

Handlingsplan for kjønnsbalanse i NINA



Handlingsplan for kjønnsbalanse i NINA

Sist revidert: Februar 2022

TILGJENGELIGHET

Åpen

ANSVARLIG

Norunn S. Myklebust

Norunn Myklebust, adm.dir.

Innhold

1 Innledning	3
1.1 Bakgrunn	3
1.2 Hovedmål	3
1.3 Organisering av likestillingsarbeidet i NINA	4
1.4 Status i NINA i 2021	4
1.4.1 Arbeidsmiljø	4
1.4.2 Kjønnsbalanse i NINA	4
1.4.3 Kjønnsfordeling per avdeling	5
1.4.4 Kjønnsfordeling per stillingskategori	6
1.4.5 Kjønnsfordeling i råd og utvalg	7
2 Tiltak	8
2.1 Nytilsettinger	8
2.1.1 Mål	8
2.1.2 Tiltak	8
2.2 Karriereutvikling	9
2.2.1 Mål	10
2.2.2 Tiltak	10
2.3 Råd og utvalg	11
2.3.1 Mål	11
2.3.2 Tiltak	11
2.4 Seksuell trakassering	11
2.4.1 Mål	11
2.4.2 Tiltak	11
2.5 Ledelse og organisasjonskultur	12
2.5.1 Mål	12
2.5.2 Tiltak	12
2.6 Ekstern synlighet og representasjon	13
2.6.1 Mål	13
2.6.2 Tiltak	13
2.7 Kjønnsperspektiver i forskning	13
2.7.1 Mål	13
2.7.2 Tiltak	13
3 Utviklingstrekk i NINA fra 2010 til 2020	14
3.1 Kjønnsfordeling i ulike stillingskategorier	15
3.1.1 Kjønnsfordeling i vitenskapelige stillinger	15
3.1.2 Kjønnsfordeling i administrative stillinger	17
3.2 Nytilsettinger	18
3.2.1 Kjønnsfordeling ved nytilsettinger	18
3.2.2 Kjønnsfordeling blant søkere og på intervju til vitenskapelige stillinger	20
3.2.3 Direktetilsettinger	21
3.3 Karriereutvikling for vitenskapelig tilsatte	22
3.3.1 Aldersfordeling blant forskere	22
3.3.2 Kompetanseopprykk forskere	24
3.3.3 Kompetanseopprykk ingeniører	26

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Likestilling og ikke-diskriminering handler om rettferdighet. Alle skal ha like muligheter til både å delta i og å påvirke forskning, uavhengig av kjønn og etnisk bakgrunn. Dersom det er kjønnsbalanse og etnisk mangfold blant forskere og forskningsledere vil forskningsinstitusjonen speile mangfoldet i befolkningen som helhet. Dette kan gi forskningen styrket troverdighet og bidra til at forskningen omhandler temaer som er viktige for større deler av befolkningen.

For at forskning skal ha høy kvalitet og være relevant må forskningsmiljøene evne å stille de "rette" spørsmålene og være åpne for å vurdere ulike alternativer og løsninger. Heterogent sammensatte forskningsgrupper har vist seg å være mer nyskapende og sterkere enn homogene grupper. Et forskningsmiljø som gir rom for at mennesker med ulike erfaringer kan samarbeide bidrar derfor til økt kvalitet og innovasjon. Derfor er det viktig å rekruttere personer med ulik bakgrunn. Kvinner utgjør halvparten av talentbasen, men det er likevel et problem med skjev rekruttering av både kvinner og av ulike etniske minoriteter. Hvis man ikke klarer å rekruttere de beste talentene vil dette påvirke kvaliteten på forskningen.

Likestilling er strategisk viktig for NINA. NINA skal være en god og fremtidsrettet arbeidsplass som investerer i tilsattes kompetanse og utvikling, uavhengig av kjønn, bakgrunn og stillingskategori. Alle tilsatte i NINA skal bidra til en inkluderende og likestilt kultur i organisasjonen. NINA skal være en helsefremmende arbeidsplass med godt arbeidsmiljø, der alle tilsatte skal ha mulighet til å balansere jobb og fritid

I NINAs måldokument for 2020-2024 står FNs bærekraftsmål sentralt og ett av hovedmålene er at NINA skal bidra til bærekraftig samfunnsutvikling. Følgelig bør NINA også bidra til oppnåelse av mål nr. 5 «Likestilling mellom kjønnene»¹. Både nasjonale og internasjonale forskningsfinansierer er pådrivere for bedre kjønnsbalanse i forskning, se blant annet Forskningsrådets policy for kjønnsbalanse i forskning². Fra 2022 stiller både EU og Forskningsrådet krav om at alle institusjoner som skal søke forskningsmidler har egne handlingsplaner for kjønnsbalanse³.

1.2 Hovedmål

Det overordnede målet i NINAs likestillingsavtale⁴ er full likestilling mellom kjønn og minoritetsgrupper i alle deler av organisasjonen, men denne handlingsplanen er avgrenset til å fremme tiltak som bidrar til likestilling mellom kjønn. Hovedmålet for handlingsplanen er derfor knyttet til følgende punkt i likestillingsavtalen:

"Vi skal arbeide for at begge kjønns interesser, perspektiver og kunnskap ivaretas og gjenspeiles i forskningens innhold og organisering."

¹ <https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/likestilling-mellom-kjoennene>

² <https://www.forskningsradet.no/forskningspolitisk-radgivning/kjonnsbalanse-og-kjonnsperspektiver/>

³ <https://www.forskningsradet.no/nyheter/2021/forskningsradet-og-europakommisjonen-stiller-krav-om-handlingsplaner-for-likestilling-fra-2022/>

⁴ NINAs Likestillingsavtale ble sist revidert i 2014

1.3 Organisering av likestillingsarbeidet i NINA

Ledelsen har hovedansvaret for NINAs likestillingspolitikk. Alle tilsatte i NINA har et ansvar for at begge kjønns interesser, perspektiver og kunnskap ivaretas og gjenspeiles i forskningens innhold og organisering. NINAs Handlingsplan for kjønnsbalanse bygger på NINAs Likestillingsavtale av 2014. Handlingsplanen skal revideres minimum hvert 4. år, men eventuelle nødvendige justeringer bør gjøres jevnlig.

Det skal gjennomføres en kvartalsvis gjennomgang av status for arbeidet med handlingsplan for kjønnsbalanse i NINAs ledergruppe og styre. Her skal oppdatert statistikk legges fram. Data til denne statistikken skal jevnlig føres inn i NINAs system for Human Resource Management (HRM).

Det er satt av ressurser til å arbeide med likestillingarbeidet i NINA tilsvarende 20 % av et årsverk. Disse ressursene er fordelt mellom strategiske lederroller og HR administrative roller. I tillegg har vi ressurser blant øvrige ansatte som enten er tillitsvalgte, vernetjeneste eller som innehar kompetanse på feltet som er samlet i NINAs Likestillingsutvalg.

1.4 Status i NINA i 2021

1.4.1 Arbeidsmiljø

Ifølge arbeidsmiljøundersøkelsen som ble utført i NINA i 2020 er kvinner i mindre grad enn menn enig i påstanden «*Menn og kvinner har like muligheter på mitt arbeidssted*»⁵. Kvinner i NINA svarer også lavere enn menn på påstanden «*Seniorer i mitt arbeidsmiljø tar ansvar for å involvere andre*»⁶. Utover dette er det ingen vesentlige kjønnsforskjeller i resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen og i snitt har menn og kvinner i NINA akkurat samme score på påstanden «*Alt i alt er jeg tilfreds med jobben min*».

