

Likestillingsredegjørelse, samfunnsansvar og arbeidsmiljø

Simula UiB 2024

Introduksjon

Simula UiB er eid 49% av Universitetet i Bergen og 51% av Simula Research Laboratory, og inngår som en del av Simulakonsernet. I denne rapporten brukes navnet Simula når det refereres til Simulakonsernet som helhet, mens Simula UiB brukes om Simula UiB AS.

Kjønnsbalanse på Simula

Per 31.12.2024 bestod Simulakonsernet av totalt fem selskaper i Norge: Simula Research Laboratory (SRL), Simula Metropolitan Center for Digital Engineering (SimulaMet), Simula UiB, Simula Innovation og Simula Consulting. I tillegg har Simula et datterselskap i USA, Simula Inc., for å håndtere ansettelsesforhold i USA. Konsernet har totalt 185 ansatte, hvorav 166 har hovedstilling i Simula. SRL har totalt 101 ansatte, hvorav 89 har SRL som hovedarbeidsplass. 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 konsernivå.

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	50	135
Vitenskapelige stillinger	13	60
Rekrutteringsstillinger	18	58
Administrative stillinger	20	7
Konsernledelsen	5	6

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 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

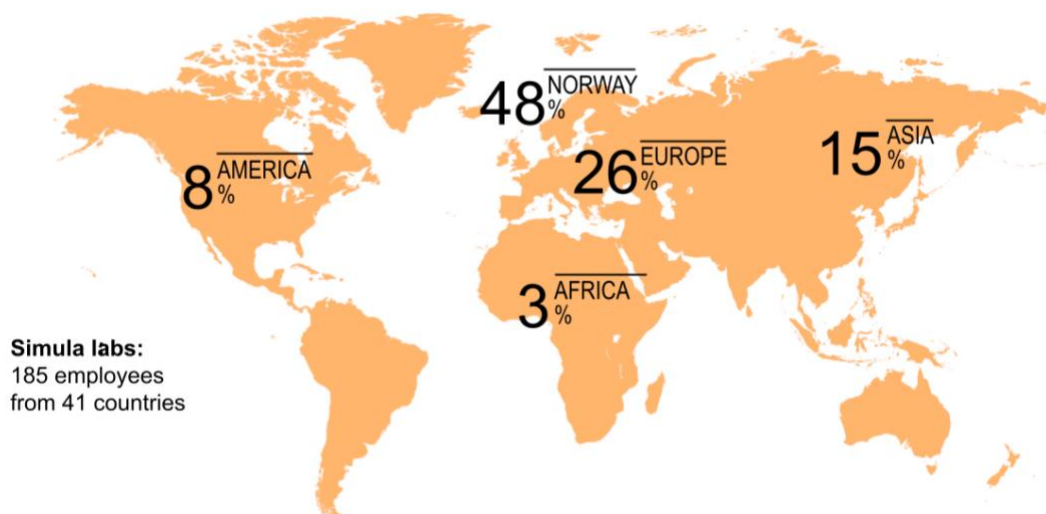
	Midlertidig ansatte		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid		Foreldrepermisjon	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Konsern	19	67	-	16	-	-	-	-

Grupperingene i Tabell 2 er definert slik:

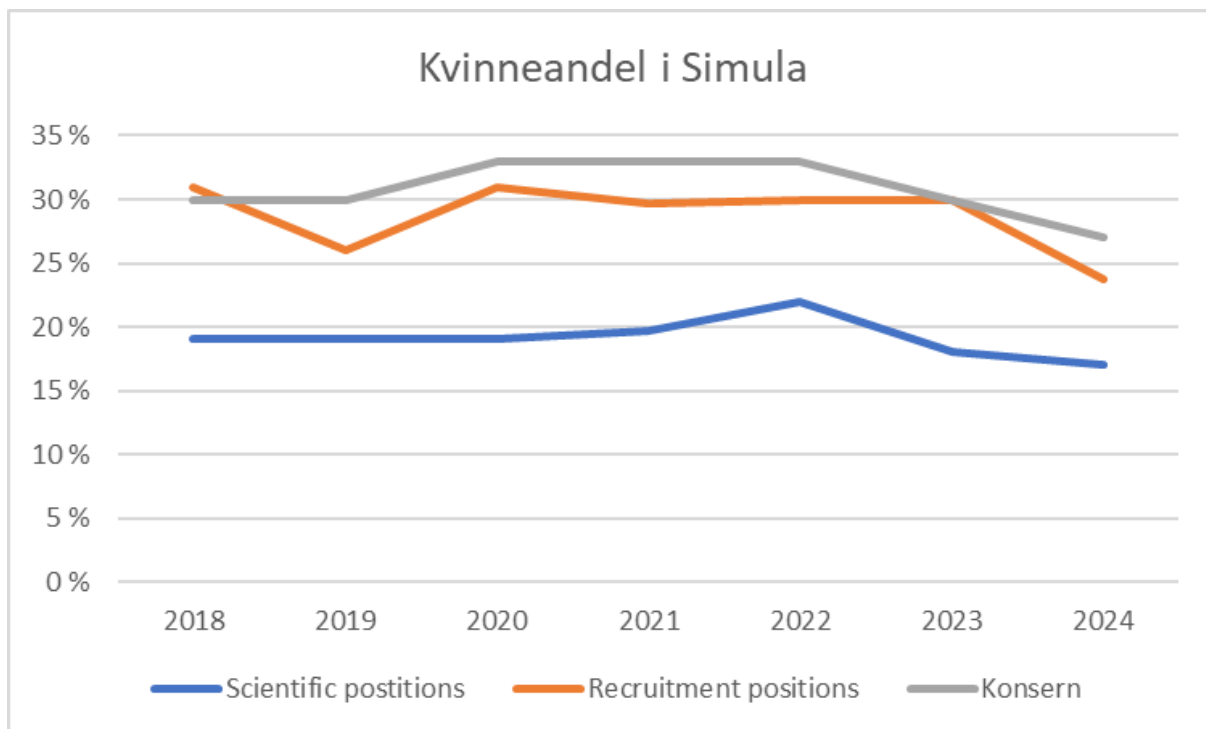
- **Midlertidig ansatte:** hovedsakelig rekrutteringsstillinger (PhD-studenter og postdoktorer), adjunktstillinger, interns, og assistenter/vikarer. Oppgis i antall.
- **Faktisk deltid:** ansatte, både forskere og administrative. De fleste i denne kategorien har andre stillinger ved siden av som er knyttet opp mot arbeidet de gjør på Simula (hovedsakelig adjunktstillinger). Oppgis i antall.
- **Ufrivillig deltid:** Vi har ingen 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. Simula UiB har per 31. desember 2023 elleve ulike nasjonaliteter fordelt på sine 19 medarbeidere. Simulakonsernets medarbeidere representerer for tiden 41 forskjellige nasjonaliteter og 52% av de ansatte kommer fra andre land enn Norge (se Figur 1). Totalt er 27 % 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. Ansvaret 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 et kontinuerlig arbeid som utøves gjennom et internt inspeksjonssystem som omfatter helse, sikkerhet og arbeidsmiljø.

