

# Likestillingsredegjørelse, samfunnsansvar og arbeidsmiljø

## Simula UiB AS 2020

### Introduksjon

Simula UiB er eid 49% av Universitetet i Bergen, og 51% av Simula Research Laboratory. Simula UiB inngår i Simula-konsernet, som består av totalt seks selskaper: Simula Research Laboratory (SRL), Simula Metropolitan Centre for Digital Engineering, Simula UiB, Simula School of Research and Innovation, Simula Innovation og Simula Consulting. Konsernet har totalt 184 ansatte, mens Simula UiB har totalt 25 ansatte per 31.12.2020. I denne rapporten brukes navnet Simula når det refereres til Simula-konsernet som helhet, mens Simula UiB brukes om Simula UiB AS.

### Kjønnsbalanse på Simula

Simula har mange ansatte i midlertidige- og deltidsstillinger, som en naturlig konsekvens av arbeidets natur. 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 nøyaktig antall ansatte i disse stillingene vil variere noe år for år i takt med antall eksternfinansierte prosjekter, er det totale antallet relativt stabilt over tid.

Fordi det ikke skal rapporteres på stillingskategorier med færre enn fem kvinner og fem menn, kan ikke Simula UiB publisere statistikk om kjønnsbalanse i ulike stillingskategorier, eller informasjon om foreldrepermisjon. Det kan kun opplyses om at det er 16 midlertidig ansatte menn i selskapet, disse er hovedsakelig ansatte i rekrutteringsstillinger.

Tallene på konsernnivå gir imidlertid et bilde av kjønnsbalansen i alle Simula-selskapene samlet:

**Tabell 1: Kjønnsbalanse i heltidsstillinger på Simula**

Stillingskategorier på Simula	Simulakonsernet	
	Kvinner	Menn
<b>Totalt</b>	<b>53</b>	<b>106</b>
Konsernledelsen	6	7
Forskerstillinger	11	36
Rekrutteringsstillinger	25	61
Administrative stillinger	17	9

Stillingskategorier i tabell 1:

- **Konsernledelsen:** inkluderer administrerende direktør og selskapsdirektører, samt andre ledere som inngår i konsernledelsen.
- **Forskerstillinger:** inkluderer forsker I, II, III (ikke adjunktstillinger), samt ingeniører
- **Rekrutteringsstillinger:** trainees, PhD, postdoktorer
- **Administrative stillinger:** HR, finans, kommunikasjon, IT drift

Tabell 2: Kjønnbalanse i ulike grupperinger

	Midlertidig ansatte		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid		Foreldrepermisjon (i antall uker)	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
<b>Konsern</b>	33	78	7	18	0	0	90	58

Grupperingene i tabell 2 er definert slik:

- **Midlertidig ansatte:** hovedsakelig rekrutteringsstillinger (PhD og postdoc), adjunktstillinger, interns, og assistenter/vikarer. 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 ansatte i deltidsstillinger som ønsker å jobbe mer. Mesteparten er adjunktstillinger, som har andre hovedarbeidsgivere.
- **Foreldrepermisjon:** Oppgis i antall uker.

## Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### Simula UiB er en mangfoldig arbeidsplass

Simula UiB 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 UiBs medarbeidere representerer for tiden 14 forskjellige nasjonaliteter, 52 % av de ansatte kommer fra andre land enn Norge.

### Overordnede prinsipper for likestilling og arbeidet mot diskriminering

- Det gjøres et omfattende arbeid med HMS på Simula UiB. Verneombud, HR og velferdskomiteen er involvert i arbeidet, og det utføres regelmessig medarbeidersamtaler, arbeidsmiljøundersøkelser og HMS-seminarer for de ansatte.
- Styret i Simula UiB får løpende rapporter om de ansattes velferd, både rutinemessig (f.eks. HMS-rapporter til hvert styremøte) og for de store sakene som påvirker ansatte. I løpet av 2020 har styret vært spesielt oppdatert på konsekvensene av og tilhørende tiltak i respons til Covid-19 pandemien.
- Simula har tydelige retningslinjer for å hindre alle former av trakassering, med et tilhørende varslingsystem. Kort sagt: "Simula will not accept or tolerate any form of harassment,

victimization or discrimination based on religion, gender, sexual orientation, age, nationality, physical disability or political views.”

