematisk HMS-kartlegging av fysiske og ergonomiske forhold ved arbeidsmiljøet på TØI.

Kartlegging:

Nedenstående tabell viser forskjellen mellom menn og kvinner når det gjelder midlertidighet, foreldrepermisjon og deltid.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid	
						Faktisk deltidarbeid	
Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinner uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid kvinner	Deltid menn
54,00	55,00	5	8	17	19	1	0

Vi har en kjønnsandel på omtrent 50% kvinner på TØI-nivå, og også ledelse og styret har en tilnærmet kjønnsbalanse.

Andelen midlertidig ansatte er svært lav og på samme nivå som 2021. Den største andelen er arbeidskontrakter utover aldersgrense og gjesteforsker med bijobb ved siden av instituttet.

Den viser at det er ingen klare kjønnsforskjeller ved uttak av foreldrepermisjon.

Andelen deltidsansatte er svært lav, og gjelder utlands gjesteforsker som har hovedstilling i sitt hjemland.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

TØI jobber for å få en representativ kjønnsbalanse på alle nivåer i virksomheten, uavhengig av kjønn. Da får man ulike rollemodeller som igjen tiltrekker seg alle typer medarbeidere, og skaper et variert og godt vitenskapelig miljø.

Dette oppnås ved å praktisere en likestillingspolitikk ved rekruttering og i påfølgende lønnspolitikk ved alle karrierestadier ved instituttet.

Instituttet legger stor vekt på kontinuerlig kompetanseheving blant de ansatte, og vi har bl.a. flere store prosjekter hvor doktorgrad inngår. Andel kvinner av ansatte som står i doktorgradsløp i 2022 er 58%.

TØI skal sørge for et godt og trygt arbeidsmiljø for alle ansatte, hvor alle blir behandlet med respekt og verdighet. Vi har rutiner for varsling og håndtering dersom noen opplever mobbing, trakassering eller uakseptabel adferd.

Vi er opptatt av at alle ansatte, uavhengig av kjønn, skal kunne kombinere yrkesliv med familie og barn, og vi har ulike ordninger for å understøtte dette så som fleksibel arbeidstid, deltid, fjernarbeid m.m.

TØI gir lik behandling av alle, uavhengig av kjønn og minoriteter, innen rekruttering, karriereutvikling, og forfremmelser, og vi forsøker å unngå alle typer skjevheter.

TØI trenger mangfold i form av både erfarne og nyansatte. For å ivareta førstnevnte, har TØI en aldersgrense på 72 år. I vår seniorpolitikk er det anledning til å fortsette å arbeide etter aldersgrensen i midlertidig avtale med instituttet.

De tillitsvalgte på instituttet involveres i tiltaksarbeidet gjennom ulike samarbeidsorganer og forhandlinger rundt lønn og velferdsgoder.

I 2022 gjennomførte vi flere aktiviteter for å styrke arbeidet knyttet til likestilling. Vi utarbeidet en handlingsplan med ulike tiltak for å sikre like muligheter for alle.

- Arbeidsmiljøundersøkelsen viser en andel på 78 % som opplever god balanse mellom arbeid og hjem.
Vi har revidert våre retningslinjer for hjemmekontor vs. tilstedeværelse på arbeidsplassen, og søker å finne en god balanse mellom de to.
- Vi har jobbet aktivt for å rekruttere kvinner, og får stadig flere kvinnelige søkere. Andel kvinner som ble rekrutterte i 2022 var på 57 %, det er en økning fra 2021. Vi har fortsatt arbeid å gjøre når det gjelder å heve kvinneandelen blant Forsker II, Seniorrådgiver, Forsker I og spesialrådgiver. Her er både rekruttering og intern mobilisering viktige tiltak.
- Kvinner bidrar i noe mindre grad enn menn når det gjelder publiseringspoeng. Dette kan ha sammenheng med punktet over.
- I den siste vernerunden vi gjennomførte, fremkom det blant annet behov for å utvikle TØIs lokaler bl.a. ved å forbedre møterom/-plasser og sosiale soner. Dette har resultert i et forslag til endringer som vil bli gjennomført i løpet av året.

Handlingsplaner med tiltak i 2023:

Igjennom aktivitetsarbeidet ovenfor identifiserte vi forskjellige områder som vi ønsker å styrke, blant annet har vi fokus på kompetanseutvikling og læring, sykefravær og nye møteplasser og sosiale arenaer for meningsutveksling.

De identifiserte områdene fra våre aktiviteter følges opp gjennom handlingsplaner og tiltak på ulike nivåer ved instituttet.

Instituttet signerte The European Charter for Researchers and The Code of Conduct for Recruitment. I 2021 fikk vi status «HR Excellence in Research» av EU-kommisjonens ekspertpanel, vi forplikter oss til å følge 40 prinsipper som dreier seg om alt fra forskningsetikk til opphavsrettigheter, håndtering av forskningsdata og likestilling på instituttet. TØI vil i 2023 re-sertifisere oss for å beholde status «HR Excellence in Research».