

Likestillingsredegjørelse, samfunnsansvar og arbeidsmiljø Simula UiB 2021

Introduksjon

Simula UiB er eid 49% av Universitetet i Bergen og 51% av Simula Research Laboratory, og inngår som en del av Simula-konsernet. 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

Per 31.12.2021 bestod Simula-konsernet av totalt seks selskaper: Simula Research Laboratory (SRL), Simula Metropolitan Centre for Digital Engineering (SimulaMet), Simula UiB, Simula School of Research and Innovation (SSRI), Simula Innovation og Simula Consulting. Konsernet har totalt 209 ansatte, hvorav 190 har Simula som hovedstilling. Simula UiB har 22 ansatte, og alle har Simula UiB som hovedstilling. Kjønnsbalansen i Simula-konsernet vises som antall mannlig og kvinnelig ansatte med hovedstilling i Simula i Tabell 1, og ansatte med andre arbeidsforhold i Tabell 2. 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. Tallene på konsernnivå gir imidlertid et bilde av kjønnsbalansen i alle Simula-selskapene samlet.

Som en del av arbeidets natur, har Simula mange ansatte i midlertidige 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 nøyaktig antall ansatte i disse stillingene vil variere noe år for år, i takt med antall eksterntfinansierte prosjekter, er det totale antallet relativt stabilt over tid.

Tabell 1: Kjønnsbalanse, ansatte med hovedstilling på Simula.

Stillingskategorier på Simula	Simulakonsernet	
	Antall kvinner	Antall menn
Total	66	124
Vitenskapelige stillinger	13	48
Rekrutteringsstillinger	27	66
Administrative stillinger	26	10
Konsernledelsen	7	7

Stillingskategorier i Tabell 1:

- *Vitenskapelige stillinger*: inkluderer forsker I, II, III (ikke adjunktstillinger), samt ingeniører

- *Rekrutteringsstillinger*: trainees, PhD studenter, postdoktorer
- *Administrative stillinger*: HR, finans, kommunikasjon, drift, IT drift, ledelse
- *Konsernledelsen*: inkluderer administrerende direktør og selskapsdirektører, samt andre ledere som inngår i konsernledelsen. Medlemmer i konsernledelsen er også telt i stillingskategoriene over da de som hovedstilling enten er administrative eller vitenskapelig ansatt.

Tabell 2: Kjønnsbalanse i ulike grupperinger

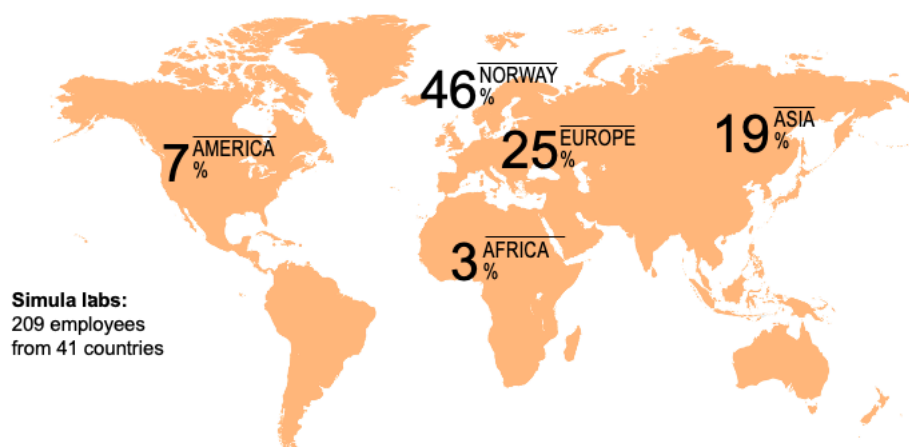
	Midlertidig ansatte		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid		Foreldrepermisjon	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Konsern	35	87	7	25	-	-	15	13

Grupperingene i Tabell 2 er definert slik:

