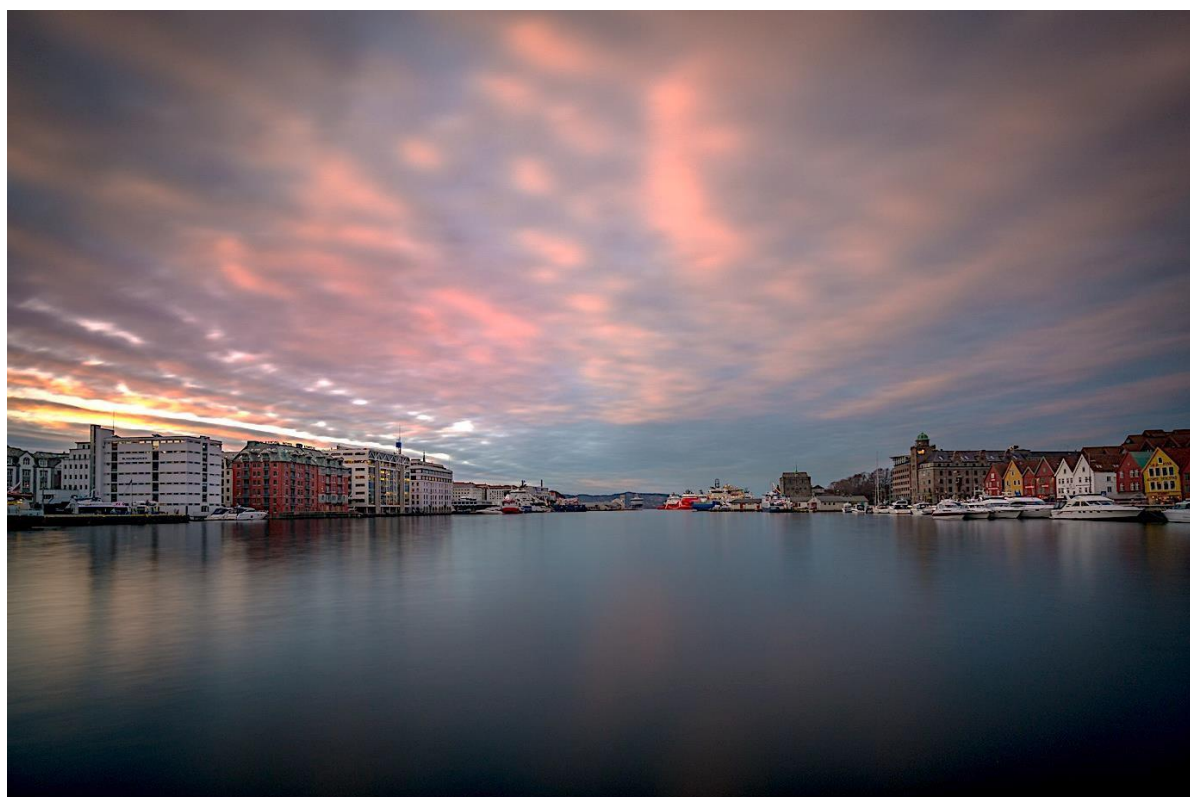


SNF



Handlingsplan for likestilling og mangfold ved Samfunns- og næringslivsforskning



Innledning

Hovedmålet med handlingsplanen er å legge til rette for likestilling, å fremme mangfold og å hindre diskriminering blant medarbeidere ved Samfunns- og næringslivsforskning (SNF). SNF skal ha et mangfoldig arbeidsmiljø der alle møtes med respekt uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, alder, funksjonsevne eller seksuell orientering.

Handlingsplanen inneholder bakgrunn, forankring, kartlegging av likestilling og mangfold ved SNF, organisasjon, kommunikasjon og ledelse, mål og tiltak.

Bakgrunn

Alle arbeidsgivere i Norge er ved lov pålagt å arbeide aktivt for å fremme likestilling og mangfold, og å hindre diskriminering og trakassering (Likestillings- og diskrimineringsloven § 26). Aktivitets- og redegjørelsesplikten i lovens § 24 og § 26 pålegger alle offentlige arbeidsgivere over 50 ansatte å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og å gjøre rede for hva de gjør for å fremme likestilling. SNF er dermed ikke pliktig å gjennomføre en slik redegjørelse. Vi ønsker å gjøre det likevel fordi det er krav fra Forskningsrådet og EU at forskningsinstitusjonene må ha en handlingsplan for likestilling for å få finansiering, men ikke minst fordi det er et viktig arbeid i seg selv for SNF.

