

Handlingsplan for likestilling og mangfold i NORCE 2022–2024

NORCE arbeider aktivt for å fremme likestilling, kjønnsbalanse og mangfold blant ansatte og studenter og for å skape et inkluderende og trygt arbeidsmiljø. Ingen skal oppleve diskriminering på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering eller kjønnsidentitet.

Arbeidet med likestilling og mangfold er strategisk forankret i NORCE sin strategi for 2020–2025.

Det ligger som et premiss for arbeidet at et mangfoldig og likestilt NORCE bidrar til et mer demokratisk og bærekraftig samfunn. Det forutsettes også at et mangfoldig og likestilt NORCE er bedre rustet til å møte fremtiden med forskning og innovasjon, som vil kunne nå ut til en bredere gruppe av sluttbrukere. Dermed vil forskning og innovasjon i NORCE få større effekt, ha større troverdighet og legitimitet i samfunnet og speile forskningsinteresser i større deler av befolkningen. Dette vil bidra til å øke NORCE sin konkurransekraft både nasjonalt og internasjonalt.

Målsetninger i NORCE sitt arbeid med likestilling er nedfelt i vår politikk for likestilling og mangfold. Denne handlingsplanen tar for seg konkrete tiltak i dette arbeidet.

Det systematiske arbeidet med likestilling og mangfold blir i NORCE ivaretatt gjennom et utvalg for likestilling og mangfold, støttet av en HR-ressurs i 10 % stilling og andre administrative ressurser ved behov. Utvalget for likestilling og mangfold har revisjon av handlingsplanen som en del av sitt mandat.

Handlingsplanen skal gjøres kjent for ansatte og studenter med praksisplass i NORCE.

Område	Ansvar	Tidsramme
Styring og ledelse		
Handlingsplan for likestilling og mangfold godkjennes av styret i NORCE.	Arbeidsgruppen for likestilling	Des. 2021
Opprette et utvalg for likestilling og mangfold. Utvikle mandat for utvalget. Velge inn minst 4 medlemmer til utvalget.	Arbeidsgruppen for likestilling	Des. 2021–jan. 2022
Årlige rapporter for arbeidet med likestilling og mangfold skal inngå som en del av årsmeldingen, som godkjennes av styret i NORCE.	HR	Årlig
Utvikle rutiner i MAPS for rapporteringsarbeidet knyttet til politikkområdet (opprettelse av utvalget, årlig rapportering, revisjon av handlingsplanen, arbeid med arbeidsmiljøundersøkelsen).	HR	Des. 2022
Øke ledelseskompetansen om mangfold og inkludering gjennom opplæring i NORCE School. Temaene mangfoldsledelse og mangfoldsrekruttering blir inkludert i utviklingsprogrammet for forskningsledere.	NORCE School	Hele perioden
Avdelingene skal utarbeide tiltak for likestilling og mangfold med egne måltall med utgangspunkt i egne utfordringer. Slike tiltak innarbeides i avdelingens strategiske handlingsplan.	Avdelingsledelse	Fra 2022
Utarbeide en livsfasepolitikk som legger til rette for god balanse mellom karriere og familieforpliktelser.	HR	2022
Ledere legger til rette for at livsfasepolitikken etterleves, jf. punkt 8. i utviklingssamtalen om tilrettelegging i forhold til livsfase.	Forskningsledere	2022