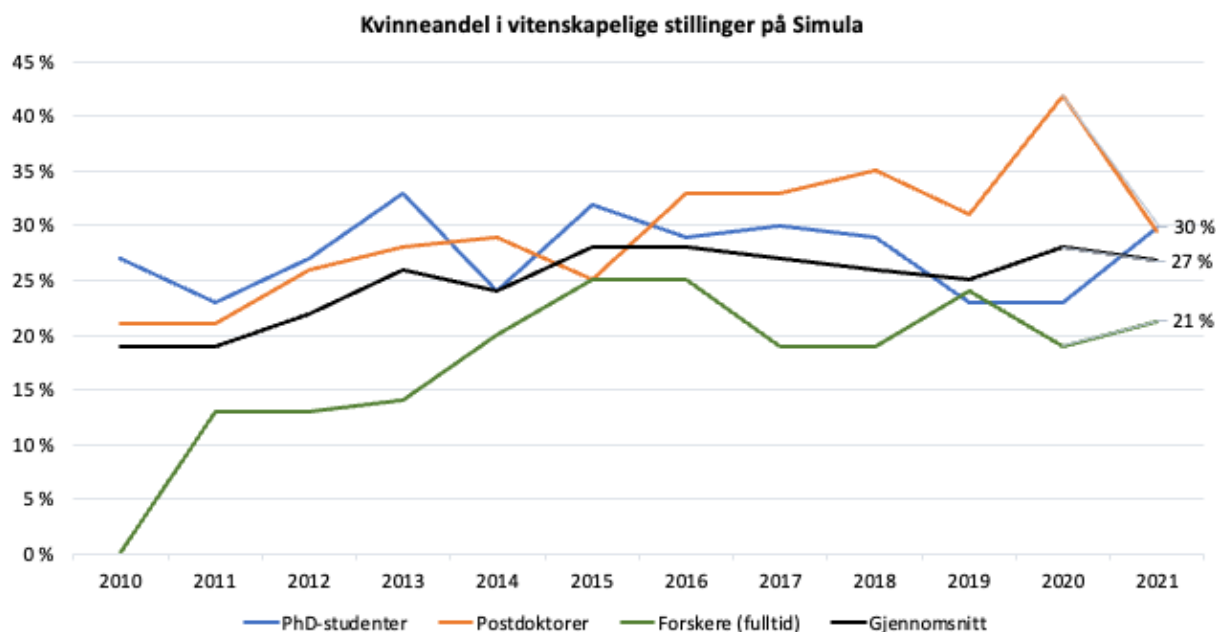
- *Midlertidig ansatte*: hovedsakelig rekrutteringsstillinger (PhD studenter og postdoktorer), adjunktstillinger, interns, og assistenter/vikarer. Oppgis i antall.
- *Faktisk deltid*: ansatte, både forskere og administrative. De fleste i denne kategorien har andre stillinger ved siden av som er knyttet 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 med andre hovedarbeidsgivere.
- *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 41 forskjellige nasjonaliteter (54% av de ansatte kommer fra andre land enn Norge; se Figur 1) og 33% av Simulas medarbeidere er kvinner (21% av vitenskapelige ansatte) (se Figur 2).



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



Figur 2: Kvinneandel i vitenskapelige stillinger på 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 for de store sakene som påvirker ansatte. I løpet av 2021 har styrene blitt spesielt oppdatert på tiltak og konsekvenser knyttet til koronapandemien, for eksempel bruken av hjemmekontor.
- Simula har et kulturnotat på websiden som beskriver Simulas kjerneverdier og forventninger til en god mangfoldig arbeidsplass.
- Simula har retningslinjer for å hindre alle former av trakassering, med et tilhørende varslingsystem.

Praktiske prosedyrer for likestilling og mot diskriminering

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

avdelingslederne og utvalgte administrasjonsfunksjoner. I tillegg har alle ansatte på Simula et selvstendig ansvar for å ivareta Simulakulturen og å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø. Ansatte har også varslingsplikt om 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 ikke-diskriminering. De nåværende tiltakene er beskrevet nedenfor.

Arbeidsmiljø

Kvalitetssikring og utvikling av arbeidsplassen er et kontinuerlig arbeid. 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 innspill og forslag fra de ansatte om selskapets arbeidsmiljø.

Arbeidsforholdene i 2021 ble igjen påvirket av Covid-19 pandemien. De ansatte har vært deler av året på hjemmekontor, samtidig som det ble tilrettelagt for de som av ulike grunner trengte jevnlig tilgang til lokalene. Til tross for restriksjonene fikk selskapet gjennomført en del arrangementer når forholdene tillot det, blant annet julebord og seminar om stressmestring. Men flere planlagte arrangementer ble avlyst eller gjennomført digitalt. I 2021 hadde administrasjonen ekstra tett oppfølging av medarbeidersamtalene, for å sikre tett kontakt og kommunikasjon mellom ansatte og deres nærmeste ledere.

