

Årsrapport for likestilling, inkludering og mangfold 2024



Kunnskap for en bedre verden



Hege Johansen Schick, Kari Skarholt og Janet Rautio Øverland, HR- og HMS-avdelingen

Innhold

1. Innledning	3
1.1 Organisering av arbeidet	3
1.2 Tiltak i 2024	4
1.3 Andre tiltak	5
2. Rapportering fra enhetene	6
2.1 Kjønnsbalanse	6
2.2 Mangfold og inkludering	8
2.3 Internasjonale ansatte og studenter	9
2.4 Funksjonsvariasjoner	10
2.5 Varsling av diskriminering, trakassering, vold og trusler	11
3. Nøkkeltall og statistikk for 2024	12
3.1 Kjønnsfordeling på stillingsgrupper	12
3.2 Midlertidighet	14
3.3 Ufrivillig deltid	15
3.4 Uttak av foreldrepermisjon	16
3.5 Sykefravær fordelt på kjønn	17
3.6 Fravær grunnet sykt barn	17
3.7 Rekruttering og kjønn	17
3.8 Kjønn og lønn	18
4. Videre arbeid	19

1. Innledning

Årsrapporten for likestilling, inkludering og mangfold gir en oversikt og innsikt i arbeidet som er gjort i 2024 med NTNUs utviklingsplan for likestilling og mangfold 2023-2025. Rapporten baserer seg på rapportering fra fakultetene, Vitenskapsmuseet og Fellesadministrasjonen, [se spørreskjema](#). I rapporten er det spurt om ulike temaer knyttet til [Utviklingsplanen for likestilling og mangfold](#). I tillegg viser årsrapporten statistikk på sentrale områder innenfor likestillingsarbeidet. Årsrapporten er utarbeidet av seniorrådgivere ved HR- og HMS- avdelingen.

NTNUs arbeid med likestilling, inkludering og hindring av diskriminering må oppfylle kravene til arbeidsmetodikk og aktivitetsområder i likestillings- og diskrimineringsloven. Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), nye lovkrav innført i 2020, stiller større krav til systematisk forbedringsarbeid. *Aktivitetsplikt* dreier seg om kartlegging, analyse, tiltaksutvikling og resultatvurdering, og *redegjørelsesplikt* innebærer at det skal rapporteres om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering. Arbeidet adresserer alle diskrimineringspunktene i loven og forebygging av diskriminering og trakassering.

Formålet med årsrapporteringen er en gjennomgang av utfordringer og tiltak ved de ulike enhetene og en vurdering av om NTNU har oppnådd mål og ambisjoner i forhold til utviklingsplanen. Gjennomgangen styrker bevissthet om arbeidet ved hver enhet og gir informasjon til ledelsen om fremdrift.

1.1 Organisering av arbeidet

Likestillingsarbeidet ved NTNU er forankret i NTNUs strategi og verdier, og er beskrevet i en egen *Utviklingsplan for likestilling og mangfold 2023-25*. Utviklingsplanen skal bidra til likeverd og toleranse, utøvelse av samfunnsoppdraget og videreutvikle NTNU som et mangfoldig universitet gjennom å skape inkludering og tilhørighet for alle. Utviklingsplanen gjelder for hele NTNUs virksomhet, både ansatte og studenter, og den skal bidra til å realisere verdier og utviklingsmål i henhold til NTNUs strategi «Kunnskap for en bedre verden».

Utviklingsplanen tydeliggjør krav til enhetene om å analysere, vurdere og iverksette tiltak ut fra lokale behov. I tillegg til utviklingsplanen er arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering også dekket i flere sentrale planer som personalpolitikken, språkpolitikken, internasjonal utviklingsplan og tiltaksplan for inkluderende læringsmiljø. Likestilling og mangfold er tema som inngår i planlegging, utvikling og gjennomføring av rekrutteringsprosesser, kompetanse-, ledelsesutvikling, karriereutvikling, ledelse og internasjonalisering.

Styret og rektor har det øverste ansvaret for at NTNU imøtekommer lovkrav i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven. Utvalget for likestilling og mangfold skal gi råd til universitetets ledelse på alle nivå om tiltak som kan bidra til bedre kjønnsbalanse og mangfold. (Utvalgets mandat og arbeid er beskrevet i avsnittet under om tiltak). Ansvaret for implementering og oppfølging av likestillings- og mangfoldsarbeidet ved NTNU ligger hos linjeledelsen. HR- og HMS-avdelingen har ansvaret for overordnet saksbehandling og rådgivning både i utvikling og gjennomføring av tiltak rettet mot ansatte. Avdeling for utdanning følger opp tiltak rettet mot studentmassen og rapporterer på måloppnåelse i sine rapporter til styret. NTNUs Likestillings- og mangfoldsrådgiver, ansatt i HR- og HMS- avdelingen, fungerer som pådriver og lederstøtte i arbeidet med likestilling og mangfold blant ansatte ved NTNU.

Likestillings- og mangfoldsforum (LIM-forum) er en diskusjonsarena hvor tiltak i utviklingsplanen og lovkravene følges opp. Forumet består av representanter fra fakultetene, Vitenskapsmuseet og fellesadministrasjonen, samt utvalgte personer med særskilt kunnskap om ulike deler av arbeidet. Forumet møtes 4-6 ganger i året.

I henhold til NTNUs tilpasningsavtale til Hovedavtalen, har alle fakultetene, Vitenskapsmuseet og fellesadministrasjonen en likestilling- og mangfoldsombud.

Enhetene har etablert egne arbeidsgrupper som skal jobbe med likestilling, inkludering og mangfold lokalt. Arbeidsgruppene skal kartlegge behov, iverksette og evaluere tiltak i tråd med utviklingsplanen, for å skape eierskap til arbeidet i fagmiljøene.

1.2 Tiltak i 2024

Utvalget for likestilling og mangfold

Mandatet til utvalget er å fremme bedre likestilling og mer mangfold ved NTNU, og levere en politikk og utviklingsplan for likestilling og mangfold som er forankret, forpliktende og retningsgivende for hele organisasjonen. Utvalget skal være pådriver og inspirator i arbeidet med likestilling og mangfold for ansatte og studenter, og bidra med råd til ledelsen på alle nivå om tiltak som kan bidra til bedre kjønnsbalanse og mangfold. Utvalget er satt sammen av representanter fra fakulteter/institutter, administrasjon, studentorganisasjon, fagforening og en ekstern representant, og har en funksjonsperiode på tre år.

