

HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD FOR NORSK UTENRIKSPOLITISK INSTITUTT 2022–2024



Innhold

1	Innledning	3
2	Om planen.....	4
	Fra kjønnslikestilling til mangfold	4
	Varighet og områder.....	4
3	Status ved NUPI	5
4	Hovedmål, delmål og tiltak (2022–2024).....	6

1 Innledning

Hovedmålet med denne handlingsplanen er å legge til rette for likestilling, fremme mangfold og hindre diskriminering blant medarbeidere ved Norsk Utenrikspolitisk Institutt (NUPI). NUPI har som arbeidsgiver plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å sikre likestilling mellom kjønnene og hindre diskriminering.¹

Utover oppfyllelse av lovens krav er det viktig, og riktig, å ha en arbeidsgiverpolitikk som gir oss tilgang på de beste ansatte, som får frem det beste i virksomhetens ledere og ansatte, og som sikrer alle ansatte like muligheter.

NUPI har en likestillings- og mangfoldsansvarlig som, med støtte fra ledergruppen og arbeidsmiljøutvalget, er ansvarlig for å følge opp mål og tiltak samt oppdatere handlingsplanen annethvert år.

Hovedområdene i planen er organisasjon og ledelse, forskning og faglig utvikling og rekruttering og utvikling.

Et aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid forutsetter følgende:

- **Kompetanse og tid**

Et aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid forutsetter ressurser både i form av kompetanse og tid for å la likestilling og mangfold bli integrert i alt vi gjør.

- **En tydelig sentral politikk**

Det er avgjørende at NUPI har en enhetlig og tydelig politikk når det gjelder likestilling og mangfold på alle områder i virksomheten, for eksempel felles retningslinjer for rekruttering og lederopplæring.

- **Involverte ledere**

Alle ledere i organisasjonen har ansvar for å følge gjeldende føringer for å støtte opp om likestillings- og mangfoldsarbeidet ved NUPI. Skal likestillings- og mangfoldsarbeid få prioritet, må det legges til rette for rutiner som sikrer dette.

¹ Lov om likestilling og forbud mot diskriminering kapittel 4.

2 Om planen

Handlingsplanen er primært utarbeidet for NUPI som arbeidsgiver, og målgruppen er alle ansatte. Hovedmålene er å sikre likestilling og mangfold og hindre diskriminering. Nulltoleranse for mobbing og trakassering gjelder imidlertid for all virksomhet som utøves av NUPI og dekker også forskningsprosjekter med nasjonale og internasjonale partnere.

NUPI ser det som en del av sitt samfunnsansvar å ha en organisasjonskultur og et arbeidsmiljø som gjenspeiler samfunnet vi er en del av, og arbeider aktivt for å oppfylle bærekraftsmål nummer 5: Oppnå likestilling og styrke jenters og kvinners stilling i samfunnet.

Fra kjønnslikestilling til mangfold

Vi ønsker å ta utgangspunkt i *det utvidede likestillingsbegrepet*² med mangfold som begrep i det videre arbeidet. Likestilling har tradisjonelt handlet om kjønnslikestilling for å sikre kvinner og menn like rettigheter, ansvar og muligheter. Dette er et arbeidsområde som NUPI vil fortsette med også i årene framover, blant annet gjennom Balanse-prosjektet NUPISPOKE. Imidlertid er kjønn bare én av flere ulikhetsdimensjoner i samfunnet. Fordommer og barrierer kan være sammensatte, og denne kompleksiteten bør tiltaksutviklingen ta høyde for. Vi anlegger derfor en interseksjonell tilnærming til vårt likestillingsarbeid. Planens tiltak retter seg derfor også mot diskrimineringsgrunnlagene kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet, etnisitet, seksuell orientering, religion, livssyn og funksjonsevne.

Varighet og områder

Arbeidet for likestilling og mangfold er forankret i sektormålene, som er satt av Kunnskapsdepartementet. Handlingsplanen vil bli revidert annethvert år.

Tiltaksdelen i handlingsplanen er organisert etter tre områder. Dette skal sikre en likestillings- og mangfoldspolitikk som er integrert i NUPIs strukturer og prosesser.

Organisasjon, kommunikasjon og ledelse

Hovedmål: Likestilling og mangfold skal være en integrert del av NUPIs kultur, interne og eksterne kommunikasjon, struktur, styring og ledelse.

Forskning og faglig utvikling

Hovedmål: Likestilling og mangfold skal være en integrert del av NUPIs forskning og faglige utvikling.

Rekruttering og utvikling

Hovedmål: NUPIs rekrutterings-, kompetanse- og karriereutviklingsprosesser skal bidra til å øke likestillingen og mangfoldet i virksomheten.

² Utvidelsen fra kjønn til mangfold korresponderer med at Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (KIF) i 2014 fikk utvidet sitt mandat fra KD til å inkludere etnisk mangfold i tillegg til kjønn.

