



Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering i NORCE

2025-2027



Introduksjon

NORCE fremmer likeverd og mangfold blant ansatte, og sikrer et inkluderende arbeidsmiljø. Vi verdsetter mangfold i kjønn, nasjonalitet, språk, religion, politisk overbevisning, seksuell legning, kjønnsidentitet, arbeidsevne og livsfase.

Et mangfoldig NORCE styrker vårt bidrag til et demokratisk og bærekraftig samfunn, forskningens relevans, og gir oss et konkurransefortrinn nasjonalt og internasjonalt.

Likestilling, mangfold og inkludering er integrert i vår strategi for 2022-2027, og beskrives i Politikk for likestilling og mangfold og Handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering

Arbeidet støttes av Utvalget for likestilling, mangfold og inkludering, en dedikert HR-ressurs (10 % stilling) og administrativ støtte. Handlingsplanen revideres hvert tredje år sammen med alle divisjoner i NORCE.

Forpliktelser etter likestillings- og diskrimineringsloven

Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av vesentlige forhold ved en person, herunder blant annet kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell legning, kjønnsidentitet og alder. Loven oppstiller konkrete plikter for arbeidsgivere relatert til aktiviteter, rapportering og informasjon.

Forpliktelser ved deltagelse i programmer i Horizon Europe og Norges forskningsråd

I Horizon Europe, EUs rammeprogram for forskning og innovasjon, er det et obligatorisk krav å ha en likestillingsplan (GEP) for organisasjoner som søker om midler. Planen skal adressere kjønnsbalanse i rekruttering, karriereprogresjon, lederskap og beslutningstaking, sammen med å innlemme kjønnsdimensjoner i forskning og innovasjon.

Tilsvarende krever Norges forskningsråd at organisasjoner som søker forskningsmidler viser en forpliktelse til likestilling ved å ha en handlingsplan for kjønnslikestilling. Dette kravet skal sikre at forskningsmiljøer fremmer likestilling og mangfold, og aktivt adresserer kjønnsbaserte forskjeller. Gjennom dette vil både kvaliteten og samfunnsnyttene av forskning og innovasjon øke. Handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering i NORCE oppfyller disse kravene og har som mål å drive fram meningsfull endring i organisasjonen.



Seniorforsker Julie Runde Krogstad. Foto: Andreas R. Graven/NORCE

Begrepsdefinisjoner

Å forstå nøkkelbegrepene er avgjørende for å fremme en kultur der alle føler seg verdsatt og respektert.

Likestilling. Likestilling refererer til at alle mennesker skal ha de samme rettighetene, mulighetene og pliktene uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, seksuell orientering, funksjonsevne, alder eller andre beskyttede karakteristikk. Dette innebærer at alle mennesker skal behandles likeverdig og ha lik adgang til ressurser, muligheter og rettigheter.

Mangfold. Mangfold i organisasjonen omfatter inkludering av individer med ulike bakgrunner, inkludert kjønn, alder, nasjonalitet, språk, religion, politisk overbevisning, seksuell legning, kjønnsidentitet, arbeidsevne og livsfase. Hos NORCE er mangfold anerkjent som en styrke, som bidrar til en rikere utveksling av ideer og perspektiver.

Inkludering. Inkludering er praksisen med å skape et miljø der ulike individer føler seg respektert, verdsatt og bemyndiget til å delta fullt ut. En inkluderende arbeidsplass i NORCE sikrer at alle ansatte kan bidra til organisasjonens mål og føle tilhørighet. Dette innebærer aktiv adressering av barrierer som kan

hindre full deltakelse og sørge for at retningslinjer, praksis og atferd fremmer aksept og engasjement på tvers av organisasjonen.

Ikke-diskriminering. Ikke-diskriminering er prinsippet om å behandle enkeltpersoner rettferdig og uten partiskhet eller fordommer. NORCE er forpliktet til å opprettholde dette prinsippet på tvers av all ansettelsespraksis, inkludert rekruttering, forfremmelser, opplæring og tilgang til muligheter, for å sikre at beslutninger er basert på meritter og relevante kvalifikasjoner.