Utvalget deler årlig ut *Rektors strategiske midler til likestilling og mangfold*. NTNU har som ambisjon at alle vitenskapelige miljø ser potensial i å søke disse midlene og mulighetene dette kan gi både den enkelte søker og fagfellesskapet. Midler til likestilling og mangfold er individuelle tiltak som startpakker for kjønnsbalanse (for ansatte i faste

vitenskapelige stillinger ved institutt og/eller fagmiljø, med andel av underrepresenterte kjønn under 25%) og kvalifiseringsstipend for kvinner som ønsker å kvalifisere seg til professor eller dosent. Enhetene kan i tillegg søke om midler til felles tiltak.

I 2024 mottok utvalget 61 søknader og 41 fikk støtte. Det ble delt ut 5 millioner kroner totalt. Midlene ble gitt til 21 individuelle stipender, og til grupper som NTNU LGBTQ+, Samisk interessegruppe (SIG), Feminalen (musikk festival), språkopplæring, Balanse i realfag, samt flere andre tiltak. Rundt halvparten av midlene for 2025 ble gitt til individuelle søknader. Det legges vekt på prioriteringen fra fakultetene når midlene deles ut, og om søknadene svarer på utlysningsteksten. Det var 44 søknader på midler i 2023, 46 søknader i 2024, og 61 søknader i 2025. Antall søknader er økende, noe som er positivt og viser at flere kjenner til muligheten.

Utvalget deler også ut *NTNUs ansattpris for likestilling og mangfold* hvert år. Prisen gis til kandidater som har klart å fremme likeverd og toleranse på tvers av livssyn, kultur og kjønn. I 2024 var vinneren av denne prisen Anna Ulrikke Andersen, førsteamanuensis ved Institutt for kunst- og medievitenskap.

1.3 Andre tiltak

Likestilling og mangfold, og mangfoldsledelse inngår i NTNUs lederopplæring- og utviklingsprogram. Likestilling og mangfold er fast tema i basis lederopplæring for nye ledere, og mangfoldsledelse er fast tema i Instituttlederprogrammet.

NTNU samarbeider med andre universiteter og forskningsinstitutter på nasjonalt nivå om likestilling og mangfold. Et ledd i dette arbeidet er gjennomføring av årlige nasjonale konferanser. «Nettverkskonferansen 2024 – *Verdier av mangfold – hvordan lykkes med inkludering i forskning og innovasjon*» ble arrangert 6.juni i Trondheim, i et samarbeid mellom NTNU, SINTEF og NINA. Det var ca. 80 deltakere fra UH-sektoren og instituttsektoren i Norge på konferansen.

Enhetene har også en ordning med gjenoppstartsstipend for å fremme kjønnsbalanse ved enhetene. Det utarbeides nå en felles retningslinje som skal sikre likebehandling og lik praksis ved enhetene.

2. Rapportering fra enhetene

I dette kapitlet presenteres resultatene fra spørreundersøkelsen som ble sendt til fakultetene, Vitenskapsmuseet og Fellesadministrasjonen, til sammen 10 respondenter. Resultatene ses i forhold til Utviklingsplanen for likestilling og mangfold 2023-2025, og hva som er gjort av tiltak i 2024.

Åtte av enhetene svarer at de har nedsatt en egen arbeidsgruppe for likestilling, inkludering og mangfold som kartlegger behov, og iverksetter og evaluerer tiltak i tråd med Utviklingsplanen for likestilling og mangfold. I 2023 var det bare seks av 10 enheter som hadde en egen arbeidsgruppe. De enhetene som ikke har en arbeidsgruppe per i dag svarer at de snart er i gang med arbeidet. Alle enhetene svarer at de kjenner til Utviklingsplanen for likestilling og mangfold. Åtte enheter har svart at de kjenner til Utviklingsplanen i stor grad eller i svært stor grad, mens to enheter har svart i liten grad. Det er en forbedring fra 2023 der flere svarte at de kjente til Utviklingsplanen i liten grad.

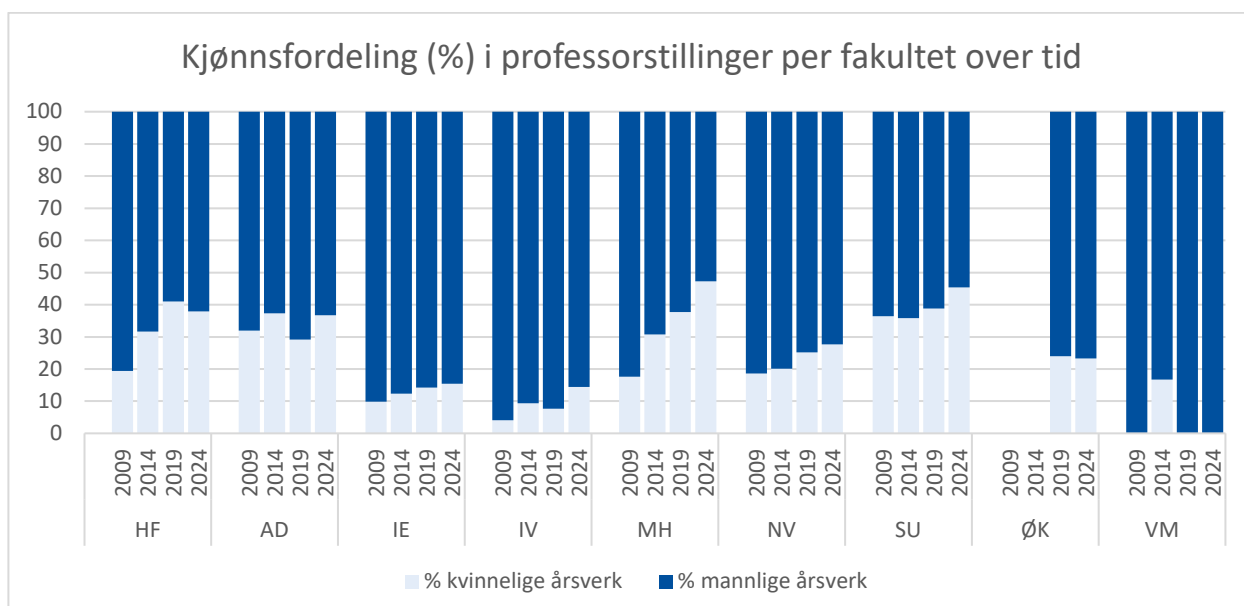
2.1 Kjønnbalanse

NTNU skal jobbe aktivt for kjønnbalanse både blant ansatte og studenter.

