Likestillingsredegjørelse

2025



1 Introduksjon

I NORCE jobber vi for likestilling, inkludering og mangfold, og mot diskriminering, i samsvar med likestillings- og diskrimineringslovens § 26. NORCE skal være en inkluderende arbeidsplass med et godt arbeidsmiljø og gode utviklingsmuligheter for alle. 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.

Toppledelsen i NORCE fremhever viktigheten av arbeidet med likestilling og mangfold i NORCE, og er en pådriver og sponsor for systematisk arbeid med å fremme likestilling og mangfold i organisasjonen. Lederne spiller en nøkkelrolle i å skape et inkluderende arbeidsmiljø, og også alle våre ansatte er oppfordret til å bidra aktivt til det. NORCE sin tilnærming til likestilling, mangfold og inkludering beskrives i Politikk for likestilling og mangfold og i Handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering. Likestilling og mangfold er integrert i våre prosesser, slik som blant annet karriere- og kompetanseutvikling, lederutvikling og rekruttering, og er en viktig del av våre etiske retningslinjer.

Ansvarsavgrensning
Mottaker av rapporten er fullt og helt ansvarlig for sin egen bruk av rapporten og dets innhold. NORCE fraskriver seg ethvert ansvar for bruk av rapporten eller dens innhold. NORCE gir ingen garanti for at rapporten eller dets innhold er fri for feil, fullstendig, nøyaktig, eller egnet for et bestemt formål eller relevant for mottakerens behov, med mindre annet er spesifikt avtalt skriftlig i kontrakt.

Innholdsfortegnelse

1 Introduksjon 3
2 Hvordan jobber vi med likestilling og mangfold 5
2.1 Hvordan organiserer vi arbeidet med likestilling og mangfold 5
2.2 Hvordan fremmer vi likestilling og mangfold 6
2.2.1 Lederutvikling 6
2.2.2 Rekruttering 7
2.2.3 Lønns- og arbeidsvilkår 7
2.2.4 Forfremmelse og utviklingsmuligheter 7
2.2.5 Tilrettelegging og inkludering 8
2.2.6 Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, og mental helse 8
2.2.7 Hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold 8
3 Tilstand for kjønnslikestilling 10
3.1 Kjønnsbalanse 10
3.2 Lønnsbalanse 11
3.3 Midlertidige ansettelser 12
3.4 Deltidsarbeid 12
3.5 Uttak av foreldrepermisjon i 2025 13
3.6 Mangfold og internasjonal rekruttering 13

2 Hvordan jobber vi med likestilling og mangfold

2.1 Hvordan organiserer vi arbeidet med likestilling og mangfold

I årsskifte 2024/2025 etablerte NORCE en rolle som **ansvarlig for likestilling og mangfold** i NORCE, som ligger i HR og rapporterer til organisasjonsdirektør. Denne rollen har som formål å sikre at NORCE arbeider systematisk med likestilling og mangfold, for å nå målene definert i NORCE sin politikk for likestilling og mangfold. Herunder faller oppgaver slik som å drive frem og følge opp aktiviteter innenfor likestillings- og mangfoldsarbeidet, lede arbeidet med å undersøke risikoer og årsaker for utfordringer samt foreslå og jobbe med tiltak, rapportere på fremdrift knyttet til handlingsplan og mål, og støtte divisjonene i å jobbe med likestilling og mangfold. Dette skjer i tett samarbeid med Utvalget for likestilling og mangfold.

Utvalget for likestilling og mangfold består av representanter fra faglig ledelse, fagforeninger, forskere og administrative ansatte, i tillegg til en HR-ressurs som støtte for arbeidet. Utvalget jobber som pådriver for at selskapet skal jobbe systematisk med likestilling og mangfold. Utvalget yter også støtte til ledere og ansatte direkte.

Overordnete målsetninger i NORCE sitt arbeid med likestilling og mangfold er nedfelt i vår **politikk for likestilling og mangfold**. Konkrete mål og tiltak er nedfelt i **handlingsplanen for likestilling og mangfold** som er gyldig i en periode på tre år (2025-2027). I tillegg er det utarbeidet lokale tiltak i hver divisjon i NORCE. Andre aktiviteter innenfor arbeidet med likestilling og mangfold, slik som rapportering, oppfølging osv., er nedfelt i **likestillingsårshjulet** i NORCE.

