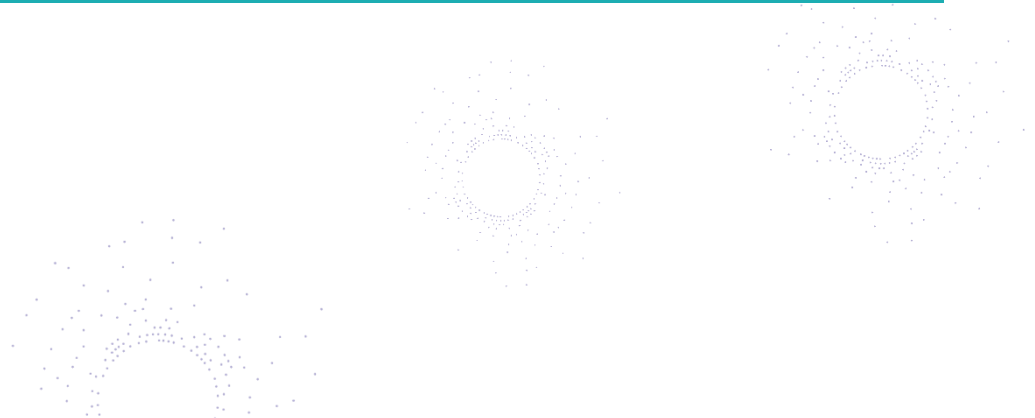


Redegjørelse for likestilling - 2022



Innhold

Innledning	2
Systematisk arbeid for å sikre likestilling og mangfold.....	2
Arbeid med tiltakene i Handlingsplanen for likestilling og mangfold	2
Arbeidet til Utvalget for likestilling og mangfold.....	3
Tilstand for kjønnsbalanse	4
Deltidsarbeid.....	5
Uttak av foreldrepermisjon.....	6
Mangfold og internasjonal rekruttering	6

1. Innledning

NORCE jobber for likestilling og mot diskriminering, og arbeidet gjøres i samsvar med likestillings- og diskrimineringslovens § 26.

2. Systematisk arbeid for å sikre likestilling og mangfold

En arbeidsgruppe ble nedsatt i selskapet i 2021 for å utrede hvordan virksomheten på en systematisk måte kan arbeide for likestilling og mot diskriminering. Denne arbeidsgruppen avsluttet sitt arbeid i november 2022. Fra januar 2022, overtok det nyopprettede Utvalget for likestilling og mangfold dette arbeidet.

Utvalget for likestilling og mangfold består av representanter fra faglig ledelse, fagforeninger, forskere og administrative ansatte, og disponerer en ressurs fra HR som er Utvalgets sekretær.

Utvalget for likestilling og mangfold utarbeidet Politikk for likestilling og mangfold og en Handlingsplan for likestilling og mangfold.

Både Politikken og Handlingsplanen er gjennomgått og godkjent av styret og konsernledelsen, og er retningsgivende for det videre arbeidet i organisasjonen.

Lønnspolitikken i NORCE, gjeldende fra november 2021, inneholder prinsipper som skal sikre likestilling på lønnsområdet. Blant annet skal lønnsfastsettelse i NORCE følge likelønnsprinsippet, som sier at medarbeidere med lik ansiennitet, arbeidserfaring, kompetansenivå, resultater, arbeidsoppgaver og ansvar, skal ansettes på tilnærmet likt lønnsnivå. I tillegg jobbes det aktivt i NORCE med en utjevning av urimelige lønnsforskjeller for sammenlignbare grupper av medarbeidere. Spesielt i lønnsoppgjøret i 2022 har det vært fokus på utjevning av urimelige lønnsforskjeller generelt, samt urimelige lønnsforskjeller mellom menn og kvinner, særlig i sammenlignbare grupper.

3. Arbeid med tiltakene i Handlingsplanen for likestilling og mangfold

I 2022 har organisasjonen startet arbeidet med tiltakene nedfelt i Handlingsplanen for likestilling og mangfold som gjelder for perioden 2022-2024.

Målet er at divisjonene skal utarbeide egne tiltak for å fremme likestilling og mangfold, og dette arbeidet er påbegynt. Administrative avdelinger har arbeidet godt med tiltak i henhold til handlingsplanene og nedenfor følger en oppsummering av det arbeidet som har blitt utført.

