



Plan for likestilling og mangfold / Gender Equality and Diversity Plan (GEDP)

Nordlandsforskning 15.10.2023



Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
1 Innledning.....	4
1.1 Mål	4
1.2 Lov om likestilling og forbud mot diskriminering.....	5
1.3 Krav til Plan for likestilling fra Europakommisjonen	5
1.4 Arbeidsprosess	5
2 Status Nordlandsforskning.....	7
2.1 Status Nordlandsforskning.....	7
2.2 Utviklingsmuligheter	8
2.3 Arbeidsmiljøkartlegging.....	9
2.4 Kvalitetssystem	9
2.5 Rekruttering	10
3 Handlingsplan 2024-2025	11
3.1 Tiltak – organisasjon og ansatte.....	11
3.2 Tiltak - rekruttering	12
3.3 Framdriftsplan 2024-2025	13



Endringslogg:

Opprinnelig dokument	29.11.2021	Godkjent i Ledergruppa
Opprinnelig dokument	13.12.2021	Vedtatt i styret
Revisjon / oppdatering	15.10.2023	Personal- og kvalitetsleder
Revisjon / oppdatering	04.12.2023	Lagt frem i ledergruppa
Revisjon / oppdatering	12.12.2023	Lagt frem i styret



1 Innledning

Kjønnsbalanse, mangfold og inkludering er viktige grunnverdier for Nordlandsforskning, og noe organisasjonen har hatt på agendaen i mange år. Plan for likestilling og mangfold er en konkretisering og beskrivelse av allerede pågående arbeid, og hvilke planer som skal iverksettes videre i kommende år. Plan for likestilling og mangfold er en del av det overordnede kvalitetssystemet ved Nordlandsforskning.

I forbindelse med forskningsprogrammet til EU (Horizon Europe), foreligger det krav om å ha utarbeidet en Plan for likestilling (Gender Equality Plan). Dette dokumentet oppfyller kriteriene i en slik plan. I tillegg til likestilling mellom kjønn, har Nordlandsforskning valgt å ha med perspektiver som inkluderer mangfold i organisasjonen, hvordan dette også er en viktig forutsetning for et inkluderende arbeidsmiljø, og dermed bidrar til å være en attraktiv arbeidsplass.

Målet om å være en attraktiv arbeidsplass er et av seks viktige strategiske områder for Nordlandsforskning definert i instituttets Strategi 2021-2025. Nordlandsforskning skal være en arbeidsplass der alle ansatte kjenner seg trygge når de er på jobb. Instituttet skal være en inkluderende arbeidsplass, uavhengig av kjønn, seksuell orientering, alder, etnisitet, funksjonsgrad og all annen forskjellighet i oss som mennesker. På generell basis skal vi stimulere til økt bevissthet og kompetanse om temaer knyttet til likestilling, mangfold og inkludering. Alle medarbeidere i Nordlandsforskning forventes å ta eierskap til dette arbeidet, og ved behov melde fra om eventuelt uønskede hendelser samt ønskede tiltak som kan medvirke til at arbeidsplassen blir en enda mer inkluderende.

1.1 Mål

Målet med å utarbeide en egen handlingsplan for likestilling og mangfold er å sikre at alle våre planer, prosesser og praksiser er i henhold til norsk og internasjonalt lovverk, der vi definerer våre mål, strategier og handlinger i lys av perspektivet om inkludering, likestilling og mangfold. Nordlandsforskning vil jobbe aktivt og forebyggende for å sikre like rettigheter for alle.

I Kvalitetsdokument «Retningslinjer for konflikter og trakassering» (2019) er det nedfelt følgende mål:

Som arbeidsgiver er Nordlandsforskning opptatt av å ha et arbeidsmiljø som ivaretar alle arbeidstakere, og som oppleves godt å være i.

Det er nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering. Alle slike forhold skal anmeldes dersom ikke den ansatte motsetter seg dette.

Arbeidstakere skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. I tillegg er det et særskilt vern mot seksuell trakassering og trakassering på bakgrunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Det er arbeidsgivers plikt å forebygge ovennevnte. Nordlandsforskning skal organisere, tilrettelegge og lede arbeidet slik at arbeidstaker ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

Målene er forankret i følgende lovverk:

- [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering \(likestillings- og diskrimineringsloven\) - Lovdata](#)
- [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\) - Lovdata](#)



1.2 Lov om likestilling og forbud mot diskriminering

Denne [Likestillings- og diskrimineringsloven](#) har som formål å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, fødselspermisjon eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Videre sier loven:

- Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter.
- Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.
- Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling.
- Loven skal bidra til å bygge ned samfunnskapte funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes.