1.4.2 Kjønnsbalanse i NINA

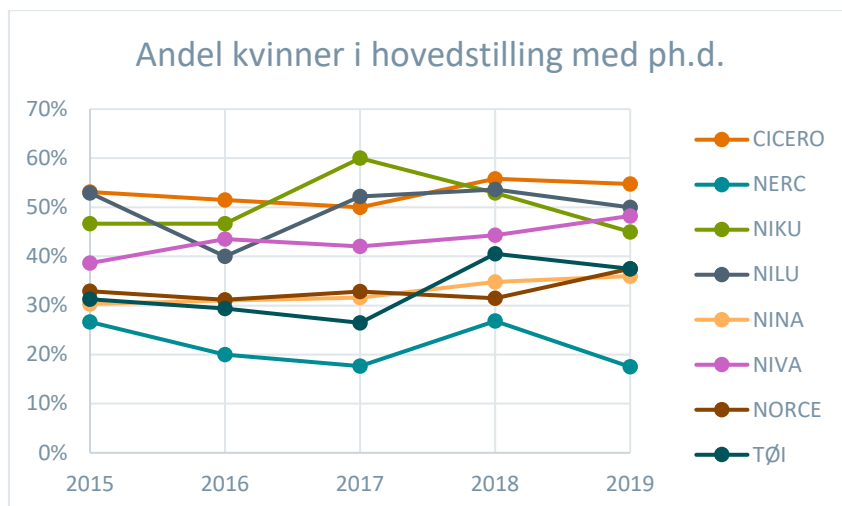
Våren 2021 utgjorde kvinner 40,6 % av alle tilsatte i NINA (117 av 288 personer). Kvinner er underrepresentert i visse stillingskategorier og menn i andre (se kapittel 1.4.4). Statistikk er viktig for å følge trender og identifisere tiltak, derfor er noen utviklingstrekk fra 2010 til 2020 satt opp i kapittel 3 i dette dokumentet. Statistikken viser at arbeidet med bedre kjønnsbalanse i NINA går i riktig retning, men seint.

NINA har relativt dårlig kjønnsbalanse sammenliknet med flere av de andre miljøinstituttene⁷. Hvis vi kun ser på kvinneandelen blant tilsatte med ph.d. har denne økt fra 30 til 36 % fra 2015 til 2019 i NINA, mens både CICERO, NILU, NIVA og NIKU har hatt over 40 % kvinnelige forskere i flere år (Figur 1).

⁵ Snitt kvinner 76, snitt menn 83

⁶ Snitt kvinner 65, snitt menn 71

⁷ Årsrapport 2019 Miljøinstituttene, ISBN 978-82-12-03845-5, www.forskningsradet.no/publikasjoner

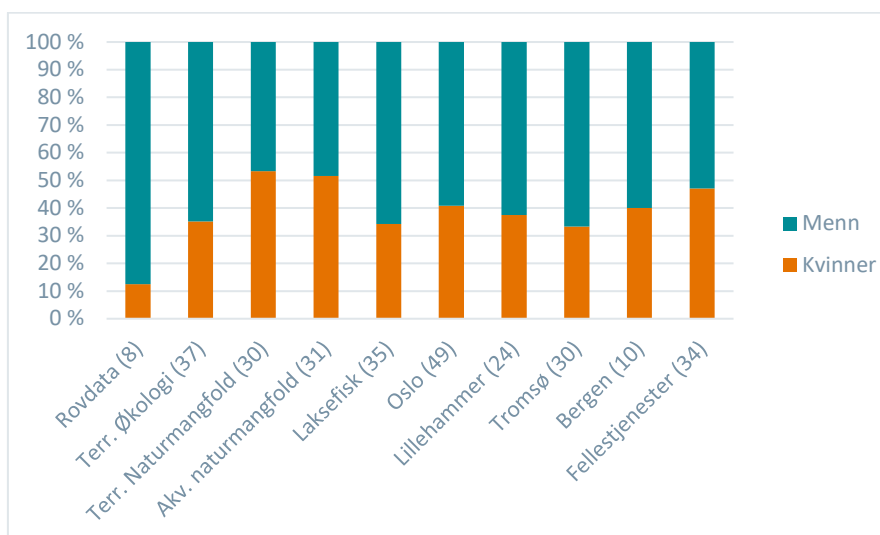


Figur 1 Andel kvinner med ph.d. i Miljøinstituttene fra 2015 til 2019.

Andelen kvinner i NINA vil være delvis avhengig av rekrutteringsgrunnlaget. For de fagområdene NINA rekrutterer flest vitenskapelig tilsatte fra, altså biologi og samfunnsfag, har det vært overvekt av kvinnelige masterstudenter i mange år. I Norge har det siden 2007 vært omtrent like mange kvinner som menn som tar ph.d. (andel kvinner $\geq 45\%$)⁸, men dette varierer mellom fagfelt. Det er vanskelig å finne tall for doktorgrader i biologi spesifikt (i NIFUs statistikk er dette slått sammen med matematikk og annen naturvitenskap), men innenfor samfunnsfagene har det over tid vært flertall av kvinner som tar doktorgrad (62% i 2020).

1.4.3 Kjønnsfordeling per avdeling

Enkelte av NINAs avdelinger opplever en skeiv kjønnsbalanse med en overvekt av mannlige tilsatte (Figur 2). Terrestrisk naturmangfold og Akvatisk naturmangfold har tilnærmet lik fordeling av kvinner og menn. Når fellestjenestene ses under ett har denne avdelingen god kjønnsbalanse, men som vist i Figur 5 er det til dels store kjønnsforskjeller i hvilke deler av administrasjonen de tilsatte jobber i.



Figur 2 Andel og antall kvinner avdelingsvis i NINA pr. juni 2021. Genlab er inkludert i Akvatisk naturmangfold og lms i Laksefisk. Totalt antall tilsatte på hver avdeling står i parentes.

⁸ <https://www.nifu.no/fou-statistiske/fou-statistikk/doktorgrader/>

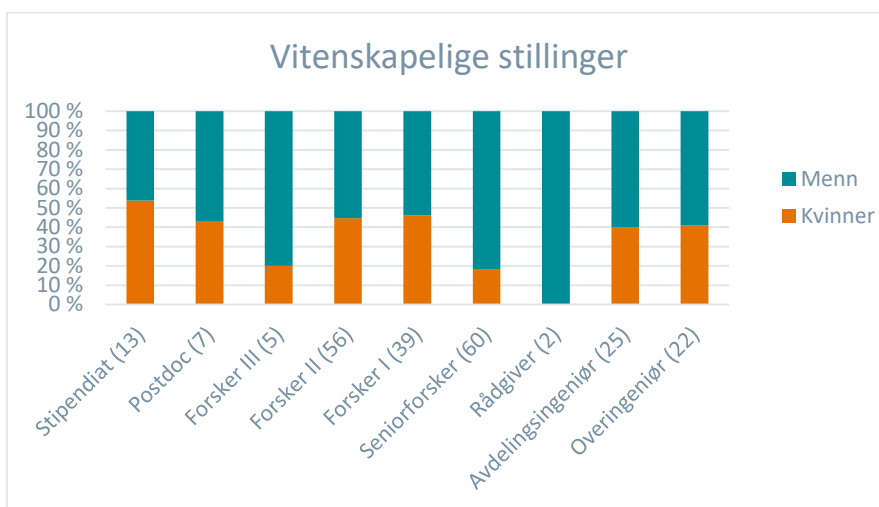
1.4.4 Kjønnsfordeling per stillingskategori

Med unntak av stipendiatstillinger, er det overvekt av menn i alle de vitenskapelige stillingskategoriene i NINA (Figur 3). Blant forskere er kjønnsbalansen god innenfor kategoriene forsker II og I med ca. 45 % kvinner og 55 % menn, men det er en markant ubalanse i seniorforskerkategorien (Figur 4). Av de 60 seniorforskerne i NINA i 2021 er det kun 11 kvinner (ca. 18 %).