Område	Ansvar	Tidsperiode
<p>Kompetanse- og karriereutvikling</p> <p>NORCE skal jobbe for at andelen av begge kjønn i vitenskapelige toppstillinger skal gjenspeile kjønns sammensetning i forskerstillinger. Vi skal også jobbe for balanse i kjønns sammensetningen i forskerstillinger i alle fagavdelinger.</p> <p>Kjønnsbalanse i vitenskapelige og forskningsfaglige rådgiverstillinger i selskapet i 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stipendiater: 80 % kvinner, 20 % menn • postdoktor: 41 % kvinner, 59 % menn • forsker III, forsker, rådgiver: 37 % kvinner, 63 % menn • forsker II, seniorforsker, seniorrådgiver: 39 % kvinner, 61 % menn • forsker I, sjefsforsker, spesialrådgiver: 29 % kvinner, 71 % menn 	Ledelse	Hele perioden
<p>NORCE skal jobbe for bedre representasjon av mangfold i vitenskapelige toppstillinger ved at disse skal gjenspeile mangfoldet i samfunnet.</p>	HR, ledelse	Hele perioden
<p>NORCE har et langsiktig mål om at kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger (forsker I, sjefsforsker, spesialrådgiver) skal øke i selskapet som helhet og på avdelingsnivå.</p>	Avdelings- og forskningsledere	Hele perioden
<p>For å oppnå bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger skal NORCE tilrettelegge for at alle ansatte som har potensial til å oppnå personlig opprykk til forsker I, søker om opprykk.</p> <p>Dette er spesielt viktig i avdelinger hvor et av kjønnene er underrepresentert.</p> <p>Dette skal gjøres gjennom følgende tiltak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ledere og ansatte skal gjøres kjent med reglementet for opprykk. • Det skal informeres om krav til og utforming av en søknad om personlig opprykk. • Ledere skal oppfordres til å ta opp opprykk som et tema under utviklingssamtaler. 	HR, faglig ledelse	Hele perioden

Område	Ansvar	Tidsperiode
Rekruttering		
Stillingsutlysninger skal utformes bredt og være kjønnsnøytrale og ikke-diskriminerende.	HR	Hele perioden
Vi ønsker en større grad av mangfold og oppfordrer kvalifiserte søkere til å søke, uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn og funksjonsgrad. Utrede hvordan arbeidet med mangfold kan kvantifiseres, ved å kartlegge muligheter og skaffe oversikt over regelverk for innhenting og lagring av personopplysninger.	HR og personvernombud	Fra 2022
Gjennomføre en kartlegging og skaffe til veie en statistikk over kvalifiserte søkere vs. søkere som er innkalt til intervju, og vurdere tiltak basert på evaluering av statistikken (nasjonalitet, kjønn og alder).	HR	2022
Minst én kvalifisert søker av det underrepresenterte kjønn skal innkalles til intervju.	HR	Hele perioden
Bevisstgjøre medlemmer i bedømmelseskomiteer om egne holdninger / implisitt bias og vektlegging av likestilling og mangfold.	HR	Hele perioden
Ansettelseskomiteen skal ha representasjon fra begge kjønn og bør så langt som mulig ha minst ett faglig medlem av hvert kjønn.	HR, forsknings- og prosjektledere	Hele perioden
Ved rekruttering av topplederstillinger og stillinger av strategisk verdi for selskapet skal rekrutteringsbyrået oppfordres til å stille med kvalifiserte kandidater av begge kjønn.	HR	Fra 2022
Etablere en policy i NORCE som stadfester tilbudet om norskopplæring til alle nytilsatte med utenlandsk bakgrunn med målsetning om at de skal kunne delta aktivt i norsk samfunn og arbeidsliv.	HR og NORCE School	2022
Tilby ansatte og ledere et digitalt kurs i interkulturell kommunikasjon.	NORCE School	Fra 2022

Sikre at relevant intern informasjon oversettes til engelsk og gjøres tilgjengelig for utenlandske ansatte (ønske om at NORCE tilbyr PPT-presentasjoner på engelsk på allmøter; sikre at all HR-, HMS-, kvalitet og sikrings- og prosessdokumentasjon oversettes til engelsk).

NORCE ledelse

2022

Område

Ansvar

Tidsperiode

Tiltak mot seksuell trakassering

Gjennomgang av varslingsrutiner for seksuell trakassering i MAPS.

HR

Jan. 2022

Inkludere informasjon om nulltoleranse for trakassering i retningslinjene våre og inkludere informasjon om varslingsrutiner i malen for introduksjonssamtalen med nytilsatte.

HR

Feb. 2022

Bygge ut kapittelet om likestilling og mangfold i personalhåndboken, slik at denne informasjonen blir lettere tilgjengelig for alle ansatte og studenter med arbeidspraksis i NORCE.

HR

Feb. 2022

Sørge for at denne informasjon også kobles til informasjon fra AKAN.

HR

2022

Inkludere temaet forebygging og håndtering av saker som gjelder seksuell trakassering, i lederutviklingsprogrammet.