1.3 Krav til Plan for likestilling fra Europakommisjonen

Europakommisjonen har innført krav om handlingsplan for likestilling (Gender Equality Plan - GEP) på organisasjonsnivå for søkere og samarbeidspartnere for Horisont Europa-utlysninger. Kravet gjelder ikke for privat næringsliv, interesseorganisasjoner eller frivillig sektor.

Kravene gjelder fra og med 2022 for alle utlysninger med frist etter 1. januar. Kravet skal i søknadsfasen bekreftes med egenerklæring, men må dokumenteres ved kontraktsinngåelse (signering av «Grant Agreement»).

Dersom flere institusjoner er med i et samarbeidsprosjekt, må alle organisasjoner som mottar tilskudd oppfylle kravet. Hvis en av deltakerne ikke oppfyller kravet til handlingsplan, risikerer man at hele prosjektfinansieringen faller bort for alle deltakerne.

Organisasjonens handlingsplan for likestilling må oppfylle disse fire kravene:

1. Handlingsplanen skal være offentlig tilgjengelig på institusjonens hjemmeside
2. Handlingsplanen skal vise til øremerkede ressurser for arbeidet med likestilling
3. Handlingsplanen skal inkludere kjønnsdelte data for alle stillingskategorier og vise hvordan man skal gjennomføre årlig rapportering og oppfølging
4. Handlingsplanen skal vise hvordan arbeidet støttes med opplæring og kompetansebygging

I tillegg til de obligatoriske kravene, anbefaler EU-kommisjonen også å inkludere flere innsatsområder i handlingsplanen:

- organisasjonskultur og balanse mellom jobb og privatliv
- kjønnsbalanse i ledelse og beslutningstaking
- kjønnsbalanse i rekruttering og karriereutvikling
- integrering av et kjønnsperspektiv i forskning og undervisningsinnhold
- tiltak mot kjønnsbasert vold og seksuell trakassering

1.4 Arbeidsprosess

Utvikling av arbeidet med likestillingsplanen er et organisasjonsutviklingsprosjekt delvis finansiert av EU prosjektet «SeeRRI» (Building Self-Sustaining Research and Innovation Ecosystems in Europe through Responsible Research and Innovation [Home - Seerri](#)).

European Institute for Gender Equality (EIGE) anbefaler å bygge planen opp rundt følgende prosesser:

1. Analysefase
2. Planleggingsfase
3. Implementeringsfase
4. Monitoreringsfase



Analysefasen:

Arbeidet er basert på litteraturgjennomgang av likestilling og mangfold i undervisnings- og forskningssektoren, men også i arbeidsmarkedet generelt i Norge. Det er nasjonale lovverk og retningslinjer for likestilling og mangfold i Norge, som gir gode rammer for hvordan arbeidsgivere skal ivareta disse perspektivene i egen organisasjon.

I 2022 ble det gjennomført en arbeidsmiljøkartlegging ved Nordlandsforskning der blant annet spørsmål rundt inkludering, mobbing og trakassering ble kartlagt. Undersøkelsen gjennomføres hvert 3. år og det utarbeides handlingsplaner på bakgrunn av funn fra undersøkelsen. Denne undersøkelsen gir viktig innspill på hvordan arbeidsmiljøet er og i hvilken grad ansatte opplever at arbeidsmiljøet er inkluderende uansett kjønn, rase, religion, alder, funksjonsnivå eller seksuell orientering.

Det skal årlig foretas en gjennomgang av praksis ved Nordlandsforskning knyttet til likestilling og mangfold, ved å involvere ledelsen og kartlegge ulike retningslinjer og prosedyrer i kvalitetsdokumenter ved instituttet. Det er også innhentet oppdatert statistikk knyttet til kjønnsbalansen ved Nordlandsforskning, som har til hensikt å få en oversikt over eventuelle ulikheter eller skjevheter mellom kjønn i organisasjonen. Dette presenteres i kapittel 2.1.

Planleggingsfasen:

Overordnet mål for likestilling, mangfold og inkludering er allerede etablert i organisasjonen (jfr. kapittel 1.1)

I løpet av første kvartal 2023 ble det gjennomført tre allmøter med ansatte rundt temaene språk, religion, etnisitet og alder, samt gjennomført et foredrag med ekstern bistand knyttet til kjønnsidentitet og seksuell orientering (Rosa Kompetanse). Hensikten med disse aktivitetene har vært å legge til rette for gode diskusjoner i plenum, prøve å identifisere hva som anses som utfordringer på instituttet, og prøve å få gode innspill til tiltak vi kan jobbe videre med.