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.

Simula UiB arrangerer i tillegg workshops og seminarer for å bevisstgjøre de ansatte rundt temaer som førstehjelp, ergonomi og mental helse. Det følges også tett opp i forbindelse med de årlige medarbeidersamtalene - både med tanke på gjennomføring og oppfølging i etterkant.

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. Det legges også opp til at noen av de sosiale arrangementene som arrangeres utenfor arbeidstid skal være familievennlige. 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 2024 inkluderte disse aktivitetene karriereveiledning og planlegging for postdoktorer og nylig ansatte faste forskere (Postdoc Career Success Program), et intensivt PhD-kurs kalt *Communicating Scientific Research* samt skreddersydde workshops og coaching innen vitenskapelig formidling.

Lønnsvilkår

Annethvert år gjennomfører Simula en grundig undersøkelse av lønnsvilkår i organisasjonen, forrige gang i 2023. 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.

Forfremmelse

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

Sykefravær

Sykefraværet er generelt lavt i Simula. I 2024 var sykefraværet på 3,9% i Simulakonsernet (1,38% i Simula UiB). 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, 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 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 hinder 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 etablert praksis.

I 2024 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 kompetanseutviklingen 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").	Vi har planlagt en evalueringsprosess av disse tiltakene i 2024.

3.	<p><i>Er det uavklarte effekter av hjemmekontor-policyen på arbeidsmiljø og produktivitet?</i></p> <p><i>Mulig risiko for at mindre kontakt mellom kolleger kan være problematisk for enkelte ansattgrupper.</i></p>	<p><i>Økt fleksibilitet som følge av hjemmekontor-policy kan føre til mindre faglig kontakt.</i></p>	<p><i>Simula praktiserer er 3:2 modell, for hjemmekontor hvorav tre dager i uka er på kontoret og to dager er fleksible.</i></p>	<p><i>Vi vurderer effektene av denne modellen kontinuerlig, f.eks i spørreundersøkelser og i forbindelse med medarbeidersamtaler.</i></p>
----	--	--	--	---

Ifølge kravene fra Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) skal arbeidet for likestilling og mot diskriminering utføres i aktivt samarbeid med tillitsvalgte etter den lovbestemte arbeidsmetoden. En struktur som reflekterer dette er påbegynt og skal videreføres i 2025.

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. Vi ser at de fleste ansatte melder om lav opplevd forskjellsbehandling, både mht. kjønn og stilling.

Vi legger frem resultatene av undersøkelsen på flere nivåer i organisasjonen.

Avdelingsledere holder arbeidsmøter for sine respektive avdelinger og utarbeidet 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 2025 vil være videreutviklinger av tiltak påbegynt tidligere. Flere av disse ble organisert under Simulas prosjekt HiddenFigures, et deltagelse- og tiltaksprosjekt i Forskningsrådets program BalanseHub¹ 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 2025.

I 2024 startet Simula prosjektet *HiddenGems - bredere samfunnsnytte for akademias perspektivmangfold*. *HiddenGems* skal identifisere nye mekanismer rettet mot mangfold og

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

inkludering som bidrar til bredere samfunnsnytte med utgangspunkt i perspektivmangfoldet blant Simulas ansatte.

I 2024 har Simula arbeidet med rekrutteringsrutiner. Fremover vil det legges større vekt på felles rutiner gjennom hele rekrutteringsprosessen for å sikre bedre sammenligningsgrunnlag og overblikk på tvers av enheter og avdelinger, samt sikre at kandidater får samme informasjon allerede før ansettelse.