MÅL: NTNU skal fremme kjønnbalanse og motvirke diskriminering på grunn av kjønn ved rekruttering og ansettelse, lønnsfastsetting og karriereutvikling for ansatte og ledere. NTNU skal arbeide aktivt for å øke andelen kvinner i vitenskapelige toppstillinger innen 2025. På fakulteter der et kjønn er underrepresentert, skal det iverksettes konkrete tiltak for å forbedre kjønnbalansen blant studenter og ansatte.

Kjønnbalanse ansatte

Figuren under viser at det er store forskjeller mellom fakultetene når det gjelder kjønnsfordeling i professorstilling.



Figur 1: Kjønnsfordeling (%) i professorstilling per fakultet over tid. (Kilde DBH)

Kvinneandelen på professornivå varierer veldig fra fagområde til fagområde, men i gjennomsnitt er det pr. i dag ingen fakultet som har flere kvinnelige professorer enn menn. Det er spesielt på de mer teknisk tunge fakultetene av kvinneandelen ser dårligst ut, og ettersom NTNU er et teknologitungt universitet preger det også institusjonen som helhet. Samtidig ser man at noen fakultet har bedret seg over tid.

NTNU har pr. 31.12.2024, 50,36 % kvinnelige ansatte. Enkelte stillingsgrupper og enkelte enheter/fagmiljøer har større skjevheter mellom menn og kvinner enn andre. Fakultet for medisin og helse (MH) og Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) har høy kvinnedominans i noen fagmiljøer. Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk (IE) og Fakultet for ingeniørvitenskap (IV) er de som har høyest andel menn, se tabell 1 og 2 under. Fakultetene IE og IV har flest søknader på startpakker for å bedre kjønnsbalansen.

Tabell 1: Kjønnsbalanse ved IE-fakultetet.

Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk			
		Årsverk kvinner	Årsverk menn
1017	Stipendiat	107,88	264,55
1352	Postdoktor	27	71,2
1011	Førsteamanuensis	33,2	109,7
1013	Professor	24,22	132,79
Totalsum		192,3	578,24

Tabell 2: Kjønnsbalanse ved IV-fakultetet.

Fakultet for ingeniørvitenskap			
		Årsverk kvinner	Årsverk menn
1017	Stipendiat	120,05	241,8
1352	Postdoktor	23	65,6
1011	Førsteamanuensis	28,5	85,9
1013	Professor	23,75	140,55
Totalsum		195,3	533,85

Kilde: DBH

De enhetene der det er relevant rapporterer at de har iverksatt tiltak i 2024 for å realisere målet om kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger. Tiltakene er blant annet bruk av letekomiteer ved utlysninger, tilpassing av utlysningsteksten, eksterne søk, samarbeid med studentnettverk som har fokus på kjønnsbalanse, og søke på rektors midler. Tiltaket om rektors midler er godt kjent i enhetene. I tillegg jobber flere systematisk med opprykk. Noen enheter jobber aktivt med enkelte fagmiljøer og har egne mangfoldstiltak i periodeplanen. Samtidig vektlegges kompetanse på likestilling, mangfold og inkludering ved rekruttering.

Enhetene er bevisst på at de vektlegg utdanning, praksis og resultater likt for kvinner og

menn også i lønnsforhandlinger. Samtidig oppgir alle enhetene å jobbe aktivt med å tilrettelegge for mulighetene for å kombinere karriere og familieliv, der 90% svarer i stor eller svært stor grad. Det er i undersøkelsen ikke kartlagt hvordan enhetene har tilrettelagt.

Kjønnsbalanse i studentrekruttering

Studentrekrutteringen preges av tradisjonelle studievalg og påvirker kjønnsbalansen blant studentene. I flere fag er det overrepresentasjon av ett kjønn.

MÅL: NTNU skal jobbe for kjønnsbalanse og et inkluderende studiemiljø i alle studieprogram.

Flere av enhetene svarer at de jobber aktivt med kjønnsbalanse blant studentene og hvordan de profilerer seg selv utad. Flere har kjønnspoeng på studieprogram der det er aktuelt. Enhetene samarbeider også med ulike nettverk på NTNU som jobber med studentrekruttering og for å bedre kjønnsbalansen og trivsel for studenter av det underrepresenterte kjønn. Det er flere enheter som har satt i gang tiltak for at det underrepresenterte kjønn skal fullføre studiene. Det er flere studentnettverk på NTNU, som blant annet *Ole* (Rekruttere, motivere og utdanne flere mannlige sykepleiere.), *Hypatia* (Nettverk for kvinnelige og ikke-binære studenter ved Fakultet for ingeniørvitenskap) og *Ada* (Nettverk ved Fakultet for Informasjonsteknologi og elektroteknikk jobber med trivsel og motivasjon gjennom hele studieløpet). Flere av disse fikk likestillings- og mangfoldsmidler til sitt arbeid i 2024. I tillegg ble det gitt midler til å jobbe med kjønnsbalanse i barnevern og sosialt arbeid.

2.2 Mangfold og inkludering

Ved NTNU er det et stort mangfold blant ansatte og studenter som både beriker og utfordrer organisasjonskulturen. Ved NTNU arbeider medarbeidere fra 111 ulike nasjoner, og det er ca. 4000 internasjonale studenter.

MÅL: NTNU skal være åpen, trygg og inkluderende som arbeidsplass og studiested, der alle ansatte og studenter har en opplevelse av at de hører til, er betydningsfulle personer i felleskapet og har mulighet til medvirkning og hvor et mangfoldsperspektiv integreres i forskning og undervisning.

Enhetene rapporterer at de jobber aktivt med å ha et godt læringsmiljø for studentene. 80% av enhetene oppgir at de har seks eller flere tiltak på området. Dette inkluderer også informasjon og kommunikasjon hvor det er bevissthet rundt bruk av språk og symboler for å fremme inkludering og mangfold.

Seks av ni enheter svarer at de har kartlagt egne utfordringer innenfor mangfold og inkludering og har utarbeidet en egen handlingsplan. Flere svarer at mangfoldsledelse og inkludering har vært tema på ledermøter, men ikke hos alle.