På bakgrunn av disse diskusjonene ble det utarbeidet forslag til tiltak som er satt inn i handlingsplanen. Handlingsplanen presenteres i kapittel 3. Planen er diskutert i ledelsen og med de tillitsvalgte i organisasjonen, og har skissert ansvar og tidsfrister for oppfølging.

Implementeringsfasen:

Handlingsplanen er utarbeidet for perioden 2023-2025 og korresponderer med både krav og ønsker fra EU, anbefalinger på bakgrunn av resultat fra arbeidsmiljøkartleggingen i 2022, samt oppsummering etter allmøter/workshops gjennomført i 2023.

Monitoreringsfasen:

Det er viktig å vurdere effekt av tiltak og revidere handlingsplanen på bakgrunn av gitt informasjon.

Det vil derfor årlig gjennomføres en evaluering av tiltakene sammen med tillitsvalgte, verneombud og ledergruppa.

Hvert 3. år vil det gjennomføres en arbeidsmiljøkartlegging der også temaer knyttet til planen for likestilling og mangfold vil reflekteres. Denne diskuteres i instituttmøte, i ledergruppa og i arbeidsmiljøutvalget (AMU). Neste arbeidsmiljøkartlegging skal etter planen gjennomføres i 2025.



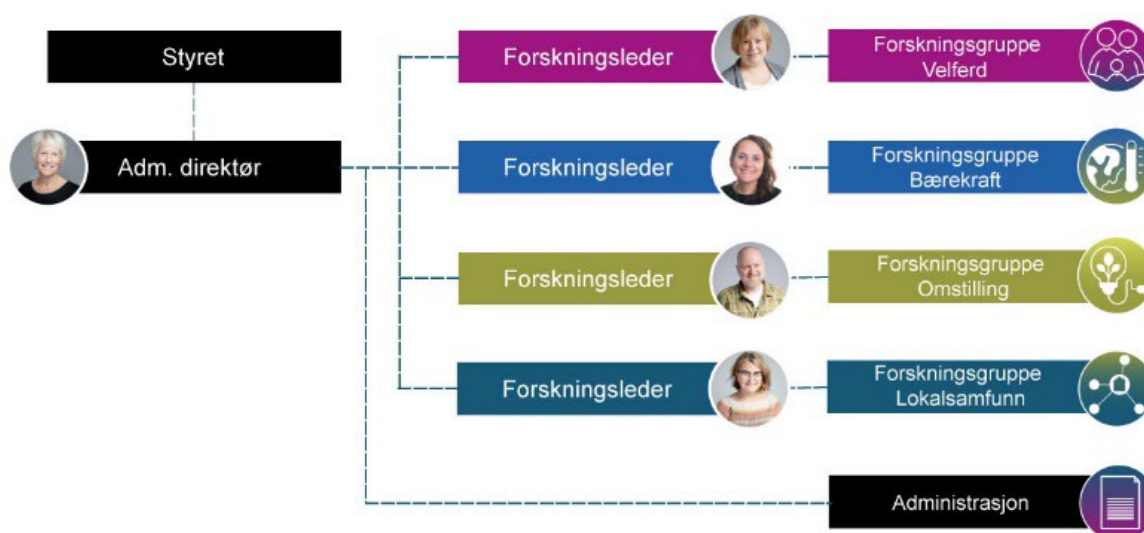
2 Status Nordlandsforskning

Nordlandsforskning (Nordland Research Institute – NRI) har de siste årene hatt fokus på økt rekruttering og viktigheten av å beholde arbeidstakere for å sikre reell vekst i forskerårsverk. Disse tiltakene har medført en større andel arbeidstakere fra ulike nasjonaliteter og endringer i kjønnsbalanse. Veksten har også medført endringer i organisasjonen i 2023, da instituttet har etablert fire forskningsgrupper mot tidligere tre forskningsgrupper.

2.1 Status Nordlandsforskning

Instituttet ledes av administrerende direktør som også er nærmeste leder for de administrativt ansatte. Administrasjonen består av Personal- og kvalitetsleder, Prosjektcontroller, Økonomirådgiver, Kontormedarbeider og to Kommunikasjonsrådgivere.

Ledergruppa består av adm. direktør og fire forskningsledere, der administrative medarbeidere tilknyttes avhengig av saksinnhold. Forskningsledere har personalansvar for forskere i forskningsgruppene, i tillegg til faglig og økonomisk ansvar.