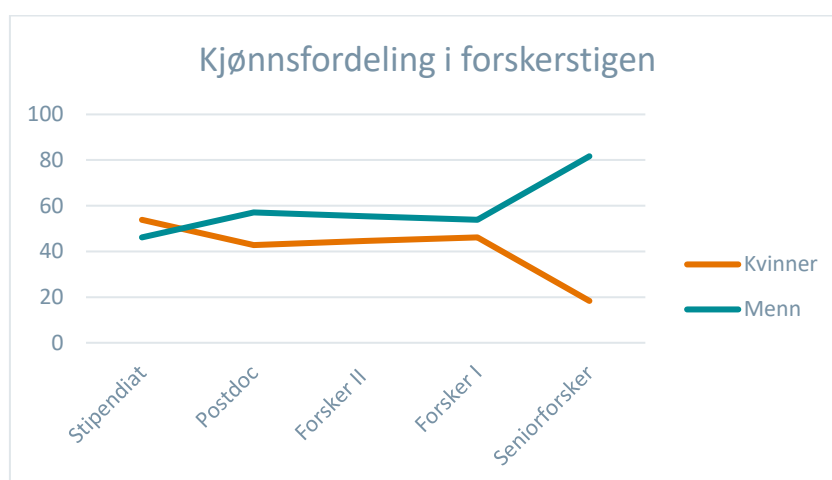
Stipendiat- og post.dok.-stillinger er viktige rekrutteringsstillinger som kan ha betydning for framtidig kjønnsbalanse blant NINAs forskere. I 2021 var det til sammen 10 kvinner og 10 menn i disse stillingskategoriene.

Blant ingeniørene er kjønnsbalansen relativt god i begge stillingskategorier (avdelings- og overingeniør), men det er en overvekt av menn (60 %).

Det er relativt få personer som er tilsatt som forsker III og rådgiver, noe som gjør det mindre relevant å evaluere prosentandelen i disse stillingene.



Figur 3 Andel kvinner og menn fordelt på ulike vitenskapelige stillinger pr. juni 2021. Totalt antall tilsatte i hver stillingskategori står i parentes.

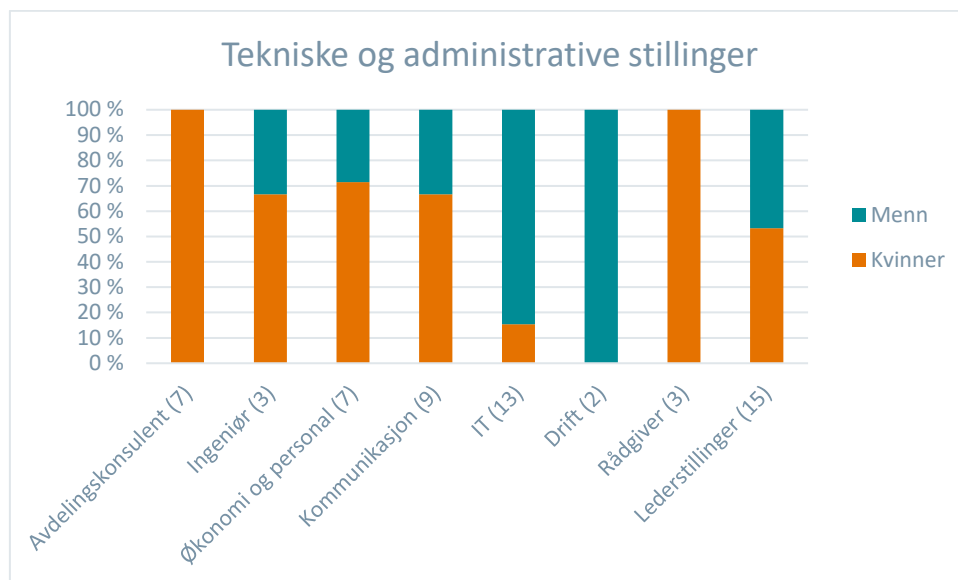


Figur 4 Andel kvinner og menn fordelt på forskerstillinger pr. juni 2021.

Blant de tekniske og administrative tilsatte er det store variasjoner mellom de ulike stillingskategoriene (Figur 5). Blant ledere er kjønnsbalansen god, men alle de andre stillingstypene har

ubalanse den ene eller den andre veien. Mens alle avdelingskonsulentene er kvinner, er 85 % av de tilsatte innen IT menn. Det er også en overvekt av kvinner innen økonomi, lønn og personal (71 %) og innen kommunikasjon, grafisk og bibliotek (67 %).

De resterende stillingstypene (ingeniør, drift og rådgiver) har så få tilsatte at det er mindre relevant å evaluere kjønnsbalansen.



Figur 5 Andel kvinner og menn fordelt på ulike tekniske og administrative stillinger pr. juni 2021. Totalt antall tilsatte i hver gruppe står i parentes.

1.4.5 Kjønnfordeling i råd og utvalg

I 2021 var det 19 kvinner og 12 menn som hadde ulike verv i NINAs interne råd og utvalg, inkludert tilsatterepresentanter i NINAs styre (Tabell 1). Både menn og kvinner er representert i alle utvalg og blant vararepresentantene. Selv om kvinner kun utgjør ca. 40 % av de tilsatte i NINA, er ca. 60 % av vervene fylt av kvinner. Sagt på en annen måte har 16 % av de kvinnelige og 7 % av de mannlige tilsatte i NINA en rolle i et internt råd eller utvalg.

Tabell 1 Antall kvinner og menn i NINAs interne råd og utvalg i 2021

Utvalg	Kvinner	Menn
Styret	2	2
Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	2 (1 vara)	1 (2 vara)
Verneombud	4	3
Innstillingsrådet (IR)	6	2
Likestillingsutvalget (LU)	2 (2 vara)	1 (1 vara)
Sum	19	12

2 Tiltak

2.1 Nytilsetninger

Enkelte av NINAs avdelinger opplever en skeiv kjønnsbalanse og det varierer mellom stillingskategorier hvilket kjønn som er underrepresentert. Resultatet av dette kan være at opplevelsen av å tilhøre et mindretall varierer mellom avdelinger og stillinger i NINA. Det er et mål å rette opp noe av denne skeivheten og det er bare gjennom nytilsetninger at NINA kan få flere tilsatte av det underrepresenterte kjønn. Fordi NINA ønsker at dyktige midlertidige tilsatte skal kvalifisere seg til fast tilsetting i NINA er kjønnsbalansen blant midlertidige tilsatte også viktig for den framtidige kjønnsbalansen i faste stillinger.

