

Likestillingsredegjørelse, samfunnsansvar og arbeidsmiljø

Simula 2025

Kjønnsbalanse på Simula

Per 31.12.2025 bestod Simulakonsernet av totalt fire selskaper i Norge: Simula Research Laboratory (SRL), Simula Metropolitan Center for Digital Engineering (SimulaMet), Simula UiB, og Simula Innovation. Konsernet har totalt 180 ansatte, hvorav 167 har hovedstilling i Simula. Simula UiB har 16 ansatte. Kjønnsbalansen i Simulakonsernet, SRL og SimulaMet vises som antall mannlige og kvinnelige ansatte med hovedstilling i Simula i Tabell 1, og ansatte med andre arbeidsforhold i Tabell 2. For å bevare anonymiteten til de ansatte, har flere stillinger blitt gruppert slik at hver kategori har minst fem menn og fem kvinner på konsernnivå.

Som en del av arbeidets natur, har Simula mange ansatte i midlertidige stillinger og deltidsstillinger. For eksempel er en stor del av arbeidskraften midlertidige rekrutteringsstillinger (stipendiater og postdoktorer), og stillingskategorien 'adjunct research scientist' er deltidsansatte som har hovedstilling hos en annen arbeidsgiver. Selv om det nøyaktige antallet ansatte i disse stillingene vil variere noe år for år og i takt med antall eksternt finansierte prosjekter, er det totale antallet relativt stabilt over tid.

Tabell 1: Kjønnsbalanse, ansatte med hovedstilling på Simula. Stillingskategorier med mindre enn fem kvinner og fem menn rapporteres ikke, og er markert med '-'.

Stillingskategorier på Simula	Simulakonsernet	
	Antall kvinner	Antall menn
Total	46	121
Vitenskapelige stillinger	12	58
Rekrutteringsstillinger	16	53
Administrative stillinger	18	10
Konsernledelsen	5	7

Stillingskategorier i Tabell 1:

- *Vitenskapelige stillinger: inkluderer forsker I, II, III (ikke adjunktstillinger), samt ingeniører*
- *Rekrutteringsstillinger: trainees, PhD-studenter, postdoktorer*
- *Administrative stillinger: HR, økonomi, kommunikasjon, drift, IT drift, ledelse*
- *Konsernledelsen: inkluderer administrerende direktør og selskapets direktører, samt andre ledere som inngår i konsernledelsen. Medlemmer i konsernledelsen er også talt i stillingskategoriene over da de som hovedstilling enten er administrative eller vitenskapelig ansatt.*

Tabell 2: Kjønnsbalanse i ulike grupperinger

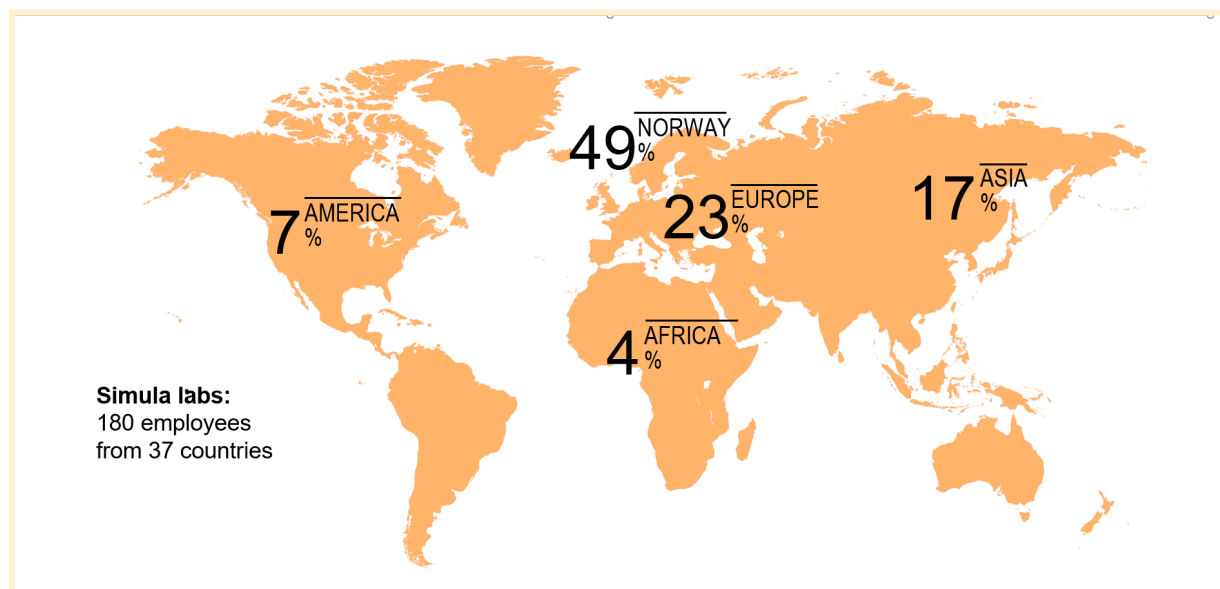
	Midlertidig ansatte		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid		Foreldrepermisjon	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Konsern	17	65	-	18	-	-	-	-