- Simula-konsernet 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. Innen 2028 ønsker Simula å ha en total kvinneandel blant alle ansatte på 40 %.
- Simula har et kulturnotat på websiden som tydelig beskriver konsernets kjerneverdier og forventninger til en god mangfoldig arbeidsplass.

## **Praktiske prosedyrer for likestilling og mot diskriminering**

Simula UiB jobber aktivt og målrettet med likestilling og ikke-diskriminering, som en viktig del av arbeidet for å sikre gode arbeidsforhold. Ansvar for dette arbeidet er delt over flere funksjoner, inkludert verneombud, HR, ledere på alle nivå og styret. Disse gruppene møtes regelmessig for å utføre dette arbeidet. I tillegg har alle ansatte på Simula UiB ansvaret for å ivareta Simula UiB sin kultur og å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø, samt varslingsplikt om de oppdager noen form for trakassering på jobb.

Som resultat av dette omfattende arbeidet over mange år, har Simula UiB i samarbeid med resten av konsernet utviklet flere program som bidrar til likestilling og ikke-diskriminering. De nåværende program og tiltak er beskrevet nedenfor.

### **Arbeidsmiljø**

Kvalitetssikring og utvikling av arbeidsplassen er et kontinuerlig arbeid som utøves gjennom et internt inspeksjonssystem som omfatter helse, sikkerhet og arbeidsmiljø. Simula UiB arrangerer workshops og seminarer 3-4 ganger i året for å bevisstgjøre de ansatte rundt temaer som for eksempel førstehjelp, ergonomi på hjemmekontor og mental helse. Disse samlingene benyttes også til å innhente data (meninger, forslag, etc.) om selskapets arbeidsmiljø. Medvirkning settes med andre ord høyt på agendaen.

Arbeidsforholdene i 2020 ble påvirket av Covid-19 pandemien. Fra Norges første nedstenging i mars 2020 hadde de ansatte hjemmekontor store deler av året. Unntak ble gjort for de som av ulike grunner ikke kunne jobbe hjemmefra. De ansatte fikk hjemkjørt stoler, ekstra skjermer og liknende for å sikre best mulig arbeidsforhold. Simula-konsernet gjennomførte to ansattundersøkelser i løpet av 2020 som var fokusert på arbeidsforholdene på hjemmekontor, og kunne dermed tilpasse tiltakene til de ansattes forskjellige behov. I tillegg hadde Simula UiB egne mindre undersøkelser, og administrasjonen hadde jevnlig digitale samtaler med alle selskapets ansatte. Det ble gjennomført både fysiske og digitale møteplasser som bidro til sosialisering i tråd med smitteverntiltak, for eksempel fjellturer, online spillkvelder og fredagsquiz på nett.

### **Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv**

Simula har mange ordninger som legger til rette for en god balanse mellom arbeid og fritid, og herunder familieliv. Med fleksibel arbeidstid kan ansatte kombinere en krevende karriere med aktiviteter og ansvar utenfor jobb. Simula har innført en ordning som gir alle som får barn 25 000 kroner i bonus, og foreldre i rekrutteringsstillinger (stipendiater og postdoktorer) får i tillegg fire måneders ekstra finansiering. Simula har også nylig etablert et sponsorship-program, hvor ansatte kan søke om uforpliktende støtte til organiserte fritidsaktiviteter som de ansatte er engasjert i utenfor jobb. Med disse tiltakene ønsker Simula å bidra til å være en god arbeidsplass for alle sine ansatte, uavhengig av livssituasjon.