Vi følger opp, evaluerer og forbedrer både HR-prosessene våre og tiltakene i handlingsplanen for likestilling og mangfold løpende. I dette arbeidet har vi fokus på å kartlegge og identifisere risikoer og barrierer for likestilling og mangfold, samt å analysere de bakenforliggende årsakene til at utfordringer oppstår.

Som kilder i dette arbeidet bruker vi blant annet samtaler og møter med ansatte, innsikt som vi samler i kontaktpunktene og i samarbeidet mellom HR og lederne, i møtene med utvalget, tillitsvalgte, vernetjenesten og andre ansatte, i tillegg til resultater fra arbeidsmiljøundersøkelsen. Funn fra arbeidsmiljøundersøkelsen følges opp i hver enhet og på overordnet nivå, og er viktig innsikt i arbeidet med å fremme likestilling og inkludering.

Rapportering på status av tall knyttet til likestilling og mangfold, mål og tiltak skjer halvårlig, blant annet i utarbeidelsen og evalueringen av årlige mål i NORCE, i lønnsjusteringsprosessen og i møter med arbeidsmiljøutvalget og konsernledelsen.

Med rollen som ansvarlig for likestilling og mangfold, utvalget samt nevnte prosesser, sikrer vi at vi jobber systematisk med å undersøke og kartlegge, analysere årsaker, iverksette tiltak og vurdere resultater.

2.2 Hvordan fremmer vi likestilling og mangfold

I 2024 ble det utviklet en ny organisasjonsomfattende handlingsplan som gjelder i perioden 2025 til 2027. Organisasjonen sentralt, forskningsdivisjonene og administrasjonen jobber systematisk med tiltakene i den overordnete planen. I tillegg ble det i 2025 utviklet lokale handlingsplan i alle divisjonene, som fylles opp i divisjonene. I kapitlene nedenfor beskriver vi noen av innsatsområdene, med en forklaring på hva som er gjort og hvilke resultater som er oppnådd.

2.2.1 Lederutvikling

Godt lederskap er avgjørende for å utvikle NORCE som en attraktiv arbeidsplass med et godt og inkluderende arbeidsmiljø. NORCE satser derfor sterkt på å bygge et godt lederskap. Lederne har en sentral rolle i det å skape en inkluderende kultur, ved å være en rollemodell, snakke om viktigheten av likestilling og mangfold, og ikke minst sikre at retningslinjer for å ivareta likestilling og mangfold blir fulgt.

Via NORCE Academy gjennomfører vi kontinuerlig opplæring for ledere. Mange ledere i NORCE har gjennomgått et lederutviklingsprogram som varer over et år og har fire moduler. En av modulene er “mangfold og mangfoldsledelse” og går over to fulle dager. Tema her er blant annet fordeler med mangfoldige team, ubevisste fordommer og hvordan lede mangfoldige team. I 2025 ble lederutviklingen for nye gruppeledere midlertidig satt på pause. Lederutviklingsprogrammet for avdelingslederne i forskningsdivisjonene har gjennomført alle fire samlingene.

Temaene i lederforum i 2025 har blant annet vært arbeidsmiljø, utvikling av ansatte, lønnsoppgjør, mangfoldsledelse og varsling. Likestillingsutvalget i NORCE ga et foredrag til ledere med tittel «Mangfold og likestilling i forskningssektoren – Hvorfor snakker vi fortsatt om dette, og hva gjør vi med det?», med gode diskusjoner blant deltakerne. Dette fikk veldig gode tilbakemeldinger.

NORCE har også på plass utviklingsprogrammer for prosjektledere. Blant annet opprettet vi i 2025 en mentorordning der nye prosjektledere blir tildelt en erfaren mentor for å bygge kompetanse og øke tryggheten i prosjektlederrollen. Fokus i mentorordningen er hvordan man effektivt kan lede og motivere prosjektteam og bygge gode relasjoner og arbeidsmiljø. Et av de tilknyttede kursene var «Tverrfaglige og internasjonale prosjektteam» som var åpen for alle ansatte i NORCE og fikk veldig gode tilbakemeldinger.

Med disse tiltakene øker vi bevisstheten og verktøykassen til ledere og prosjektledere, for å fremme likestilling og mangfold i organisasjonen.

2.2.2 Rekruttering

NORCE skal gjennomføre rekrutteringsprosesser som gjør at vi identifiserer den beste kompetansen uansett kjønnsidentitet, etnisitet og funksjonsnedsettelse, og som utjevner skjev kjønnsseleksjon og indirekte diskriminering.