Pr. 15. oktober 2023 består organisasjonen av 56 ansatte. 49 av disse er forskere, og 7 er administrative.

Forskere har ulike stillingskategorier:

- Forsker III – har minimum mastergrad
- Forsker II – har minimum doktorgrad (ph.d.) eller tilsvarende kompetanse
- Forsker I – har kompetanse tilsvarende professor ved universitetene i Norge

Statistikk på kjønn og nasjonalitet (15/10-2023)
Antall ansatte: 56, herav 49 faste stillinger og 7 midlertidige stillinger. Totalt antall årsverk: 39,25
Kjønn: % kvinner i organisasjonen (37/56): 66 % - 31 forskere og 6 administrative % menn i organisasjonen (19/56): 34% - 18 forskere og 1 administrativ % kvinner i forskerstillinger (31/49): 63% % menn i forskerstillinger (18/49): 37% Forsker I: 63% kvinner (5/8) og 37% menn (3/8) Forsker II: 57% kvinner (19/33) og 43% menn (14/33) Forsker III: 86 % kvinner (6/7) og 14% menn (1/7) % kvinner i administrative stillinger (6/7): 86% % menn i administrative stillinger (1/7): 14% % kvinner i lederstillinger / ledergruppe (5/6): 83 % % menn i lederstillinger / ledergruppe (1/6): 17 % % kvinner i forskningsleder-stilling (3/4): 75% % menn i forskningsleder-stilling (1/4): 25%
Nasjonalitet: % født/oppvokst i andre land enn Norge: (21/56): 38 % - 67 % Kvinner (#=14); 33 % Menn (#=7) % som ikke snakker norsk (3/21): 67% Kvinner (#=2); 33% Menn (#=1)

Nordlandsforskning har ansatte fra 14 ulike land, noe som viser at vi har et stort mangfold blant ansatte når det kommer til nasjonalitet, språk og kultur.

Fordelingen av ansatte fra ulike land: Danmark (5), Frankrike (1), Brasil (1), Vietnam (1), India (1), Island (2), Skottland (2), Russland (2), Tyskland (2), Ukraina (1), Polen (1), Nepal (1), USA (1), Norge (35).

Ansatte har ulik bakgrunn som gir oss et mangfold både faglig og sosialt. Dette anses som en berikelse for instituttet.

2.2 Utviklingsmuligheter

Instituttet har satt av økonomiske midler til strategiske satsninger som prioriteres årlig fra ledergruppa (Grunnbevilgning fra Forskningsrådet).

I mange år har det vært lyst ut midler som bidrar til faglig og karrieremessig utvikling av forskerne. Eksempler:

- Timer til formidlingsaktivitet
- Timer til review av andres arbeid
- Midler til skriving av vitenskapelige artikler og revisjon
- Midler til karriereløp fra Forsker II til Forsker I
- Midler til kurs og konferanser

Noen av midlene utlyses årlig, andre har kontinuerlig tildeling.

Midler til karriereutvikling er en større satsning for å øke formell kompetanse på instituttet. Tilbudet ble opprettet i 2018. Arbeidsgiver oppfordrer forskere til å utvikle seg fra Forsker III til Forsker II, fra Forsker II til Forsker I.

- Forskere som har oppnådd Forsker II grad fra Forsker III-stilling: 2 stykker (en mann og en kvinne)
- Forskere som har oppnådd Forsker I grad fra Forsker II-stilling: 4 stykker (tre kvinner, en mann). Det er både kvinner og menn i karriereprogrammet, som fornyes i 2024.

Alle søknader til karriereutvikling likebehandles, men ledergruppa tar hensyn til balanse mellom kjønn, hvilken forskningsgruppe de tilhører og hvor nært søker er et kompetanseopprykk. I løpet av perioden 2018-2023 har 11 kvinner



og 3 menn deltatt. 4 har oppnådd graden Forsker I og ytterligere to har søkt. Midlene som tildeles går til mentor, publiseringsaktiviteter og eventuelt kurs som er nødvendig for opprykk.

Instituttet har pr. 15.10.23 ansatt 7 midlertidige stillinger på timebasis (opptil 20%) for å styrke forskningsgruppene. Dette gir fleksibilitet samt muligheter for forskere som ønsker bi-stilling ved Nordlandsforskning i tillegg til annen hovedstilling.

Nord universitet er majoritetseier i Nordlandsforskning AS. Det er utviklet godt samarbeid mellom institusjonene, og det er etablert samarbeidsavtale og handlingsplan mellom partene. I denne avtalen er delte stillinger mellom organisasjonene noe som skal tilrettelegges for, slik at forskere ved Nordlandsforskning skal kunne ta på seg undervisningsoppdrag og få undervisningserfaring, samt veilede studenter.