Det har vært et mål over lengre tid at NINA skal tilsette flere kvinner, likevel viser Figur 11 (kapittel 3.2) at det har blitt tilsatt flere menn enn kvinner de 10 siste årene, med unntak av i 2017 og i 2020.

2.1.1 Mål

- Kvinner skal i løpet av en fireårsperiode utgjøre minimum 50 % av alle nytilsetninger til alle typer vitenskapelige stillinger⁹ i NINA. Dette gjelder både faste og midlertidige stillinger.
- Kvinner skal i løpet av en fireårsperiode utgjøre minimum 50 % av alle nytilsetninger til stillinger innenfor IT og drift i NINA. Dette gjelder både faste og midlertidige stillinger.
- Menn skal i løpet av en fireårsperiode utgjøre minimum 50 % av alle nytilsetninger til stillinger innenfor økonomi, lønn og personal i NINA. Dette gjelder både faste og midlertidige stillinger
- Menn skal i løpet av en fireårsperiode utgjøre minimum 50 % av alle nytilsetninger til stillinger innenfor kommunikasjon, bibliotek og grafisk i NINA. Dette gjelder både faste og midlertidige stillinger
- NINA skal ha kjønnsbalanse blant sine ledere.

2.1.2 Tiltak

1. Ved utarbeidelse av behovsanalyser til nye tilsetninger skal det alltid vurderes om det er relevant å etablere en «Lete- og finnekomite»¹⁰ for å finne gode søkere fra det underrepresenterte kjønn. Lete- og finnekomiteen kan enten bestå av interne NINA-ansatte eller man kan bruke et eksternt rekrutteringsbyrå.

Ansvar: Avdelingsledere

2. Det skal i løpet av 2022 utarbeides retningslinjer for arbeidet til «Lete- og finnekomiteer» i NINA, som skal inngå i NINAs Tilsetningsreglement¹¹ (se tiltak 3).

Ansvar: HR-sjef

⁹ Gjelder følgende stillingskategorier: stipendiat, post.dok., forsker III, forsker II, forsker I, seniorforsker, vitenskapelig rådgiver, avdelingsingeniør og overingeniør

¹⁰ [Informasjon om Lete- og finnekomite fra kifino.no](https://www.kifino.no/informasjon-om-lete-og-finnekomite)

¹¹ Sist revider i 2017

3. I løpet av 2022 skal Tilsettingsreglementet i NINA oppdateres med en veileder for arbeidet i vurderingskomiteer og intervjupanel. I tillegg til en generell beskrivelse av prosessen bør denne veilederen inkludere informasjon om NINAs praksis for bruk av moderat kjønnskvolter¹² og hvordan «implicit bias¹³» kan påvirke vurderingsprosesser.

Ansvar: HR-sjef

4. Kunngjøringstekster skal være kjønnsnøytrale og både mannlig og kvinnelig kontaktperson skal oppgis.

Ansvar: Personalkonsulent

5. Representanter fra begge kjønn skal delta i vurderingskomiteer og intervjupanel.

Ansvar: Personalkonsulent

6. Så langt det er mulig skal det alltid inviteres søkere av det underrepresenterte kjønn på intervju (jf. kap.2.1.1).

Ansvar: Avdelingsledere

2.2 Karriereutvikling

NINA skal være en god og fremtidsrettet arbeidsplass som investerer i tilsattes kompetanse og utvikling uavhengig av kjønn og stillingskategori. Gjennom strategisk kompetanseutvikling av de tilsatte skal NINA nå våre egne forretningsmål, bidra til sentral samfunnsutvikling og ivareta viktige samfunnsinteresser.

Andelen kvinner i vitenskapelige stillinger samlet økte fra ca. 27 % til 35 % i perioden 2013-2020 (se Figur 6, kapittel 3.1.1). Likevel har andel kvinnelige seniorforskere stått stille på ca. 20 % i samme periode (se Figur 7, kapittel 3.1.1). Å få flere kvinnelige seniorforskere i NINA vil bidra til bedre kjønnsbalanse på alle nivåer og i alle aldersgrupper, noe som vil ha betydning for både arbeidsmiljøet og NINAs forskning. Det er også viktig at NINA har kvinnelige seniorforskere som kan være rollemodeller både internt og eksternt.

For å få flere kvinner i vitenskapelige toppstillinger er det nødvendig med gode tiltak som opprettholder og øker den formelle kompetansen hos kvinner i forskerstillinger (forsker II og I) slik at de kan søke opprykk til seniorforsker. I perioden 2010-2020 søkte 13 kvinner og 36 menn opprykk til seniorforsker i NINA (Figur 25, kapittel 3.3.2). Innenfor seniorforskerkategorien, var det 4 kvinner og 47 menn som søkte opprykk. Etersom lønnsutviklingen avhenger av kompetanseopprykk, betyr få kvinner i seniorforskerkategorien at kvinnelige forskere i snitt tjener dårligere enn mannlige i NINA.

Det har vært en jevn kjønnsfordeling blant dem som har søkt opprykk fra avdelingsingeniør til overingeniør de siste årene (Figur 27, kapittel 3.3.3). I 2021 var det 40 % kvinner blant avdelingsingeniører og overingeniører (Figur 3, kapittel 1.4.4). For å sikre en god karriereutvikling for tilsatte i ingeniørstillinger er det behov for å revidere reglementet for opprykk til overingeniør.

¹² Se Likestillingsavtalen punkt 4.2

¹³ [Informasjon om implicit bias fra kifinfo.no](https://www.kifinfo.no)

For andre stillingskategorier enn vitenskapelige stillinger foreligger det i 2021 ingen samlet oversikt over karriereutvikling.

2.2.1 Mål

- Alle tilsatte skal ha mulighet til å heve sin formal- og realkompetanse årlig
- Midlertidige tilsatte skal gis mulighet til å kvalifisere seg til fast tilsetning i NINA.
- Innen 2025 skal minimum 30 % av alle seniorforskere være kvinner.

2.2.2 Tiltak

7. Alle tilsatte skal ha mulighet til å diskutere karriereutvikling og arbeidsoppgaver på medarbeidersamtalene. For midlertidig tilsatte bør det settes søkelys på kvalifiseringskrav til fast stiling. For fast tilsatte bør eventuell opprykksøknad diskuteres. Det skal settes tydelige utviklingsmål og både leder og medarbeider skal legge til rette for gjennomføring av konkrete tiltak for å nå disse målene. Alle tilsatte forventes å ta initiativ til å utvikle sin kompetanse gjennom f.eks. å delta på kurs, etterutdanning eller hospitering på annen relevant arbeidsplass (internt eller eksternt).

Ansvar: Avdelingsleder og den enkelte medarbeider

8. Kvinnelige forskere skal få mulighet til å kvalifisere seg til opprykk gjennom å få anledning til å jobbe med karrierefremmede oppgaver som prosjektledelse, nettverksbygging, publisering, metodeopplæring etc.

Ansvar: Forskningssjefer, prosjektledere og den enkelte medarbeider

9. Alle vitenskapelige tilsatte som har hatt omsorgspermisjon ut over et halvt år skal få informasjon om at de kan søke om tid til kompetanseoppbygging.¹⁴

Ansvar: Forskningssjefer og den enkelte medarbeider

10. Det skal lages en utviklingsplan for alle ph.d.-studenter og postdoktorer for å styrke mulighetene for videre karriereutvikling i NINA.