Rekrutteringsprosessen skal være grundig og kompetansebasert, med fokus på objektive vurderinger og strukturert metodikk for å minimere innflytelse fra personlige preferanser og stereotypier. På denne måten sikrer vi at alle kandidater blir vurdert rettferdig og at mangfold fremmes i organisasjonen.

I 2025 har vi hatt en større gjennomgang av rekrutteringsprosessen basert på forskning om likestilling og mangfold, med en kartlegging av risikoer. Basert på funnene har vi forbedret rekrutteringsprosessen: Blant annet har vi forbedret stillingsannonser ytterligere og strukturert og standardisert hele prosessen enda mer (for eksempel ved å utarbeide en intervjuveileider og en spørsmålsdatabase), for å minske sannsynligheten for at ubevisste fordommer virker inn. I tillegg har vi utviklet en detaljert rekrutteringsveileder til ledere med informasjon om sammensetning og funksjon til rekrutteringskomiteen, ubevisste fordommer og hvordan å unngå disse, osv. Stillingsutlysningene våre er utformet bredt, kjønnsnøytrale og ikke-diskriminerende. Vi intervjuer kandidatene en til to ganger, og for noen stillinger brukes det en sertifisert test for arbeidspreferanser. Som forskningsinstitutt er NORCE spesielt utsatt for etterretningsvirksomhet. Ved ansettelser vil vi derfor også legge stor vekt på de råd som nasjonale sikkerhetsmyndigheter gir når det gjelder ansettelser av personer fra land som anses som høyrisikoland.

2.2.3 Lønns- og arbeidsvilkår

Lønnspolitikken i NORCE inneholder prinsipper som skal sikre likestilling på lønnsområdet. Blant annet følger lønnsfastsettelse i NORCE likelønnsprinsippet, som sier at medarbeidere med lik ansiennitet, arbeidserfaring, kompetansenivå, resultater, arbeidsoppgaver og ansvar, skal ansettes på tilnærmet likt lønnsnivå. Dette har vi kontinuerlig fokus på i forbindelse med ansettelser og den årlige lønnsforhandlingsprosessen. Det ble gjennomført en kartlegging for å avdekke eventuelle urimelige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, og å ta hensyn til lik lønn er del av den årlige lønnsjusteringsprosessen.

2.2.4 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

NORCE skal være en attraktiv arbeidsplass hvor ansatte uansett kjønn, etnisitet og funksjonsevne har like store muligheter til å utfolde sitt talent, gjennom å legge til rette for forfremmelse og like utviklingsmuligheter for alle. NORCE Academy bidrar til ansattes faglige utvikling gjennom interne kurs, workshops og digitale kompetansetilbud. Dette er et tilbud som er åpen for alle. I tillegg finnes karriereveier med tilknyttede krav og vurderingskriteria for opprykk. Det er planlagt en større gjennomgang av karriereveiene i fremtiden. Vi ønsker at alle kvalifiserte ansatte skal søke opprykk. Vi ser at det kan være fordelaktig å særlig oppmuntre kvinner til å vurdere om opprykk kan være relevant, og det var fokus i alle divisjonene i 2025 og vil være det videre i de neste årene. I 2025 startet arbeidet med NORCE sitt kompetansesystem, samt en ny kompetansemodul tilknyttet HRM-systemet. Kompetansekravene for alle stillinger vil bli tydeligere, slik at kompetanseutvikling blir enklere, mer målrettet og mindre sårbar.

2.2.5 Tilrettelegging og inkludering

NORCE skal sørge for god tilrettelegging og kontinuerlig forbedring av rammevilkår for alle ansatte. De fleste av våre lokaler er utstyrt med blant annet heis, rampe og universelt utformede toaletter, samt automatiske døråpnere.

I tillegg hjelper bedriftshelsetjenesten i NORCE med fysisk tilrettelegging av arbeidsplass ved behov. NORCE har også en avtale med SafeChoice Clinic and Research, for å understøtte ansatte med kroniske og sammensatte plager i det å komme tilbake i jobb. I 2025 etablerte NORCE et samarbeid med NAV arbeidslivsenter, og har så langt gode erfaringer med det. I tillegg har vi hatt flere i NAV arbeidstrening i 2025.

