

Plan for Likestilling, inkludering og mangfold ved TØI 2026

Alle arbeidsgivere i Norge har en plikt til å jobbe *aktivt, målrettet og planmessig* for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Helt konkret innebærer det å jobbe forebyggende og iverksette tiltak for økt likestilling, uavhengig om vi ikke kjenner til at noen diskrimineres.

TØI sitt arbeid for mangfold, likestilling og inkludering er forankret i Likestilling og diskrimineringsloven, Arbeidsmiljøloven, Åpenhetsloven og interne plandokumenter. Som arbeidsgiver i Norge har vi i tillegg til å jobbe med likestilling også en plikt til å jobbe med mangfold og inkludering

Gjennom likestillings- og diskrimineringsloven har vi forpliktet oss til en aktivitets- og redegjøringsplikt. Dette dokumentet inkluderer TØIs Plan for kjønnsbalanse (Gender Equality Plan, GEP), likestillingsredgjørelsen, mangfold og inkludering. Alle offentlige og private virksomheter har plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering, etnisitet, religion og tilretteleggelse for funksjonsnedsettelse. Dette skal rapporteres i årsberetning (Seksuell orientering og alder er ikke omfattet av aktivitetsplikten, men fordi disse omfattes av diskrimineringslovgivningen har vi valgt å innlemme dem i vårt likestillings- og inkluderingsarbeid). Vi er forpliktet gjennom åpenhetsloven, å respektere grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, tilgang til informasjon om hvordan vi håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Gjennom loven er vi forpliktet til å redegjøre om organisering av virksomheten, retningslinjer for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og arbeidsforhold, og hvordan vi jobber med risikovurdering og iverksetting av tiltak. Denne planen ivaretar også vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.

Gjennom vår forskning i EU har vi valgt og signert The European Charter for Researchers and The Code of Conduct for Recruitment. Det forplikter oss til å følge 40 prinsipper som dreier seg om alt fra forskningsetikk til opphavsrettigheter, håndtering av forskningsdata og likestilling på instituttet. Gjennom denne avtalen har vi fått følgende status «HR Excellence in Research» av EU-kommisjonens ekspertpanel. Siste resertifisering ble tatt i 2023.

Instituttets virksomhet bygger på følgende kjerneverdier:

- Uavhengighet
- Etterrettelighet

- Glede
- Samarbeid

Visjon:

Med glede og samarbeid skaper vi kunnskap for bærekraftig samferdsel

TØI skal etterstrebe et godt arbeidsmiljø og et åpent samarbeid både internt og eksternt. Kvalitet, kreativitet og nytenkning skal prege forskningen.

Mål

Målet med å utarbeide en egen handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold er for å sikre at alle våre planer, prosesser og praksiser er i henhold til norsk og internasjonalt lovverk, strategier og handlingsplaner. Vårt mål med likestillingsarbeidet er å sørge for at det utvikles reelle og like muligheter og rettigheter på alle nivåer for alle TØIs forskere. Medarbeidere skal ha et helsefremmende arbeidsmiljø der man ikke utsettes for trakassering, mobbing eller annen utilbørlig opptreden hos.

TØI skal være et åpent og inkluderende institutt bygget på likeverd og respekt, og med et trygt arbeidsmiljø hvor det er rom for alle uavhengig av kjønn, livsfase, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, seksuell orientering, sosio-økonomisk bakgrunn, alder, religion og livssyn. Dette kalles «diskrimineringsgrunnlag». Det betyr at vi forplikter oss til å jobbe aktivt for å redusere risiko for diskriminering og trakassering i arbeidsmiljøet.

1. TØI har et mål om representativ kjønnsbalanse i personalet på alle nivåer og ingen skal oppleve forskjellsbehandling på grunn av kjønn.
2. Medarbeiderne på TØI skal ha et helsefremmende arbeidsmiljø
3. TØI skal fremme en bedriftskultur og et arbeidsmiljø som inkluderer, ivaretar og verdsetter alle, uavhengig kjønn, legning, etnisk bakgrunn, religiøs tilhørighet og funksjonsnedsettelse (diskrimineringsfaktorene).

Målene er forankret i:

- Lov om Likestilling og forbud mot diskriminering (likestilling- og diskrimineringsloven) [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering \(likestillings- og diskrimineringsloven\) - Lovdata](#)
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\) - Lovdata](#)

- Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpnehetsloven) [Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold \(åpnehetsloven\) - Lovdata](#)
- The European Charter for Researchers and The Code of Conduct for Recruitment - [European Charter for Researchers | EURAXESS](#)

Ansvar og ressurser

Instituttets ledelse har hovedansvar for å tilrettelegge for karriereutvikling for begge kjønn ved TØI. Administrativ ledelse og forskningsledelsen har ansvar for å støtte og følge opp arbeidet med å fremme likestilling, inkludering, fremme et arbeidsmiljø preget av mangfold og hindre diskriminering på arbeidsplassen.