Grupperingene i Tabell 2 er definert slik:

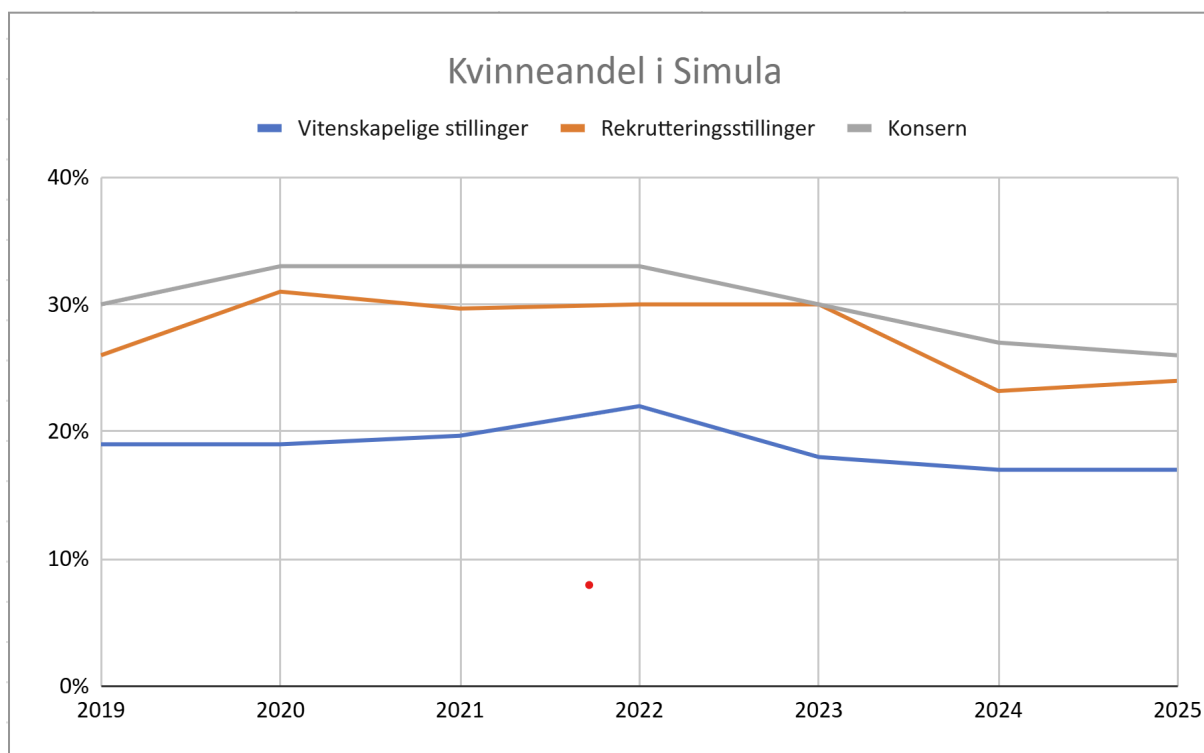
- **Midlertidig ansatte:** hovedsakelig rekrutteringsstillinger (PhD-studenter og postdoktorer), adjunktstillinger, interns, og assistenter. Oppgis i antall.
- **Faktisk deltid:** ansatte, både forskere og administrative. De fleste i denne kategorien har andre stillinger ved siden av som er knyttet opp mot arbeidet de gjør på Simula (hovedsakelig adjunktstillinger). Oppgis i antall.
- **Ufrivillig deltid:** Vi har ingen faste ansatte i deltidsstillinger som har uttrykt ønske om å jobbe mer.
- **Foreldrepermisjon:** Oppgis i antall uker. Totalt antall uker per kjønn er deretter delt på antall kvinner og menn som har tatt ut foreldrepermisjon for å vise gjennomsnittlig uttak per kjønn.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Simula er avhengig av kompetente og motiverte medarbeidere med spesialkompetanse for å kunne nå målene sine. Gjennom å rekruttere høyt kvalifiserte forskere fra hele verden, har Simula blitt en stadig mer mangfoldig arbeidsplass. Simulas medarbeidere representerer for tiden 37 forskjellige nasjonaliteter og 51% av de ansatte kommer fra andre land enn Norge (se Figur 1). Totalt er 26 % av Simulas ansatte kvinner (17 % av Simulas vitenskapelig ansatte, se Figur 2).