Tilgjengelighet. Tilgjengelighet betyr å skape et miljø som lar alle individer, inkludert de med redusert arbeidsevne, få tilgang til og delta fullt ut på arbeidsplassen. Dette inkluderer fysisk tilgjengelighet så vel som digital tilgjengelighet. Hos NORCE strekker tilgjengelighet seg også til å gi rimelige tilrettelegger for personer med redusert arbeidsevne for å sette dem i stand til å utføre sine roller effektivt.

Redusert arbeidsevne. Redusert arbeidsevne refererer til en situasjon der en persons evne til å utføre arbeid er redusert.



Nøkkelområder

Denne handlingsplanen skisserer NORCE sin forpliktelse til å fremme likeverd, mangfold og inkludering i hele vår organisasjon. Den fungerer som et strukturert rammeverk for implementering, overvåking og evaluering av initiativer som er i tråd med våre strategiske mål og kravene i nasjonal lovgivning og Horizon Europe.

Handlingsplanen er organisert i seks nøkkelområder, som hver tar for seg kritiske aspekter ved vårt engasjement:

1. **Målsettinger og tiltak på overordnet nivå:** Dette inkluderer ledelsespraksis, datainnsamling og analyse, samt overordnet styring av arbeidet med likestilling og mangfold, for å sikre etterlevelse av gjeldende lover og regelverk.
2. **Balanse mellom arbeid og fritid, organisasjonskultur:** Initiativer for å fremme en sunn balanse mellom arbeid og privatliv og fremme en positiv organisasjonskultur som støtter alle ansatte.
3. **Likestilling, mangfold og inkludering i ledelse og beslutningstaking:** Innsats for å sikre mangfold, inkludert, men ikke begrenset til, lik representasjon av kjønn i lederroller og beslutningsprosesser.
4. **Likestilling, mangfold og inkludering i rekruttering og karriereutvikling:** Strategier for å fremme rettferdighet og likhet i rekrutteringspraksis og karrieremuligheter for alle ansatte.
5. **Tiltak mot kjønnsbasert vold, inkludert seksuell trakassering:** Retningslinjer og tiltak utformet for å forebygge og adressere kjønnsbasert vold og trakassering på arbeidsplassen.
6. **Integrering av kjønnsdimensjonen i forskning:** Tiltak for å innlemme kjønnsbetydning i forsknings- og utdanningsprogrammer, for å øke deres relevans og effekt.

Gjennom denne omfattende strukturen tar vi sikte på å skape et transparent og ansvarlig rammeverk som ikke bare adresserer våre umiddelbare mål, men som også fremmer en kultur for kontinuerlig forbedring av likeverd, mangfold og inkludering i NORCE.



Sentrale forskere i EU-prosjektet BlueRemediomics, fra venstre Neda Gilannejad, Antonio Garcia-Moyano, Gro Bjerga, Naouel Gharbi og Lars Ebbesson. Foto: Andreas R. Graven/NORCE



