

Redegjørelse for likestilling - 2021



Innhold

1.	Innledning	2
2.	Systematisk arbeid for å sikre likestilling og mangfold	2
3.	Tilstand for kjønnsbalanse	3
4.	Midlertidige ansettelser	6
5.	Deltidsarbeid	7
6.	Uttak av foreldrepermisjon	7
7.	Mangfold og internasjonal rekruttering	7

1. Innledning

Komplekse samfunnsutfordringer krever ofte en helhetlig tilnærming og NORCE har spisskompetanse på en rekke områder som gjør det mulig å ha en tverrfaglig og helhetlig tilnærming til ulike problemstillinger.

For å løse vårt samfunnsoppdrag, må NORCE være et arbeidssted de ansatte er stolte av og hvor ansatte har gode muligheter til personlig utvikling og vekst innenfor rammene av NORCE sitt virkeområde. Vår unike faglige bredde og dybde skal utnyttes for å møte samfunnsutfordringer med nye perspektiver, innovative og helhetlige løsninger og i dette arbeidet er likeverd og mangfold viktige verdidrivere.

Vi skal derfor tilstrebe like muligheter for alle medarbeidere og aktivt arbeide for likestilling og mot diskriminering, i samsvar med likestillings- og diskrimineringslovens kapittel 4.

2. Systematisk arbeid for å sikre likestilling og mangfold

Det ble i 2021 nedsatt en arbeidsgruppe som skulle utrede hvordan virksomheten på best mulig måte kan arbeide for likestilling og mot diskriminering. Konklusjonen av dette arbeidet var at arbeidsgiver må undersøke risikoer for diskriminering, analysere årsakene til de identifiserte risikoene, iverksette tiltak og til slutt evaluere prosessene.

Utvalget for likestilling og mangfold ble etablert, med representanter fra arbeidsgiversiden, ansatte og tillitsvalgte. Utvalget arbeider med å identifisere mulige diskrimineringsgrunnlag gjennom blant annet arbeidsmiljøundersøkelsen og rapporterte data, og ved behov, aktivt å anbefale korrigerende tiltak.

Utvalget for likestilling og mangfold utarbeidet også en 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, samt i HR Politikker, prosesser og retningslinjer.

I Handlingsplanen for likestilling og mangfold, er det et uttalt mål å innføre systematisk arbeid for likestilling og ikke-diskriminering, på alle nivåer i organisasjonen. Vi har derfor inkludert kjønnsbalansehensynet til sentrale HR prosesser, som rekruttering, leder- og medarbeiderutvikling og intern stillingsmobilitet. Vi ønsker spesielt å sette fokus på karriereutvikling for kvinner, for å øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger ved å ha fokus på opprykk for kvinner til stillingskategori Forsker I /Research Professor.

NORCE sin rekrutterings- og personalpolitikk skal sikre like muligheter og rettigheter for alle ansatte, ref. NORCE sine etiske retningslinjer: «Ved ansettelse skal ingen utestenges på grunn av kjønn, seksuell legning, etnisk tilhørighet eller religion».

Hensynet til mangfold og kjønnsbalanse ivaretas også ved rekruttering av nye medarbeidere. Alle ledige stillinger lyses ut og HR deltar i alle rekrutteringsprosesser og kan på denne måten ivareta hensynet til mangfold og motarbeide ubevisst diskriminering.

NORCE har ansatte med bakgrunn fra 45 ulike nasjoner. Dette er en styrke og et tegn på at NORCE er en attraktiv arbeidsgiver, med et kulturelt og internasjonalt mangfold. HR avdelingen ivaretar internasjonale medarbeidere gjennom tilrettelagt mottaksprosess. Vi tilbyr støtte til gjennomføring av norskopplæring, samtidig som vi arbeider for å gjøre våre sentrale HR- og HMS-prosesser tilgjengelige for ansatte på både norsk og engelsk. Under pandemien var det også initiert sosiale tiltak for utenlandske medarbeidere, i regi av ansatte.