3 Status ved NUPI

Den overordnede beskrivelsen av status for dimensjonene kjønn, etnisitet og funksjonsnedsettelse, basert på tilgjengelige data per 2021, ser slik ut:

Kjønn: Virksomheten har en god kjønnsbalanse, med 57 kvinner og 49 menn totalt. I ledelsen er kjønnsfordelingen på 3 kvinner og 5 menn. I forskerstaben er det 22 kvinner og 27 menn, blant seniorforskere (1109) er det 14 kvinner og 17 menn, og blant forskere med professorkompetanse (1183) er det 6 kvinner og 11 menn. I kategorien forsker (1108) er det 2 kvinner og 1 mann. I gruppen ph.d.-stipendiater er fordelingen 6 kvinner og 4 menn. Støttefunksjonene består av 15 kvinner og 10 menn. Dette er en optelling av personer og ikke årsverk.

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn
1062 Direktør		1
1183 Forsker	6	11
1057 Informasjonssjef		1
1109 Forsker	14	17
1364 Seniorrådgiver	6	4
1108 Forsker	2	1
1017 Stipendiat	6	4
1020 Vit. assistent	12	5
1408 Førstekonsulent		1
1065 Konsulent		2
1362 Lærling		3
1058 Administrasjonssjef	1	
1077 Hovedbibliotekar	1	
1434 Rådgiver	7	
1019 Vit. assistent	6	

Ser vi derimot på kjønnsfordelingen for stillinger over 20 prosent for forskerkategoriene, ser tallene litt annerledes ut, og det er større forskjell jo høyere opp i stillingshierarkiet vi kommer.

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn
1183 Forsker	2	8
1109 Forsker	9	14
1108 Forsker	2	1
1017 Stipendiat	6	4
1020 Vit. assistent	12	5
1019 Vit. assistent	6	

Det er ikke funnet store systematiske forskjeller i gjennomsnittslønn mellom menn og kvinner. Kvinner tjener totalt 89,4 prosent av det menn gjer. En forklarende faktor for dette kan være at det er flere menn med professorkompetanse og flere menn i ledelsen, og flere kvinner i administrative stillinger som trekker snittet ned.

Etnisitet: NUPI ønsker å speile befolkningen og det etniske mangfoldet som preger den.

Rapporteringsplikten knyttet til etnisitet følges av arbeidsgivers redegjøringsplikt (jf. likestillings- og diskrimineringsloven) når det gjelder tiltak som NUPI setter i verk. Av 106 ansatte har NUPI per 1. juni 2021 33 personer som enten er utenlandske eller har utenlandsk bakgrunn. Det er 21 utenlandske ansatte; 13 av dem har vestlig bakgrunn, og 8 har ikke-vestlig bakgrunn. Det er 12 norske ansatte som har utenlandsk bakgrunn; 3 av dem er født i utlandet, og 9 har minst én forelder som er født i utlandet.

Funksjonsevne: NUPI tilbyr fysisk, organisatorisk og arbeidsmiljømessig tilrettelegging for arbeidstakere med funksjonsnedsettelse. Rapporteringsplikten knyttet til nedsatt funksjonsevne følges av arbeidsgivers redegjøringsplikt (jf. likestillings- og diskrimineringsloven) når det gjelder tiltak som NUPI setter i verk.

4 Hovedmål, delmål og tiltak (2022–2024)

Tabellen nedenfor viser hovedmålene, delmålene og tiltakene, med ansvar og frister knyttet til de tre områdene 1) organisasjon og ledelse, 2) forskning og faglig utvikling, og 3) rekruttering og utvikling.

Handlingsplanens mål og tiltak skal gjenspeiles i hele virksomheten og i strategidokumenter og årsplaner med årlige rapporteringer. Dette innebærer at likestilling og mangfold er tema på ulike områder som lederopplæring, personalpolitikk, i kommunikasjonsarbeidet, rekruttering og ansettelse, økonomi, forskningsadministrasjon og andre områder som berøres.

Det skal rapporteres på måloppnåelse og oppfølging av tiltak i NUPIs årsrapport.

Organisasjon, kommunikasjon og ledelse

Hovedmål: Likestilling og mangfold skal være en integrert del av NUPIs kultur, interne og eksterne kommunikasjon, struktur, styring og ledelse.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist	Kommentar
1 Likestilling og mangfold inngår i kjerneverdiene til NUPI	Strategisk forankring av likestillings- og mangfoldsarbeidet innarbeides i strategi og VP. Utrede om NUPI skal ha en egen Pride-markering.	Ledergruppen HR Kommunikasjonsavd.	Inkluderes i arbeidet med ny strategi 2022–2024	
2 Sikre kontinuitet og systematisk arbeid med likestilling og mangfold	Det settes av ressurser for å fremme likestilling og mangfold gjennom de tiltakene som er skissert i handlingsplanen.	Direktøren Ledergruppen Adm.sjef	Løpende	
3 Det utarbeides årlig oppdatert oversikt over tilstand når det gjelder kjønn, etnisitet og funksjonsevne.	Utarbeide status for kjønn, etnisitet og funksjonsevne, og status for tiltak/tjenester som er	Direktøren Adm.sjef Likestillingsansvarlig	Løpende	