Nordlandsforskning har ikke mottatt søknader fra personer med funksjonsnedsettelse ved utlysning av stillinger. Ingen ansatte har for tiden større funksjonsnedsettelse som krever spesiell tilpasning av arbeidsplassen, men dette vil ivaretas om slike behov dukker opp. Vi er også opptatt av å legge til rette for å gjøre instituttets lokaler universelle, og tilpasse arbeidsplassene i forhold til endringer i behov hos ansatte. Instituttet har en pågående prosess der alle kontorer skal pusses opp, og det er igangsatt en jobb for å bedre akustikken i fellesområder (store møterom og sosialsona) basert på tilbakemeldinger og foretatte støymåling.

2.3 Arbeidsmiljøkartlegging

Nordlandsforskning gjennomfører hvert 3. år en arbeidsmiljøkartlegging (AMK) i regi av bedriftshelsetjenesten.

Den siste AMK som ble gjennomført er fra 2022. 90 % av de ansatte svarte på undersøkelsen. I en skala fra 1- 6, der 1 er svært misfornøyd og 6 er svært fornøyd, svarte 91 % av de ansatte enten 4,5 eller 6 på at de var fornøyd med arbeidsmiljøet. Snittet var 4,7. Dette er en marginal økning fra AMK 2019 der svarene hadde et snitt på 4,5.

Ansatte ved Nordlandsforskning mener jevnt over at arbeidet oppleves spennende og meningsfullt og at arbeidsmiljøet er bra, inkluderende og preget av godt samarbeid. Autonomi, akademisk frihet og fleksibilitet oppleves som positivt med tanke på muligheten til å strukturere sin egen arbeidsdag. Samtidig oppleves arbeidshverdagen til dels stressende, med flere frister å forholde seg til, og behovet for å vinne tilbud og prosjekter.

Noen områder i kartleggingen er direkte relevant for GEDP: konflikter, mobbing og diskriminering. Enkelte ansatte ga i undersøkelsen uttrykk for å oppleve konflikter og mobbing på arbeidsplassen, men ingen ga tilbakemelding på at noen form for diskriminering fant sted. Konklusjonen av undersøkelsen var at instituttet ble anbefalt å jobbe mer forebyggende på alle tre områder, med fokus på intern kommunikasjon. Dette har resultert i instituttmøter med alle ansatte som har omhandlet konflikt og konflikthåndtering i lys av hvordan vi møter og kommuniserer med hverandre. Det er videre et ønske og behov i organisasjonen om å jobbe systematisk med arbeidsmiljø og inkludering, og det er et ønske om mer kunnskap om temaene inkludering og diskriminering.

2.4 Kvalitetssystem

Kvalitetssystemet har flere overordnede dokumenter som gir mål og retnings til arbeidet ved Nordlandsforskning. Det er utarbeidet Strategi 2021-2025, Handlingsplan 2023-2024, Retningslinjer for etikk og forskningsetikk, Håndtering av konflikter, trakassering og varsling, Rutiner for GDPR, HMS rutiner, m.m.

Alle rutiner og retningslinjer skal følges av alle medarbeidere og ligger tilgjengelig på Sharepoint.

Nordlandsforskning følger i tillegg alle nasjonale retningslinjer og lovverk knyttet til arbeidsmiljøet, og har egen særavtale med de tillitsvalgte som omhandler lønn, arbeidstid, permisjoner etc. I tillegg er det i dokumentet lønns- og personalrutiner definert plikter og rettigheter som ansatt. Alle kvalitetsdokumenter skal bidra til tydelig informasjon og oversikt for å gi like forventninger og muligheter for ansatte. Instituttets permisjonsreglement åpner for stor grad av

fleksibilitet med tanke på tilrettelegging tilpasset den enkeltes behov. Alle foreldre har rett til permisjon med lønn for å være hjemme med sykt barn, og fleksitidordningen gjør det mulig å følge opp avtaler som gjelder barn (lege, helsesøster).

Styrets sammensetning skal ha kjønnsbalanse slikt at ikke ett kjønn har lavere enn 40 % representasjon. Tilsvarende tankegang benyttes også i sammensetning av arbeidsgrupper, ledergrupper og prosjektgrupper, i den grad det lar seg gjøre. Det er viktig å ha flere kjønn representert for å få fram synspunkter og perspektiver fra ulike ståsted.