HR sørger for å utvikle og tilrettelegge systemer og verktøy til støtte for ledere og medarbeidere i arbeidet med kjønnsbalanse, inkludering og mangfold. HR har også ansvaret for den årlige kartleggingen av status og måloppnåelse på instituttnivå, og rapportering av utvikling i kjønnsbalansen over tid til ledelsen, arbeidsmiljøutvalget ved TØI og ansattes representanter (Styret og SU).

Status pr 2025 fordelt på målene

Likestilling:

Når det gjelder likestilling har TØI hatt fokus på å oppnå representativ kjønnsbalanse i personalet på alle nivåer ved instituttet også på ledernivå (per 2025: 4 menn og 5 kvinner).

TØI sitt styre er underlagt regler om kjønnsbalanse for stiftelsesstyrer. Det er i dag balanse blant de valgkomiteoppnevnte representanter. Blant de ansattrepresentantene er det ikke kjønnsbalanse blant vararepresentantene. Det er et mål å rette opp dette ved neste valg.

Det praktiseres en likestillingspolitikk ved rekruttering og i påfølgende lønnspolitikk ved alle karrierestadier ved instituttet. TØI vil fortsette arbeidet med aktiviteter som styrker likestilling og da spesielt med fokus på lønnsutviklingen, deltakelse i verv og kompetanse- og utviklingsmuligheter. Alle ansatte inkludert midlertidig, og timeansatte har skriftlig arbeidskontrakter basert på arbeidsmiljøloven og vilkårene i inngåtte tariffavtaler

Instituttet legger stor vekt på kontinuerlig kompetanseheving blant de ansatte. Det er nedfelt i TØIs lønns- og stillingssystem, og skal være uavhengig kjønn. TØI følger med at skjevhet i lønn ikke er kjønnsavhengig. Instituttet følger også med på antall publisering og hvordan det fordeler seg mellom kjønn. Intensjonen er at det ikke er en skjevfordeling i tilretteleggingen for publisering. Publisering i 2025 fordelt på kjønn viste en publiseringsfordeling på 25 kvinner og 28 menn. Det har jevnet seg mer ut siste årene, men vil fortsatt være et område vi vil ha fokus på.

TØI har i sin tariffavtale en positiv insentivering av menn når det gjelder fødselspermisjon. Det innebærer at fedre får en ekstra uke med full lønn. Målet har vært å tilrettelegge og motivere fedre til fedrekvoten og permisjon under barnets første år og som et ledd i likestillingsarbeidet for begge kjønn.

TØI har i tråd med aktivitets- og redegjøringsplikten sammenliknet lønn mellom kjønnene innen samme stillingskategori. Resultatene så langt indikerer veldig små forskjeller og ingen tydelige eller systematiske forskjeller mellom gruppene. Våre tariffavtaler er kjønnsnøytrale for lønnsfastsettelse. Likevel er alltid en viss mulighet for fleksibilitet ved lønnsfastsettelse ved rekruttering og derfor viktig å følge opp for å unngå lønnskjevheter.

Tabellen viser antall fast ansatte, midlertidighet, foreldrepermisjon og deltid fordelt på kjønn (likestillingsredgjørelsen).

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
						Faktisk deltidarbeid		Ufrivillig deltidarbeid	
Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinnens uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
56,00	45,00	2	6	48	24	3	2	0	0

Inkludering

Når det gjelder inkludering følger TØI med utviklingen gjennom ulike kartlegginger av arbeidsmiljøet, lovpålagte og internt bestemte. TØI utarbeidet årlig en plan for sitt arbeid med inkluderende arbeidsliv i AMU. Planen følger opp funn fra Arbeidsmiljøundersøkelsen, risikovurderinger og vernerunder. Den årlige risikokartleggingen identifiserer tiltak for å forbedre i våre kvalitetssystemer.

Årlig vernerunder er en del av HMS-arbeidet ved TØI. Undersøkelsen har fokus på de fysiske, ergonomiske og psykososiale forhold ved arbeidsmiljøet på TØI. Vernerundene skal legge grunnlag for tiltak.