Sentrale tiltak

Nøkkelområder	Tiltak	Ansvarlig	Tidslinje/Frist	KPI
Overordnet styring av arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold	Utvalget for likestilling og mangfold skal møte AMU og KL en gang i året og gi en status på arbeidet i utvalget.	COO, Utvalgets leder og nestleder	Innen 01.11. hvert år	
Organisasjonskultur	Etterstrebe kjønnsbalanse ved etablering av alle interne utvalg i NORCE.	KL, ledere på alle nivå	Hele perioden	
Likestilling, mangfold og inkludering i ledelse og beslutningstaking	Etterstrebe mangfold i ledelsen i NORCE.	Konsernledelsen	Hele perioden	
	Fortsette å bygge lederkompetanse innen mangfold og inkludering gjennom opplæring som tilbys under Lederutviklingsprogrammet ved NORCE Academy.	Divisjonsledelse, NORCE Academy	Hele perioden	
	Presentere temaer relatert til likestilling og mangfold i lederforumet for å sikre kontinuerlig engasjement og kunnskapsdeling blant ledere.	HR, NORCE Academy og Utvalget for likestilling og mangfold	En gang i året	
Likestilling, mangfold og inkludering i rekruttering, onboarding og karriereutvikling	Sørge for at stillingsannonser er inkluderende og kjønnsnøytrale.	Ledere og forskere / ansettelseskomite	Hele perioden	
	Tilstrebe at ansettelseskomiteer inkluderer representasjon fra begge kjønn og mangfold utover kjønn.	Rekrutterende ledere på alle nivå, HR	Hele perioden	
	Tilby norskopplæring til alle nyansatte med ikke-norskspråklig bakgrunn.	HR	Q4 2025	Informasjon på intranett og til rekrutterende ledere.
	Divisjons- og avdelingsledelse analyserer lønn i forbindelse med årlig lønnsoppgjør, basert på systemrapporter, for å sikre at det er en rimelig balanse mellom kjønn under ellers like forhold.	Divisjonsledelse	Hele perioden	
	Arbeide for kjønnsbalanse i alle forskerstillinger. Egne tiltak utarbeides på divisjonsnivå basert på kjønnsbalansetall i divisjonene.	Ledelsen i divisjonene	Hele perioden	
	Arbeide for å forbedre kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger (forsker I, sjefsforsker) ved å oppmuntre alle kvalifiserte ansatte til å søke opprykk, spesielt i enheter der ett kjønn er underrepresentert. Dette inkluderer å gjøre ledere og ansatte kjent med opprykksbestemmelse og informere om søknadskrav.	HR, faglig ledelse	Hele perioden	Informasjon i personalhåndboken. HR informerer i ledermøter. Informasjon på intranettet ifm utviklings-samtaler.



Nøkkelområder	Tiltak	Ansvarlig	Tidslinje/Frist	KPI
Balanse mellom arbeid og fritid	• Utvikle en livsfasepolitikk som legger til rette for en god balanse mellom arbeid og fritid.	HR	Q4 2025	Livsfasepolitikk publisert i MAPS.
	• Identifisere utfordringer knyttet til balanse mellom arbeid og fritid under utviklingssamtale, legge til rette for livfasetilpasninger.	Alle ledere med personalansvar / HR	Q1 2025	Mal for utviklingssamtale tilpasset behovet.
Tiltak mot kjønnsbasert vold, inkludert seksuell trakassering	• Sørge for at «Rutinen for varsling» i MAPS er godt kjent for alle ansatte.	COO	Q1 2025	Intranettsak når rutinen er revidert.
Integrering av kjønnsperspektiv i forskning	• Øke bevisstheten blant forskere om viktigheten av og potensielle fordeler ved å integrere et kjønnsperspektiv i forskning.	Divisjonsledelse med støtte fra Utvalget for likestilling	Hele perioden	Inkludere tema «Integrering av kjønnsperspektiv i forskning» på minst et møte på divisjonsnivå i 2025
	• Utarbeide en veiledning for forskere for inkludering av kjønnsperspektiv under søknadsskriving.	NORCE Academy, Forskningsstøtte	Q4	Veiledning/støttedokument publisert i MAPS.
	• Målrettede opplæringsprogrammer for å bygge forskernes kapasitet til effektivt å inkorporere kjønnsperspektiver i sine forskningsprosjekter. Dette bør inkludere praktisk veiledning om metodikk, datainnsamling og analyser.	NORCE Academy, Forskningsstøtte	Hele perioden	Utvikling av enten online kurs, asynkron nanokurs eller som en del av allerede etablerte kurs.

Lokale tiltak

Nøkkelområder	Tiltak	Ansvarlig	Tidslinje/Frist	KPI
Lokale tiltaksplaner	• Alle divisjonene skal ha tilpassede tiltaksplaner for likestilling, mangfold og inkludering, basert på egne utfordringer.	Divisjonsledelsen med støtte fra HR	Første gang innen 01.04.2025, deretter årlige statusoppdateringer fra divisjonene.	Utvikle en mal for tiltaksplaner.