

Likestillingsredegjørelse

2024



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. Likestilling, mangfold og inkludering er forankret i vår strategi for 2022-2027, og 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	Ny handlingsplan for likestilling og mangfold	6
2.3	Hvordan fremmer vi likestilling og mangfold	6
2.3.1	Lederutvikling	6
2.3.2	Rekruttering	7
2.3.3	Lønns- og arbeidsvilkår	7
2.3.4	Forfremmelse og utviklingsmuligheter	7
2.3.5	Tilrettelegging og inkludering	7
2.3.6	Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	8
2.3.7	Hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	8
3	Tilstand for kjønnslikestilling og arbeidsforhold	9
3.1	Kjønnsbalanse	9
3.2	Midlertidige ansettelser	10
3.3	Deltidsarbeid	11
3.4	Uttak av foreldrepermisjon	11
3.5	Mangfold og internasjonal rekruttering	11

2 Hvordan jobber vi med likestilling og mangfold

2.1 Hvordan organiserer vi arbeidet med likestilling og mangfold

NORCE har etablert 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. Utvalget holder møter hvert kvartal.

Overordnede 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. 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 avdekke risikoer og hindrer for likestilling og mangfold, samt årsaker for når det 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. I løpet av perioden den forrige handlingsplanen var gjeldene, har vi inkludert et spørsmål om opplevd diskriminering i arbeidsmiljøundersøkelsen vår, i tillegg til eksisterende sett med spørsmål som kartlegger mobbing og (seksuell) trakassering i arbeidsmiljøet. 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, Ledelsens gjennomgang 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 Ny handlingsplan for likestilling og mangfold

I 2024 ble det utviklet en ny organisasjonsomfattende handlingsplan som gjelder i perioden 2025 til 2027. Den ble gjennomgått og godkjent av styret og konsernledelsen i desember 2024, og er retningsgivende for det videre arbeidet i NORCE. Handlingsplanen 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.

Handlingsplanen er organisert i seks nøkkelområder, som hver tar for seg kritiske aspekter ved vårt engasjement: Målsettinger og tiltak på overordnet nivå; Balanse mellom arbeid og fritid, organisasjonskultur; Likestilling, mangfold og inkludering i ledelse og beslutningstaking; Likestilling, mangfold og inkludering i rekruttering og karriereutvikling; Tiltak mot kjønnsbasert vold, inkludert seksuell trakassering; Integrering av kjønnsdimensjonen i forskning. For mer informasjon, se handlingsplanen som er tilgjengelig på våre nettsider.

Som beskrevet ovenfor, følges handlingsplanen opp jevnlig, med halvårlige statusrapporteringer. Handlingsplanen i sin helhet revideres hvert tredje år sammen med alle divisjoner i NORCE. Neste revisjon er planlagt i andre halvdel av 2027.

2.3 Hvordan fremmer vi likestilling og mangfold

I 2024 gikk den forrige handlingsplanen for likestilling og mangfold ut. Organisasjonen sentralt, forskningsdivisjonene og administrasjonen har jobbet systematisk med tiltakene i planen. I tråd med den forrige handlingsplanen har vi systematisert arbeidet med likestilling og mangfold, etablert utvalget og rutiner knyttet til arbeidet, samt etablert en egen rolle som ansvarlig for arbeidet med likestilling og mangfold. I kapitlene nedenfor beskriver vi noen av innsatsområdene, med en forklaring på hva som er gjort og hvilke resultater som er oppnådd.

2.3.1 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. Alle lederne i NORCE går gjennom 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 tillegg får lederne opplæring og støtte i det å jobbe systematisk med arbeidsmiljøet i gruppen samt i varslingsrutinene våre for trakassering, seksuell trakassering, diskriminering osv.

2.3.2 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. Rekrutteringen skal fokusere på kompetanse og være systematisk for i mindre grad å påvirkes av preferanser og stereotyper. I tråd med den forrige handlingsplanen har vi forbedret stillingsutlysningene våre. Stillingsutlysningene er utformet bredt og 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. I løpet av 2025 vil vi gjennomføre en større forbedringsprosess av rekrutteringsprosessen.

2.3.3 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 lik lønnsnivå. Dette har vi kontinuerlig fokus på i forbindelse med ansettelser og den årlige lønnsforhandlingsprosessen. I høsten 2024 har vi i tillegg gjennomført en større undersøkelse for å avdekke eventuelle urimelige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

2.3.4 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

NORCE skal være en attraktiv arbeidsplass hvor forskere 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 har NORCE utarbeidet karriereveier med tilknyttede krav og vurderingskriteria for opprykk. Vi ønsker at alle kvalifiserte ansatte skal søke opprykk, og ser at det kan være fordelaktig å særlig oppmuntre kvinner til å vurdere om opprykk kan være relevant. Derfor er denne oppfordringen inkludert i malen for utviklingssamtalen som alle lederne gjennomfører med sine ansatte.

2.3.5 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 hc-toaletter, samt automatiske døråpnere. I tillegg hjelper bedriftshelsetjenesten i NORCE med fysisk tilrettelegging av arbeidsplass ved behov. I 2024 har vi også inngått avtale med SafeChoice Clinic and Research, for å understøtte ansatte med kroniske og sammensatte plager i det å komme tilbake i jobb.