Ansvar: Forskningssjefer og den enkelte ph.d.-student og postdoktor

11. Det skal gjennomføres jevnlig NINA-seminar om kravene i kompetansereglementet slik at alle tilsatte får tilstrekkelig informasjon om krav, forventinger og muligheter i de ulike stillingskategoriene før de vurderer å søke opprykk.

Ansvar: Forskningsdirektør og HR-sjef

12. Alle som vurderer opprykksøknader for vitenskapelige tilsatte, skal få informasjon om hvordan «implicit bias»⁸ kan påvirke kompetansevurderinger.

Ansvar: Forskningsdirektør og HR-sjef

¹⁴ Se Likestillingsavtalen, pkt. 6.4

13. Reglement for opprykk til overingeniør skal revideres i løpet av 2022.

Ansvar: Forskningsdirektør og HR-sjef

2.3 Råd og utvalg

Medbestemmelse og innflytelse i organisasjonen skjer blant annet gjennom representasjon i råd og utvalg (se Tabell 1, kapittel 1.4.5). Samtidig kan mye administrativt arbeid for forskere gå på bekostning av meritterende vitenskapelig arbeid.

2.3.1 Mål

- Kvinner og menn skal gis like muligheter for medbestemmelse og innflytelse i organisasjonen.
- Kvinner skal ikke være overrepresentert i råd og utvalg i NINA dersom dette går på bekostning av karrierefremmede arbeid som trengs for å søke opprykk.

2.3.2 Tiltak

14. Begge kjønn skal så langt det er mulig være representert i alle NINAs råd, komiteer og utvalg. Samtidig bør andelen kvinner og menn totalt som deltar i interne råd og utvalg i NINA gjenspeile andelen tilsatte slik at det ikke er en skeivfordeling mellom kjønnene i hvem som bidrar til internt administrativt arbeid.

Ansvar: Arbeidstakerorganisasjonene

15. Deltakelse i interne råd og utvalg skal få en forholdsmessig vurdering i NINAs opprykk-system slik at arbeid for fellesskapet også anerkjennes.

Ansvar: Forskningsdirektør

2.4 Seksuell trakassering

I arbeidsmiljøundersøkelsen som ble utført i NINA i 2020 svarte 2 av 250 personer «ja» på spørsmål om de har blitt utsatt for seksuell trakassering i jobbsammenheng i løpet av det siste året. Dette er lavere enn det nasjonale nivået på 1,6 %, basert på undersøkelser fra universitet- og høgskolesektoren i 2019¹⁵. Den nasjonale undersøkelsen viste at kvinner og yngre kolleger er overrepresentert blant dem som har opplevd seksuell trakassering.

2.4.1 Mål

- Ingen skal oppleve seg seksuelt trakassert på jobb i NINA.

2.4.2 Tiltak

16. NINA skal ha en klar og uttalt holdning mot trakassering og det skal være lett for alle tilsatte å finne informasjon om seksuell trakassering på intranettet (NINAnett). I tillegg til

¹⁵https://kifinfo.no/sites/default/files/nasjonal_rapport_-_mobbing_og_trakassering_i_uh-sekto-ren_2019_1_0.pdf

informasjon om varslingsrutinene for kritikkverdige forhold, bør det være lett å finne en tydelig definisjon av hva seksuell trakassering er.

Ansvar: HR-sjef

17. Informasjon om trakassering og diskriminering og NINAs rutiner for håndtering av dette skal inngå i opplæringen av nytilsatte på «Ny i NINA».

Ansvar: HR-sjef

2.5 Ledelse og organisasjonskultur

NINA skal gjennom inkluderende og tillitsbasert ledelse legge til rette for mangfold og inkludering. Vår ledelse og organisasjonsstruktur skal fremme en kultur hvor det er psykologisk trygghet og forutsigbarhet i alle ledd. NINAs ledelse og tilsatte skal til enhver tid støtte opp under arbeidslivets spilleregler.

2.5.1 Mål

- NINAs ledere på alle nivåer skal ha tilstrekkelig kunnskap om likestillings- og mangfoldsledelse.
- NINAs ledere på alle nivåer skal holde seg oppdatert på status for NINAs arbeid med kjønnsbalanse.
- Likestillingsperspektivet skal inkluderes i instituttets overordnede strategiske planlegging både på NINA-nivå og avdelingsnivå.
- Alle tilsatte i NINA skal bidra til en inkluderende og likestilt kultur i organisasjonen.
- NINA skal være en helsefremmende arbeidsplass og alle tilsatte skal ha mulighet til å balansere jobb og fritid.

2.5.2 Tiltak

18. NINAs ledergruppe skal tilbys kurs i likestillings- og mangfoldsledelse. Dette bør inkludere opplæring om trakassering og diskriminering.

Ansvar: Adm.dir.

19. NINA skal holde seg oppdatert på det nasjonale arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold i forskning og delta på relevante nasjonale møteplasser, f.eks. det årlige nettverksmøtet for likestillingsarbeidere.

Ansvar: HR-sjef og forskningsdirektør

20. NINA skal gjennomføre årlige workshops og e-læringskurs om likestilling og mangfold i arbeidslivet for alle tilsatte.

Ansvar: HR-sjef

21. NINA skal til enhver tid ha en oppdatert HMS-handlingsplan som sikrer at tilsatte i NINA opplever balanse mellom jobb og fritid.

Ansvar: HR-sjef

2.6 Ekstern synlighet og representasjon

2.6.1 Mål

- NINA skal bidra til å gjøre våre fagområder attraktive for yngre kvinnelige forskere og NINAs ansatte skal være gode rollemodeller for studenter og andre.

2.6.2 Tiltak

22. NINA skal synliggjøre sine kvinnelige tilsatte eksternt, gjennom foredrag, møteplasser, media, nettsider, sosiale medier etc.

Ansvar: Forskningssjefer, forskningsdirektør og kommunikasjonssjef

23. NINA skal aktivt lete etter kvinnelige representanter når NINA blir bedt om å delta i eksterne råd og utvalg.

Ansvar: Forskningssjefer og forskningsdirektør

2.7 Kjønnsperspektiver i forskning

Forskning som er finansiert av Norges forskningsråd og EU har mål om at kjønnsperspektiver skal inngå der det er relevant. Inkludering av kjønnsperspektiver i forskningen kan øke den vitenskapelige kvaliteten og samfunnsrelevansen av den produserte kunnskapen eller innovasjonen¹⁶. Flere av NINAs forskere jobber med fagområder der kjønnsperspektiver er relevant, men NINA har per 2021 ingen faglige mål knyttet spesifikt til dette.

2.7.1 Mål

- NINAs forskere og forskningssjefer skal ha kunnskap om hva kjønnsperspektiver i forskning er
- NINA skal til enhver tid ha en oppdatert oversikt over hvilke prosjekter som har et kjønnsperspektiv
- NINA skal utvikle faglige mål for våre ambisjoner om å innlemme kjønnsperspektiver i forskningen

2.7.2 Tiltak

24. NINA skal gjøre en intern kartlegging i løpet av 2022 av hvilke kjønnsperspektiver som er inkludert i NINAs forskning i dag. Det skal også gjøres en strategisk vurdering av hvilke av NINAs fagområder det er relevant å innlemme kjønnsperspektiver i framover, og hvilke ambisjoner NINA skal ha for dette i den kommende fireårsperioden.