Flere enheter oppgir at de i liten grad arbeider isolert med rasisme. De rapportert om at de har fokus på mangfold, inkludering og kulturforståelse, samt kjønnsbalanse, men også disse vil dekke arbeid mot rasisme. Fokusområdene er der hvor de opplever det er utfordringer og der de opplever at det er behov for å sette inn tiltak. For flere handler mangfoldsutfordringene om at de er mange internasjonale ansatte. De jobber med språk, arbeidsmiljø, inkludering, likebehandling, samt at de har satt i gang sosiale tiltak. I 2024 har enhetene også jobbet med resultatene fra Arbeidsmiljøundersøkelsen i 2023, og satt i gang tiltak.

2.3 Internasjonale ansatte og studenter

NTNU skal være et attraktivt universitet for ansatte og studenter fra hele verden. Mangfold av perspektiver og kulturer er berikende for NTNU.

Mål: NTNU skal legge til rette for at ansatte og studenter som er rekruttert fra utlandet skal trives og oppleve mestring.

Internasjonale ansatte og studenter har behov for norskopplæring for å bli godt inkludert i arbeidsmiljøet. Enhetene svarer at de fleste får norskopplæring i stor eller svært stor grad. 90% oppgir at utnevning av mentor for nye internasjonale medarbeidere utføres i stor grad eller svært stor grad. Noen enheter gjennomfører introduksjonsprogram for internasjonalt ansatte. Alle fakultetene oppgir at de jobber aktivt med å inkludere internasjonale studenter i stor eller svært stor grad. Noen enheter har jobbet aktivt med å ta imot flykninger fra Ukraina og noen har tilbud om norskopplæring for flykninger.

HR- og HMS-avdelingen ved NTNU, faggruppe for *International Researcher Support (NIRS)* tilbyr varierte rådgivningstjenester for internasjonalt ansatte, som bolig, dual career-tjenester, seminarer, kurs og sosiale aktiviteter. Mer enn 2600 ansatte og ektefeller/partnere deltok på kurs og sosiale aktiviteter i regi av NIRS i 2024. Målet er at alle de 111 nasjonalitetene på NTNU skal trives og føle seg ivaretatt.

I 2024 var NIRS medarrangør sammen med INCLUDE, Sami-nettverket, WiS EPTS (Women in Science) og LGBTQ for seminaret «En dialog om mangfold». Dette var det første initiativet som samlet de ulike nettverkene som jobber med inkludering og mangfold.

NIRS har spesialkompetanse på lovverket innen immigrasjon, som gir en bedre oppstart og oppfølging av internasjonalt ansatte. NIRS sitt arbeid bidrar til å rekruttere og beholde utenlandske ansatte. Karrieremuligheter for ektefelle/partner er avgjørende når NTNU skal

rekruttere forskere. NIRS tilbyr tokarriere-programmet, som tilbyr jobbsøkerkurs og muligheter for sosialisering og nettverksbygging.

NIRS sine aktiviteter bidrar til å styrke tilhørighet, kulturell forståelse og sosiale bånd, noe som gjør inkludering på arbeidsplassen og i samfunnet enklere. Oppstarten ved NTNU kan oppleves utfordrende for internasjonalt ansatte. Den direkte kontakten med den internasjonale ansatte og dens partner, samt bistand til administrasjonen og ledere på NTNU, har positiv effekt og legger godt til rette for inkludering.

2.4 Funksjonsvariasjoner

Personer med nedsatt funksjonsevne møter hindringer i hverdagen og som ofte ikke er merkbart for majoritetsbefolkningen i samfunnet. Det kan påvirke deres muligheter til å studere og jobbe.

Mål: NTNU skal legge til rette for ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne for å bidra til deres trivsel og mestring

Inkludering av personer med funksjonsvariasjoner og tilrettelegging for disse er viktig for å sikre og fremme inkludering i studier og arbeidsliv.

Kunnskapsdepartementet har gjennom tildelingsbrevet en forventning om at NTNU oppnår positiv utvikling av antall ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse og/eller hull i CV.

NTNU ønsker at de ansatte skal speile befolkningen. I utlysningstekstene til NTNU oppfordres kvalifiserte søkere med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV til å søke.

Ifølge Årsrapporten til NTNU for 2024 har det vært en positiv utvikling i antall ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse. I 2024 er det ansatt 28 personer med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV, noe som er det dobbelte av hva det var til sammen i 2020 og 2021. NTNU ble tildelt prisen for årets lærebedrift i staten i 2024, hvorav en av begrunnelsene for prisen var NTNUs gode inkluderingsarbeid for lærlinger som har behov for ekstra tilrettelegging.

På grunn av manglende rapporteringsverktøy er det en utfordring å få eksakt statistikk på antall ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse og/eller hull i CV ved NTNU. For 2024 er det stor variasjon mellom enhetene i hvor mange slike ansettelse de har hatt. Noen enheter har ansatt opptil 10 personer, mens andre ikke har hatt slike ansettelse.

Enhetene jobber med å skape et inkluderende læringsmiljø for studenter med funksjonsnedsettelse, og det innebærer blant annet undervisning. Noen enheter rapporterer

at ikke alle som underviser kjenner til sjekklister for å fremme inkluderende undervisning, som er en hjelp til hvordan tilrettelegge for bedre undervisning.

INCLUDE er et nettverk ved NTNU for ansatte med funksjonsvariasjoner. Det er drevet av frivillige blant NTNUs ansatte, og finansiert av Rektors midler for likestilling og mangfold. Nettverket har som mål om å støtte alle NTNU-ansatte som lever med eller er berørt av ulike funksjonsnedsettelse. Målet er å etablere en møteplass for erfaringsutveksling og støtte for NTNU-ansatte som lever med en eller annen form for funksjonsnedsettelse.

2.5 Varsling av diskriminering, trakassering, vold og trusler

NTNU skal som arbeidsgiver jobbe aktivt for å forhindre diskriminering og trakassering iht. Likestillings- og diskrimineringsloven. 472 (7,85%) personer av de som svarte på ARK-undersøkelsen i 2023 svarte at de har opplevd å bli utsatt for minst én form for uakseptabel oppførsel. På bakgrunn av denne ARK-undersøkelsen har enhetene igangsatt lokale risikovurderinger av faren for trakassering, vold og trusler.

