



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

Nordlandsforskning
13.12.2021



Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
1 Innledning.....	4
1.1 Mål	4
1.2 Krav til Plan for likestilling.....	5
1.3 Arbeidsprosess	5
2 Status Nordlandsforskning.....	7
2.1 Status Nordlandsforskning.....	7
2.2 Utviklingsmuligheter	8
2.3 Arbeidsmiljøkartlegging.....	8
2.4 Kvalitetssystem	9
2.5 Rekruttering	9
3 Handlingsplan 2021-2025	10
3.1 Tiltak – organisasjon og ansatte.....	10
3.2 Tiltak - rekruttering.....	11
3.3 Framdriftsplan 2021-2022	12



Endringslogg:

Opprinnelig dokument	29.11.2021	Godkjent i Ledergruppa
Opprinnelig dokument	13.12.2021	Vedtatt i styret



1 Innledning

I Strategi 2021-2025 er hovedmålet til Nordlandsforskning:

NORLANDSFORSKNING SKAL VÆRE ET FREMRAGENDE FORSKNINGSMILJØ OG EN FORETRUKKET FORSKNINGSPARTNER I NORDOMRÅDENE, NASJONALT OG INTERNASJONALT.

For å nå hovedmålet har Nordlandsforskning trukket frem 6 viktige strategiske områder for perioden 2021-2025 der kompetansen til forskningsgruppene vil bidra til å løse samfunnsutfordringer og sette nordområdene på agendaen.

1. Bærekraftig samfunnsutvikling
2. Omstilling og innovasjon
3. I og for nordområdene
4. Samproduksjon av kunnskap
5. Forskningskommunikasjon
6. Attraktiv arbeidsplass

I utarbeidelse av handlingsplan for 2021 og 2022 er EU et prioritert område som har følgende mål:

1. Utarbeide strategiske plan for EU satsningen for perioden 2021-2022 (Horisont Europa - HEU)
2. Søke PES rammebevilgning for 2021-2022 (Forskningsrådet)
3. Etablere nettverk HEU Nordland for 2021-2022
4. Styrke intern koordinering for EU satsningen

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

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

1.1 Mål

I kvalitetsdokumentet «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 i Nordlandsforskning for mobbing, trakassering og diskriminering. Alle slike forhold skal anmeldes dersom ikke den ansatte motsetter seg dette.

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

Det er arbeidsgivers plikt å forebygge dette. Nordlandsforskning skal organisere, tilrettelegge og lede arbeidet slik at arbeidstaker ikke utsettes for trakassering og 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](#)



Målet med å utarbeide en egen handlingsplan for likestilling og mangfold er å sikre at alle planer, prosesser og praksis er i henhold til den policyen som er utarbeidet for likestilling, mangfold og inkludering på alle samfunnsområder, forankret i norsk lovverk.

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

- har som formål å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.
- 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 samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes.

Nordlandsforskning vil jobbe aktivt og forebyggende for å sikre like rettigheter for alle.

1.2 Krav til Plan for likestilling

Europakommisjonen innfører 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

1.3 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 2019 ble det gjennomført en arbeidsmiljøkartlegging på Nordlandsforskning der 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 er i tillegg utført en gjennomgang av praksis ved Nordlandsforskning knyttet til likestilling og mangfold, ved å intervju ledelsen og kartlegge ulike retningslinjer og prosedyrer i kvalitetsdokumenter ved instituttet. Det er også innhentet statistikk knyttet til kjønn på Nordlandsforskning, som har til hensikt å få en oversikt over eventuelle ulikheter eller skjevheter mellom kjønn i organisasjonen. Dette presenteres i eget kapittel.

Planleggingsfasen:

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

Det er gjennomført workshop i oktober 2021 med alle ansatte, der tiltak knyttet til likestilling, mangfold og inkludering var tema. På bakgrunn av disse diskusjonene ble det utarbeidet forslag til tiltak som er satt inn i en handlingsplan. Handlingsplanen er diskutert i ledelsen og med de tillitsvalgte i organisasjonen, har skissert ansvar og tidsfrister for oppfølging.