### **Rekruttering og kompetanseutvikling**

Simula jobber hele tiden med å tiltrekke seg, utvikle og holde på dyktige forskere med ulike bakgrunner. Selskapet har utarbeidet retningslinjer som krever at kvalifiserte kandidater av begge kjønn skal kalles inn til intervju ved rekruttering. Retningslinjene blir jevnlig kommunisert til ansatte som skal rekruttere nye forskere på prosjektleder-seminarer. 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 ektefeller/partner som flytter til Norge.

Simula legger til rette for kompetanseutvikling. Dette innebærer 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 opplæringsmuligheter som kan bidra til utvikling, både som fagperson og leder. Konsernet arrangerer seminarer for å utvikle ferdigheter som trengs som veileder, samt workshops for stipendiater og postdoktorer. De planlagte kurstilbudene ble dessverre ikke gjennomført i 2020, på grunn av Covid-19 pandemien. Planen er å tilby disse kursene i 2021, og gjennomføre dem digitalt så lenge det ikke er mulig med fysisk oppmøte.

### **Lønnsvilkår**

Annethvert år gjennomfører Simula en undersøkelse av lønnsvilkår i konsernet, forrige gang i 2019. Målet er todelt: å vurdere om lønnsnivået på Simula er konkurransedyktig (eksternt perspektiv) og om lønnsnivået gjenspeiler den enkeltes ansvarsnivå og stillingskategori (internt perspektiv). Til beregning av lønnsforskjeller mellom Simula-ansatte har vi sett på fastlønn. I denne prosessen har vi vurdert 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. Neste gjennomgang skal utføres i løpet av 2021, og metoden blir tilpasset kravene fra ARP.

### **Forfremmelse**

Hvert år gjennomfører Simula en prosess hvor de vitenskapelige ansatte vurderes i henhold til fastsatte stillingskriterier for opprykk. De som oppfyller kravene blir forfremmet.

### **Sykefravær**

Sykefraværet er generelt lavt i Simula. I 2020 var sykefraværet på 1,9 % i Simula-konsernet, og 0,44% i Simula UiB. Simula har en avtale med NAV om et inkluderende arbeidsliv. Hensikten med avtalen er å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. En handlingsplan med fokus på hvordan Simula behandler disse sakene, diskuteres med NAV årlig.

### **Arbeid mot trakassering og konflikthåndtering**

Simula UiB skal sørge for et trygt og sikkert arbeidsmiljø. Selskapet tar hensyn til den enkelte ansattes individuelle behov og hverken aksepterer eller tolererer noen form for trakassering eller diskriminering basert på religion, kjønn, seksuell legning, alder, nasjonalitet, funksjonshemming 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.

### **Slik arbeider Simula UiB for likestilling og mot diskriminering**

Simulas UiBs arbeid for likestilling og mot diskriminering er et kontinuerlig samspill mellom mange aktører: Ledelsen, styret, administrasjonen og de ansatte. Simula UiBs administrasjon baserer

allerede mye av sitt arbeid på syklusen i ARP sin 4-trinns arbeidsmetode, men vil i 2021 spisse dette fokuset så rapporteringen for 2021 i større grad reflekterer den lovbestemte arbeidsmetoden:

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

I løpet av 2019 og 2020 gjennomførte Simula en prosess for å identifisere diskrimineringsrisikoer knyttet til kjønnslikestilling og utvikle tilhørende tiltak. En komité av ansatte og representanter fra ledelsen i alle selskaper undersøkte tilstanden for likestilling i Simula-konsernet, sammenlignet med "best practice" i Norge og identifiserte tiltak som ble iverksatt i 2020. Utvalgte eksempler fra dette arbeidet finnes i tabell 3.