NORCE har ansatte med statsborgerskap fra 53 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 Personelhåndboken også er tilgjengelig på engelsk. For å bidra til god integrering på arbeidsplassen og i samfunnet for øvrig, tilbyr NORCE norskkurs for ansatte som flytter til Norge.

2.3.6 Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

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. I tillegg er det mulig å føre enkelte timer eller halve dager i forbindelse med omsorgsdager for syke barn i NORCE, istedenfor å miste rett på en hel dag når en foreldre er hjemme med barnet bare i deler av dagen. Disse tiltakene støtter ansatte i krevende livsfaser, og gjør det mulig for ansatte å tilpasse arbeidshverdagen sin til deres individuelle livsfase.

2.3.7 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, trakassering/seksuell trakassering og utilbørlig oppføre, samt rutinen for varsling av kritikkverdige forhold. Rutinene beskriver våre prosedyrer i oppfølgingen av sakene.

I 2024 ble det gjort en innsats for å gjøre rutinene mer kjent. Lederne fikk ekstra opplæring i rutinene, og alle enheter gikk gjennom rutinene i workshopene som er tilknyttet oppfølgingen av arbeidsmiljøundersøkelsen. I tillegg ble trakassering og seksuell trakassering tematisert i et allmøte, hvor også rutinene ble vist. Varslingsrutinen er for tiden under revisjon.

3 Tilstand for kjønnslikestilling og arbeidsforhold

3.1 Kjønnssbalanse

Morselskapet NORCE Holding AS har ingen ansatte. I det følgende kommenteres viktige parametere for det største datterselskapet, NORCE Research AS (NORCE).

Kvinner	Menn
344	466
42%	58%
Sum: 810	

Tabell 1. Kjønnssbalanse alle stillinger

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. I tabellen under ser vi kjønnsbalansen mellom kvinner og menn fordelt på stillingsnivå og stillingskategori.

Stillingskategori	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Totalt
Adm. Dir	1	0	100 %	1
Konsernledelse med divisjonsledelse	4	6	40 %	10
Assisterende divisjonsledelse	1	1	50 %	2
Avdelingsledelse	4	8	33%	12
Gruppeleder forskning	21	23	48 %	44
Gruppeleder administrasjon	7	3	70 %	10
Stab/andre ledere	0	1	0 %	1
Forsker nivå 1	20	76	21 %	96
Forsker nivå 2	117	165	41%	282
Forsker nivå 3	48	60	44 %	108
Post Doc	6	7	46 %	13
Stipendiat	17	8	68%	25
Forskningsassistent	0	2	0%	2
Tek 0	0	2	0%	2
Tek I	0	6	0%	6

Tek II	3	14	18%	17
Tek III	4	10	29 %	14
Tek IV	2	14	13%	16
Tek V	1	1	50%	2
Tek VI	0	3	0%	3
Adm 0	1	5	17%	6
Adm I	4	6	40%	10
Adm II	35	22	61%	57
Adm III	28	13	68%	41
Adm IV	0	1	0%	1
Adm V	14	2	88%	16
Adm VI	6	7	46%	13
Totalt	344	466	42%	810

Tabell 2. **Kjønnsbalanse stillingsnivå og stillingskategori**

3.2 Midlertidige ansettelser

Kvinner	Menn
45	55
45%	55%
Totalt: 100	

Tabell 3. **Kjønnsbalanse midlertidige ansettelser**

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.

	Kvinner	Menn	Sum
Postdoc:	6	7	13
Stipendiat:	16	7	23
Bistillinger:	15	29	44
Andre engasjement:	8	12	20
Totalt:	45	55	100

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

I prosentandel av alle midlertidige ansatte utgjør de enkelte kategoriene:

- Stipendiater: 13%
- Post.doc.: 23%
- Bistillinger: 44%
- Ansettelser på midlertidig grunnlag: 20%. Disse utgjør 2,5% av samlet arbeidsstyrke.

3.3 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.

Antall kvinner i deltidsstillinger	Antall menn i deltidsstillinger
31	30

Tabell 5. Faktisk deltidsarbeid

3.4 Uttak av foreldrepermisjon

Kvinnens uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldre-permisjon (gjennomsnitt antall uker)
20,6	14,3

Tabell 6. Uttak av foreldrepermisjon i gjennomsnittlig antall uker

Kvinnens uttak av foreldrepermisjon (antall uker totalt)	Menns uttak av foreldre-permisjon (antall uker totalt)
289	301

Tabell 7. Uttak av foreldrepermisjon i antall uker totalt

3.5 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. Av disse er mesteparten ansatt i faste stillinger (83%). De resterende 17% i midlertidige stillinger er stipendiater, post.doc. og ansatte i bistillinger og engasjement.

Verdensdel	Antall ansatte m/utenlandsk statsborgerskap	Andel i %
Asia	34	14,35%
Afrika	10	4,22%
Oseania	2	0,84%
Nord-Amerika	22	9,28%
Sør-Amerika	8	3,38%
Europa	161	67,93%
Sum	237	100%

Tabell 8. Ansatte med utenlandsk statsborgerskap, prosentfordeling etter verdensdel, pr 31.12.24.

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.

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

