

Redegjørelse for likestilling - 2023



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

NORCE har et viktig og meningsfylt samfunnsoppdrag og er avhengig av å tiltrekke og beholde medarbeidere med høy kompetanse for å kunne levere anvendt forskning av høy kvalitet. NORCE må derfor være en foretrukken, fleksibel og inkluderende arbeidsgiver, der folk trives og får gode utviklingsmuligheter.

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

NORCE skal være en inkluderende arbeidsplass med et godt arbeidsmiljø og gode utviklingsmuligheter for alle. NORCE har forpliktet seg til en konsernovergripende handlingsplan for likestilling og mangfold som er godkjent av styret.

I 2023 har NORCE jobbet med tiltak som er skissert i Handlingsplanen for likestilling og mangfold, ved å bl.a. inkludere tema mangfolds ledelse i vårt program for lederutvikling, og et større prosjekt for å sikre god onboarding og mottak av nyansatte fra utlandet. Det ble også arbeidet med å gjøre informasjon, styringsdokumenter og medarbeiderhåndbøker tilgjengelige på engelsk.

Internasjonale medarbeidere er viktig for at NORCE skal få tilgang til spissfaglig forskerkompetanse og NORCE tilbyr ansatte som flytter til Norge et digitalt kurs i «norsk kultur og hvordan det er å arbeide med kollegaer i den norske arbeidskulturen». For å støtte inkludering, dekker NORCE også inntil tre norskkurs for ansatte som flytter til Norge.

NORCE utarbeider årlige Likestillingsredegjørelser som viser statistikk og status for arbeidet med likestilling og mangfold. Likestillingsredegjørelsen med tall for 2023 følger nedenfor.

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
339	467
Totalt:	806

Tabell 1. Kjønnnsbalanse på stillingsnivå.

Kjønnnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper					
	Stillingskategori	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Totalt
	Adm. Dir	1	0	100 %	1
	Konsernledelse	3	6	33%	9
	Divisjonsledelse	1	1	50%	2
	Avdelingsledelse	3	7	30 %	10
	Gruppeleder forskning	19	20	49 %	39
	Gruppeleder adm	10	3	77 %	13
	Gruppeleder teknisk	0	1	0 %	1
	Stab/andre ledere	0	1	0 %	1
	Stab/andre ledere	0	1	0 %	1
	Tek 0	0	2	0 %	2
	Adm 0	2	5	28%	7
	Forsker nivå 1	22	76	22 %	98
	Tek I	0	4	0%	4
	Adm I	3	6	33%	9
	Forsker nivå 2	111	160	41%	271
	Tek II	2	15	12 %	17
	Adm II	32	19	63%	51
	Forsker nivå 3	47	68	41 %	115
	Tek III	6	11	35 %	17
	Adm III	27	14	66 %	41
	Post Doc	6	10	37,5 %	16
	Tek IV	3	13	19 %	16
	Adm IV	0	1	0%	1
	Forskningsassistent	2	7	22 %	9
	Tek V	1	0	100%	1
	Adm V	13	2	87 %	15
	Stipendiat	16	7	70 %	23
	Tek VI	0	2	0%	2
	Adm VI	9	6	60 %	15
	Totalt	339	467	42%	806

Tabell 2. Lønn og andre ytelser på stillingsnivå.

Kjønnsfordeling i ulike stillingskategorier		Kvinners andel av menn (i %)	
Stillingskategori	Sum	Sum alle kontante ytelser (%)	Avtalt lønn/fastlønn (%)
Adm. Dir	1		
Konsernledelse	9		
Divisjonsledelse	2		
Avdelingsledelse	10		
Gruppeleder forskning	39	93,5%	94%
Gruppeleder adm	13		
Gruppeleder teknisk	1		
Stab/andre ledere	1		
Tek 0	2		
Adm 0	7		
Forsker nivå 1	98	92,9%	93,2%
Tek I	4		
Adm I	8		
Forsker nivå 2	269	93,8%	94,6%
Tek II	17		
Adm II	51	95,0%	96,5%
Forsker nivå 3	114	93,6%	95,8%
Tek III	17	85,9%	89,6%
Adm III	41	101,4%	101,5%
Post Doc	16	101,6%	101,7%
Tek IV	16		
Adm IV	1		
Forskningsassist.	9		
Tek V	1		
Adm V	15		
Stipendiat	23	101,3%	100,5%
Tek VI	2		
Adm VI	15	100,3%	100,1%
Totalt	806		

Forklaringer tabell 2 :

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 toktt tillegg) og andre kontante ytelser som ledertillegg, redaktørt tillegg, pensjonskompensasjonstillegg og bilgodtgjørelse, samt *skattepliktige naturalytelser* (økonomiske fordeler som dekkes av NORCE og beskattes etter sjablong-metoden, for eksempel fordel av personalforsikring og dekning av elektronisk kommunikasjon).

Tallene for 2023 viser en forbedring i lønnsbalansen på selskapsnivå i forhold til tallene for forrige kartleggingen i 2021, samtidig som vi registrerer at det fortsatt er en avstand mellom kvinner og menns lønn i vitenskapelige stillinger, noe som delvis kan skyldes stort spenn når det gjelder ansiennitet, kompetanse og erfaring de tre hovedstillingskategoriene for forskerstillingene.

4. Midlertidige ansettelser

Midlertidige ansettelser	
Kvinner	Menn
49	66
Totalt: 115	

Midlertidig ansatte i alle stillingskategorier utgjør 14% av den totale arbeidsstyrken (utregningen er basert på antall ansatte). En betydelig del av midlertidige ansatte er rekrutteringsstillinger (PhD kandidater og Post.docs) samt bistillinger.

	K	M	Sum
Postdoc:	6	10	16
Stipendiat:	12	7	19
Bistillinger:	20	34	54
Midl.ansettelser	11	15	26
Totalt:			115

I prosentandel av alle midlertidige ansatte utgjør de enkelte kategoriene:

- Stipendiater: 16,5%
- Post.doc.: 14%
- Bistillinger: 47%
- Ansettelser på midlertidig grunnlag: 22,5%. Disse utgjør 3,2% av det totale antall ansatte, av disse er det 1,3% kvinner og 1,9% 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 5 kvinner og 1 mann 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 deltidssarbeid-temaet i utviklingssamtale.

Deltidsarbeid			
Faktisk deltidssarbeid		Ufrivillig deltidssarbeid	
Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
26	20	5	1

6. Uttak av foreldrepermisjon

Kvinnerns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)
17,5	16,2

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 ansettelser 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 28,6% av arbeidsstyrken i NORCE ansatte med annen statsborgerskap enn norsk (231 av 806 ansatte pr 31.12.23).

Tabell 3. Ansatte med utenlandsk statsborgerskap, prosentfordeling etter kontinent, pr 31.12.23.

Kontinent	Antall ansatte m/utenlandsk statsborgerskap	Andel i %
Asia	29	12,5%
Afrika	9	4%
Australia og Oseania	3	1,3%
Nord-Amerika	22	9,5%
Sør-Amerika	5	2,1%
Europa	163	70,6%
Sum	231	100%

I NORCE registreres statsborgerskap. 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.

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.

NORCE har ansatte med statsborgerskap i 48 ulike land (49 med Norge). Dette er en styrke og et tegn på at NORCE er en attraktiv arbeidsgiver, også utover Norges grenser, med et kulturelt og internasjonalt mangfold.