Ansvar: Forskningsdirektør

¹⁶ https://kjonnsforskning.no/sites/default/files/hva_er_kjonnspektiver_i_forskning_rogg_korsvik.pdf

3 Utviklingstrekk i NINA fra 2010 til 2020

For å ha en målrettet handlingsplan er det nødvendig med en god kartlegging av status. Det er også viktig å følge med på utviklingstrekkene over tid for å sjekke om tiltakene fungerer etter hensikten eller om det er behov for andre tiltak. I dette kapitlet vises derfor relevant statistikk over NINAs tilsatte som ligger til grunn for handlingsplanen. Statistikken skal oppdateres jevnlig i NINAs HRM-system og skal brukes både som underlag for ledergruppens arbeid, styrets gjennomgang og rapporteres i henhold til Arbeidsgivers aktivitet- og redegjøringsplikt¹⁷.

Følgende figurer er inkludert i kapitlet:

Figur 6 Utvikling i andel kvinner og menn i vitenskapelige stillinger i perioden 2010 – 2020.

Figur 7 Utviklingen i andel kvinner blant fast tilsatte forskere i NINA i perioden 2010-2020.

Figur 8 Utvikling i andel kvinner i midlertidige rekrutteringsstillinger (ph.d.-stipendiater og post.doktorer) i NINA i perioden 2010-2020.

Figur 9 Utvikling i andel kvinner i ingeniørstillinger i NINA i perioden 2010-2020.

Figur 10 Andel kvinner i utvalgte stillingstyper i fellesadministrasjonen i NINA i perioden 2010-2020.

Figur 11 Antall nytilsatte i NINA per år i perioden 2010 til 2020, for alle stillingstyper slått sammen.

Figur 12 Andel kvinner blant nytilsatte i NINA per år i perioden 2010-2020, fordelt på vitenskapelige stillinger og tekniske og administrative stillinger.

Figur 13 Antall nytilsatte i tekniske og administrative stillinger fordelt på år.

Figur 14 Antall nytilsatte i vitenskapelige stillinger fordelt på år.

Figur 15 Antall nytilsatte i ulike typer tekniske og administrative stillinger for hele perioden 2010-2020 samlet.

Figur 16 Andel kvinner blant søkere og blant inviterte til intervju, for 38 faste forskerstillinger i perioden 2010-2020.

Figur 17 Andel kvinner blant søkere og blant inviterte til intervju, for 20 stillinger som stipendiat og post.dok. i perioden 2010-2020.

Figur 18 Andel kvinner blant søkere og blant inviterte til intervju, for 14 stillinger som ingeniør i perioden 2010-2020.

Figur 19 Andel menn nytilsatt i vitenskapelig stilling etter utlysning og direktetilsetting i perioden 2010-2020.

Figur 20 Årlig aldersfordeling hos tilsatte i forskerstillinger.

Figur 21 Aldersfordeling i de tre vanligste forskerkategoriene i 2020, fordelt på kvinner og menn.

Figur 22 Kvinneandel i ulike aldersgrupper og forskerkategorier i perioden 2017-2020.

Figur 23 Totalt antall søknader om opprykk for forskere fordelt på kjønn og år.

Figur 24 Andel forskere som har søkt opprykk, fordelt på kjønn og år kjønn.

Figur 25 Antall søknader om opprykk for forskere i perioden 2010-2020, fordelt på kjønn og stillingskategori.

Figur 26 Antall innvilgete og avslått søknader om opprykk fra mannlige forskere i NINA, for perioden 2010-2020 samlet.

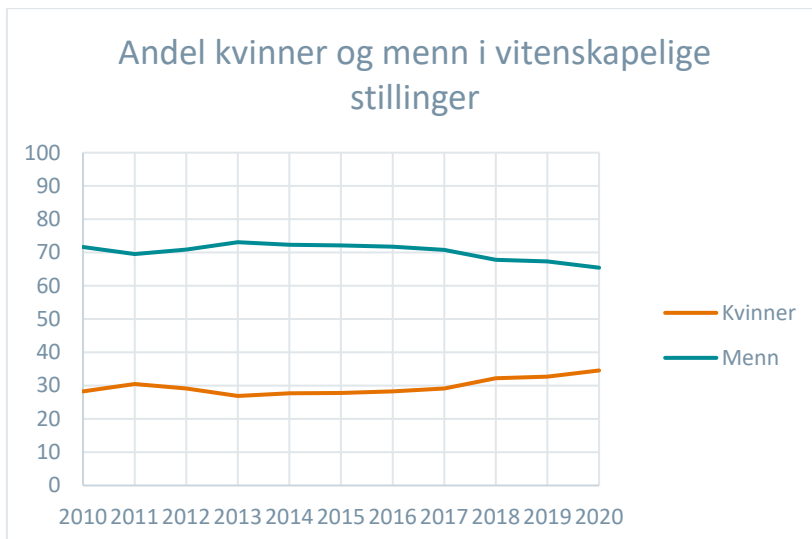
Figur 27 Antall innsendte søknader om opprykk fra avdelingsingeniør til overingeniør fordelt på år og kjønn.

¹⁷ [LDO - Arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt](#)

3.1 Kjønnsfordeling i ulike stillingskategorier

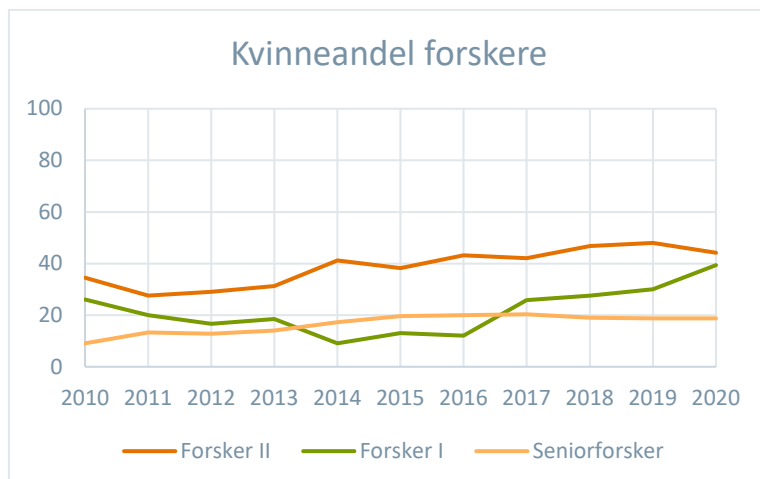
3.1.1 Kjønnsfordeling i vitenskapelige stillinger

Innenfor de vitenskapelige stillingene¹⁸ har det alltid vært en sterk overvekt av mannlige tilsatte. Som vist i Figur 6 har det vært en økning i andelen kvinner fra 27% i 2013 til 35 % i 2020 i alle vitenskapelige stillinger samlet.



Figur 6 Utvikling i andel kvinner og menn i vitenskapelige stillinger i perioden 2010 – 2020. Se fotnote for hvilke stillingskategorier som er inkludert i figuren.