HMS-avdelingen har oversatt alle prosesser i kvalitetssystemet som hører under HMS til engelsk, slik at alle prosessene er tilgjengelige på to språk. Tilsvarende arbeid er startet i HR-avdelingen.

NORCE Academy har startet arbeidet med program for lederopplæring, og har inkludert temaer som mangfoldsledelse og mangfoldsrekruttering, samt forebygging og håndtering av saker om seksuell trakassering i utviklingsprogrammet for forskningsledere.

Det har blitt vedtatt retningslinjer som stadfester at NORCE gir støtte både til kostnadsdekning i forbindelse med etablering i Norge, og støtte til norskopplæring til alle nytilsatte med utenlandsk bakgrunn, med målsetting om at de skal kunne delta aktivt i norsk samfunn og arbeidsliv.

NORCE har etablert og vedtatt retningslinjer for opprykk, og i 2022 ble det bl.a. gjennomført 9 kompetanseopptrykk til vitenskapelige stillinger på høyeste nivå (forsker I, sjefsforsker, spesialrådgiver), derav 3 kvinner (33%).

Det finnes et ytterligere potensial for å få styrket kompetanseutviklingen ved at ledere i utviklingssamtaler oppfordrer ansatte til å søke opprykk, og HR-avdelingen vil sammen med forskningsledere i NORCE jobbe for å stimulere til flere kvinnelige forskere på toppnivå (forsker I, sjefsforsker).

Det har blitt gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse i desember-2022, hvor det ble tatt inn spørsmål om opplevd diskriminering, i tillegg til eksisterende sett med spørsmål som kartlegger mobbing og trakassering i arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøundersøkelsen var språklig på både på norsk og på engelsk. Funnene i arbeidsmiljøundersøkelsen gir selskapet viktig informasjon som vil bli gjenstand for videre oppfølging i divisjoner og forskningsgrupper i NORCE, med bistand fra HR-avdelingen.

4. Arbeidet til Utvalget for likestilling og mangfold

Utvalget for likestilling og mangfold har avholdt fire møter i 2022, derav to fysiske møter. Utvalgets medlemmer anser arbeidet utvalget gjør som svært viktig og mener det har stort potensiale til å utvides.

Utvalget fikk etablert en egen side på intranettet med informasjon om utvalgets arbeid og sentrale dokumenter, og ønsker mer fokus på synlighet i selskapet.

Utvalget vil jobbe som pådriver for at selskapet skal få mer tydelig informasjon om rutiner for håndtering av diskrimineringssaker, og for at alle ansatte skal kunne vite hvordan man kan melde fra om forskjellsbehandling, diskriminering og seksuell trakassering. Meldingsrutiner er lagret i selskapets kvalitetssystemer, men bør få en mer synlig plassering.

Utvalget har utarbeidet en spørsmålsguide i 2022 og har til hensikt å gjennomføre en separat spørreundersøkelse for å kartlegge risiko for diskriminering og mulige kilder til diskriminering i selskapet, jfr. arbeidsgivers aktivitetsplikt i Lov om likestilling, og har utformet et eget sett med spørsmål til en slik undersøkelse.

En representant fra Utvalget har startet arbeidet med å informere divisjonene om Handlingsplanen for likestilling og mangfold, og samle inn informasjon om egne tiltak planlagt og gjennomført i divisjonene.

Statusrapporter fra Utvalget for likestilling og mangfold ble inkludert i Ledelsens gjennomgang, noe som sikrer systematisk arbeid med dette tema.

5. Tilstand for kjønnsbalanse

Tabell 1: Kjønnsbalanse alle stillinger 2022.

Kvinner	Menn
336	451
43 %	57 %
Sum: 787	

Stillingssystemet i NORCE er bygget opp av fire stillingsgrupper: ledelse, vitenskapelige ansatte, teknisk personell og administrativt ansatte. I hver av gruppene inndeles stillingene etter nivåer, som differensieres basert på kompetanse og erfaring.

Tabell 2. viser kjønnsbalansen mellom kvinner og menn fordelt på stillingsnivå og stillingskategori.

Tabell 2. Kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper – 2022.