NORCE har ansatte med statsborgerskap fra mer enn 50 ulike land. Vi tilrettelegger for at disse skal være godt integrert i det norske arbeidsliv. HR jobber kontinuerlig med å sikre at prosesser, dokumenter og informasjon i Personalhåndboken også er tilgjengelig på engelsk, og i 2025 ble det gjort en større innsats for å oversette alle HR-rutinene. For å bidra til god integrering på arbeidsplassen og i samfunnet ellers, tilbyr NORCE norskkurs for ansatte som flytter til Norge.

2.2.6 Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, og mental helse

NORCE ønsker å være en god arbeidsgiver for ansatte i alle livsfaser. Fleksibilitet gir mulighet til å legge til rette og tilpasse arbeidshverdagen til livssituasjonen. Derfor legger NORCE til rette for en stor grad av fleksibilitet knyttet til arbeidstid og hjemmekontor, for stillinger hvor det er mulig. I utviklingssamtalen blir behovet til hver enkelt ansatt kartlagt. I tillegg er det mulig for ansatte å få velferdspermisjon, i forbindelse med flytting, tilvenning i barnehagen, bryllup, dødsfall, alvorlig sykdom i nær familie eller annet. NORCE betaler også full lønn i et år når det foreligger vedtak fra NAV om pleie- eller opplæringspenger, ved foreldrepermisjon og ved sykmelding med rett til sykepenger. Disse tiltakene støtter ansatte i krevende livsfaser, og gjør det mulig for ansatte å tilpasse arbeidshverdagen sin til deres individuelle livsfase. I 2025 startet NORCE arbeidet med å utvikle en livsfasepolitikk hvor ordningene er nedfelt. Verdensdagen for psykisk helse ble markert i oktober 2025, med fire korte digitale morgenmøter holdt av våre egne ansatte. I snitt deltok ca. 170-200 ansatte hver dag, og tilbakemeldingene var gjennomgående positive. I tillegg ble NORCE sin verktøykasse med artikler om tema slik som mindfulness, resiliens, stresshåndtering osv. utvidet.

2.2.7 Hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

NORCE har nulltoleranse for mobbing og trakassering, eller annen utilbørlig oppførsel på arbeidsplassen. Dette er del av våre etiske retningslinjer og andre rutiner og kommer jevnlig frem i internkommunikasjon i organisasjonen. Hvis noen ansatte likevel skulle oppleve trakassering eller annen uakseptabel adferd, har vi rutiner på plass for oppfølging av det: Rutinen for håndtering av konflikter, rutinen for å følge opp uønsket adferd og regelbrudd, samt rutinen for varsling av kritikkverdige forhold. Rutinene beskriver våre prosedyrer i oppfølgingen av sakene.

I 2025 ble det gjennomført en gjennomgang og forbedring av prosessene knyttet til håndtering av diskriminering og varsling. Alle ledere og ansatte fikk informasjon om

rutinene, og det ble holdt opplæring for alle ledere og nye verneombud om varslingsprosedyrene. Diskriminering og trakassering tas opp årlig i medarbeidersamtaler.

3 Tilstand for kjønnslikestilling

3.1 Kjønnsbalanse

I det følgende kommenteres kjønnsbalanse for NORCE Research AS (NORCE).

Kvinner	Menn
330	453
42%	58%
Sum: 783	

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

Tabell 1. Kjønnsbalanse alle stillinger, etter stillingskategori, pr 31.12.2025

Stillingskategori	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Totalt
Adm. Dir	1	0	100 %	1
Konsernledelse	5	4	56 %	9
Assisterende divisjonsledelse	1	1	50 %	2
Avdelingsledelse	3	6	33 %	9
Gruppeleder forskning	18	19	49 %	37
Gruppeleder administrasjon	8	4	67 %	12
Gruppeleder teknisk	0	1	0 %	1
Stab/andre ledere	0	2	0 %	2
Forsker nivå 1	22	76	22 %	98
Forsker nivå 2	114	163	41 %	277
Forsker nivå 3	41	61	40 %	102
Post Doc	5	5	50 %	10
Stipendiat	14	5	74 %	19
Tek 0	0	3	0 %	3
Tek I	2	5	29 %	7
Tek II	3	10	23 %	13
Tek III	4	11	27 %	15
Tek IV	3	16	16 %	19
Tek V	1	1	50 %	2
Tek VI	0	3	0 %	3
Adm 0	3	5	38 %	8
Adm I	5	6	45 %	11
Adm II	37	22	63 %	59
Adm III	23	18	56 %	41

