

Handlingsplan for likestilling i NORSØK

Vedtatt i Samarbeidsforumet i NORSØK 10.2.2022

Innledning

Kjønnsmessig balanse og mangfold innen alle fagområder og stillingsgrupper vil øke både kreativiteten, kvaliteten og relevansen på kunnskapsutviklingen. NORSØK skal ha et mangfoldig arbeidsmiljø der alle møtes med respekt, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, alder, funksjonsevne eller seksuell orientering. NORSØK ønsker en variert medarbeidergruppe med ulik bakgrunn og fagkompetanse som leverer på et faglig høyt nivå.

Ved ansettelser er kvalifikasjonsprinsippet førende, og det er den best kvalifiserte kandidaten til en stilling som skal ansettes. NORSØK skal legge til rette for å tiltrekke seg godt kvalifiserte søkere av begge kjønn. Dette skal gjøres gjennom å kvalifisere allerede ansatte, men også gjennom å bygge et godt omdømme for å tiltrekke oss eksterne søkere.

Likestilling mellom kjønnene er nummer fem av FN's bærekraftsmål. Et av delmålene er å sikre at begge kjønn har fullstendig og reell deltakelse, og like muligheter til stillinger på alle nivåer innad i organisasjonen.

EU innfører fra 2022 et rammeprogram for forskning der de styrker sin satsing på likestilling og kjønnsbalanse i forskning. Det å ha en forpliktende handlingsplan for likestilling vil være et kvalifiseringskrav for tildeling av forskningsmidler. Norges forskningsråd (NFR) har vedtatt å innføre de samme kravene som EU, og fra 2022 må alle søkere fra forskningsorganisasjoner og offentlig sektor ha en handlingsplan for likestilling for å få finansiering fra Norges forskningsråd.

NORSØKS likestillingspolitikk er forankret i NORSØK sin Strategiske plan der et av delmålene er å oppnå jevnere kjønnsbalanse. I tillegg skal NORSØK ivareta likestilling for religion, livssyn, etnisitet, seksuell orientering og alder.

Arbeidet med likestilling er forankret hos ledelsen og styret. Implementering av likestilling er et lederansvar og skal løftes fram på ledermøter, personalmøter og i NORSØK sitt samarbeidsforum. Samarbeidsforumet består av representanter fra ledelsen, verneombud og ansatte tillitsvalgte.

Det er NORSØK sin daglige leder som plikter å følge opp og iverksette handlingsplanen, samt at en handlingsplan til enhver tid foreligger.

Oversikt over kjønnsandelen for ansatte og styret i NORSØK

Tabellen nedenfor viser fordelingen av kvinner og menn blant ansatte og styret i NORSØK per 1.1.2022.

NORSØK ansatte	Menn	Kvinner	Andel kvinner
Leder + nestleder		2	100 %
Stab (administrasjon og teknikere)	1	2	67 %
Forskere med doktorgrad	2	3	60 %
Forskere uten doktorgrad og rådgivere	1	9	90 %
Stipendiater	2	2	50 %
Sum	6	18	75 %
NORSØK styret			
Faste medlemmer	5	2	29 %
Varamedlemmer til styret	4	3	43 %
Sum	9	5	36 %

Blant de 24 ansatte i NORSØK per 01.01.22 er det 6 menn og 18 kvinner. Dvs. at andelen menn er 25 %. NORSØK startet opp igjen med egne ansatte i 2016. Av de 12 personene som ble virksomhetsoverdratt var det 1 mann og 11 kvinner. Dette er noe av bakgrunnen for den skjeve kjønnsbalansen.

I styret er det overvekt av menn. Styrelederen er mann. NORSØK er en privat stiftelse som får sine styremedlemmer utnevnt av ulike private og offentlige institusjoner. NORSØK har derfor liten påvirkning på kjønns sammensetning av styret.