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, 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. Ansatte i rekrutteringsstillinger (stipendiater og postdoktorer) får i tillegg fire måneders forlengelse av ansettelseskontrakten når de får barn. Simula har også nylig etablert et sponsorship-program, hvor ansatte kan søke om uforpliktende støtte til organiserte fritidsaktiviteter som de 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, blant annet på prosjektleder-seminarer. 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. 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 som fagperson og leder. Siden 2016 har flere av Simulas prosjektledere deltatt i intensive lederutdanningsprogrammer på internasjonalt anerkjente institusjoner, inkludert Stanford, Wharton og London Business School. Simula arrangerer også 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. Som en konsekvens av Covid-19 pandemien ble heller ikke 2021 et normalår med

hensyn til kursvirksomhet, men de planlagte kurstilbudene som kunne gjennomføres digitalt ble gjennomført også dette året. Blant annet ble det arrangert et heldags lederseminar, med temaer hentet fra lederutdanningsprogrammer hos London Business School.

Lønnsvilkår

Annethvert år gjennomfører Simula en undersøkelse av lønnsvilkår i organisasjonen. Dette ble igjen gjennomført i 2021. 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 har vi vurdert likt stillingsnivå (f.eks. PhD-studenter) og arbeid med lignende administrativ plassering (f.eks. rådgiver i HR og kommunikasjonsmedarbeider). I tillegg er individuelle vurderinger relatert til bl.a. utdanning, erfaring og bidrag samt forskjeller basert på kjønn analysert.

Til beregning av lønnsforskjeller mellom Simula-ansatte har vi sett på fastlønn og bonus. Alle ansatte får i tillegg naturalytelser, denne grunnkompensasjonen utgjør det samme for alle ansatte uavhengig av stillingskategori (mobilbruk, bredbånd hjemme og forsikringer). Lønnsvilkårene hos Simula er deretter vurdert og analysert opp mot statistikk fra Forskerforbundet, Tekna og SSB. Avvik som identifiseres er deretter blitt håndtert og rettet opp.

I oversikten under har vi har benyttet oss av stillingskategorier hvor det er praktisk mulig å presentere likt arbeid av lik verdi, men også her ser vi at det er vanskelig å presentere tall hvor det er store nok grupperinger innad i disse kategoriene. Vi har derfor benyttet antall år i gjennomsnitt etter mastergrad som et verktøy for å gi et mer nyansert bilde av tallene. Spesielt ser vi at kategorien «vitenskapelige stillinger – mellomnivå» 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 den totale kategorien både er liten og svært heterogen.

Stillingskategori	Gjennomsnitt års erfaring etter mastergrad		Forskjeller i lønn (menn:kvinner)
	Kvinner	Menn	
Vitenskapelige stillinger			
· Senior	15 år	21 år	6%
· Mellomnivå	6 år	9 år	18%
Rekrutteringsstillinger	5 år	5 år	0%
Administrative stillinger	-	-	

Administrasjonen inkluderer ledelse, IT drift, vaktmestertjenester, resepsjon, økonomi, HR og kommunikasjon. Totalt utgjør administrasjonen 36 ansatte på konsernnivå. Det er ikke hensiktsmessig å presentere disse tallene samlet da variasjonen i arbeidet er stor, og ved inndeling i likt arbeid av lik verdi blir antallet i hver kategori for få. Det har imidlertid blitt gjennomført tilsvarende analyse av arbeidet i administrasjonen som ellers i konsernet og dette har vist at den enkeltes arbeid er kompensert iht den enkeltes erfaring, bidrag og ansvarsnivå.

Ansatte som Simula ikke bestemmer lønnsnivået til er ikke tatt med i denne analysen. Det gjelder i hovedsak daglig leder i de forskjellige selskapene hvor styret fastsetter lønnsnivå.

Forfremmelse

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

Sykefravær

Sykefraværet er generelt lavt i Simula. I 2021 var sykefraværet på 1,9% i Simula-konsernet (1,4% i Simula UiB). Simula har 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 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, 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.

Etikk

Å opprettholde høye etiske standarder har stor verdi 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; gaver, bestikkelser og korrupsjon; konfidensialitet; og interessekonflikter. Overholdelse av retningslinjene bidrar til å skape troverdighet i samarbeid med partnere.

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 arbeidsmetoden som innebærer:

1. Undersøke risiko for diskriminering og hindre 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 nå etablert praksis.

I 2021 har Simula fortsatt arbeidet for likestilling og mot diskriminering og utvalgte eksempler på dette arbeidet finnes i tabell 3.