Adm V	12	1	92 %	13
Adm VI	5	5	50 %	10
Totalt	330	453	42 %	783

3.2 Lønnsbalanse

Tabell 2. Lønn og andre ytelser etter stillingskategori, per 31.12.2025

		Kvinners andel i %	
Stillingskategori	**Antall ansatte**	**Gjennomsnitt av sum alle kontante ytelser**	**Gjennomsnitt av fastlønn**
Adm. Dir	1		
Konsernledelse	9		
Assisterende divisjonsledelse	2		
Avdelingsledelse	9		
Gruppeleder forskning	37	96%	96 %
Gruppeleder administrasjon	12		
Gruppeleder teknisk	1		
Stab/andre ledere	2		
Forsker nivå 1	98	91%	91%
Forsker nivå 2	277	95%	95%
Forsker nivå 3	102	94%	95%
Post Doc	10	95%	95%
Stipendiat	19	101%	101%
Tek 0	3		
Tek I	7		
Tek II	13		
Tek III	15		
Tek IV	19		
Tek V	2		
Tek VI	3		
Adm 0	8		
Adm I	11	82%	82%
Adm II	59	99%	99%
Adm III	41	99%	99%
Adm V	13		
Adm VI	10	101%	101%
Totalt	783		

Analysen av forholdet mellom gjennomsnittslønnen til kvinner og menn er vist for stillingskategorier hvor NORCE har minst 5 ansatte av begge kjønn per stillingskategori.

3.3 Midlertidige ansettelser

Tabell 3. **Kjønnsbalanse midlertidige ansettelser**

Kvinner	Menn
39	37
51%	49%
Totalt: 76	

Midlertidig ansatte i alle stillingskategorier utgjør 9,7% av den totale arbeidsstyrken. En betydelig del av midlertidige ansatte er rekrutteringsstillinger (PhD kandidater og Post.docs) samt vitenskapelige bistillinger.

Tabell 4. **Kjønnsbalanse midlertidige ansettelser etter stillingskategori**

	Kvinner	Menn	Sum
Postdoc:	5	3	8
Stipendiat:	11	4	15
Bistillinger:	13	24	37
Andre engasjement:	10	6	16
Totalt:	**39**	**37**	**76**

I prosentandel av alle midlertidige ansatte utgjør de enkelte kategoriene:

- Stipendiater: 20%
- Post.doc.: 10%
- Bistillinger: 49%
- Ansettelser på midlertidig grunnlag: 21%. Disse utgjør 2% av samlet arbeidsstyrke.

3.4 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, og deretter sende ut spørreundersøkelse. Resultatene viste at 1 kvinne og 3 menn jobber ufrivillig deltid, og ønsker og er tilgjengelig for å jobbe i en større stillingsbrøk. Dette er lavere tall enn under siste kartlegging i 2023 hvor antall deltidsansatte var 28% høyere og antall ansatte som jobbet ufrivillig deltid, var 33% høyere.

Da undersøkelsen ble gjort anonymt har ansatte blitt oppfordret til å ta opp problemstillingen med sin leder eller henvende seg til en HR-kontakt for sin divisjon. HR oppfordrer ledere til å ta opp temaet deltidsarbeid i utviklingssamtale.

Deltidsarbeid			
Faktisk deltidsarbeid		**Ufrivillig deltidsarbeid**	
Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
19	17	1	3

3.5 Uttak av foreldrepermisjon i 2025

Kvinners uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldre-permisjon (gjennomsnitt antall uker)
18,6	10,4

3.6 Mangfold og internasjonal rekruttering

Når det gjelder kulturelt mangfold i organisasjonen, som bygger på internasjonal rekruttering, er 29% av arbeidsstyrken i NORCE ansatte med annen statsborgerskap enn norsk.

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 53 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.

Tabell 8. Ansatte med utenlandsk statsborgerskap, prosentfordeling etter verdensdel, pr 31.12.25.

Verdensdel	Antall ansatte m/utenlandsk statsborgerskap	Andel i %
Asia	29	13%
Afrika	9	4%
Oseania	2	1%
Nord-Amerika	24	11%
Sør-Amerika	8	4%
Europa	154	68%
Sum	226	100%

NORCE Research AS
Postboks 22 Nygårdstangen
5838 Bergen, Norway

E-POST post@norceresearch.no
WEB norceresearch.no
TEL +47 56 10 70 00
ORG NO 919 408 049