NTNU ønsker at alle som har opplevd uakseptabel oppførsel skal si fra, slik at de kan følges opp. Ledelsen ved enhetene må sørge for at de ansatte opplever å ha en trygg relasjon til nærmeste leder, slik at det blir lettere å si fra. Ifølge rapporteringen fra enhetene er NTNUs varslingskanalen «Si fra» godt kjent både blant ansatte og studenter. Enhetene rapporterer at de har ulike tiltak for å hindre ulike former for diskriminering; de har det på agendaen på personalmøter og i andre fora, de følger opp ARK-undersøkelsen, gjennomfører risikoanalyser, leder er tydelig, gir informasjon i ulike kanaler, jobber systematisk med arbeidsmiljøarbeid, har dialog med verneombud og jobber med å utvikle personallederrollen. Det er også et tema overfor stipendiater og gjennom LIM-forum og lederutviklingsprogram.

I løpet av 2024 har NTNU økt støtten til ledere og enheter i forebygging og håndtering av konflikter ved at det er opprettet to nye stillinger i HR- og HMS-avdelingen, som er tilgjengelig for operativ bistand. Det er også opprettet nye verktøy på Innsida, med spesielt fokus på omstilling, vold og trusler, og trakassering.

3. Nøkkeltall og statistikk for 2024

Dette kapitlet inneholder nøkkeltall, statistikk og krav i forhold til aktivitets- og redegjøringsplikten. I henhold til Lov om likestilling og forbud mot diskriminering innebærer redegjøringsplikten at NTNU i 2024 skal kartlegge; kjønnsfordeling på stillingsgrupper, midlertidighet, ufrivillig deltid og uttak av foreldrepermisjon.

I tillegg skal det for 2024 redegjøres for kjønnsforskjeller og lønn totalt i organisasjonen og for stillingsgrupper, og det skal redegjøres for ufrivillig deltid blant kjønn. Dette redegjøres for hvert andre år. Tallene er hentet fra Database for statistikk og høyere utdanning fra 2024. I tillegg er statistikk og tall hentet fra egenrapportering fra enhetene og rekrutteringsportalen JobbNorge.

I henhold til aktivitets- og redegjøringsplikten bør og kan offentlige virksomheter også inkludere kjønnsforskjeller med hensyn til rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, sykefravær, fravær grunnet sykt barn og arbeidstid.

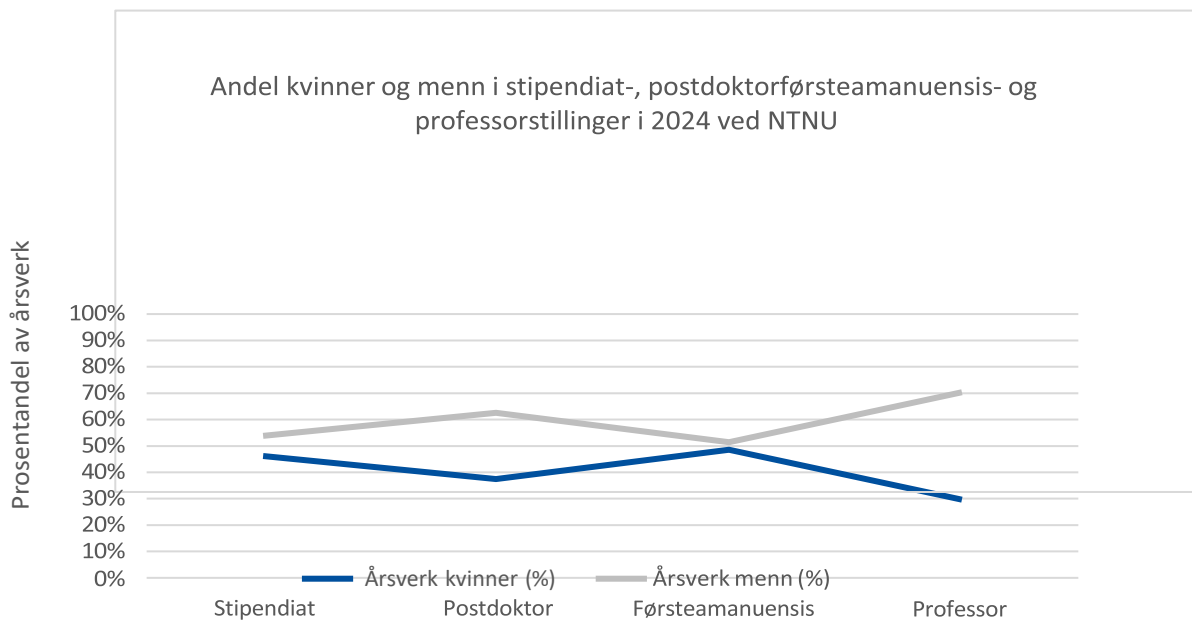
3.1 Kjønnsfordeling på stillingsgrupper

Kjønnsbalanse er et prioritert område for NTNU og det finnes tiltak for å øke andelen av det underrepresenterte kjønn blant både ansatte og studenter. Det er imidlertid store forskjeller mellom fakultetene og på instituttnivå. Teknologiske og naturvitenskaplige fagområder er sterkt mannsdominerte, mens det for eksempel i helsefag er motsatt.

Tabell 3: Andel årsverk kvinner og menn i stipendiat, postdoktor, førsteamanuensis og professorstillinger i 2024.

	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)
1017 Stipendiat	46,2 %	53,8 %
1352 Postdoktor	37,5 %	62,5 %
1011 Førsteamanuensis	48,6 %	51,4 %
1013 Professor	29,6 %	70,4 %
Totalsum	42,0 %	58,0 %

I tabell 3 kan vi se at det skjer noe i overgangen fra stipendiat til postdoktor og fra førsteamanuensis til professor. Forskjellen på kjønnsbalansen er ikke så stor mellom stipendiater og førsteamanuensiser som den er for postdoktor og professor. Dette er overganger som det er behov for å se nærmere på.



Figur 2: Andel kvinner og menn i stipendiat-, postdoktor-, førsteamanuensis og professorstillinger i 2024.