SNF tar utgangspunkt i det utvidede likestillingsbegrepet, som inkluderer mangfold, dvs. variasjon i kjønn, kjønnsorientering og kjønnsuttrykk, seksuell orientering, alder, funksjonsevne, etnisitet, nasjonalitet, familiesituasjon, sosial klasse, utdanningssted, livssyn, politisk orientering og personlige interesser.

Forankring

Likestilling mellom kjønnene er nummer fem av FNs bærekraftsmål. Ett av delmålene er å sikre at begge kjønn har fullstendig og reell deltakelse, og like muligheter til stillinger på alle nivåer innad i sin organisasjon.

EU innførte i 2021 rammeprogrammet Horizon Europe, og et hovedmål for dette ramme-programmet er å styrke satsingen på likestilling og kjønnsbalanse i forskningen. Det å ha en forpliktende handlingsplan for likestilling (Gender Equality Plan - GEP) er et krav for tildeling av forskningsmidler fra og med 2022.

Norges forskningsråd 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.

For SNF styre, ledelse og ansatte er kjønnsmessig balanse og mangfold viktig fordi det bidrar til å styrke SNF som organisasjon. Det vil øke kreativiteten, kvaliteten og relevansen i forskningen slik at SNF kan levere god forskning til oppdragsgiverne, bidra til at en kan tiltrekke seg og utvikle talentfulle ansatte, og til å sikre alle ansatte like muligheter på alle nivåer og stillingskategorier. Planen er behandlet og vedtatt av SNFs styre.

Kartlegging av likestillingen og mangfoldet ved SNF

Nedenfor er en oversikt over fordelingen av menn og kvinner og ansatte med utenlandsk bakgrunn (født i utlandet) i ulike stillingskategorier i 2024.

Stillingskategori	Mann	Kvinne	Antall m/utl. bakgrunn	Andel kvinner	Andel m/utl. bakgrunn
Forsker I/seniorforsker	6	2	2	25 %	25 %
Forsker II	6	4	4	40 %	40 %
Postdoktor	2	3	3	60 %	60 %
PhD-stipendiat	1	0	1	0 %	100 %
Administrasjonen	1	5	0	83 %	0 %
Forskningsledere	2	2	2	50 %	50 %
Assosierte forskningsledere	1	2	1	66 %	33 %
Styret	4	4	1	50 %	13 %
Assosierte medarbeidere (årsverk)	6	3	-	-	-

Samlet (forskere og adm. - ekskl. forskningsledere som er assosierte) er fordelingen mellom menn og kvinner 55/45 %. I alle typer vitenskapelige stillinger (eks. forskningsledere) er 35 % kvinner. I administrasjonen er det 83 % kvinner. Sammensetningen varierer naturlig nok litt fra år til år, men trenden over en lengre tidsperiode er en økning i andelen kvinner i vitenskapelige stillinger, mens den har vært den samme for administrasjonen i mange år. Kjønnssammensetningen bærer preg av at fagene (samfunnsøkonomi og bedriftsøkonomi) og miljøet (NHH) som SNF i hovedsak rekrutterer fra har vært mannsdominert. Dette gjenspeiles særlig på høyeste stillingsnivå, forsker I/seniorforsker, der de ansatte gjennomgående er eldre enn på de andre stillingsnivåene.

Det er ikke gjort noen kartlegging av annet mangfold ut over kjønn enn nasjonalitet. SNF har for tiden ansatte fra elleve ulike land i Europa, Asia og Sør-Amerika, og 38 % av de faglig og administrativt ansatte (ekskl. forskningsledere) har utenlandsk bakgrunn. Dette må betraktes som en høy andel, og den høyeste i SNFs historie. Andelen med utenlandsk bakgrunn er høyest for postdoktor og PhD-stipendiat, men også to i kategorien seniorforsker/forsker I har utenlandsk bakgrunn. Andelen varierer en del over tid og mellom land og verdensdeler.