Figur 1: Simula er en mangfoldig arbeidsplass. Figuren viser andel ansatte fra de forskjellige kontinentene.



Figur 2: Kvinneandel i Simula

Overordnede prinsipper for likestilling og mot diskriminering

Likestillingsarbeid er forankret i Simulas ledelse og i ulike strategier og retningslinjer:

- Simula har jobbet målrettet med å rekruttere og videreutvikle kvinnelige forskertalenter i over ti år. Det første målet om å oppnå 25% kvinneandel blant forskerstillingene ble nådd i 2013. Simula har som målsetning å oppnå en total kvinneandel på 40% av alle ansatte innen 2028.
- Det gjøres et omfattende arbeid med HMS på Simula. Verneombud, arbeidsmiljøutvalget, PhD-forum, HR og velferdskomiteen er involvert i arbeidet, og det utføres regelmessig medarbeidersamtaler og arbeidsmiljøundersøkelser.
- Styrene i Simula-selskapene får løpende rapporter om de ansattes velferd, både rutinemessig (f.eks. HMS-rapporter til hvert styremøte), og om viktige saker som berører ansatte.
- Simulas kultur er utførlig beskrevet på nettsiden. Denne beskrivelsen formidler spesielt Simulas kjerneverdier og forventninger til en mangfoldig arbeidsplass.
- Simula har tydelige retningslinjer for å hindre alle former for trakassering, med et tilhørende varslingsystem.

Praktiske prosedyrer for likestilling og mot diskriminering

Simula jobber aktivt og målrettet med likestilling og mot diskriminering, som en viktig del av arbeidet for å sikre gode arbeidsforhold i praksis. Ansvar for dette arbeidet er fordelt på flere funksjoner på Simula, inkludert verneombud, arbeidsmiljøutvalget, HR, ledere på alle nivå, konsernledelsen og styret. Tiltak som blir besluttet iverksettes av administrasjonen, og i flere tilfeller innledes det deretter samarbeid med representanter for de ansatte (tillitsvalgte, verneombud eller fagforeningsrepresentant). Informasjonsflyt sikres via regelmessige møter

mellom avdelingsledere og utvalgte administrasjonsfunksjoner, samt intranettet. I tillegg har alle ansatte på Simula et selvstendig ansvar for å ivareta Simula-kulturen og bidra til et inkluderende arbeidsmiljø. Ansatte har også varslingsplikt hvis de oppdager noen form for trakassering på jobb.

Som et resultat av dette omfattende arbeidet over mange år, har Simula iverksatt tiltak som bidrar til likestilling og mot diskriminering. De nåværende tiltakene er beskrevet nedenfor.

Arbeidsmiljø

Kvalitetssikring og utvikling av arbeidsplassen er en kontinuerlig innsats som utføres gjennom et system for internkontroll som omfatter helse, miljø og sikkerhet (HMS).

Arbeidsmiljøutvalget i Simula jobber med å utvikle og opprettholde arbeidsmiljøkvaliteten og følge opp spørsmål angående sikkerhet, helse og velferd hos medarbeiderne. Simula gjennomfører regelmessige arbeidsmiljøundersøkelser på tvers av alle selskapene. Resultatene viser at Simula har et godt arbeidsmiljø sett opp mot tidligere undersøkelser på Simula og sammenliknet med forskningsinstituttsektoren generelt. Resultatene fra de kvartalsvise undersøkelsene brukes som utgangspunkt for diskusjoner om arbeidsmiljø på ulike plan.

I tillegg arrangerer Simula UiB seminarer for å øke de ansattes bevissthet rundt temaer som førstehjelp, ergonomi, kultur og psykisk helse. Dette arbeidet følges også tett opp i forbindelse med den årlige medarbeidersamtalen. Individuell HMS-oppfølgning av alle ansatte er høyt prioritert.