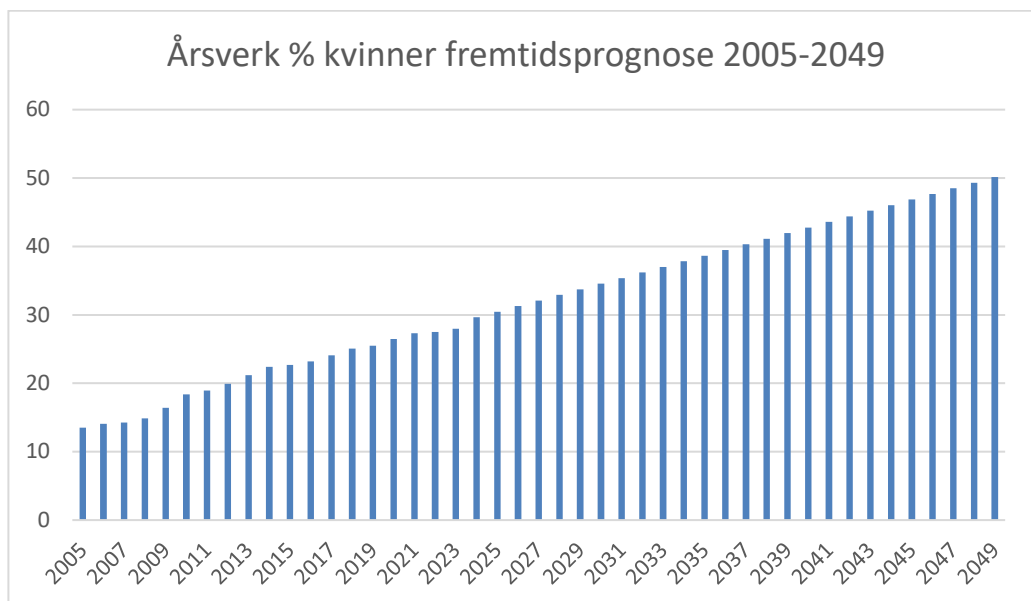
På stillingsnivå ser vi at det er spesielt for professor hvor andelen kvinner er lavest i forhold til menn. Satsningene de siste årene har vært å øke antall kvinner i vitenskapelige toppstillinger.

Tabell 4: Utvikling andel kvinnelige professor stillinger

	2020	2021	2022	2023	2024
Professor andel kvinner (%)	26,4	27,2	27,5	28	29,6

Endringen skjer sakte og tiltakene rettet mot kjønnsbalanse vil fortsette som for eksempel kvalifiseringsstipend og startpakker. Fra 2023 til 2024 har andelen kvinnelige professorer økt med 1,6% og menn gått ned tilsvarende.

Om vi ser på utviklingen fra 2005 til 2024 så har andelen kvinnelige professorer steget fra 13,51% til 29,64. Økningen fra år til år er varierende, men fra 2005 til 2024 er det en snitt økning av kvinnedelen på 0,82% pr år. Dersom utviklingen fortsetter i same tempo fremover som det har gjort siden 2005, vil vi ikke oppnå kjønnsbalanse for professorer før i 2049, det vil altså ta ytterligere 25 år. Dette er fremstilt i figur 3. Estimateret kan også være for optimistisk da det vil være andre faktorer som vil og kan påvirke utviklingen.



Figur 3: Fremtidsprognose av kvinnelige professorer

3.2 Midlertidighet

Andelen midlertidige ansatte i undervisnings- og forskerstillinger er et av NTNUs

styringsparametere. Midlertidigheten ved NTNU var på 7,4% i 2024, som er en nedgang fra tidligere år. Nedgangen gjelder for begge kjønn. NTNU har videre lavest midlertidighet blant BOTT-universitetene.

Det jobbes systematisk på området i den forstand at status på midlertidighet drøftes i SESAM, HR- og HMS-sjefforum, rektorat og dekanmøte årlig, og at rektor følger opp med eget årlig rektorvedtak med tiltak for å redusere midlertidighet i stillinger som inngår i KDs styringsparameter (dvs. vitenskapelige stillinger uten ekstraervert og åremålsstillinger).

Rektor orienterer NTNU styret årlig om status og vedtatte tiltak. NTNU har også vedtatt en ny forskerpolitikk som skal bidra til at flere forskere ansettes fast.

I 2024 var midlertidigheten historisk lav, og derfor er årets tiltak mest rettet mot å opprettholde den lave midlertidigheten.

Tabell 5: Utvikling i andel midlertidighet i undervisnings- og forskerstillinger (UN1), Administrative stillinger (AD2) og Bibliotekstillinger (ST1), Ingeniører (ST2) samt Tekniske stillinger for undervisning, forskning og formidling (ST3) fordelt på kjønn.

	2020	2021	2022	2023	2024
% midl. Kvinner	10,6 %	11,1 %	11,0 %	10,4 %	7,4 %
% midl. Menn	9,8 %	8,5 %	8,9 %	8,4 %	5,6 %
midlertidige (alle)	10,2 %	9,8 %	9,9 %	9,4 %	6,6 %

Både i 2023 og 2024 har NTNU hatt fokus på strategisk personalplanlegging og dette arbeidet vil fortsette i 2025. Det legges ned et betydelig arbeid for at enhetene skal jobbe langsiktig og strategisk med rekruttering og kompetanse, og nye verktøy utvikles for at strategisk personalplanlegging skal bli enhetlig og av god kvalitet ved hele NTNU.

Tabell 6. Utvikling i andel midlertidighet i undervisnings og forskerstillinger (UN1) fordelt på kjønn.

	2020	2021	2022	2023	2024
% midl. Kvinner	12,3 %	12,8 %	12,1 %	11,5 %	8,6 %
% midl. Menn	10,6 %	8,8 %	8,7 %	9,2 %	6,5 %
% midlertidige (alle)	11,4 %	10,5 %	10,2 %	10,3 %	7,4 %

3.3 Ufrivillig deltid

Det er små forskjeller mellom menn og kvinner som jobber deltid ved NTNU. Det synes å holde seg stabilt over flere år, med færre kvinner (19,3%) enn menn (21,1%) i 2023. I 2024 er det 19,5 % kvinner i deltid og 20,5 % menn.

Tabell 7. Andel ansatte fordelt på kjønn i heltids- og deltidsstillinger.