Styret har i mange år hatt en 50/50 % fordeling mellom kvinne/mann.

SNFs lønssystem er formelt kjønnsnøytralt. Forskerne får permanent lønnsopprykk iht. poengberegninger som gjøres på to dimensjoner – vitenskapelig (publisering) og anvendt (akkvisisjon, prosjektledelse, formidling). For å rykke opp i lønn og mellom stillingskategorier må det oppnås et visst antall poeng, men for forsker I må det gjennomføres en ekstern vurdering mht. om vedkommende oppfyller kravene til professorkompetanse. De faste kriteriene for lønnstillegg tilsier at det er lite rom for skjønn fra ledelsens side i forbindelse med lønnsvurderinger.

Organisasjon, kommunikasjon og ledelse

Likestilling og mangfold skal være en integrert del av SNFs kultur, intern og ekstern kommunikasjon, struktur, styring og ledelse. SNFs ledelse skal være en pådriver i arbeidet i nært samarbeid med de ansatte, og planen skal være dynamisk slik at den blir justert etter hvert som en gjør seg erfaringer. Handlingsplanen er lagt ut på SNFs hjemmesider (www.snf.no) på norsk og engelsk og distribuert til de ansatte.

Mål

- Bevare kjønnsbalansen på instituttnivå og styrke den innenfor de gruppene det er stor ubalanse (forsker I/seniorforsker, forsker II, administrasjonen og forskningsledere). Kjønnsbalansen skal være 60/40 % eller jevnere.
- Fremme etnisk mangfold og styrke den innenfor de gruppene der det er stor ubalanse.
- Sikre like muligheter til karriereutvikling. Alle ansatte skal ha like muligheter til karriereutvikling uavhengig av kjønn eller bakgrunn.
- Fremme et arbeidsmiljø som motvirker diskriminering og trakassering.

Tiltak

- Rekruttering
 - Utlysningstekster skal appellere til søkere på tvers av kjønn og bakgrunn.
 - Før stillinger lyses ut skal det vurderes om det er potensielle kandidater av begge kjønn. Der stillinger skal lyses ut i grupper med kjønnsubalanse legges det særlig vekt på muligheten for rekruttering av det underrepresenterte kjønn.
 - Dersom det er kvalifiserte søkere av begge kjønn, skal minst en kvinnelig og en mannlig søker innkalles til intervju.
 - Ved rekruttering der det er kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn skal minst en av disse innkalles til intervju.
 - Ved rekruttering til grupper med kjønnsubalanse skal søkeren av det underrepresenterte kjønn rangeres først dersom to kandidater er tilnærmet like godt kvalifisert.
- Karriereutvikling, opplæring og kapasitetsbygging
 - Det skal settes av midler som kan bidra til å kvalifisere til opprykk til seniorforsker/forsker I for kvinner og ansatte med minoritetsbakgrunn.
 - Individuelle oppfølgings- og utviklingsplaner inngår som en viktig del av medarbeidersamtalene. Her skal karriereutvikling oppmuntres og eventuelle behov for tilrettelegging adresseres.
 - Tilby mentorordning for alle kvinnelige forskere.
 - SNF forventer at både kvinner og menn tar foreldrepermisjon og legger til rette for dette.
 - Deltakelse i BALANSE-prosjektet/nettverket i Forskningsrådet, på KIF-samlinger – Kjønnsbalanse og mangfold i forskningen og i WomEN og Challenge ved NHH, samt ytterligere samarbeid om likestillingstiltak med NHH, som SNF er samlokalisert med, om likestillingstiltak når dette er aktuelt og relevant.
 - Gratis norskkurs til personer som ikke har norsk som morsmål.

- Økonomi og rapportering
 - Det settes av øremerkede midler i SNFs budsjett til arbeidet med likestilling.
 - Status og oppfølging rapporteres og behandles årlig i styret i form av egen statusrapport og som eget punkt i styrets beretning.
 - I den årlige rapporten til styret skal forskningslederne gjøre rede for likestillings- og mangfoldsarbeidet i gruppen, og godt/dårlig arbeid kan påvirke den årlige økonomiske støtten til gruppen.

Magne Angelshaug
adm. direktør
(sign.)

Cathrine Risa
adm. sjef
(sign.)

Kurt R. Brekke
styrets leder
(sign.)