NORCE School

Fra 2022

Forebygge ekskludering, diskriminering og seksuell trakassering ved å ha fokus på disse temaene under utviklingssamtalen, knyttet til temaområdet arbeidsmiljø.

Forskningsledere

Hele perioden

Område	Ansvar	Tidsperiode
Dokumentasjon og analyse		
Kartlegge risiko for ulike former for diskriminering gjennom en spørreundersøkelse, som vil inngå som en del av arbeidsmiljøundersøkelsen.	HR	2022–2023
Kalibrere tiltakene i handlingsplanen basert på resultater av spørreundersøkelsen som inngår i arbeidsmiljøundersøkelsen, og resultater av lønnsstatistikk.	Utvalg for likestilling og mangfold	2022–2023
Kartlegge kjønnsbalansen i virksomheten, inklusive lønnsbalanse, gjennom rapportering av følgende data: <ul style="list-style-type: none"> • kjønnsbalansen i virksomheten (totalt, blant ledelsen, forskere, teknisk og administrativt personale – i både antall og prosent) • midlertidig ansatte, inklusive kjønnsbalansen blant midlertidig ansatte (i prosent) • deltidsansatte, inklusive kjønnsbalansen blant midlertidig ansatte (i prosent) • fordeling av fødselspermisjon mellom kvinner og menn (gjennomsnittlig antall uker) • lønnsbalansen i virksomheten (ledelse, forskere, teknisk og administrativt personale – kjønnsforskjeller i både kroner og prosent) 	HR	Årlig
Utarbeide tiltak basert på resultatene.		
Inkludere temaet arbeid for likestilling og mangfold i rapporten Ledelsens gjennomgang.	HMSSK, HR	Fra 2022
Samle informasjon om gjennomførte og planlagte tiltak basert på avdelingenes rapportering gjennom Ledelsens gjennomgang. Inkludere informasjonen i den årlige rapporteringen av likestillingsarbeidet som inngår i årsmeldingen.	HR, HMSSK	Fra 2022

Område	Ansvar	Tidsperiode
Integrering av kjønnsperspektiv i forskning		
NORCE skal jobbe aktivt for å integrere et kjønnsperspektiv innenfor flere forskningsfelt ved at dette jevnlig diskuteres i de ulike forskningsgruppene og avdelingene under prosjektinitieringsarbeidet.	Avdelingsledelse, forskningsledelse	Hele perioden
Dette er aktuelt for de fleste fagområder, men særlig for fagområdene hvor kjønnsperspektivenes relevans ikke er umiddelbart åpenbar, som innovasjon, teknologifag, næringsrettede fag og naturvitenskapene. Søknader innenfor slike områder kan gjennom integreringen av et kjønnsperspektiv både bidra til innovasjon og nyskapende forskning og styrke sine muligheter til å bli finansiert av NFR.		
Kjønnsperspektivet skal inkluderes som et punkt i en sjekkliste (MAPS-prosess), i initieringsfasen, underveis og ved sluttevaluering, f.eks. ved å inkludere et åpent spørsmål om hvordan kjønnsperspektivet kan være relevant i det aktuelle prosjektet.	FAST	Hele perioden
Perspektiver og variabler knyttet til kjønn og mangfold skal inngå som en del av idéutvikling, søknadsfasen og prosjektimplementering. Dette skal inkluderes som en del av opplæringen som gis gjennom prosjektlederkurs i NORCE School.	NORCE School	Hele perioden
Det skal etterstrebes en balanse av kjønn og mangfold i sammensetningen av nasjonale og internasjonale samarbeidspartnere (deltakere, arbeidspakkeledere og/eller andre nivåer) i større prosjekter der NORCE er prosjektleder/koordinator.	Prosjektledere	Hele perioden
Etterstrebe kjønnsbalanse og mangfold i beslutningsorganer og styringskomiteer i større prosjekter /sentre.	Prosjektledere	Hele perioden
Ivareta et kjønns- og mangfoldsperspektiv i arbeidet rettet mot interessenter/interessentgrupper (eksempel: sluttbrukere) som er relevante for våre prosjekter.	Prosjektledere	Hele perioden