TØI gjennomfører jevnlige arbeidsmiljøundersøkelser. Den gir oss ulike analyser fordelt på kjønn, alder og ansiennitet som følges opp i AMU og den enkelte leder. Arbeidsmiljøundersøkelsen gir viktig handlingsrettet innsikt om arbeidsmiljøet.

Vi har utarbeidet rutiner for varsling og håndtering dersom noen opplever mobbing, trakassering, uakseptabel adferd og brudd på lover. Rutinene gjennomgås jevnlig og ble revidert sist i 2025.

Det har også vært fokus på å holde sykefraværet lavt. Vi er opptatt av å følge opp ansatte som er syke eller står i fare for å bli syke. Vi styrker leders kompetanse på oppfølging og etablerer rutiner som lettere fanger opp ansatte som står i fare for fravær. Vi har etablert helseforsikring som gir ansatte mulighet for rask behandling og helsehjelp. Vi reviderer mål for sykefravær årlig, og for 2026 har vi et mål om å være under 4% sykefravær.

AMU og de tillitsvalgte på instituttet involveres i tiltaksarbeidet gjennom ulike samarbeidsorganer.

Mangfold

Når det gjelder å være en arbeidsplass som har fokus på mangfold så arbeider vi aktivt for å være en arbeidsplass som oppleves åpen og inkluderende. Vi har som mål at ansatte jobber full stilling. Vi legger imidlertid til rette for permisjon i deler av stillingen når det er ønskelig. Vi tilrettelegger også for at eldre arbeidstakere kan fortsette å være en ressurs på TØI etter pensjonsalder på timeavtaler og deltidsarbeid. TØI trenger mangfold i form av både erfarne, nyansatte og nyutdannede. TØI har ingen egen særaldersgrense. Vi har lite deltidsarbeid/timeansatte ved TØI og i hovedsak er det pensjonister som utgjør de timeansatte

TØI har for tiden ingen midlertidig ansatte foruten studenter som bistår forskere.

Vi har samarbeidsprosjekter med partnere i og utenfor Europa. TØI vurderer derfor nøye hvilke institusjoner vi inngår samarbeid med. For alt internasjonalt samarbeid stiller strenge krav for tildeling av midler. Som en konsekvens av Åpenhetsloven har TØI økt detaljeringsgraden av risikovurderingene med tanke på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

TØI er opptatt av å ha et arbeidsmiljø som er preget av mangfold. Vår arbeidsplass er universelt utformet og tilrettelagt for rullestolbrukere. Innen rekruttering er det fagkompetansen som avgjør og ikke etnisitet og kjønn. Alle ansatte uavhengig bakgrunn gir rett til lik behandling når det gjelder rekruttering, ha et arbeidsmiljø, karriereutvikling og forfremmelser. Vi har som målsetting å unngå skjevheter basert på kjønn, etnisitet og funksjonsgrad.

Handlingsplaner med tiltak i 2026-2027:

De identifiserte målområdene og tilhørende utfordringer skal følges opp med tiltak og målinger og synliggjøres gjennom handlingsplaner. Tiltakene skal evalueres årlig i AMU.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Mål	Bakgrunn for tiltaket	Beskrivelse av tiltaket	Ansvar	Frist
1	Likestilling og kjønnsbalanse	Påse at muligheten for publisering er lik for alle	FS	Fortløpende
		Endre reglene for ansatte valg til styret	HR	2026
		Representativ kjønnsbalanse ved rekruttering, opprykk, karrieremuligheter og faglig utviklingsmuligheter	FS/HR	Fortløpende
2	Helsefremmende arbeidsmiljø for alle ansatte	Oppfølging av sykefravær og fokus på tilrettelegging – gjennom fornying av rutine og system for tettere oppfølging	FS/HR	Fortløpende – opplæring innen 06.26

		Arbeidsmiljøundersøkelse for å måle arbeidsmiljø, ledelse og samarbeid	HR	06.26
		Oppfølging av konflikter, varsling og samarbeidsutfordringer – revidere og forsterke rutinene	HR	Fortløpende
		Utarbeide plan for gjennomføring av psykososial kartlegging i vernerunden	HR	06.26
		Kjente rømningsveier for alle inkludert rullestolbruker	HR/Brannvernansvarlig	06.26
3	Tilrettelegge for en arbeidsplass preget av mangfold	Nyansatte i faste vitenskapelige stillinger som ikke behersker norsk skal følges opp. Oppfølging dokumenteres årlig i forbindelse med likestillingsrapportering. Språkopplæring skal tematiseres ved kontraktsinngåelse – utarbeide en språkpolitikk	FS/HR	Høst 2026
		Gjennomgå vår livsfasepolitikk	HR/SU/AMU	Des 2026