2.5 Rekruttering

Ved rekruttering har arbeidsgiver fokus på at alle kjønn inviteres til intervju, og at også intervjupanelet fra arbeidsgiver er balansert sammensatt kjønnsmessig, i den grad det er mulig.

Vi mener at inkludering og mangfold er en styrke, og ønsker medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver for å bidra til enda bedre oppgaveløsning. Dette er viktige holdninger i arbeidsmiljøet både for å beholde og rekruttere medarbeidere til instituttet. Arbeidsgiver har gode rutiner på å tilrettelegge for medarbeidere som har behov for det på ulikt vis.

Rekruttering av utenlandske medarbeidere har gjort at engelsk språk, i tillegg til det norske, er vanlig på instituttet. Det er samtidig en policy på instituttet at utenlandske ikke-norsktalende ansatte som hovedregel skal lære seg norsk innen to år etter ansettelsen, på et nivå der de kan kommunisere og delta aktivt i alle sammenhenger som jobben deres krever. Dette er viktig for integrering i det norske samfunnet, er nødvendig for dialog med oppdragsgivere, og gir muligheten for alle ansatte å inkluderes i et fellesskap. Arbeidsgiver tilbyr finansiering av norsk-kurs for ansatte.



3 Handlingsplan 2024-2025

Dette kapittelet gjennomgår tiltak som skal iverksettes de kommende årene for å utvikle Nordlandsforskning til en enda mer inkluderende arbeidsplass.

3.1 Tiltak – organisasjon og ansatte

Nordlandsforskning har følgende retningslinjer i forbindelse med organisering av virksomheten og organisasjonen:

- Det er oppmerksomhet i organisasjonen på viktigheten av likestilling og likebehandling fra ledelse, styret og tillitsvalgte. Dette diskuteres jevnlig i møter med tillitsvalgte, AMU, styremøter og andre arenaer der det er relevant.
- Det er åpenhet i organisasjonen om tiltak, utlysninger, beslutninger og dokumenter i kvalitetssystemet. Lønns/arbeidsvilkår diskuteres både i jevnlig møter i ledergruppa og månedlige møter med tillitsvalgte.
- Medarbeidersamtaler og karriereutviklingssamtaler gjennomføres med alle ansatte en gang i året.
- Valgte representanter i styret i Nordlandsforskning skal sikre kjønnsbalanse, med minimum 40 % av kvinner / menn (2 av 5). Det samme gjelder ansatt representanter i styret 33 % av kvinner / menn (1 av 3).
- Arbeidsgrupper som etableres i organisasjonen skal være representert med flere kjønn, dersom mulig
- Alle ansatte har samme mulighet for lønnsutvikling.
- Alle ansatte har like muligheter til søke seg til karriereutvikling i regi av Nordlandsforskning.
- Det er nulltoleranse for mobbing og trakassering ved Nordlandsforskning. Flere overordnede dokumenter i kvalitetssystemet omhandler dette: Retningslinjer for konflikthåndtering og Retningslinjer for etikk og forskningsetikk.
- Det er utarbeidet gode permisjonsordninger som gjelder alle ansatte. Disse ivaretar ulike utfordringer i ulike livsfaser tilpasset den enkeltes behov.
- Vi har utvidet Forskningsetisk utvalg med kompetanse på RRI (Responsible Research and Innovation) som sammen utgjør Forskningsetisk Forum. På denne måten har vi øket bevissthet og diskusjon på likestilling og medvirkning blant annet.
- Det skal gjennomføres arbeidsmiljøkartlegging (AMK) hvert 3. år, der mobbing, trakassering og diskriminering også er tema.
- Årsmeldingen til styret kommenterer likestilling i organisasjonen.

Vurdering:

- Nordlandsforskning har mange gode retningslinjer og lykkes i et likeverdig arbeidsmiljø. Det er ingen tilbakemeldinger på diskriminering.
- Nordlandsforskning forsker på en del av disse områdene generelt i samfunnet, men kan bli tydeligere utad på den rollen og holdningen vi har
- Det er vurdert som viktig å styrke kompetansen på områder knyttet til diskriminering og likestilling

Forslag til nye tiltak:

