

Vedlegg 1:

Likestillingsredegjørelse

Status for kjønnslikestilling

Antall menn og kvinner i virksomheten

I løpet av 2025 utgjorde kvinner 39,4 prosent av de ansatte, mens menn utgjorde 60,6 prosent. I toppledelsen var det to kvinner (22 prosent) og syv menn (78 prosent). Totalt for instituttet var det 11 (29 prosent) kvinnelige ledere og 27 (71 prosent) mannlige ledere. Kvinneandelen ved instituttet og i ledelsen har de senere årene vært stabil.

Andel kvinner og menn som jobber deltid

Hovedregelen ved instituttet er heltidsstillinger. Deltid skyldes som regel medarbeiderens eget ønske om, eller behov for, redusert stilling. Andelen som jobbet deltid i 2025 var 3,8 prosent for kvinner og 2,8 prosent for menn.

Andel kvinner og menn som jobber i midlertidige stillinger

Instituttet har en rekke prosjektstillinger for ulike forskningsprosjekter og noen stipendiatstillinger. Det var 49 midlertidig ansatte i 2025. Av disse var 16 kvinner og 33 menn. Andel midlertidige ansatte er 7,7 prosent for kvinner og 10,4 prosent for menn.

Uttak av foreldrepermisjon

23 ansatte (14 kvinner og 9 menn) tok ut foreldrepermisjon i 2025. Kvinner tok i gjennomsnitt ut 21,3 uker foreldrepermisjon, mens menn i gjennomsnitt tok ut 10,2 uker.

Sykefravær

Sykefraværet for 2025 var 4,23 prosent. Av dette var 1,21 prosent egenmeldt fravær og 3,02 prosent legemeldt fravær. Sykefraværet blant kvinnelige ansatte var på 5,2 prosent, mens det for menn var på 3,6 prosent.

Likestilling og mangfold

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgs- oppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Vi kartlegger risiko, og iverksetter tiltak der vi ser behov for det.

Instituttet har en egen plan for likestilling, som er tilgjengelig på nettsidene våre. Likestillingsarbeidet har som mål å sikre alle like muligheter, hvor alle medarbeidere skal ha mulighet til en lønnsmessig utvikling ut fra den enkeltes forutsetninger. Det er et mål å øke kvinneandelen i stillingsgrupper hvor kvinner er underrepresentert. Det er ikke avdekket systematiske forskjeller i måten lønn settes på. Gjennomsnittslønna var høyere for kvinner i lederstillinger enn for menn. For å avdekke eventuelle skjevheter gjennomgås ulike lønnsstatistikker under forberedelsene til lokale lønnsforhandlinger. I lokale lønnsforhandlinger er det et mål i forhandlingene på begge tariffavtaler å sikre at kvinner får minst sin forholdsmessige andel av potten.

MET mener at mangfold er en styrke, og ønsker medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, arbeidserfaring, kjønn, livserfaring og perspektiver. Vi oppfordrer alle kvalifiserte kandidater til å søke jobb hos oss uavhengig av etnisk bakgrunn, alder eller funksjonsevne i alle stillingsannonser. Vi praktiserer positiv særbehandling, og kaller inn minst én kvalifisert søker fra hver av disse gruppene til intervju: søkere med funksjonsnedsettelse, innvandrerbakgrunn eller hull i CV-en. Det er utarbeidet en standardtekst som skal brukes i alle stillingsannonser, der vi oppfordrer kandidater med ulik bakgrunn til å søke. Det redegjøres for antall søkere med ulike bakgrunner i innstillingene.

MET har i 2025 fortsatt samarbeidet med Lånekassen og Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse om å ha lærling i kontor- og administrasjonsfaget. I 2025 har MET hatt en lærling tilknyttet METs regnskapsavdeling. Det har vært vurdert om det har vært mulig å øke antallet lærlinger, og ha lærlinger innen flere fagområder, men MET har ikke funnet flere egnede områder for lærlinger.

For ansatte med oppgaver som gjør det mulig å jobbe på hjemme-kontor, tilbys dette inntil to dager i uken. Tiltaket gjør det lettere å balansere arbeidsliv og fritid.