Det gjennomføres en arbeidsmiljøundersøkelse annethvert år. Denne undersøkelsen har høy oppslutning med svarprosent på 80% høsten 2020. Det er tatt inn spørsmål for kartlegging av opplevd mobbing og trakassering og seksuell trakassering en del av undersøkelsen. Resultatene fra arbeidsmiljø undersøkelsen følges opp i hver enhet (avdelinger og forskningsgrupper) gjennom tiltaksplaner for utvikling og forbedring av forhold av betydning for ansatte. Det ytes også bistand og støtte fra HR eller eksternt konsulentselskap, der dette er hensiktsmessig.

Utvalget for likestilling og mangfold er pådriver for gjennomføring av kartlegging av risiko for diskriminering i NORCE, og på sikt å få etablert en kontinuerlig overvåking av opplevd forskjellsbehandling i selskapet, slik at vi kan arbeide målrettet på alle nivåer i organisasjonen, mot diskriminering og forskjellsbehandling.

3. Tilstand for kjønnsbalanse

Stillingssystemet i NORCE er bygget opp av fire stillingsgrupper: ledelse, vitenskapelige ansatte, teknisk personell og administrativt ansatte. I hver av disse gruppene inndeles stillingene etter nivåer, som differensieres basert på kompetanse og erfaring. Vi har blant annet brukt dette systemet til lønnskartleggingen. I tabellen under ser vi kjønnsbalansen mellom kvinner og menn fordelt på stillingsnivå og stillingskategori.

Kjønnsbalanse	
Alle stillinger	
Kvinner	Menn
308	427
Totalt:	735

Tabell 1. Kjønnbalanse på stillingsnivå.

Kjønnfordeling på ulike stillingsnivå/grupper					
	Stillingskategori	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Totalt
	Adm. Dir	1	-	100 %	1
	Avdelingsledelse	3	7	30 %	10
	Gruppeleder forskning	17	20	46 %	37
	Gruppeleder adm	4	2	67 %	6
	Gruppeleder	-	1	0 %	1
	Stab/andre ledere	-	1	0 %	1
	Stab/andre ledere	-	1	0 %	1
	Tek 0	-	2	0 %	2
	Adm 0	2	2	50 %	4
	Forsker nivå 1	24	63	28 %	87
	Tek I	1	2	33 %	3
	Adm I	1	3	25 %	4
	Forsker nivå 2	113	172	40%	285
	Tek II	2	14	13 %	16
	Adm II	26	18	59 %	44
	Forsker nivå 3	30	53	36 %	83
	Tek III	7	13	35 %	20
	Adm III	9	9	50 %	18
	Post Doc	8	15	35 %	23
	Tek IV	-	14	0 %	14
	Forskningsassistent	2	-	100 %	2
	Adm V	21	4	84 %	25
	Stipendiat	17	5	77 %	22
	Tek VI	4	1	80%	5
	Adm VI	16	5	76 %	21
	Totalt	308	427	42%	735

Tabell 2. Lønn og andre ytelser på stillingsnivå.

Kjønnssfordeling i ulike stillingskategorier		Kvinner andel av menn (i %)		
Stillingskategori	Sum	Sum alle kontante ytelser (%)	Avtalt lønn/fastlønn (%)	Skattepliktige naturalytelser (%)
Adm. Dir	1			
Avdelingsledelse	10			
Gruppeleder forskning	37	89,6,0%	90,1%	57%
Gruppeleder adm	6			
Gruppeleder	1			
Stab/andre ledere	1			
Stab/andre ledere	1			
Tek 0	2			
Adm 0	4			
Forsker nivå 1	87	86,7%	89,6%	65%
Tek I	3			
Adm I	4			
Forsker nivå 2	285	90,5%	93,6%	73%
Tek II	16			
Adm II	44	99,0%	97,8%	60%
Forsker nivå 3	83	93,6%	95,9%	53%
Tek III	20	88,9%	92,5%	52%
Adm III	18	96,0%	96,6%	49%
Post Doc	23	101,2%	101,2%	90%
Tek IV	14			
Forskningsassist.	2			
Adm V	25			
Stipendiat	22	98,4%	98,4%	134%
Tek VI	5			
Adm VI	21	100,9%	100,4%	69%
Totalt	735			

For alle stillingskategorier hvor vi har 5 eller flere (5>) kvinner og menn i en kategori, har vi regnet gjennomsnitt av ytelsen for kvinner og menn og sammenlignet gjennomsnittene. Tallene viser kvinners andel av menns ytelser i prosent.

