



Handlingsplan for likestilling i Noregs forskingsråd

Handlingsplan for likestilling 2022-2024

© Noregs forskingsråd 2021

Noregs forskingsråd
Besøksadresse: Drammensveien 288
Postboks 564
1327 Lysaker
Telefon: 22 03 70 00
Telefaks: 22 03 70 01
post@forskningsradet.no
www.forskningsradet.no/

Oslo, desember 2021

ISBN 978-82-12-03919-3 (pdf)

Innhald

1. Forord	3
2. Innleiing	4
Rolla og mandatet til Forskingsrådet.....	4
Lovgiving.....	4
3. Likestillingssituasjonen/-tilstanden i dag	5
Pågåande likestillingsarbeid	5
Mangfald (og inkludering)	5
Rekruttering.....	5
Lønssystemet.....	5
Leiingsinformasjon (LIS).....	5
4. Involvering i arbeidet med planen	5
5. Fakta og statistikk	6
Statistikk per oktober 2021	6
6. Tiltak for Forskingsrådet i perioden 2022–2024	8
Generelt om gjennomføringa av handlingsplanen.....	8
Prinsipp for det interne likestillingsarbeidet.....	8
Dedikerte ressursar til likestillingsarbeidet.....	8
Innsatsområde og tiltak i perioden 2022–2024	8

1. Forord

Likestillingsarbeidet i Forskingsrådet skal fremje god likestilling og vere til hjelp mot diskriminering blant tilsette uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonalt opphav, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder.

Likestilling handlar ikkje berre om kjønnsbalanse, men også om like moglegheiter og rettferdig fordeling av ressursar. For å oppnå likestilling må vi vise langsiktig og reell vilje til endring. Når ressursar skal fordelast og vi tilset nye folk, er det mange involverte aktørar og mange omsyn vi må ta. I den daglege drifta kan likestillingsomsyn fort tape om ikkje mål er sette, klart forankra og ansvar tydeleg plassert.

Krav om Gender Equality Plan (GEP) i Horisont Europa

Europakommisjonen innfører krav om handlingsplanar for likestilling (Gender Equality Plans, GEP) på organisasjonsnivå for søkjarar og samarbeidspartnarar for Horisont Europa-utlysingar frå og med 2022.

2. Innleiing

Rolla og mandatet til Forskingsrådet

Forskingsrådet gjer den beste forskinga og innovasjonen mogleg. Vi jobbar for eit samfunn der forskning blir skapt, brukt og delt, og vi bidrar til omstilling og eit meir berekraftig samfunn. Forskingsrådet er del av det nasjonale, europeiske og globale forskings- og innovasjonssystemet.

Forskingsrådet er eit nasjonalt utøvande forskingsstrategisk organ med ansvar for å auke kunnskapsgrunnlaget og å bidra til å dekkje behovet for forskning i samfunnet. På vegner av Regjeringa investerer vi om lag 11 milliardar kroner i året i forskings- og innovasjonsprosjekt. Oppgåva vår er å sikre at dei beste prosjekta får finansiering.

Forskingsrådet har som ambisjon å vere ein aktiv pådrivar for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv i forskning og innovasjon. I [Forskingsrådets policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv](#) står det at vi skal bidra til likestilling i samfunnet, fremje forskning av høgaste kvalitet ved å ta vare på dei beste forskartalenta, leggje til rette for velfungerande forskingsmiljø og sikre ei breidde i perspektiva som gir god forklaringskraft og innovative løysingar.

I [Forskingsrådets strategi \(2020–2024\) Idékraft verda treng](#) heiter det at

- Forskingsrådet skal investere i forskning og innovasjon for å oppnå (...) eit inkluderande, mangfaldig og likestilt samfunn (...).
- Verkemidla til Forskingsrådet skal stimulere arbeidet til institusjonane med forskarrekuttering og karriereutvikling som fremjer kjønnsbalanse og mangfald.
- Kjønns- og mangfaldsperspektiv må vurderast heile tida og blir integrerte der dei er relevante.

Lovgivning

Løyve 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbod mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringslova 2017, ldl.)

- Lovas §§ 26 og 26 a fastslår det som kallast for aktivitets- og forklaringsplikta.
- Aktivitets- og forklaringsplikta pålegg alle offentlege arbeidsgivarar og alle private arbeidsgivarar med over 50 tilsette å arbeide aktivt, målretta og planmessig for likestilling.
- Aktivitetsplikta inneber eit krav om å
 - undersøkje om det finst risiko for diskriminering eller andre hinder for likestilling
 - analysere årsakene til identifiserte risikoar
 - setje i verk tiltak som er eigna til å motvirke diskriminering, og bidra til meir likestilling og mangfald i verksemda
 - vurdere resultatet av likestillingsarbeidet
- Forklaringsplikta inneber at det i arbeidsgivarens årsberetning, eller i eit anna offentleg tilgjengeleg dokument, skal gjerast greie for den faktiske tilstanden av kjønnslikestilling i verksemda og kva tiltak arbeidsgivaren har sett i verk for å oppfylle aktivitetsplikta si.

Denne handlingsplanen for likestilling bidrar til å oppfylle Forskingsrådets forpliktingar etter likestillings- og diskrimineringslova.

3. Likestillings situasjonen/-tilstanden i dag

Pågåande likestillingsarbeid

Mangfald (og inkludering)

Mangfaldsarbeidet i Forskningsrådet er forankra i samarbeidet mellom leiinga og dei tillitsvalde. For å lukkast med arbeidet med mangfald og inkludering, må heile organisasjonen bidra. I arbeidet blir det lagt vekt på ei brei involvering av medarbeidarar i heile organisasjonen gjennom t.d. gruppearbeid og foredrag. Arbeidet omfattar òg innhenting av kunnskap om korleis vi bør arbeide strategisk med mangfald. Ambisjonen er at vi i størst mogleg grad følgjer "Norsk standard for mangfaldsleiing".

Rekruttering

Viss det til ledige stillingar melder seg fleire søkjarar som har tilnærma like kvalifikasjonar for stillinga, skal søkjar frå det kjønnet som har mindre enn 40 prosent av dei tilsette i den aktuelle stillingsgruppa, blir føretrekt, jfr. tilsetjingsreglementet vårt.

Lønnssystemet

Lønns politikken til Forskningsrådet har som hovudmål å rekruttere og behalde ønskt kompetanse, å stimulere til at vi når resultatane våre meir effektivt og til å skape økonomisk tryggleik og velferdsgrunnlag for dei tilsette.

Openheit rundt lønns politikken, og utfallet av han, er viktig for å overvake kjønnsbalansen, førebyggje utilsikta konsekvensar av lønns systemet og for å førebyggje eventuelle misforståingar og uklårheit knytt til lønnsfastsetjinga.

Forskningsrådet utarbeider kvart år ein lønnsstatistikk som er tilgjengeleg for alle tilsette gjennom "Kvalitetssystemet". Det blir utarbeidd meir statistikk i samband med lønnsoppgjjer som er tilgjengeleg for dei tillitsvalde i fagforeiningane.

I 2019 vart det gjennomført ei likelønns vurdering i tråd med Likestillings- og diskrimineringsombodets oppmodingar. Denne konkluderte med at det ikkje finst systematiske forskjellar i måten kvinner og menn blir prioriterte på i lønnsoppgjera våre.

Leiingsinformasjon (LIS)

Forskningsrådet har eit leiingsinformasjonssystem (LIS) som gir relevant styringsinformasjon knytt til fleksisaldo, sjukefråvær, ferieavvikling, alderssamansetning og årsverk (inkl. faste/mellombelse/vikarar/inleidde) osv. Systemet gir i dag ikkje informasjon knytt til kjønnsdelte data.

4. Involvering i arbeidet med planen

Området for verksemdsstyring og teknologi v/HR-direktør, fekk ansvaret for å lage planen og setje ned ei arbeidsgruppe med deltakarar frå fleire delar av organisasjonen. Alle deltakarane hadde særleg relevant kompetanse for arbeidet.

Alle medarbeidarane fekk moglegheit til å delta i ei enkel spørjeundersøking (oktober 2021) for å gi innspel til Forskningsrådets interne handlingsplan for likestilling. Der vart dei bedne om å svare på to spørsmål:

1. Kva opplever du som utfordringane våre når det gjeld likestilling?
2. Har du forslag til tiltak for kva Forskningsrådet bør gjere for å møte desse utfordringane?

Tema for innspela var i hovudsak knytt til lønns politikken og karriereutvikling, organisasjonskultur og avgjerdsprosessar, medverknad og mangfald. Innspela var viktige for det vidare arbeidet med planen.

5. Fakta og statistikk

Statistikk per oktober 2021

Kvart år kartlegg Forskningsrådet forskjellar mellom kvinner og menn når det gjeld uttak av foreldrepermisjon, mellombelse tilsette og deltidstilsette. Annankvart år gjennomfører vi også lovpålagt kartlegging av forskjellar mellom kvinner og menn i lønn og kjønnsbalanse på ulike stillingsnivå/grupper.

Data knytt til stillingskategoriar

Tabell 1 under viser kjønnsfordelinga for alle tilsette totalt og innanfor kvar stillingskategori spesielt. Forskningsrådet hadde per 25.10.2021 totalt 443 tilsette og ein kvinnedel på 66 prosent.

I alle stillingskategoriar, unntatt i kategorien leiar, er det ei overvekt av kvinner. Blant leiarar er det tilnærma jamn kjønnsbalanse. Kvinnedelen i andre grupper går ned jo høgare stillingsnivået er.

Tabell 1: Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper

	Kvinner	Menn	Total	Del kvinner
Total	291	152	443	66 %
Konsulent, Seniorkonsulent, Rådgivar	71	10	81	88 %
Seniorrådgivar	119	60	179	66 %
Spesialrådgivar	81	61	142	57 %
Leiar	20	21	41	49 %

Data om deltidsarbeid og mellombels tilsette

6,2 prosent av dei tilsette jobbar deltid og her har medarbeidaren sjølv søkt om ei redusert stilling. Det er ingen tilsette med ufrivillig deltidsstilling. Det er betydeleg fleire kvinner enn menn som jobbar deltid, sjå tabell 2.

Tabell 2: Kjønnsbalansen faktisk deltidsarbeid

Deltid kvinner	Deltid menn
4,4 %	1,8 %

Delen mellombels tilsette er 4,8 prosent, med ein jamn kjønnsbalanse. Tabell 3 under viser kjønnsbalanse for alle tilsette, og for mellombels tilsette.

Tabell 3: Kjønnsbalansen for alle tilsette og for mellombels tilsette

Alle tilsette		Mellombels tilsette	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
66 %	34 %	2,4 %	2,4 %

Data om rekruttering

Ved utgangen av oktober 2021 viser rekrutteringstal at det er nesten like mange kvinner og menn som søker jobbar i Forskingsrådet. Blant dei rekrutterte er kjønnsbalansen god, med ein kvinnedel på 52 prosent, sjå tabell 4.

Tabell 4: Kjønnsbalansen mellom søkjarar og nyrekrutterte

Rekruttering*			
Kvinnelege søkjarar	Mannlege søkjarar	Rekruttert hittil i år kvinner	Rekruttert hittil i år menn
47 %	53 %	52 %	48 %
123	137	12	11

* eksternt rekruttert til faste stillingar

Data om kjønnsforskjellar i lønn

For Forskingsrådet totalt ligg lønnsforskjellen mellom kvinner og menn på 12 prosent, berekna ut frå gjennomsnittleg årslønn. Ser ein på lønnsforskjellen etter stillingskategori, er det størst forskjell innanfor seniorrådgivarnivået, som er den gruppa med flest tilsette og med relativt høg kvinnedel. Det er høgast kvinnedel i dei låge stillingskategoriane rådgivar/konsulent. Kategorien for leiar inkluderer administrerande direktør.

Tabell 5: Kjønnsbalanse per stillingsnivå, tal og prosentdel årslønn

	Tal kvinner	Tal menn	Prosentdel kvinners årslønn av menns årslønn
Total	291	152	88 %
Konsulent, Seniorrådgivar, Rådgivar	71	10	103 %
Seniorrådgivar	119	60	95 %
Spesialrådgivar	81	61	97 %
Leiar	20	21	101 %

I Forskingsrådets årsrapport for 2020 blir det påpeika at det er "flest menn på fagområde der det er sterkast konkurranse i marknaden (mellom anna IT og teknologi). Marknadsverdien på desse kandidatane er ofte høgare, enn på kvinnedominerte fagområde". Dette reflekterer òg situasjonen elles i samfunnet, jf. SSBs lønnsstatistikk.

Mobbing, trakassering og uønskt seksuell merksemd

Forskingsrådet har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Medarbeidarundersøkingane inkluderer spørsmål om dette temaet. Følgjande spørsmål vart stilte i medarbeidarundersøkinga i 2019 og i 2021:

- Har du dei siste 12 månadane på arbeidsplassen blitt utsett for mobbing eller trakassering?
- Har du dei siste 12 månadane på arbeidsplassen opplevd uønskt seksuell merksemd eller kommentarar som har vore plagsame eller krenkjande?
- Kor ofte har du opplevd dette?

Tre prosent av dei som svarte på undersøkinga i 2021 rapporterte at dei har blitt utsette for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av dei siste 12 månadane (undersøkinga vart sendt ut i januar 2021). Av dei som har opplevd mobbing eller trakassering, er det åtte prosent som opplever dette vekentleg eller

dagleg. 25 prosent opplever det månadleg, mens dei resterande har opplevd det ein eller nokre få gangar i løpet av dei siste 12 månadane. Vi har ikkje kjønnsdelte data frå denne undersøkinga.

Forskringsrådet har retningslinjer og rutinar for korleis handtere mobbing, trakassering eller uønskt seksuell merksemd der følgjande blir presisert:

- Ta kontakt med næraste leiar så fort som mogleg, eller leiarnivået over.
- Alternativt ta det opp med lokalt verneombod.
- Alternativt ta kontakt med HR som kan gi deg råd.

Varslingsrutinane og Etske retningslinjer er tilgjengelege i Kvalitetssystemet på intranettet. Alle nyttilsette blir informert om desse i introduksjonssamtalen sin.