Stillingskategori	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Totalt
Adm.Dir.	-	1	0 %	1
Konsernledelse	-	3	40 %	5
Divisjonsledelse	1	1	50 %	2
Avdelingsledelse	3	6	33 %	9
Gruppeleder forskning	19	22	46 %	41
Gruppeleder adm	9	2	82 %	11
Stab/andre ledere	-	2	0 %	2
Gruppeleder teknisk	-	1	0 %	1
Tek 0	-	2	0 %	2
Adm 0	2	2	50 %	4
Forsker nivå 1	24	73	25 %	97
Tek I	1	2	33 %	3
Adm I	3	5	38 %	8
Forsker nivå 2	108	168	39 %	276
Tek II	2	15	12 %	17
Adm II	27	20	57 %	47
Forsker nivå 3	30	53	37 %	102
Tek III	7	12	37 %	19
Adm III	29	11	72 %	40
Post Doc	6	13	32 %	19
Tek IV	1	14	7 %	15
Forskningsassistent	3	3	50 %	6
Tek V	1	-	100 %	1
Adm V	13	2	87 %	15
Stipendiat	18	7	72 %	25
Tek VI	1	3	25 %	4

Stillingskategori	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Totalt
Adm VI	10	5	75 %	15
Totalt	336	451	4 2%	787

Tabell 3: Midlertidige ansettelser 2022.

Kvinner	Menn
61	70
47 %	53 %
Totalt: 131	

Midlertidig ansatte i alle stillingskategorier utgjør 17 % av den totale arbeidsstyrken. En betydelig del av midlertidige ansatte er rekrutteringsstillinger (PhD kandidater og Post.docs) samt bistillinger.

Tabell 4: Midlertidige ansettelser etter stillingskategori.

Stilling	K	M	Sum
Postdoc	6	13	19
Stipendiat	18	7	25
Bistillinger	22	34	56
Engasjement	15	16	31
Totalt	61	70	131

I prosentandel av alle midlertidige ansatte utgjør de enkelte kategoriene:

- Stipendiater: 19 % (få nye tall)
- Post.doc.: 15 %
- Bistillinger: 43 %
- Ansettelser på midlertidig grunnlag: 23 %. Disse utgjør 4 % av samlet arbeidsstyrke, av disse er det 2 % kvinner og 2 % menn.)

Deltidsarbeid

HR-avdelingen i NORCE har kartlagt deltidsarbeid ved å ta ut rapport over alle ansatte som har arbeidsavtale for en stillingsbrøk som er mindre enn 100 %, men uten ansatte i bistillinger.

Tabell 5: Deltidsarbeid i NORCE.

Antall kvinner i deltidsstillinger	Antall menn i deltidsstillinger
36	35

Uttak av foreldrepermisjon

Tabell 6: Uttak av foreldrepermisjon i 2022.

Kvinneres uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldre-permisjon (gjennomsnitt antall uker)
22,6	15,4

6. Mangfold og internasjonal rekruttering

Når det gjelder kulturelt mangfold i organisasjonen, som bygger på internasjonal rekruttering, er 28 % av arbeidsstyrken i NORCE ansatte med annen statsborgerskap enn norsk. Av disse er mesteparten ansatt i faste stillinger (75 %), de resterende 25 % i midlertidige stillinger er stipendiater, post.doc. og ansatte i bistillinger og engasjement.

Tabell 7. Ansatte med utenlandsk statsborgerskap, prosentfordeling etter kontinent, pr 31.12.22.

Kontinent	Antall ansatte m/utenlandsk statsborgerskap	Andel i %
Asia	31	14 %
Afrika	9	4 %
Oseania	2	1 %
Nord-Amerika	23	10 %
Sør-Amerika	7	3 %
Europa	151	68 %
Sum	223	100 %

Dette gir ikke et eksakt bilde på hvor mange ansatte i selskapet som har innvandrerbakgrunn, da personer med norsk statsborgerskap kan ha innvandrerbakgrunn.

NORCE har ansatte med statsborgerskap i 45 ulike land. Dette er en styrke og et tegn på at NORCE er en attraktiv arbeidsgiver, også utover Norges grenser, med et kulturelt og internasjonalt mangfold.