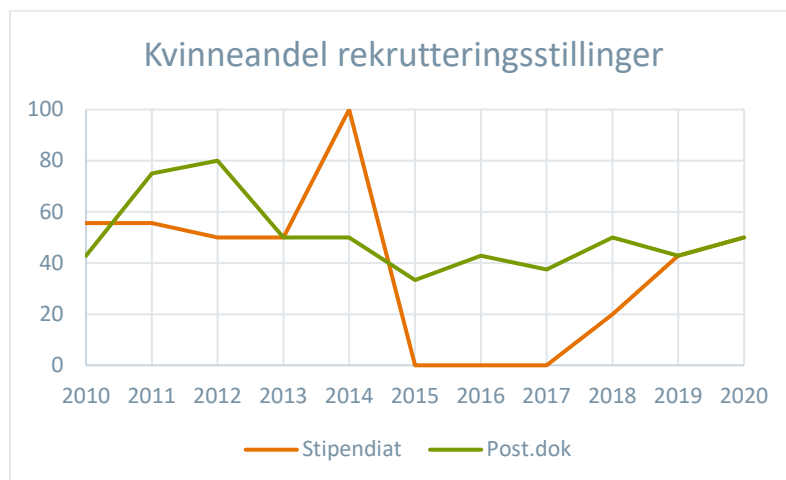
Hvis vi bryter tallene ned på ulike typer vitenskapelige stillinger ser vi at kvinneandelen er lavest i faste forskerstillinger, og aller lavest blant seniorforskere (Figur 7). Det har vært en markant økning i kvinneandelen i forsker I-stillinger siste fem år, fra 12 % i 2016 til 40 % i 2020. I samme periode har derimot andelen kvinner blant forsker II gått litt opp, til 48 %, og så ned igjen til 44 %. Andelen kvinnelige seniorforskere doblet seg fra ca. 9 % i 2010 til ca. 20 % i 2015, men etter 2015 har det ikke vært noen videre økning.



Figur 7 Utviklingen i andel kvinner blant fast tilsatte forskere i NINA i perioden 2010-2020. Kun de tre mest brukte forskerkategoriene er inkludert i figuren.

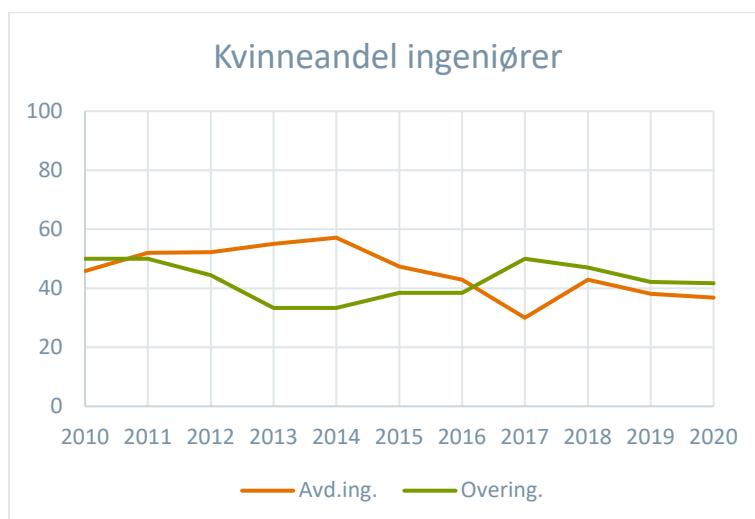
¹⁸ Gjelder følgende stillingskategorier: stipendiat, post.dok., forsker III, forsker II, forsker I, seniorforsker, vitenskapelig rådgiver, avdelingsingeniør og overingeniør

I rekrutteringsstillingene er det færre tilsatte og tidvis store svingninger mellom år (Figur 8). Kjønnsbalansen blant post.doktorer i NINA har vært relativt god i flere år, men det er vanskeligere å vurdere kjønnsbalansen blant stipendiatene fordi det i perioder har vært svært få tilsatte i denne kategorien. Eksempelvis var det kun en stipendiat i 2014, ingen i 2015 kun to i 2016 og 2017. Før og etter dette har det vært mer enn fem stipendiater hvert år, så her er tallene noe mer informative.



Figur 8 Utvikling i andel kvinner i midlertidige rekrutteringsstillinger (ph.d.-stipendiater og post.doktorer) i NINA i perioden 2010-2020. De store svingningene blant stipendiatene mellom 2014-2017 bør tolkes med varsomhet ettersom det var færre enn tre tilsatte i den kategorien i denne perioden.

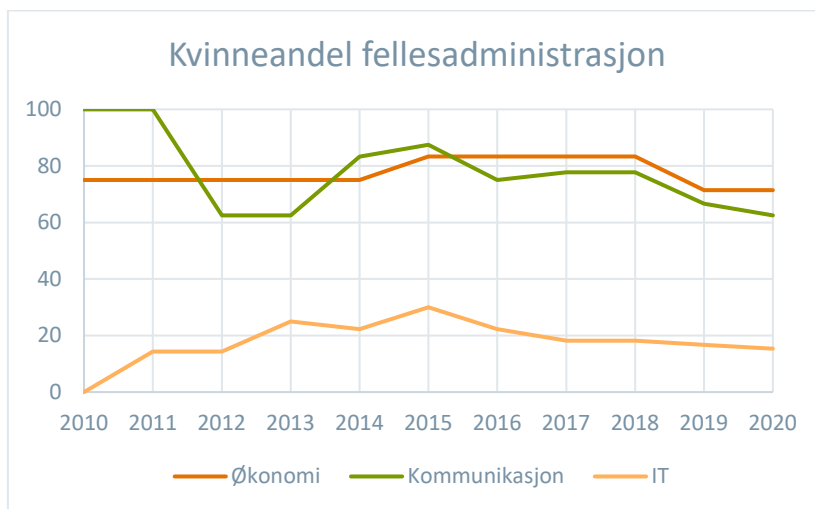
Blant ingeniørene har det jevnt over vært bedre kjønnsbalanse enn blant de fast tilsatte forskerne (Figur 9). I perioden 2011 til 2016 var det lavere kvinneandel blant overingeniørene, mens det var mellom 40 og 60 % kvinner i stillingskategorien avdelingsingeniør. Etter 2016 har kvinneandelen vært høyere blant overingeniører enn blant avdelingsingeniører, men i begge kategorier har det vært en nedgang i kvinneandelen siste tre år til 37 % blant avdelingsingeniører og 42 % blant overingeniører. Denne nedgangen kan henge sammen med mange nytilsetninger de siste årene. Antallet ingeniører (avdelingsingeniør og overingeniør samlet) har økt til 43 tilsatte i 2020, etter å ha ligget relativt stabilt rundt 30-34 tilsatte i perioden 2010-2017.



Figur 9 Utvikling i andel kvinner i ingeniørstillinger i NINA i perioden 2010-2020.

3.1.2 Kjønnsfordeling i administrative stillinger

I de administrative stillingene har det også vært stor kjønnsubalanse i mange år (Figur 10). Alle tilsatte i stilling som avdelingskonsulent har vært kvinner i hele perioden 2010-2020 (ikke inkludert i figuren). Kvinneandelen blant tilsatte innen IT har vært jevnt svært lav (maks 30 %) og blant tilsatte innen økonomi jevnt svært høy (minimum 70 %). Selv om Figur 10 gir inntrykk av en del variasjon over tid i andelen kvinner innen disse to kategoriene, bør figuren leses med varsomhet pga. få tilsatte. I perioden 2010-2020 har det variert mellom null og tre kvinner tilsatt innen IT og mellom en og to menn innen økonomi, lønn og personal. Dette gjelder også tilsatte innen kommunikasjon, grafisk og bibliotek. Selv om Figur 10 viser variasjon i kvinneandel innen kommunikasjon på mellom 60 og 100 % er det viktig å merke seg at dette betyr en faktisk variasjon i antall menn fra null til tre tilsatte.