**Tabell 3: Utvalgte eksempler fra arbeid med risikoidentifisering og tiltaksutvikling fra 2019-2020**

	Potensiell risiko	Mulige årsaker	Tilsvarende tiltak	Effekt av tiltak
1	Mulig risiko for at høyt kvalifiserte kandidater ikke blir identifisert i rekrutteringsprosessen, og dermed ikke blir vurdert	Mangel på overordnet struktur for rekrutteringsprosessen som sikrer god vurdering av søkerens kvalifikasjoner og egnethet for stillingen.	Kreve at det kalles inn minimum en kvalifisert kandidat av hvert kjønn til intervju	Det ble rapportert at minst to høyt kvalifiserte kvinner ble ansatt på et nytt prosjekt, som ellers ikke hadde vært vurdert
2	Mulig risiko for at kvinnelige forskere har langsommere faglig opprykk	Kvinnelige forskere publiserer mindre og søker færre eksterntfinansierte prosjekter	Utvikle en kvalitetssikringsprosess som støtter alle forskerne i prosjektsøknadsprosessen	Søknadene har fått bedre evalueringsscore, men kjønnsdimensjonen ikke klar ennå
3	Mulig risiko for "leaky pipeline" kjent fra academia - har vi gode nok tiltak som sikrer at vi beholder talentfulle kvinnelige forskere på seniornivå i organisasjonen?	Deler av arbeidsmiljøet er ikke tilstrekkelig tilrettelagt for å tiltrekke og beholde de beste forskerne – uavhengig av kjønn, bakgrunn eller livssituasjon.	Behov for økt kompetanse i organisasjonen og kunnskap om "best practice". Søknad om deltagelseprosjekt i BalanseHub nettverket ble dermed utarbeidet og sendt.	BalanseHub-søknaden fikk bevilgning og prosjektet starter fra 1.1.2021 (se nedenfor for detaljer)

Ifølge de nye kravene fra ARP skal arbeidet for likestilling og mot diskriminering utføres i mer aktivt samarbeid med tillitsvalgte, etter den lovbestemte arbeidsmetoden. En struktur som tydeligere

reflekterer dette er i ferd med å bli definert, og vil inngå som en del av likestillingsredegjørelsen fra og med regnskapsåret 2021.

### Tiltak fra og med regnskapsåret 2021

I tillegg til å videreføre tiltakene nevnt ovenfor, innføres nye tiltak i løpet av 2021 (se tabell 4). Mange av disse blir organisert under Simula-konsernets prosjekt HiddenFigures, et deltagelse- og tiltaksprosjekt i Forskningsrådets program "BalanseHub" som støtter kulturelle og strukturelle endringer som fremmer likestilling og kjønnsbalanse i forskningsinstitusjoner. HiddenFigures har 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. Som deltaker i BalanseHub vil Simula også lære fra andre deltagelseprosjekter, og benytte seg av tilgangen til oppdatert kunnskap og utprøvde praksiser for å jobbe for likestilling og mot diskriminering.

**Tabell 4: Oppsummering av de nye tiltakene planlagt for 2021**

<b>Rekruttering</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utarbeide opplæringsmateriell til støtte for ansatte i rekrutteringsrollen</li></ul>
<b>Utviklingsmuligheter</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Oppdatere informasjon om tilgjengelige utviklingsmuligheter for alle ansatte på egen intranett-side</li><li>• Arrangere lederutviklings-workshops med fokus på å skape inkluderende arbeidsmiljø</li><li>• Etablere mentor-grupper som gir realistiske karriereråd samt støtte fra fagfeller</li><li>• Fasilitere tilgang til et mangfoldig utvalg gjesteforelesere og seminarer</li></ul>
<b>Mangfold og kombinere jobb og familieliv</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Innføre fast struktur for samtaler med nærmeste leder for å legge til rette for ansatte som kommer tilbake fra permisjon ("re-boarding")</li></ul>
<b>Lønnsforhold</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utføre analyse av lønnsvilkår i organisasjonen</li></ul>
<b>Arbeidsmiljø</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gjennomføre møte med verneombud, tillitsvalgte og AMU for diskusjon om arbeidsmetode og planlagte tiltak</li><li>• Planlegge neste arbeidsmiljøundersøkelse i virksomheten</li><li>• Evaluere retningslinjer for bruk av hjemmekontor (etter pandemien)</li></ul>