Tabell 3: Utvalgte eksempler fra arbeid med risikoidentifisering og tiltaksutvikling

	Potensiell risiko	Mulige årsaker	Iverksette tiltak	Effekt av tiltak
1.	Mulig risiko for at kvinnelige forskere har langsommere faglig opprykk.	Kvinnelige forskere publiserer mindre og søker færre eksternfinansierte prosjekter	Utvikle en kvalitetssikringsprosess som støtter alle forskerne i prosjekt-søknadsprosessen	Søknadene har fått bedre evalueringsscore, men kjønnsdimensjonen er ikke klar ennå.
2.	Mulig risiko for "leaky pipeline" kjent fra akademia – 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.	Prosjektet BalanseHub startet 1.1.2021 (se nedenfor for detaljer).
3	Mulig risiko for at rekruttering ikke gjennomføres likt i alle rekrutteringsprosesser.	Mangel på overordnet opplæringsmateriell til støtte for ansatte i rekrutteringsrollen.	Utarbeidet opplæringsmateriell for å oppnå god behandling av søkere og samtidig sørge for kvalitet i alle ledd i rekrutteringsprosessen.	Vi anser dette som en kontinuerlig prosess, og vil jevnlig gå gjennom effekt og identifisere nye potensielle risikoer.

4	<i>Mulig risiko for at alle ansatte ikke har oversikt over kurs- og utviklingsmuligheter i Simula.</i>	<i>Erfaring med at kommunikasjon om tilbud ikke alltid når frem til alle ansatte.</i>	<i>Opprettet Simula Academy som har overordnet ansvar for faglig utvikling av alt personell. Simula Academy skal både ha faste kurstilbud (feks lederutviklings-workshop), og seminarer og gjesteforelesere som kan gi innsikt i aktuelle tema.</i>	<i>Simula Academy hadde offisiell åpning 01.01.22. Vi vil vurdere effekten av dette på et senere tidspunkt.</i>
5	<i>Mulig risiko for at ansatte som kommer tilbake fra permisjon syns det er vanskelig å komme inn i arbeidet sitt igjen.</i>	<i>Etter lengre permisjon som feks foreldrepermisjon vil ansatt ha behov for oppdatering av hva som har skjedd både faglig og organisatorisk siden permisjonen startet.</i>	<i>Innført 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").</i>	<i>Tiltak igangsatt høsten 2021. Vi vil vurdere effekt av tiltak når vi har tilgjengelig tilstrekkelig mengde data.</i>
6.	<i>Risiko for at det er uavklarte effekter av hjemmekontor.</i>	<i>Etter to år med hovedsakelig hjemmekontor har det vært behov for å belyse både positive og negative aspekter ved hjemmekontor.</i>	<i>Testperiode for bruk av hjemmekontor hvor hver avdeling kan eksperimentere med behovet for arbeid på kontor eller hjemme. Dette for å kunne helhetlig vurdere hva som er best for arbeidsmiljø og faglig utvikling.</i>	<i>Testperiode startet høsten 2021, men ble innstilt pga nye nasjonale restriksjoner. Vil starte opp igjen så snart som mulig.</i>

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 påbegynt og skal videreføres i 2022.

Videre tiltak i arbeidet for likestilling og mot diskriminering

I tillegg til å videreføre tiltakene nevnt ovenfor, vil vi også innføre nye tiltak. I 2021 gjennomførte Simula en undersøkelse for å belyse ansattes opplevelse av mangfold og inkludering på jobb. Denne undersøkelsen viste at hoveddelen av Simulas ansatte opplever arbeidsplassen som likestilt og inkluderende, men at vi fortsatt har forbedringsmuligheter. Vi skal jobbe videre med å identifisere og vurdere tiltak som vil gi en bedre arbeidsplass for *alle* våre ansatte.

I 2022 vil vi gjennomføre en felles arbeidsmiljøundersøkelse for hele konsernet. I forbindelse med dette arbeidet vil vi samtidig vurdere om det er områder vi ønsker å belyse og få tilbakemelding på med hensyn til arbeidsmiljøet generelt og med fokus på mangfold og diskriminering spesielt. Denne gjennomgangen vil vi gjøre i samarbeid med både verneombud og arbeidsmiljøutvalg for å sikre forankring på tvers av konsernet.

Noen av tiltakene for 2022 vil være videreutviklinger av tiltak påbegynt tidligere. Flere av disse vil bli organisert under Simulas prosjekt HiddenFigures, et deltagelse- og tiltaksprosjekt i Forskningsrådets program BalanseHub^[1] 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 deltagerprosjekter og benytte seg av tilgangen til oppdatert kunnskap og utprøvde praksiser for å jobbe for likestilling og mot diskriminering.

Ved utgangen av pandemien vil vi også i større grad kunne vurdere og reflektere over effekten denne situasjonen har hatt på oss både privat og profesjonelt. Vi vil i 2022 vurdere hvilke behov det er for organisatoriske tiltak i etterkant av pandemien.

[1] BalanseHub er en del av Forskningsrådets Balanseprogram (Kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse).