

Handlingsplan for likestilling i Noregs forskingsråd

Innhold

1. Forord	2
2. Innleiing	2
Rolla og mandatet til Forskingsrådet	2
Lovgiving	2
3. Likestillingssituasjonen/-tilstanden i dag	3
Likestillingsarbeid som alt er i gang	3
Mangfald (og inkludering)	3
Rekruttering	3
Lønssystemet	3
4. Involvering i arbeidet med planen	3
5. Fakta og statistikk	4
Statistikk per desember 2024	4
6. Tiltaka til forskingsrådet frå 2025	6
Generelt om gjennomføringa av handlingsplanen	6
Prinsipp for det interne likestillingsarbeidet	6
Dedikerte ressursar til gjennomføring av likestillingsarbeidet	6
Innsatsområde og tiltak frå 2025 og framover	7

1. Forord

Likestillingsarbeidet i Forskingsrådet skal fremje likestilling og få bukt med diskriminering blant tilsette uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonalt opphav, språk, religion, livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder.

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

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 bidreg til omstilling og eit meir berekraftig samfunn. Forskingsrådet er del av det nasjonale, europeiske og globale forskings- og innovasjonssystemet.

Vi er ein nasjonal forskingsstrategisk organisasjon med ansvar for å auke kunnskapsgrunnlaget og bidra til å dekkje behovet i samfunnet for forskning. 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 forskings- og innovasjonsprosjekta får finansiering.

Vi har som ambisjon å vere 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 fleire perspektiv som gir god forklaringskraft og innovative løysingar.

I [Forskingsrådets strategi](#) under målområdet utvikling for verksemda, er relevante prioriteringar definerte slik:

- Vi jobbar systematisk for å ha relevant **kompetanse** og tilstrekkeleg kapasitet for framtidige utfordringar og moglegheiter.
- Vi legg til rette for **trivsel og engasjement** i jobben gjennom gode arbeidsprosessar, meistring og utviklingsmoglegheiter og gjennom inkluderande sosiale og faglege arenaer.

Lovgiving

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

- Lovas §§ 26 og 26 a fastslår det som blir kalla 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 motverke diskriminering, og bidra til auka likestilling og mangfald i verksemda
- vurdere resultat av likestillingsarbeidet
- Forklaringsplikta inneber at det i årsmeldinga til arbeidsgivaren 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 bidreg til oppfyllinga av Forskingsrådets forpliktingar etter likestillings- og diskrimineringsloven.

3. Likestillingssituasjonen/-tilstanden i dag

Likestillingsarbeid som alt er i gang

Mangfald (og inkludering)

Mangfaldsarbeidet i Forskingsrådet er forankra i samarbeidet mellom leiinga og dei tillitsvalde. For å lykkast med arbeidet med mangfald og inkludering må heile organisasjonen bidra. I arbeidet blir det lagt vekt på brei involvering av medarbeidarar i heile organisasjonen, fortrinnsvis gjennom leiinga i linja. Arbeidet omfattar også innhenting av kunnskap om korleis vi kan jobbe strategisk med mangfald, mellom anna i rekrutteringa. Ambisjonen er at vi i størst mogleg grad følgjer norsk standard for mangfaldsleiing.

Rekruttering

Om det til ledige stillingar melder seg fleire søkjarar som har tilnærma like kvalifikasjonar for stillinga, skal søkjer frå det kjønnet som har mindre enn 40 prosent av dei tilsette i den aktuelle stillingsgruppa føretrekkjast, jf. tilsetjingsreglementet vårt.

Lønssystemet

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

Openheit rundt lønspolitikken og utfallet av den er viktig for å overvake kjønnsbalanse, for å førebyggje utilsikta konsekvensar av lønssystemet og for å førebyggje eventuelle misforståingar og uklarleikar knytte til lønsfastsetjinga.

Vi lagar ein årleg lønsstatistikk som alle tilsette har tilgang til i kvalitetssystemet vårt.

I 2019 vart det gjennomført ei likelønsvurdering i tråd med likestillings- og diskrimineringsombodets tilrådingar. Her vart det konkluderte med at det ikkje finst systematiske forskjellar i måten kvinner og menn blir prioriterte på i lønsoppgjera våre.

I slutten av 2023 vart Forskingsrådets GEP revidert av Horizon Europe («random compliance check»).

4. Involvering i arbeidet med planen

Område for verksemdsutvikling og drift ved HR-direktøren fekk ansvaret for utarbeiding av den opphavlege GEP-planen for 2022–2024. Det vart i samband med dette sett ned ei arbeidsgruppe med deltakarar frå fleire område av organisasjonen. Deltakarane hadde særleg relevant kompetanse for arbeidet.

Alle medarbeidarar fekk høve til å delta i ei enkel spørjeundersøking (oktober 2021) for å gi innspel til den interne handlingsplanen vår for likestilling, der dei vart 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 Forskingsrådet bør gjere for å møte desse utfordringane?

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

Denne oppdaterte planen gjeldande frå 2025 følgjer Forskingsrådets strategi og er revidert og oppdatert med utgangspunkt i den opphavlege planen (2022–2024). Planen blir vurdert og (eventuelt) revidert kvart andre år.

5. Fakta og statistikk

Statistikk per desember 2024

Kvart år kartlegg vi forskjellar mellom kvinner og menn når det gjeld uttak av foreldrepermisjon, mellombelse tilsette og deltidstilsette. Kvart anna år gjer vi også ei lovpålagd kartlegging av forskjellar mellom kvinner og menn i løn og kjønnsbalanse på ulike stillingsnivå og/eller grupper.

Data knytt til stillingskategoriar:

Tabell 1 under viser kjønnsfordelinga for alle tilsette totalt og innanfor kvar stillingskategori. Forskingsrådet hadde per 31.12.2024 totalt 390 tilsette, med 60 prosent kvinner.

I alle stillingskategoriane, utanom kategorien leiar, er det ei overvekt av kvinner. Delen kvinner i gruppene rådgivar, seniorrådgivar og spesialrådgivar søkk jo høgare stillingsnivået blir.

Tabell 1: Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper desember 2024:

	Kvinner	Menn	Totalt	Del kvinner
<i>Forskingsrådet totalt</i>	234	156	390	60 %
<i>Konsulent, seniorkonsulent</i>	6	5	11	55 %
<i>Rådgivar</i>	39	17	56	70 %
<i>Seniorrådgivar</i>	93	54	147	63 %
<i>Spesialrådgivar</i>	82	62	144	57 %
<i>Leier</i>	14	18	32	44%

Data om deltidsarbeid og mellombels tilsette:

4,5 prosent av dei tilsette jobbar deltid, der medarbeidaren har søkt om ei redusert stilling. Det er ingen tilsette med ufrivillig deltidsstilling. Det er fleire kvinner enn menn som jobbar deltid, sjå tabell 2.

Tabell 2: Kjønnsbalansen deltidsarbeid 2024:

Deltid kvinner	Deltid menn
3,3 %	1,2 %

Andelen mellombels tilsette er på 3,8 prosent. Det er fleire menn ein kvinner som er mellombels tilsette, sjå tabell 3.

Tabell 3: Kjønnsbalansen mellombels tilsette 2024:

Mellombels tilsette kvinner	Mellombels tilsette menn
1,5 %	2,3 %

Data om rekruttering:

Rekrutteringstala for 2024 viser at det er fleire kvinner enn menn som søker stilling i Forskringsrådet. Blant dei rekrutterte er kjønnbalansen god, med ein kvinnedel på 48 prosent, sjå tabell 4.

Tabell 4: Kjønnsbalansen mellom søkerar og nyrekrutert 2024:

Rekruttering*			
Kvinnelige søkarar	Mannlige søkarar	Kvinner rekrutterte i 2024	Menn rekrutterte i 2024
851	496	21	23
63 %	37 %	48 %	52 %

* eksternt rekrutert (fast og mellombels)

Data om kjønnforskjellar i løn:

For Forskringsrådet totalt ligg lønsforskjellen mellom kvinner og menn på 7 prosent, berekna ut frå gjennomsnittleg årsløn, samanlikna med 8 prosent i 2023. Resultata viser ei positiv utvikling, og forskjellane er litt mindre enn i samfunnet elles.

Tabell 5: Kjønnsbalanse pr stillingsnivå, talet på og prosentdel årsløn desember 2024:

	Talet på kvinner	Talet på menn	Prosentdel kvinners årsløn av menns årsløn
Forskringsrådet totalt	234	156	93,4 %
Konsulent, seniorkonsulent	6	5	125,0 %
Rådgivar	39	17	104,7 %
Seniorrådgivar	93	54	94,0 %
Spesialrådgivar	82	62	95,3 %
Leiar	14	18	111,2 %

Mobbing, trakassering og uønskt seksuell merksemd

Forskringsrådet har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Medarbeidarundersøkingane inkluderer spørsmål som kartlegg opplevd mobbing, trakassering, uønskt seksuell merksemd, truslar om vald eller fysisk vald på arbeidsplassen dei siste 12 månadene.

Resultata frå medarbeidarundersøkinga 2023 viser at det er registrert få tilfelle av uønskte hendingar eller uønskt åtferd.

Forskringsrådet har retninglinjer og rutinar, som ligg tilgjengeleg i kvalitetssystemet vårt, for korleis handtere mobbing, trakassering eller uønskt seksuell oppmersksomhet 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 etiske retningslinjer er tilgjengeleg i kvalitetssystemet på intranettet.

6. Tiltaka til forskingsrådet frå 2025

Generelt om gjennomføringa av handlingsplanen

Handlingsplanen er gjeldande frå 2025 og vil bli justert og fornya i samsvar med strategien vår, med vekt på erfaringar og det å nå måla våre. Arbeidet med likestilling og mangfald er noko som går føre seg til kvar tid.

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, policyen for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv i forskning og innovasjon og andre relevante styringsdokument. Gitt Forskringsrådets samfunnsoppdrag, strekkjer vi oss etter å få til ein god samanheng mellom den utoverretta verksemda vår og interne forhold i organisasjonen på dette feltet.

Dedikerte ressursar til gjennomføring av likestillingsarbeidet

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

Den felles avsetninga til Forskringsrådet til kompetanseutvikling er tilgjengeleg for at vi kan gjennomføre aktuelle kompetansehevande tiltak frå handlingsplanen.

Innsatsområde og tiltak frå 2025 og framover

Kjønnsbalanse i rekruttering	
Målsetjing	Tiltak frå 2025
Jamnare kjønnsbalanse i alle stillingskategoriar med ein ambisjon om 60/40.	Søkjelys på kjønnsbalanse ved rekruttering til alle stillingar. Praktisere moderat kjønnskvoltering der to kandidatar er likte eller tilsvarande likt kvalifiserte.

Tiltak mot mobbing, trakassering og uønskt seksuell merksemd	
Målsetjing	Tiltak frå 2025
Nulltoleranse for, og førebygging av mobbing, trakassering og uønskt seksuell merksemd.	Vidareutvikle leiarar og medarbeidarar med utgangspunkt i tillitsbasert leiing. Relevante kurs i Videocation, mellom anna: «Tillitsbasert leiing» og «Kurs i inkluderande leiing». Informere om varslingsrutinane og gjelda varslingskanal. Overvake og/eller kartleggje førekomst gjennom medarbeidarundersøkinga.

Kjønnsbalanse i leiing og avgjerdstaking	
Målsetjing	Tiltak frå 2025
Auka forståing for kjønnsamansetninga i arbeidsgrupper og i styre som Forskingsrådet utnemner.	Kjønnsbalanse som tilleggsvurdering når interne arbeidsgrupper/prosjekt blir etablerte. Kjønnsbalanse som tilleggskriterium ved utnemningar av styrer.

Organisasjonskultur og karriereutvikling	
Målsetjing	Tiltak frå 2025
Gjere tydeleg moglegheitene for karriereutvikling.	Føre vidare intern karriereutvikling gjennom mellom anna intern mobilitet som blir synleggjort i tertialrapporteringa og medarbeidarsamtalane. Utarbeide nye felles kompetanseområde med utgangspunkt i strategiske kompetansebehov i noverande strategi, inkludert handlingsplan.
Auke kunnskap og forståing for å motverke fordommar og	Auka kunnskap og medvit knytt til fordommar.

internaliserte diskriminerande haldningar.	gjennom leiingsfilosofien tillitsbasert leiing som blir lagd til grunn i kulturutviklinga for leiarar og medarbeidarar. Relevante kurs i Videocation, mellom anna: «Tillitsbasert leiing» og «Kurs i inkluderande leiing».
Auke anerkjenning av at kollegaer og framtidige kollegaer kan ha ein kjønnsidentitet som ikkje passar inn i kvinne/mann.	Leggje vekt på auka medvit på eigne haldningar og åtferd knytt til mangfald, mellom anna i samband med Pride og med tiltak knytte til leiar- med utgangspunkt i tillitsbasert leiing.

Lønspolitikk	
Målsetjing	Tiltak frå 2025
Auke kunnskap og transparens rundt lønspolitikken og lønssystemet.	Føre vidare kjønnsdelt lønsstatistikk i tråd med rapporteringskrav og gjere denne tilgjengeleg i kvalitetssystemet. Føre vidare årleg rapportering på forskjellar mellom kvinner og menn i løn og oversikt over kjønnsbalanse på ulike stillingsnivå/grupper. Halde fram med å ha god intern informasjon om lønspolitikken og lønssystemet.