	iverksatt for å sikre likestilling og mangfold.			
4 Sikre mangfoldskompetanse hos ledelsen	Kurs i mangfoldsledelse for ledergruppen	Direktøren Likestillingsansvarlig	Vår 2022	
5 En bevisst rekrutteringspraksis når det gjelder likestilling og mangfold	– felles føringer og retningslinjer ved vurderinger for tilsetning – opplæringstiltak for medlemmer av tilsettingsrådet i likestilling og mangfold	HR Adm.sjef Prosjektledere	Løpende	
6 Arbeide aktivt for å forebygge mobbing og seksualisert vold, inkludert seksuell trakassering	– revidere varslingsrutinene – informere alle ansatte om rutinene i et felles stabsmøte og ved alle nyansettelser – inkludere punkt i medarbeidersamtalen	Direktør HR	Løpende	
7 Identifisere barrierer i rekrutteringspraksis for personer med forskjellig kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etnisitet og nedsatt funksjonsevne.	Kartlegge rekrutteringspraksis	HR Likestillingsansvarlig Tilsettingsrådet Kommunikasjonsavd.	Høsten 2022	Prosjekt. Bruke konsulenter
8 Kompetanseheving i organisasjonen	Faglige arrangementer og foredrag om relevante tema. Alle nye ledere kurses i personalledelse.	Likestillingsansvarlig	Høsten 2022 og høsten 2023	Eksterne foredragsholdere
9 Kommunikasjonsarbeidet ved NUPI skal aktivt støtte opp om likestillings- og mangfoldsarbeidet	– Nyhetssaker, podkaster og videoprodukter representerer mangfoldet blant forskerne på NUPI. – Likestilling og mangfold står i sentrum når det gjelder faglige bidrag på arrangementer.	Kommunikasjonssjef	Løpende	Kommunikasjonsavd. evaluerer årlig representasjon med blikk på dette i kommunikasjonsproduktene sine.

Forskning og utdanning

Hovedmål: Likestilling og mangfold skal være en integrert del av forskning og utdanning.

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist	Kommentar
1 Sikre like rammevilkår for kvinnelige og mannlige seniorforskere og professorer	Jobbe for like(re) rammevilkår for forskere ved NUPI gjennom en tiltakspakke for karriereutvikling. Kombinasjon av heldagssamlinger og individuell veiledning og coaching, samt en intern seminarserie for å dele «best practices».	Direktøren Ledergruppen NUPISPOKE	Løpende	Dette er et av fokusområdene til Balanseprosjektet NUPISPOKE
2 Fremme kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning	Forskergruppene inkluderer likestilling og mangfold i organisering og tema i søknader til forskningsprosjekter via interne forskermøter om siteringspraksis, og diskusjon om kjønns- og mangfoldsperspektiv i utvikling av nye forskningsprosjekter.	Direktøren FADEN Forskningssjefen	Løpende	Rekruttering av medarbeidere med annen etnisk bakgrunn eller nedsatt funksjonsevne i eksternt finansierte prosjekter
3 Sikre at kjønns- og mangfoldsperspektiver blir ivaretatt i samarbeidsprosjekter	Inkludere arbeid for likestilling og tiltak mot seksualisert vold og diskriminering i samarbeidsavtaler. Informere om dette ved oppstartsmøtene	Ledergruppen Adm.sjef FADEN Prosjektledere	Løpende	

Rekruttering og utvikling

Hovedmål: Rekrutterings- og kompetanseprosesser og karriereutviklingsprosesser skal bidra til å øke likestilling og mangfold ved NUPI.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist	Kommentar
--------	--------	--------	-------	-----------

1 Stimulere til en økning av kvinner i akademiske toppstillinger hvert år	Utvikle og etablere interne opprykksprosjekt for kvalifisering til akademiske toppstillinger. Mentorordning for forskere i opprykksløp	Direktøren HR Forskningsjefen	Løpende	Inngår i Balanseprosjektet NUPISPOKE
2 Øke andelen ansatte med annen etnisk bakgrunn	Utvikle tiltak på bakgrunn av kartleggingen som gjennomføres i 2022	Direktøren HR Kommunikasjonsavd.	Løpende	
3 Stimulere til at kandidater med nedsatt funksjonsevne og /eller hull i CV'n blir rekruttert til faste stillinger	Utvikle tiltak på bakgrunn av kartleggingen som gjennomføres i 2022	Direktøren HR	Løpende	
4 Kartlegge hvorvidt koronakrisen har påvirket de ansattes karriereutvikling, opp mot variabler som kjønn og livsfase	Kartlegge koronaens konsekvenser	HR Ledergruppen	30.06.2022	

Ole Jacob Sending
 Ole Jacob Sending
 forskningssjef

Anne Kari B. Johansen
 Anne Kari B. Johansen
 administrasjonssjef

Ulf Sverdrup
 Ulf Sverdrup
 direktør