- Være en synlig aktør i forhold til holdninger om likeverdighet knyttet til seksuell orientering og kjønnsidentitet.
- Inngå samarbeid med Nord universitet om mangfold og inkludering, spesielt med tanke på kjønns- og seksualitetsmangfold
- Markere samenes nasjonaldag (samefolkets dag) den 6. februar
- Sikre at nettsidene er universelt tilgjengelige
- Øke kompetansen blant alle ansatte på ulike diskrimineringsgrunnlag, og hvordan språk og symboler fremmer likeverdighet og inkludering
- Øke fokuset på intern kommunikasjon som et verktøy for samarbeid, inkludering, dialog og forståelse.
- Diskusjoner i fellesskap i regi av Forskningsetisk forum der vi setter søkelys på likestilling og mangfold.
- Gjøre lokalene så universelle og inkluderende som mulig.
- Synliggjøre Plan for likestilling og mangfold på nettsidene på norsk og engelsk
- Vurdere ytterligere spørsmål i Arbeidsmiljøkartleggingen (AMK) knyttet til likestilling



- Årsmeldingen kan i tillegg til kommentarer på likestilling også vurdere andre forhold knyttet til diskriminering: planlagte og gjennomførte tiltak for å synliggjøre likestilling av kjønn, funksjonsutfordringer, etnisitet og religion.
- Gjennomgå kvalitetsdokumenter for å sikre at likestillingsperspektivet er ivaretatt som en rød tråd
- Gjennomføre «pulsmålinger» knyttet til likestilling, inkludering og mangfold.
- Personalrutiner og permisjonsreglement skal ha fokus på livsløpspolitikk
- Økt fokus på psykisk helse og psykologisk trygghet
- Sikre at likestilling er ivaretatt i et daglige arbeidet – beslutningsprosesser på alle nivåer, og andre avgjørelser og arbeidsoppgaver.

3.2 Tiltak - rekruttering

Nordlandsforskning har følgende retningslinjer i forbindelse med rekruttering og ansettelse:

- Stillingsannonse utarbeides i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte. Det settes krav til norsk eller skandinavisk språkkunnskaper i en del stillinger der dette er avgjørende for stillingens innhold.
- I utlysningsteksten har vi fokus på at vi er en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass
- Ved intervju innkalles både kvinner og menn som er kvalifiserte for stillingen
- Teamet som skal intervju søkere skal bestå av kvinner og menn, og utgjør adm. direktør/Personal- og kvalitetsleder, relevant forskningsleder og en tillitsvalgt.
- Det gjøres ingen forskjell på tilbudt lønnsnivå ved ansettelse.

Vurdering:

- Det kan være vanskelig å sette sammen intervju-teamet med ulike kjønn og ulik etnisk bakgrunn da dette er avhengig av hvem som er valgt i de ulike stillingene.
- For tiden er det bare etnisk norske som innehar lederposisjoner.
- Instituttet har en overrepresentasjon av kvinnelige ansatte, både i administrative-, forsker- og lederstillinger.
- Instituttet har mange ulike nasjonaliteter blant forskere.
- Instituttet har ikke ansatt personer med vesentlige funksjonsutfordringer.

Forslag til nye tiltak:

- Nettsidene som er en portal til rekruttering, skal synliggjøre intensjonen om mangfold i organisasjonen
- Iverksette like mottaks- og oppfølgingsrutiner for alle nyansatte, på tvers av forskningsgruppe, etnisitet og lokasjon
 - Ha et spesielt fokus på praktisk hjelp og informere om norsk kultur og arbeidsmiljø til utenlandske arbeidstakere
 - Stimulere, bistå og legge til rette for at utenlandske arbeidstakere gjennomfører norskkurs ved behov
 - Gjennomgå eksisterende rutiner for fadderordning på NF for å kartlegge forbedringspotensial
- Tydeliggjøre forventninger knyttet til norskopplæring
- Tydeliggjøre kulturelle og strukturelle forskjeller knyttet til ledelse, medvirkning og samarbeid
- Det skal lages en individuell plan for norskopplæring for alle utenlandske ansatte og nyansatte. Denne planen skal følges opp.
- Utarbeide en kompetanse- og utviklingsplan for alle ansatte basert på gjensidig ønske og behov