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Simula legger til rette for en god balanse mellom arbeid og fritid, herunder familieliv. Med fleksibel arbeidstid og ordninger for hjemmekontor kan ansatte kombinere en krevende karriere med aktiviteter og ansvar utenfor jobben. Med disse tiltakene ønsker Simula å bidra til å være en god arbeidsplass for alle ansatte, uavhengig av den enkeltes bakgrunn og livssituasjon.

Rekruttering og kompetanseutvikling

Simula jobber hele tiden med å tiltrekke, utvikle og holde på dyktige forskere med ulik bakgrunn. Selskapet har utarbeidet retningslinjer som krever at kvalifiserte kandidater av begge kjønn skal kalles inn til intervju ved rekruttering. Spesielt for nyansatte rekruttert fra utlandet legger Simula til rette for en rask og positiv overgang til en norsk arbeidsplass gjennom blant annet administrativ støtte, sosiale tiltak og norskopplæring. Norskopplæring blir også tilbudt til nyansattes ektefelle/partner som flytter til Norge.

Simula legger til rette for kompetanseutvikling. Fra et forskningsperspektiv innebærer dette tilgang til faglige og administrative ressurser som er nødvendige for å kunne etablere seg som forsker. Alle ansatte oppfordres til å melde seg på kurs eller delta på andre opplæringstilbud som kan bidra til utvikling, både som fagperson og leder. Simula arrangerer seminarer for veiledere med fokus på aktuelle og vanskelige temaer og tilbyr kurs for stipendiater og postdoktorer for å utvikle deres forståelse og ferdigheter til de selv skal veilede. Simula Academy, som jobber med forskerutdanning og kompetanseutvikling hos Simula, gjennomfører en lang rekke kurs og aktiviteter for Simulas ansatte som har direkte relevans

for en videre karriere i forskning og bidrar til et inkluderende arbeidsmiljø. I 2025 inkluderte disse aktivitetene den årlige todagerssamlingen for ph.d.-studenter og postdoktorer, med temaer som akademisk veiledning og tidsstyring, samt seminaret *Good Supervision of Master's Theses* for nye veiledere. Simula Academy styrket også tilbudet innen søknadsskriving gjennom kurs som *Grant Writing for Researcher Projects* og *Decoding the Fundamentals of Grant Writing*. Kommunikasjon var et gjennomgående satsingsområde, med medietrening, kronikkskriving og individuell coaching, i tillegg til det årlige intensive ph.d.-kurset i vitenskapelig formidling (*Communicating Scientific Research*).

Lønnsvilkår

Annet hvert år gjennomfører Simula en grundig undersøkelse av lønnsvilkår i organisasjonen, forrige gang i 2024. Målet er todelt: Å vurdere om lønnsnivået på Simula er konkurransedyktig (eksternt perspektiv) og om lønnsnivået gjenspeiler den enkeltes ansvarsnivå og stillingskategori (internt perspektiv). I denne prosessen vurderes likt stillingsnivå (f.eks. PhD-studenter), arbeid med lik verdi (f.eks. rådgiver i HR og kommunikasjonsmedarbeider), og individuelle vurderinger relatert til bl.a. utdanning, erfaring og bidrag. Avvik som identifiseres blir håndtert og rettet opp.

I oversikten under har vi har brukt stillingskategorier som gjør det praktisk mulig å klassifisere arbeid av lik verdi. Vi har benyttet gjennomsnittlig års erfaring etter mastergrad som et parameter for å gi et riktig bilde av tallene. Spesielt ser vi at kategorien «vitenskapelige stillinger – senior» og «Administrative stillinger» gir inntrykk av en kjønnsmessig skjevfordeling. Også her har hver enkelt ansatt blitt vurdert ut fra kriteriene skissert ovenfor (erfaring, bidrag og ansvarsnivå) og vi har vurdert skjevfordelingen til å være et resultat av at kvinner i Simula på generell basis er yngre og har færre års erfaring siden mastergraden sin enn menn som utfører samme type arbeid. I kategorien «rekrutteringsstillinger» der dette ikke er tilfelle, er det ingen lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Stillingskategori	Gjennomsnitt års erfaring etter mastergrad		Forskjeller i lønn (menn:kvinner)
	Kvinner	Menn	
Vitenskapelige stillinger			
· Senior	15 år	21 år	15%
· Mellomnivå	8 år	8 år	-3%
Rekrutteringsstillinger	5 år	4 år	0%
Administrative stillinger	11 år	29 år	38%
Konsernledergruppen	23 år	26 år	8%

Administrasjonen inkluderer ledelse, IT, drift, økonomi, HR og kommunikasjon.