Implementeringsfasen:

Handlingsplan er utarbeidet for perioden 2022-2025 som korresponderer med strategiplanen ved Nordlandsforskning.

Monitoreringsfasen:

Det er viktig å vurdere effekt av tiltak og revidere handlingsplanen på bakgrunn av slik 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).

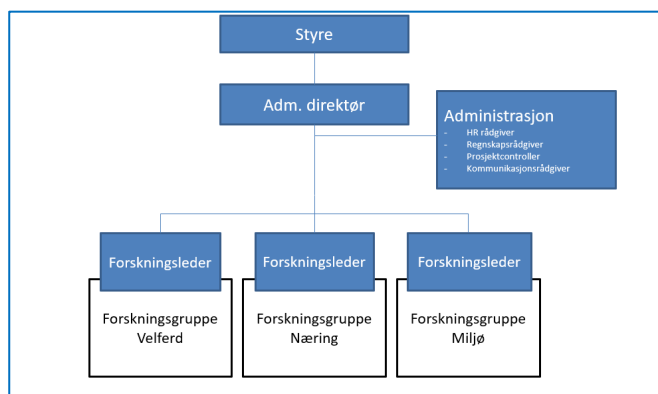


2 Status Nordlandsforskning

Nordlandsforskning (Nordland Research Institute – NRI) er et lite institutt, og har forholdsvis høy turnover både i ansatte og i ledelsen. Det vil derfor være kontinuerlige endringer i kjønnsbalanse og dette vil få store utslag fordi vi er så få. Status vil likevel gi et øyeblikksbilde av organisasjonen pr 1. september 2021.

2.1 Status Nordlandsforskning

Nordlandsforskning har slik organisering:



Instituttet ledes av administrerende direktør som også er nærmeste leder for de administrativt ansatte.

Ledergruppa består av adm. direktør og tre forskningsledere. Forskningsledere har personalansvar for forskere i forskningsgruppen i tillegg til faglig og økonomisk ansvar.

Pr. 1. September 2021 består organisasjonen av 44 ansatte. 39 av disse er forskere, og 5 er administrative.

Forskere har ulike stillingskategorier:

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

Statistikk på kjønn og nasjonalitet (1/9-2021)
Antall ansatte: 44
Kjønn:
% kvinner i organisasjonen (25/44): 57 % - 21 forskere og 4 administrative
% kvinner i forskerstillinger (21/39): 54%
Forsker I (2/3): 67%
Forsker II (18/34): 53%
Forsker III (1/2): 50 %
% kvinner i administrative stillinger (4/5): 80%
% kvinner i lederstillinger / ledergruppe (1/4): 25 %
% kvinner i forskningsleder-stilling (0/3): 0
Nasjonalitet:
% født i andre land enn Norge: (15/44): 34 % - 60 % Kvinner (#=9); 40 % Menn (#=6)
% som ikke snakker norsk (3/44): 67% Kvinner (#=2); 33% Menn (#=1)

Nordlandsforskning har ansatte fra 11 ulike land og har de siste årene blitt en internasjonal arbeidsplass (1/9-2021). Fordelingen av ansatte fra ulike land: Danmark (3), Sverige (1), Frankrike (1), Brasil (1), Etiopia (1), Vietnam (1), India (1), Island (1), Skottland (2), Russland (3), Norge (29).

Ansatte har ulik bakgrunn og har et mangfold som er en berikelse på 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 II-stilling: 2 stykker (en mann og en kvinne)
- Forskere som har oppnådd Forsker I grad fra Forsker II-stilling: 2 stykker (to kvinner). Det er både kvinner og menn i karriereprogrammet. For tiden er det 7 personer som er i slik prosess (seks kvinner, en mann).