3.3 Framdriftsplan 2024-2025

Jfr. kapittel 1.3

TILTAK – EU KRAV	ANSVAR	FRIST
KRAV: Handlingsplanen skal være offentlig tilgjengelig på institusjonens hjemmeside Nettsidene: <ul style="list-style-type: none"> • Skal være universelt utformet • Skal synliggjøre likestilling og mangfold • Skal synliggjøre inkludering av alle grupper • Skal synliggjøre ikke-diskriminerende rekruttering • Likestilling og mangfoldplanen skal publiseres på norsk og engelsk • Alle stillingsutlysninger skal være inviterende for alle 	Kommunikasjonsrådgiver	2024-2025
KRAV: Handlingsplanen skal vise til øremerkede ressurser for arbeidet med likestilling <ul style="list-style-type: none"> • Frigjøre timer for 2024 til likestillingsombud ved Nordlandsforskning. • Øremerke ressurser til å jobbe med likestilling og mangfold i 2024 	Adm. dir.	2024
KRAV: Handlingsplanen skal inkludere kjønnsdelte data for alle stillingskategorier og vise hvordan man skal gjennomføre årlig rapportering og oppfølging. <ul style="list-style-type: none"> • Oppdatere statistikk årlig innen 1. februar påfølgende år • Gjennomgå Plan for likestilling og mangfold med tillitsvalgte, ledergruppe og AMU innen 01.12 hvert år <ul style="list-style-type: none"> ○ Tiltak, oppfølging og evaluering ○ Presentere ny handlingsplan for kommende periode • Ha eget punkt i årsmeldingen knyttet til likestilling og mangfold, samt hvilke tiltak som er gjennomført for å hindre diskriminering av ulike grupper 	Personal- og kvalitetsleder Adm. dir.	2024-2025
KRAV: Handlingsplanen skal vise hvordan arbeidet støttes med opplæring og kompetansebygging. <ul style="list-style-type: none"> • Øke kompetansen og bevisstheten blant alle ansatte på ulike diskrimineringsgrunnlag, og hvordan språk og symboler fremmer likeverdighet og inkludering 	Ledergruppe	2024-2025
TILTAK – EU ØNSKER	ANSVAR	FRIST
ØNSKE: Organisasjonskultur og balanse mellom jobb og privatliv <ul style="list-style-type: none"> • Diskusjoner i fellesskap i regi av Forskningsetisk forum der vi setter fokus på likestilling og mangfold. • Legge til rette for diskusjon og åpenhet knyttet til balanse mellom jobb og privatliv 	FEU Ledergruppe Likestillingsombud	2024
ØNSKE: Kjønnbalanse i ledelse og beslutningstaking <ul style="list-style-type: none"> • Sikre at likestilling er ivaretatt i det daglige arbeidet • Sikre at likestilling er ivaretatt i beslutningsprosesser på alle nivåer • Sikre at likestilling er ivaretatt i arbeidsoppgaver og arbeidsgrupper 	Ledergruppe	2024-2025
ØNSKE: Kjønnbalanse i rekruttering og karriereutvikling <ul style="list-style-type: none"> • Stillingsannonser skal synliggjøre intensjonen om mangfold i rekruttering og ansettelse • Alle utlysninger skal sikre likestilling og likebehandling 	Ledergruppe Tillitsvalgte	2024-2025
ØNSKE: Integrering av et kjønnsperspektiv i forskning og undervisningsinnhold <ul style="list-style-type: none"> • Sikre likestilling i etablering av prosjektgrupper • Omtale likestilling i alle tilbud om forskningsmidler 	Alle ansatte	2024-2025
ØNSKE: Tiltak mot kjønnsbasert vold og seksuell trakassering <ul style="list-style-type: none"> • Utvide Arbeidsmiljøkartleggingen med spørsmål knyttet til likestilling og diskutere behov for tiltak 	AMU	2024-2025



ANDRE TILTAK	ANSVAR	FRIST
Lokalene (Bodø, Svolvær, Mo) <ul style="list-style-type: none">• Være universelt utformet• Like muligheter for informasjon, support og medvirkning• Lage retningslinjer for Oslo-kontoret• Være inkluderende og ikke-diskriminerende	Ledergruppe Personal- og kvalitetsleder	2024
Revidere alle dokumenter i kvalitetssystemet for å sikre at likestillingsperspektivet er ivaretatt	Personal- og kvalitetsleder	2024
Årshjul for kommunikasjon skal inkludere viktige nasjonale og internasjonale markeringer knyttet til rasisme og diskriminering: flaggdager, pride-dager, etc.	Kommunikasjonsrådgiver	2024
Ta ansvar for å dele kunnskap og informasjon i nordområdene på både norsk og samisk	Alle ansatte	2024-2025
Ha ekstra oppmerksomhet rettet mot inkludering av ansatte som kommer fra utlandet: <ul style="list-style-type: none">• Gratis norsk-kurs• «Startpakke» knyttet til veiledning og støtte i første møtet med Norge: personnummer, bankkonto, bolig, fritidstilbud etc.	Ledergruppe Personal- og kvalitetsleder	2024-2025
Delta i ulike nettverk for å fremme likestilling: <ul style="list-style-type: none">• BALANSE-prosjekt Forskningsrådet• ELSA nettverk (Etnisitet, likestilling og sosialt ansvar)• Deltakelse på KIFs samlinger	Ledergruppe	2024-2025