Tabellen viser ansatte hos Simula per 31.12.2025, og ansatte uten mastergrad eller med lønn forankret i annen valuta er ekskludert fra sammenlikningen.

Forfremmelse

Hvert år gjennomfører Simula en prosess hvor ansatte vurderes for opprykk i henhold til fastsatte stillingskriterier. De som oppfyller kravene rykker opp til en høyere stillingskategori.

Sykefravær

Sykefraværet er generelt lavt i Simula. I 2025 var sykefraværet på 3,96% i Simulakonsernet. Simula har virkemidler for å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og hindre frafall fra arbeidslivet.

Arbeid med konflikthåndtering og mot trakassering

Simula skal sørge for et trygt og sikkert arbeidsmiljø i tråd med selskapets prinsipper for en god arbeidskultur. Simula tar hensyn til den enkelte ansattes individuelle behov og hverken aksepterer eller tolererer noen form for trakassering, ekskludering eller diskriminering basert på religion, kjønn, seksuell legning, alder, nasjonalitet, funksjonshemning eller politiske synspunkter. Simula har utarbeidet retningslinjer for konflikthåndtering og varsling. Retningslinjene oppfordrer medarbeiderne til aktivt å bidra til et arbeidsmiljø der konflikter blir håndtert på en åpen, ærlig og konstruktiv måte, og til å forsøke å forhindre at det oppstår ødeleggende konflikter.

Etikk

Å opprettholde høye etiske standarder har stor betydning for Simula som organisasjon og for våre ansatte. Simulas etiske retningslinjer er utarbeidet for å øke bevisstheten rundt og for å overholde de høye etiske standardene som kreves av hver enkelt medarbeider. De etiske retningslinjene inneholder punkter som forskningsetikk; arbeidsmiljø og inkludering; konfidensialitet og interessekonflikter. Overholdelse av retningslinjene bidrar til å skape troverdighet i samarbeid med partnere. Retningslinjene er tilgjengelige for alle ansatte på Simulas intranett.

Slik arbeider Simula for likestilling og mot diskriminering

Simulas arbeid for likestilling og mot diskriminering er et kontinuerlig samspill mellom mange aktører i konsernet, inkludert ledelsen, styret, administrasjonen, ansatte og tillitsvalgte. Simulas administrasjon baserer mye av sitt arbeid på syklusen i en 4-trinns arbeidsmetode som innebærer:

1. Undersøke risiko for diskriminering og hindere for likestilling
2. Analysere årsaker
3. Iverksette tiltak
4. Evaluere resultater av arbeidet

I løpet av de siste årene har Simula gjennomført en målrettet prosess for å identifisere diskrimineringsrisikoer for kjønnslikestilling og utvikle tiltak for disse. Flere av rekrutteringstiltakene etablert i forlengelsen av denne gjennomgangen, som å alltid kalle inn minst én kandidat av hvert kjønn til intervju, er en etablert praksis.

I 2025 har Simula fortsatt arbeidet for likestilling og mot diskriminering og utvalgte eksempler på dette arbeidet finnes i tabell 4.

Tabell 4: Utvalgte eksempler fra arbeid med risikoidentifisering og tiltaksutvikling