Feltene i tabellen hvor det ikke er satt inn tall indikerer at antallet kvinner eller menn i den gjeldende stillingskategori ikke er tilstrekkelig for å oppgi tall (<5).

Avtalt lønn er den avtalte bruttoårslønn.

Sum alle kontante ytelser viser kvinners andel samlet for alle ytelsene, inkludert avtalt lønn, uregelmessige tillegg (herunder godtgjørelser for beredskapsvakt, skifttillegg, offshore-tillegg, felttillegg og tokttillegg) og andre kontante ytelser som ledertillegg, redaktørt tillegg, pensjonskompensasjonstillegg og bilgodtgjørelse.

Skattepliktige naturalytelser er økonomiske fordeler som dekkes av NORCE og beskattes etter sjablong-metoden, for eksempel fordel av personalforsikring og dekning av elektronisk kommunikasjon.

4. Midlertidige ansettelse

Midlertidige ansettelse	
Kvinner	Menn
79	64
Totalt: 143	

Midlertidig ansatte i alle stillingskategorier utgjør 20,4% av den totale arbeidsstyrken. En betydelig del av midlertidige ansatte er rekrutteringsstillinger (PhD kandidater og Post.docs) samt bistillinger.

	K	M	Sum
Postdoc:	8	15	23
Stipendiat:	17	5	22
Bistillinger:	34	30	64
Midl.ansettelse	19	15	34
Totalt:	79	64	143

I prosentandel av alle midlertidige ansatte utgjør de enkelte kategoriene:

- Stipendiater: 15%
- Post.doc.: 16%
- Bistillinger: 45%
- Ansettelse på midlertidig grunnlag: 24%. Disse utgjør 5% av samlet arbeidsstyrke, av disse er det 3% kvinner og 2% menn.)

5. Deltidsarbeid

HR-avdelingen i NORCE har kartlagt ufrivillig deltid gjennom en spørreundersøkelse, hvor målgruppen var alle ansatte som har arbeidsavtale for en stillingsbrøk som er mindre enn 100%, men uten ansatte i bistillinger. Resultatene har vist at 8 kvinner og 1 man jobber ufrivillig deltid, og er tilgjengelig for og ønsker å jobbe i en større stillingsbrøk.

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

Deltidsarbeid			
Faktisk deltidarbeid		Ufrivillig deltidarbeid	
Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
40	35	8	1

6. Uttak av foreldrepermisjon

Uttak av foreldrepermisjon

Kvinnerns uttak av foreldrepermisjon
(gjennomsnitt antall uker)

17,5

Menns uttak av foreldre-permisjon (gjennomsnitt
antall uker)

13,2

7. Mangfold og internasjonal rekruttering

Rekrutterings- og personalpolitikk i NORCE skal sikre like muligheter og rettigheter for alle ansatte, og våre etiske retningslinjer stadfester at «ved ansettelse skal ingen utestenges på grunn av kjønn, seksuell legning, etnisk tilhørighet eller religion».

Når det gjelder kulturelt mangfold i organisasjonen, som bygger på internasjonal rekruttering, er 26% av arbeidsstyrken i NORCE ansatte med annen statsborgerskap enn norsk (192 av 735 ansatte pr 31.12.21). Av disse er mesteparten ansatt i faste stillinger (79%), de resterende 21% i midlertidige stillinger er stipendiater, post.doc. og ansatte i bistillinger og engasjement.

Tabell 3. Ansatte med utenlandsk statsborgerskap, prosentfordeling etter kontinent, pr 31.12.21.

Kontinent	Antall ansatte m/utenlandsk statsborgerskap	Andel i %
Asia	26	13%
Afrika	8	4%
Oseania	2	1%
Nord-Amerika	19	10%
Sør-Amerika	5	3%
Europa	132	69%
Sum	192	100%

I NORCE registreres statsborgerskap, og oppgitt statsborgerskap brukes derfor som indikator på nasjonal tilhørighet. 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.