Alle søknader til karriereutvikling likebehandles, men ledergruppa tar hensyn til balanse mellom kjønn og forskningsgruppene i tillegg til hvor nært man er et kompetanseopprykk. I løpet av perioden 2018-2021 har 11 kvinner og 3 menn deltatt. 2 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 engasjert 20 % stillinger som professor II for å styrke forskningsgruppene. Disse stillingene finansieres av midler fra Stiftelsen Nordlandsforskning, som er minoritetseier av Nordlandsforskning AS. I 2021 hadde vi to slike stillinger, en mann og en kvinne.

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 slik at forskere ved Nordlandsforskning skal kunne ta på seg undervisningsoppdrag og få undervisningserfaring, samt veilede studenter.

NRI has not received applications from people with disabilities to its vacancies, so there are currently no employees with major disabilities. However, the institute upgrades its infrastructures and offices to accommodate its employees' changing needs (sometimes due to health-related problems). The most recent change the institute has made is upgrading its infrastructure to universal design (to make its offices physically accessible to all).

2.3 Arbeidsmiljøkartlegging

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

Den siste AMK som ble gjennomført er fra 2019. 94 % av de ansatte svarte på undersøkelsen. I en skala fra 1- 6, der 1 er svært misfornøyd og 6 er svært fornøyd, svarte 90 % av de ansatte 4,5 og 6 på at de var fornøyd med arbeidsmiljøet. Snittet var 4,57. Dette var en økning på 8 % fra AMK 2016 og svarene hadde da et snitt på 4,25. Ansatte på Nordlandsforskning mener arbeidet er spennende, arbeidsmiljøet er hyggelig og vennlig, og har autonomi som gjør at de



kan strukturere sin egen arbeidsdag på en selvstendig måte. Samtidig opplevelse arbeidshverdagen til dels stressende, med flere frister å forholde seg til og behovet for å vinne tilbud of prosjekter.

Noen områder er direkte relevant for GEDP: konflikter, mobbing og diskriminering. Enkelte ansatte mente det forekom konflikter og mobbing på arbeidsplassen, men ingen ga tilbakemelding på at noen form for diskriminering fant sted. Konklusjonen av undersøkelsen var at instituttet skulle jobbe mere forebyggende på alle områder. Dette har endt i instituttmøter med alle ansatte som har omhandlet konflikt og konflikthåndtering, og utarbeidelse av retningslinjer for trakassering. Det var et ønske om å utarbeide en tydelig policy for inkludering og mangfold som denne planen er et resultat av, og mer kunnskap om temaet 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 2021-2022, 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 lett 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. Alle foreldre har mulighet til å ha 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 (kvinner/menn) har lavere enn 40 % representasjon. Tilsvarende tankegang benyttes også i sammensetning av arbeidsgrupper, ledergrupper og prosjektgrupper. Det er viktig å ha flere kjønn representert for å få fram synspunkter og perspektiver fra ulike ståsted.

2.5 Rekruttering

Ved rekruttering er arbeidsgiver oppmerksom på at alle kjønn inviteres til intervju, og at også intervjupanelet fra arbeidsgiver er balansert sammensatt kjønnsmessig.

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-norsktalesende 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 2021-2025

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.
- Det er åpenhet i organisasjonen om tiltak, utlysninger og beslutninger og dokumenter i kvalitetssystemet og lønns/arbeidsvilkår diskuteres både i ukentlige møter i ledergruppa og månedlige møter med tillitsvalgte.
- Det er system for medarbeidersamtaler og karriereutviklingssamtaler med alle ansatte en gang i året.
- Valgte representanter i styret i Nordlandsforskning skal ha 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
- 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 på 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 ivareta ulike utfordringer i ulike livsfaser uansett om det er omsorgsoppgaver for små barn eller døende foreldre.
- 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.
- Vi gjennomfører arbeidsmiljøkartlegging (AMK) hvert 3. år, der mobbing, trakassering og diskriminering er tema.
- Årsmeldingen 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
- Det er vurdert hvordan endringer i organisering av arbeidet kan bidra til bedre balanse mellom jobb og fritid

Forslag til nye tiltak:

- Være en synlig aktør i forhold til seksuell orientering og kjønnsidentitet, ved å ha regnbueflagget synlig i lokalene og fronte dette på nettsidene.
- Sikre at nettsidene er universelt tilgjengelige
- Øke kompetansen blant alle ansatte på ulike diskrimineringsgrunnlag, og hvordan språk og symboler fremmer likeverdighet og inkludering
- Diskusjoner i fellesskap i regi av Forskningsetisk forum der vi setter søkelys på likestilling og mangfold.
- Gjøre lokalene så universelle og inkluderende som mulig
- Utarbeide Likestillings- og mangfoldsplan og synliggjøre denne 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
- 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.
- 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, 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.
- De to tillitsvalgte har for tiden ulike nasjonalitet
- Instituttet har omtrent 50/50 menn og kvinner ansatt, men tradisjonelt sett er kvinner i overtall
- Instituttet har mange ulike nasjonaliteter blant forskere
- Instituttet har ikke ansatt personer med vesentlige funksjonsutfordringer

Forslag til nye tiltak:

- Stillingsannonser skal synliggjøre intensjonen om mangfold i rekruttering og ansettelser
- Nettsidene som er en portal til rekruttering, skal synliggjøre intensjonen om mangfold i organisasjonen



3.3 Framdriftsplan 2021-2022

Jfr. kapittel 1.2

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 (regnbueflagg?) • Skal synliggjøre ikke-diskriminerende rekruttering • Likestilling og mangfoldplanen skal publiseres på norsk og engelsk • Alle stillingsutlysninger skal være inviterende for alle 	Kommunikasjonsrådgiver	2022
KRAV: Handlingsplanen skal vise til øremerkede ressurser for arbeidet med likestilling <ul style="list-style-type: none"> • Oppnevne likestillingsombud ved Nordlandsforskning. 	Adm. dir.	2022
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 • Ha eget punkt i årsmeldingen knyttet til likestilling og mangfold, samt hvilke tiltak som er gjennomført for å hindre diskriminering av ulike grupper 	HR Adm. Dir.	2022
KRAV: Handlingsplanen skal vise hvordan arbeidet støttes med opplæring og kompetansebygging. <ul style="list-style-type: none"> • Øke kompetansen blant alle ansatte på ulike diskrimineringsgrunnlag, og hvordan språk og symboler fremmer likeverdighet og inkludering 	Adm. dir. Forskningsledere	2022-2025
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. 	FEU	2022
ØNSKE: Kjønnbalanse i ledelse og beslutningstaking <ul style="list-style-type: none"> • Sikre at likestilling er ivaretatt i et daglige arbeidet • Sikre at likestilling er ivaretatt i beslutningsprosesser på alle nivåer • Sikre at likestilling er ivaretatt i arbeidsoppgaver og arbeidsgrupper 	Ledergruppe	2022-2025
ØNSKE: Kjønnbalanse i rekruttering og karriereutvikling <ul style="list-style-type: none"> • Stillingsannonser skal synliggjøre intensjonen om mangfold i rekruttering og ansettelser • Alle utlysninger internt skal sikre likestilling og likebehandling 	Ledergruppe Tillitsvalgte	2022-2025
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	2022-2025
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	2022 2025
ANDRE TILTAK	ANSVAR	FRIST
Lokalene (Bodø, Svolvær, Mo) <ul style="list-style-type: none"> • Være universelt utformet • Være inkluderende og ikke-diskriminerende (regnbueflagg) 	HR	2023
Revidere alle dokumenter i kvalitetssystemet for å sikre at likestillingsperspektivet er ivaretatt	HR Adm.dir.	2022
Årshjul for kommunikasjon skal inkludere viktige nasjonale og internasjonale markeringer knyttet til rasisme og diskriminering: flaggdager, pride-dager, etc.	Kommunikasjonsrådgiver	2022



Ta ansvar for å dele kunnskap og informasjon i nordområdene på både norsk og samisk		
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 HR	2022-2025
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	2022-2025