6. Tiltak for Forskringsrådet i perioden 2022–2024

Generelt om gjennomføringa av handlingsplanen

Handlingsplanen dekkjer tidsperioden 2022–2024, og vil bli justert og fornya innan utgangen av perioden. Her vil vi leggje vekt på erfaringar og om vi har nådd måla våre eller ikkje. Etter første år vil vi vurdere om det er behov for å revidere planen. Arbeidet med likestilling er ein vedvarande prosess.

Prinsipp for det interne likestillingsarbeidet

Det interne likestillingsarbeidet må sjåast i samanheng med Forskringsrådets overordna ambisjonar på området, slik det kjem fram av *Forskringsrådets strategi*, i *Policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv i forskning og innovasjon* og i andre relevante styringsdokument. Vi må, på bakgrunn av samfunnsoppdraget vårt, gjere så godt vi kan på dette feltet slik at vi får til ein god samanheng mellom den utadretta verksemda vår og dei interne forholda i organisasjonen.

Dedikerte ressursar til likestillingsarbeidet

Ansvar for å følgje opp Forskringsrådets handlingsplan for likestilling, ligg hos arbeidsgivar og vil bli delegert i linja til HR-direktøren. Det blir sett av inntil 0,3 årsverk i linja til dette.

Forskringsrådets felles avsetning til kompetanseutvikling kan nyttast for å gjere aktuelle kompetansehevande tiltak baserte i handlingsplanen.

Innsatsområde og tiltak i perioden 2022–2024

Kjønnsbalanse i rekrutteringa	
Målsetjing	Tiltak
Jamnare kjønnsbalanse i alle stillingskategoriar med ein ambisjon om 60/40.	Søkelys på kjønnsbalanse ved rekruttering til alle stillingar. Praktisere moderat kjønnskvoltering der to kandidatar er likt eller tilsvarande likt kvalifiserte.

Tiltak mot mobbing, trakassering og uønskt seksuell merksemd	
Målsetjing	Tiltak
Nulltoleranse for, og førebygging av, mobbing, trakassering og uønskt seksuell merksemd.	Bevisstgjerjing om tematikken gjennom gruppearbeid/kurs for leiarar og tilsette.

	Overvake/ kartleggje om dette skjer og i kva omfang gjennom medarbeidarundersøkinga.
--	--

Kjønnsbalanse i leiing og beslutningstaking

Målsetjing	Tiltak
Auke kunnskapen rundt kjønnsamansetninga i arbeidsgrupper og i Forskingsrådet sine ulike styre.	<p>Kjønnsbalanse som tilleggsvurdering når interne arbeidsgrupper/prosjekt blir etablerte.</p> <p>Kjønnsbalanse som tilleggskriterium ved når vi får nye styre.</p>

Organisasjonskultur og karriereutvikling

Målsetjing	Tiltak
Gjere moglegheitene for karriereutvikling meir tydelege.	<p>Ha gode moglegheit for intern mobilitet. Synleggjere intern mobilitet ved hjelp av statistikk.</p> <p>Informere om, og bruke, strategisk kompetanseplan aktivt. Gjere innhaldet og moglegheitene frå likestillingsplanen tydelege gjennom medarbeidarsamtalen.</p> <p>Gjennomføre minst to interne lunsjseminar, frukostmøte e.l. om karriereutvikling.</p>
Auke kunnskapen om korleis vi kan jobbe med og bekjempe fordommar og internaliserte diskriminerande haldningar.	Halde kurs eller foredrag om temaet.
Vise god forståing for av at kollegaer og framtidige kollegaer kan ha ein kjønnsidentitet som ikkje passar inn i kvinne/mann.	Tilretteleggje for at fleire kjønnskategoriar enn mann/kvinne blir inkluderte i systema våre.

Lønnspolitikk

Målsetjing	Tiltak

<p>Auke kunnskapen og transparensen rundt lønnspolitikken og lønnssystemet</p>	<p>Vidareføre kjønnsdelt lønnsstatistikk i tråd med rapporteringskrav og gjere denne tilgjengeleg i Kvalitetssystemet.</p> <p>Innføre årleg rapportering på forskjellar mellom kvinner og menn i lønn og kjønnsbalanse på ulike stillingsnivå/grupper.</p> <p>Sikre intern informasjon om lønnspolitikken og lønnssystemet.</p>
<p>Auke kunnskapen om fordelinga av kvinner og menn og kva fagbakgrunn dei har, og korleis dette er fordelt i dei ulike områda.</p>	<p>Spele inn til framtidig løysing i DFØ eit ønskje om å kunne registrere fagbakgrunn for å få fram statistikk på eventuelle lønnsforskjellar og om desse kan skuldast samspel mellom kjønn og fagområde/ fagbakgrunn.</p>