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Andel kvinner	Andel menn	Andel kvinner	Andel menn	Andel kvinner	Andel menn	Andel kvinner	Andel menn	Andel kvinner	Andel menn
	20,6 %	21,8 %	20,9 %	22,2 %	20,8 %	21,9 %	19,3 %	21,1 %	19,5 %	20,5 %
Deltid	82,5 %	64,4 %	79,3 %	60,8 %	79,3 %	60,8 %	82,3 %	67,2 %	80,7 %	66,2 %
Deltid (bistillinger)	17,5 %	35,6 %	20,7 %	39,2 %	20,7 %	39,2 %	17,7 %	32,8 %	19,3 %	33,8 %
	79,4 %	78,2 %	79,1 %	77,8 %	79,2 %	78,1 %	80,7 %	78,9 %	80,5 %	79,5 %
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Bistillinger anses ikke som en del av utfordringsbildet, da disse stillingene ofte kommer i tillegg til andre og eksterne stillinger, og vurderes dermed ikke å utgjøre en diskrimineringsutfordring.

Ufrivillig deltid, i betydning av at stillingsinnehaver ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer, er et eget oppfølgingspunkt i Aktivitets- og redegjøringsplikten. NTNU har løftet inn temaet i veileder for gjennomføring av den årlige medarbeidersamtalen, slik at ansatte får en anledning til å diskutere sitt arbeidsforhold sammen med sin leder og opplevelsen av ufrivillig deltid.

NTNU har så langt ikke etablert en praksis for å samle inn data om ufrivillig deltid. Spørsmål om ufrivillig deltid kan inngå i årsrapporteringen fra enhetene i 2026, der enhetene kan svare på om de har deltidsansatte, og om de har rutiner hvor deltidsansatte kan melde om at de ønsker høyere andel stilling. Dette kan gi oss innblikk i hvordan det jobbes med ufrivillig deltid.

3.4 Uttak av foreldrepermisjon

Oppfyller man rettighetene til foreldrepermisjon, kan man velge mellom 80% lønn eller 100% lønn, som avgjør hvor mange uker med permisjon man får innvilget. Antall barn og om man er eneforsørger eller ikke påvirker også antall uker med permisjon som innvilges. Man kan ta ut gradert pensjon og full permisjon.

Tabell 8: Kjønnssfordeling antall ansatte i foreldrepermisjon

	2023			2024		
	Kvinne	Mann	Totalt	Kvinne	Mann	Totalt
Antall ansatte i permisjon*	250	166	416	258	186	444
Antall ansatte i full permisjon	242	127	369	247	149	396
Antall ansatte i gradert permisjon	32	50	82	41	56	97

*Noen ansatte kan ha både full permisjon og gradert permisjon

Tabellen over viser at det er flere kvinner enn menn som er i foreldrepermisjon ved NTNU. Dette gjenspeiler hvordan det er i resten av samfunnet. Det er en økning av andelen menn som tar ut full permisjon fra 2023 til 2024. I 2023 var det 34,4% i full permisjon som var menn. I 2024 er det 37,62% som var menn av de som tok ut full foreldrepermisjon. Det er flere menn enn kvinner som tar ut gradert permisjon (hvor arbeidstaker kombinerer permisjon og arbeider deltid samtidig med permisjonen).

Tabell 9: Kjønnssfordeling i gradert foreldrepermisjon.

	2023			2024		
	Kvinne	Mann	Totalt	Kvinne	Mann	Totalt
Gradert permisjon %	12,8	30,1	19,7	15,9	30,1	21,8

Når vi ser på uttak av gradert permisjon er den stabil blant menn, mens økende blant kvinner.

Tabell 10: Kjønnssfordeling gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon.

	2023		2024	
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann
Foreldrepermisjon uker, full permisjon	17,9	11,3	17,4	9,9
Foreldrepermisjon uker, gradert permisjon	6,8	8,2	8,7	8,3

Selv om andelen er større blant menn som har tatt ut full permisjon fra 2023-2024 er det slik at antall uker de tar ut er redusert. Foreldrepenge er også mulig ta ut frem til barnet er 3 år, slik at man kan være i statistikken i flere av årene.

3.5 Sykefravær fordelt på kjønn

Tabell 11: Sykefraværspersent totalt ved NTNU og kjønn

	2023	2024
NTNU	4,5 %	4,6 %
Kvinner	6,5 %	6,6 %
Menn	2,5 %	2,6 %

Tabellen over viser det er lite endring i sykefraværet de to siste årene, men at det er en svak økning i sykefravær for både kvinner og menn. Kvinner har høyere sykefravær enn menn som også gjenspeiles i resten av sykefraværstatistikken i Norge. Systematisk arbeidsmiljøarbeid og god ledelse er viktig for å forebygge og redusere sykefravær. Ved NTNU jobbes det med forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt ute i enhetene og sentralt. HR- og HMS-avdelingen støtter fakultetene og lederne i deres arbeid med forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

3.6 Fravær grunnet sykt barn

Tabellen under viser at fravær grunnet sykt barn er høyere blant kvinner enn menn. Dette kan handle om arbeidsfordeling i hjemmet. Ifølge arbeidslivsbarometeret 2024, er det slik at det er fortsatt kvinner som gjør mest hjemme, men arbeidsdelingen har de siste 16 årene blitt mer likestilt og mer delt. Hvorvidt dette er årsaken på NTNU, kan vi ikke konkludere med, men det kan antas at NTNU også speiler resten av samfunnet for øvrig.

Tabell 12. Fraværspersent grunnet sykt barn ved NTNU per kjønn og totalt (2024).

	Kvinner	Menn	Totalt
Fravær i dagsverk	3 403	1 848	5 250
Avtalte dagsverk	1 016 844,7	1 012 564,7	2 029 409,4
Fraværspersent	0,33 %	0,18 %	0,26 %

3.7 Rekruttering og kjønn

Ansatte

I 2024 lyste NTNU ut 693 jobber. Det var totalt 25.897 søkere, hvor 17.196 søkere var menn, 8.371 var kvinner og 330 er ikke oppgitt. Andelen menn som søker stillinger er betydelig høyere enn kvinner ifølge tall fra JobbNorge, men dette varierer mellom ulike stillingsutlysninger. Til administrative stillinger er det ofte flest kvinnelige søkere. Ved NTNU har det vært 342 nyansettelser i faste stillinger i 2024.