	Potensiell risiko	Mulige årsaker	Iverksatte tiltak	Effekt av tiltak
1.	Mulig risiko for manglende helhetlig bilde av behovet for kompetanseutviklen de kurs og tilbud i Simula.	Stadig endrede behov og mangel på helhetlig oversikt tilgjengelig i Simula.	Kompetanseutviklede tiltak diskuteres i ledergruppen, og strategiske behov kartlegges.	Simula opprettholder faglig kvalitet og relevans, har en stabil kvinneandel og gode resultater på arbeidsmiljøundersøkelser
2.	Mulig risiko for at ansatte som kommer tilbake fra permisjon syns det er vanskelig å komme inn i arbeidet sitt igjen.	Etter lengre permisjon som f.eks foreldrepermisjon vil ansatte ha behov for oppdatering av hva som har skjedd både faglig og organisatorisk siden permisjonen startet.	Fast rutine for samtale mellom nærmeste leder og ansatte som kommer tilbake fra permisjon. Dette skal legge til rette for en smidigere overgang ("re-boarding").	HR evaluerte dette tiltaket i 2025 og mener at effekten er god og tiltaket viktig for inkludering og likestilling.
3.	Er det uavklarte effekter av hjemmekontor-policyen på arbeidsmiljø og produktivitet? Mulig risiko for at mindre kontakt mellom kolleger kan være problematisk for enkelte ansattgrupper.	Økt fleksibilitet som følge av hjemmekontor-policy kan føre til mindre faglig kontakt.	Simula praktiserer er 3:2 modell, for hjemmekontor hvorav tre dager i uka er på kontoret og to dager er fleksible.	Vi vurderer effektene av denne modellen kontinuerlig, f.eks i spørreundersøkelser og i forbindelse med medarbeidersamtaler.

Ifølge kravene fra Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) skal arbeidet for likestilling og mot diskriminering utføres i aktivt samarbeid med tillitsvalgte etter den lovbestemte arbeidsmetoden. Strukturer som reflekterer dette skal videreføres i 2026.

Videre tiltak i arbeidet for likestilling og mot diskriminering

Hovedtrekkene i Simulas arbeidsmiljøundersøkelser er at ansatte er fornøyde med sin arbeidsplass, de er motiverte, stolte av å jobbe på Simula, opplever stor selvbestemmelse og faglig utvikling. I 2026 skal Simula gjennomføre en større arbeidsmiljøundersøkelse og se nærmere på opplevd forskjellsbehandling, både mht. kjønn og stilling.

Vi legger frem resultatene av løpende arbeidsmiljøundersøkelser på flere nivåer i organisasjonen. Avdelingsledere holder arbeidsmøter for sine respektive avdelinger og utarbeider tiltakslistene på avdelingsnivå. Resultatene brukes som utgangspunkt for diskusjon og videre arbeid. Dette er en positiv tilnærming som fører til konstruktive diskusjoner. Noen av tiltakene for 2026 vil være videreutviklinger av tiltak påbegynt tidligere. Flere av disse ble organisert under Simulas prosjekt *HiddenFigures*, et deltagelse- og tiltaksprosjekt i Forskningsrådets program *BalanseHub*¹ som var aktivt fra januar 2021 til januar 2023. *HiddenFigures* hadde som mål å oppnå langsiktig kjønnsbalanse og mangfold ved å skape en ledelseskultur på tvers av Simula som er inkluderende med tanke på forskernes ulike bakgrunner og livssituasjoner. Tiltakene, som inkluderte skreddersydd lederutvikling og mentoring, har bidratt til økt bevissthet og mer åpen dialog på tvers av organisasjonen rundt inkluderende og støttende arbeidsmiljø. Selv om det er for tidlig å vurdere den langsiktige effekten av disse tiltakene, er fordelene tilstrekkelig gjenkjennelige at de skal videreføres i 2026.

I 2025 videreførte Simula prosjektet *HiddenGems – bredere samfunnsnytte for akademias perspektivmangfold*. Prosjektet har testet nye mekanismer rettet mot mangfold og inkludering som bidrar til bredere samfunnsnytte, med utgangspunkt i perspektivmangfoldet blant Simulas ansatte. Selv om *HiddenGems* avsluttes i 2026, vil Simula fortsette sitt arbeid med mangfold og inkludering, blant annet gjennom et nytt prosjekt *IgnitingPotential – preparing the next generation of research leaders*. Dette prosjektet skal implementere initiativer som forbereder en mer mangfoldig gruppe fremtidige ledere, inkludert et nytt *Principal Investigator Readiness Incubator* på Simula og *Basisprogram i ledelse* utviklingsprogram for mellomledere. Både *HiddenGems* og *IgnitingPotential* er prosjekter finansiert som en del av *BalanseHub*.

I Simula legges det vekt på felles rutiner gjennom hele rekrutteringsprosessene for å sikre gode rutiner, sammenligningsgrunnlag og overblikk på tvers av enheter og avdelinger, samt sikre kandidater likebehandling og at de får samme informasjon allerede før ansettelse.

¹ *BalanseHub*: et nettverksprosjekt fra forskningsrådet som støtter kulturelle og strukturelle endringer for å fremme likestilling og kjønnsbalanse i forskningsinstitusjoner.