Mål for perioden 2022-2025

Mål 1.: Tilnærmet lik kjønnsbalanse i alle stillingskategorier

Tiltak:

- tilstedeværelse på ulike arenaer for å markedsføre NORSØK og kompetansemiljøet på Tingvoll gard som et godt og allsidig arbeidsmiljø
- profilere menn i markedsføring av NORSØK som arbeidsplass
- i valget mellom søkere med like kvalifikasjoner bør menn prioriteres foran kvinner ved nyansettelser
- synliggjøre begge kjønn på ulike digitale plattformer
- bidra til at begge kjønn av forskere og rådgivere får prosjektlederoppgaver og andre oppgaver som bidrar til en styrket CV
- gi begge kjønn lik mulighet til kompetansebygging gjennom deltagelse på kurs og konferanser
- arbeide for å gi tilsatte av begge kjønn som er kvalifisert og ønsker det, en mulighet til å gjennomføre et doktorgradsstudium

Mål 2: Lik lønn for likt arbeid

Tiltak:

- gjennom lønnstillegg i lokale lønnsforhandlinger skal det sikres lik lønn for likt arbeid, likt ansvar, lik erfaring og lik kompetanse

Mål 3: NORSØK skal tilrettelegg for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne

Tiltak:

- Ansatte som får/har nedsatt funksjonsevne etter sykdom eller skade skal NORSØK etter beste evne tilrettelegge arbeidsplassen for, slik at den tilsatte kan fortsette som ansatt i NORSØK.
- NORSØK skal, når vi har mulighet til det, bidra til å gi arbeidstrening for personer med NAV-definerte behov for arbeidstrening

Mål 4: Søkere med fremmedkulturell bakgrunn skal likestilles med norske søkere

- Søkere med fremmedkulturell bakgrunn skal stille likt med norske søkere ved vurdering av egnethet for stillingen
- Fremmedspråklige tilsatte skal få tilbud om norskopplæring som betales av NORSØK

Mål 5: Alle som ønsker det skal bli tilsatt i 100 % stilling

- Ved behov for økt arbeidskraft i NORSØK skal personer med deltidsstilling som er kvalifisert til ledige arbeidsoppgaver få tilbud om å øke sin stillingsandel før tilsetting av nye medarbeidere

Mål 6: NORSØK skal arbeide for et inkluderende arbeidsmiljø hvor alle ansatte er like verdifulle

Tiltak:

- etablerte fellesarenaer som personalmøter, fellesmøter, fagturer og ulike velferdsaktiviteter videreføres som tilbud til alle stillingskategorier
- ved fordeling av arbeidsoppgaver skal det vises respekt for alle ansatte sine behov for planlegging og forutsigbarhet i deres arbeid
- konflikter skal løses på «lavest mulig» nivå
- alle tilsatte skal gjøres kjent med NORSØK sin handlingsplan mot mobbing og trakassering

Gjennomføring, rapportering og finansiering

Gjennomføring

Daglig leder har ansvaret for at handlingsplan for likestilling blir fulgt opp. Ved utgangen av hvert år skal Samarbeidsforumet evaluere gjennomførte tiltak og status for likestillingsarbeidet. På bakgrunn av evaluering skal mål og tiltak i likestillingsplana revideres som grunnlag for neste års arbeid.

Rapportering

Arbeid og status for likestillingsarbeidet skal rapporteres til styret i forbindelse med behandling av årsmeldinga til NORSØK. Status for likestillingsarbeidet skal inngå som en del av styret sin melding i årsmeldinga fra NORSØK.

Finansiering

I NORSØK sine internprosjekt for fellesaktiviteter og kompetanseheving, arbeid med helse, miljø og sikkerhet og tillitsvalgtarbeid avsettes det timer og ressurser til å gjennomføre «Handlingsplan for likestilling i NORSØK».

Tilhørende lovverk

[Lov om likestilling og forbud mot diskriminering \(likestillings- og diskrimineringsloven\)](#)

[Lov om stiftelser \(Stiftelsesloven\)](#)