

Likestillingsredegjørelsen 2023

Del 1: Kartlegging og forklaring

For å undersøke kjønnsforskjeller har vi utarbeidet nedenstående tabeller som viser kontant- og naturalytelser knyttet til kjønn for ansatte på TØI.

I utformingen av gruppene har vi delt de ansatte i fire grupper, gruppert etter likt arbeid og arbeid av lik verdi. Personvernet er ivaretatt (minimum hhv 5 av hvert kjønn pr gruppe). Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier.

- Gruppe 1: Ledelse (avdelings- og forskningsledelse)
- Gruppe 2: Forsker I og II, seniorrådgiver, spesialrådgiver
- Gruppe 3: Forsker III og administrativ ledelse
- Gruppe 4: Juniorforsker øvrig administrativt personell

Sum alle kontante ytelser		
Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper		Avtalt fastlønn
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe, fast ansatt	Andel kvinner	Forskjeller kontante ytelser (%)
Total	56%	-6%
Nivå/gruppe 1	60%	3%
Nivå/gruppe 2	49%	-1%
Nivå/gruppe 3	58%	-4%
Nivå/gruppe 4	0%	0%

Toppleder er ikke med i fordelingen

Gruppe 4 færre enn 5 ansatte

Våre tariffavtaler sikrer alle ansatte, uansett kjønn, lik lønn for likt arbeid. Vi har en kjønnsandel på 56% kvinner på TØI-nivå.

Ser vi på sum kontantytelser pr gruppe, som for alle praktiske formål betyr avtalt fast lønn fordi øvrige tillegg er uten signifikante kjønnsforskjeller, så er kjønnsforskjellene små.

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

Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
				Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinner uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
5	7	14	6	5	4	0	0

Den viser at det er ingen klare kjønnsforskjeller når det gjelder midlertidig ansatte og deltidsarbeid.

I tillegg til ovennevnte kartlegging jobber vi med arbeidsmiljøundersøkelser, vernerunder og risikokartlegging i ledelsen.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

TØI jobber for å få en representativ kjønnsbalanse i personalet på alle nivåer. Dette oppnås ved å praktisere en likestillingspolitikk ved rekruttering og i påfølgende karrierestadier. TØIs ambisjoner er at våre ansatte gjenspeiler mest mulig mangfoldet i befolkningen.

TØI sørger for et godt og trygt arbeidsmiljø for alle ansatte. Vi har rutiner for varsling og håndtering dersom noen opplever mobbing, trakassering eller uakseptabel adferd.

TØI gir ansatte full lønn under foreldrepermisjon. Hvis far tar ekstra uttak av felles foreldrepermisjon, kan far få innvilget en ekstra permisjonsuke med lønn. Vi er opptatt av at begge kjønn skal kunne kombinere familie og barn med arbeid og har ulike ordninger for å understøtte dette (fleksibel arbeidstid, deltid, fjernarbeid m.m).

Det er anledning til å fortsette å arbeide etter aldersgrensen i midlertidig avtale med instituttet. TØI trenger både erfaring og ny kompetanse for å få til en optimal utvikling, og for å sikre verdifull erfaring, har TØI en aldersgrense på 72 år.

Instituttet har signert The European Charter for Researchers and The Code of Conduct for Recruitment, og fikk i 2021 status «HR Excellence in Research» av EU-kommisjonens ekspertpanel.

Gjennom kartlegging har instituttet planlagt tiltak for å utvikle arbeidsmiljøet og arbeidsforholdene. Tiltakene bygger på prinsippene i «European Charter & Code for Researchers». For de ansatte betyr dette at TØI som arbeidsgiver forplikter seg til å jobbe for kontinuerlig forbedring av arbeidssituasjonen ved instituttet og legge til rette for gode, forutsigbare karrierer, gode rammer for forskning, og for mobilitet. Handlingsplan og tiltak er publisert på nettsiden vår. Noen av tiltakene gjelder fokus på bruk av gjesteforskere fra utland herunder redusere kravet til norskkunnskaper for



utenlandske forskere, tryggere og lettere å være rullestolbruker i våre felleslokaler og i selve Forskningsparken.

I andre kvartal 2024 har vi hatt en ny arbeidsmiljøundersøkelse. Undersøkelsen og resultatene av denne vil peke på hvilke områder vi skal ha ekstra fokus på framover.