Studenter

I 2024 mottok NTNU 181.414 søknader som både er fra samordna opptak og lokale opptak. Av

dette var 47.139 primærsøkere. Av primærsøkere var 52% kvinner. Primærsøkere er søkere som har NTNU som sitt førstevalg. Andelen kvinner har steget litt fra år til år, i 2023 var det 50% og i 2022 var det 49%. Her er det variasjon mellom fakultetene og de ulike studieprogrammene. Ved Det humanistiske fakultet var 54% av søkerne kvinner, mens på Fakultetet for medisin og helse var andelen kvinner 79%. På Fakultetet for informasjonsteknologi og elektronikk var andelen kvinner 27%. Det jobbes mye med studentrekrutering både på det enkelte institutt, men også på fakultetene og på tvers av ulike fakultet der man har gått sammen for å rekruttere flere av det underrepresenterte kjønn.

3.8 Kjønn og lønn

NTNU har som mål å rekruttere høyt kompetente og motiverte personer til vitenskapelige stillinger og administrative stillinger. På prioriterte områder må vi søke medarbeidere med kompetanse fra internasjonalt ledende fagmiljøer, og ha egnede virkemidler for dette. NTNU har en spesiell utfordring i å rekruttere flere kvinner til teknologi og naturvitenskap.

Tabell 13. Gjennomsnittslønn for kvinner målt som prosent av gjennomsnittslønn for menn (2024).

	Totalt		Kvinner		Menn	
	Årsverk	Gj. snitt lønn	Årsverk	Gj. snitt lønn	Årsverk	Gj. snitt lønn
UN Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	4 996	736 907	2 230	94,6 %	2 766	100,0 %
UN1 Undervisnings- og forskerstillinger	2 820	823 745	1 254	93,2 %	1 566	100,0 %
UN2 Utdannings- og rekrutteringsstillinger	2 073	567 586	925	99,6 %	1 148	100,0 %
UN3 Faglig-administrative lederstillinger	67	1 221 316	29	101,4 %	38	100,0 %
UN4 Andre undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	36	703 400	22	96,7 %	14	100,0 %
ST Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	813	641 430	259	95,6 %	554	100,0 %
AD Teknisk-administrative stillinger	1 909	660 951	1 343	95,0 %	566	100,0 %
AD1 Lederstillinger	196	955 922	111	97,1 %	86	100,0 %
AD2 Administrative stillinger	1 403	670 171	1 034	93,1 %	370	100,0 %
AD3 Andre tekniske og administrative stillinger	309	423 307	199	120,3 %	110	100,0 %
NTNU Totalt	7 719	710 690	3 833	93,8 %	3 886	100,0 %

Tabell 14: Gjennomsnittslønn per aldersgruppe fordelt på stillingsgrupper og kjønn (2024).

	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	66-75	Totalt
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	355 812	595 630	649 636	695 382	698 865	754 654	655 218
Kvinner	388 185	589 444	634 968	686 253	678 715	737 150	646 341
Menn	330 634	604 332	675 089	710 135	728 229	765 156	668 434
Støttestillinger og teknisk-administrative stillinger	530 985	582 271	721 217	830 859	900 649	959 359	736 907
Kvinner	531 410	578 537	701 457	793 357	867 924	919 052	714 065
Menn	530 718	585 138	739 245	863 874	923 999	978 476	755 101
Totalt	462 386	585 111	697 756	780 136	819 121	918 673	710 738

4. Videre arbeid

NTNU har fortsatt en vei å gå når det gjelder implementering av tiltakene i Utviklingsplanen for likestilling og mangfold, og derigjennom etterlevelse av kravene i Likestillings- og diskrimineringsloven.

Vi har flere likestillings- og mangfoldstiltak ved NTNU, men utfordringen er at disse ikke har hatt tilstrekkelig ønsket effekt over tid. For eksempel går utviklingen av arbeidet med å øke antall kvinnelige professorer altfor sent, til tross for at vi har tiltak direkte rettet mot denne målgruppen. Her bør tiltakene evalueres og vurdere andre tiltak som kan gi bedre effekt.

NTNU har som vist i denne rapporten mange kvantitative parametere som måler tilstanden i arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold, og som er i tråd med gjeldende lovverk. En god del av arbeidet med mangfold og inkludering kjennetegnes imidlertid av kvalitative tiltak og kulturutvikling, noe som er vanskelig å måle. Forskning innen dette fagfeltet, for eksempel i Balanseprosjekter, finansiert av Norges Forskningsråd, kan vi anvende og lære mer av for å oppnå mål og utvikle god praksis i et langsiktig perspektiv.

Hva som kartlegges i spørreundersøkelsen til enhetene bør utvides og inneholde flere kvalitative spørsmål med åpne kommentarfelt, slik at resultatene fra undersøkelsen i større grad kan bidra til å belyse hvordan det jobbes ute i enhetene og hvorfor man har oppnådd resultater som andre enheter kan lære av. Om rapporteringen også skal etterspørres på nivå 3 er noe som må vurderes da det er ulikheter innad på fakultetene. I tillegg er det et behov for å se på rapportering som etterspørres fra HR- og HMS-avdelingen i sin helhet og at dette kan samordnes på en bedre måte.

Innsatsen mot enhetene og gjennomføringen av likestillings- og mangfoldstiltak lokalt må styrkes i 2025. Arbeidet i lokale arbeidsgrupper på enhetene og i LIM-forum bidrar til å synliggjøre og styrke behovet for arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold. Målet er at alle fakultet oppretter egne arbeidsgrupper i løpet av 2025. Arbeidsgruppene sin rolle og arbeidsoppgaver og ansvar må være godt forankret hos lokal linjeledelse, i tillegg til LOSAM og fakultetsstyre.

For at arbeidet skal ha prioritet må lokal linjeledelse ha kunnskap, interesse og eierskap til hvordan man jobber med likestilling, inkludering og mangfold i praksis – innen mange områder som rekruttering, lederutvikling, arbeidsmiljøutvikling, og kompetanse- og karriereutvikling. Hovedansvaret ligger hos linjeledelsen.

Seniorrådgiver(e) for likestilling og mangfold i HR- og HMS-avdelingen har en rolle som pådriver for arbeidet, som sekretær i Utvalget, i samarbeid med LIM-forum, likestilling- og mangfoldsombudene og de lokale arbeidsgruppene, samt eksternt samarbeid med andre norske universitet og høyskoler.

For å jobbe systematisk med likestilling, inkludering og mangfold er også partssamarbeidet i SESAM og AMU sentralt, der dette temaet løftes og diskuteres mellom partene.