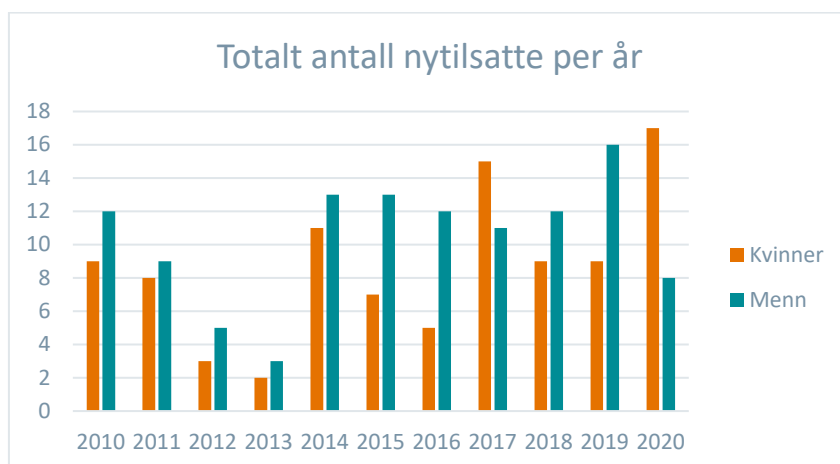


Figur 10 Andel kvinner i utvalgte stillingstyper i fellesadministrasjonen i NINA i perioden 2010-2020. Figuren bør tolkes med varsomhet pga. lavt antall tilsatte i hver kategori. I kategorien økonomi inngår alle stillinger knyttet til økonomi, lønn og personal, men ikke avdelingskonsulenter. I kommunikasjon inngår både kommunikasjon, grafisk og bibliotek. IT består av ulike stillinger tilknyttet datatjenester, men ikke byggdrift.

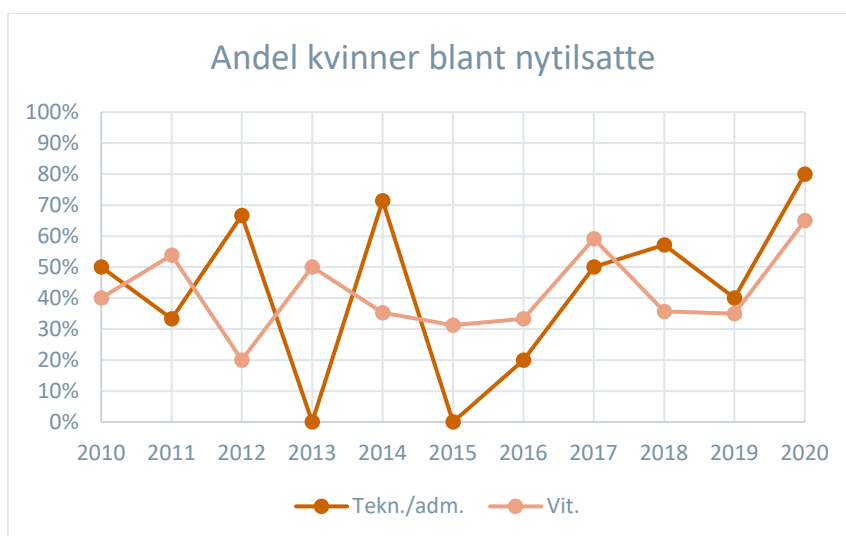
3.2 Nytilsetninger

3.2.1 Kjønnsfordeling ved nytilsetninger

I perioden 2010 til 2020 ble det tilsatt 206 personer i NINA, hvorav 113 (54,8 %) var menn. Hvis vi ser på variasjonen mellom år ble det tilsatt flere menn enn kvinner hvert år, med unntak av 2017 og 2020 (Figur 11). I 2017 ble det tilsatt 15 kvinner og 11 menn og i 2020 17 kvinner og 8 menn.



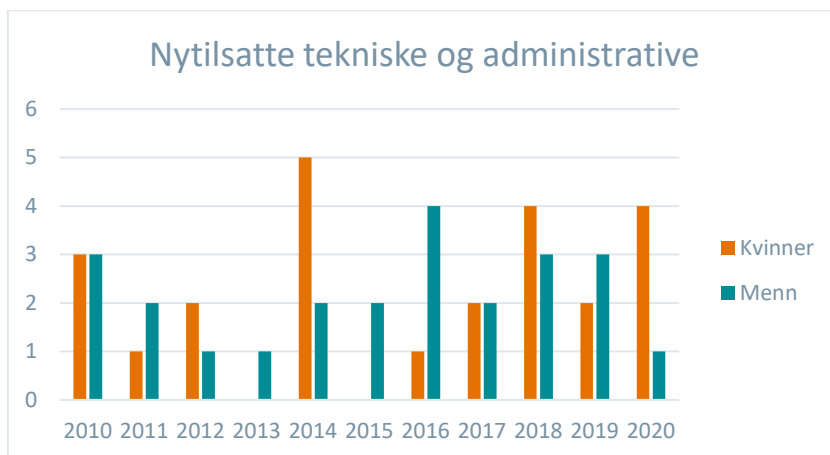
Figur 11 Antall nytilsatte i NINA per år i perioden 2010 til 2020, for alle stillingstyper slått sammen.



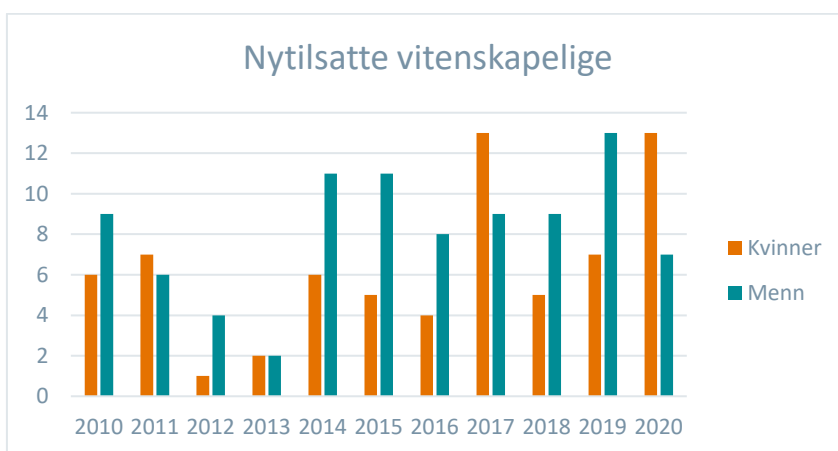
Figur 12 Andel kvinner blant nytilsatte i NINA per år i perioden 2010-2020, fordelt på vitenskapelige stillinger og tekniske og administrative stillinger.

Hvis vi skiller mellom vitenskapelige stillinger¹⁹ og andre stillinger ser vi at det er i de vitenskapelige stillingene at det har vært tilsatt flere menn (Figur 12). Til tross for variasjoner mellom år ble det i perioden 2010-2020 totalt tilsatt 24 menn og 24 kvinner i alle tekniske og administrative stillinger samlet (Figur 13). I vitenskapelige stillinger har det i samme periode blitt tilsatt 89 menn og 69 kvinner (Figur 14).

¹⁹ Inkluderer følgende stillingskategorier: stipendiat, post.dok., forsker III, forsker II, forsker I, seniorforsker, vitenskapelig rådgiver, avdelingsingeniør og overingeniør.

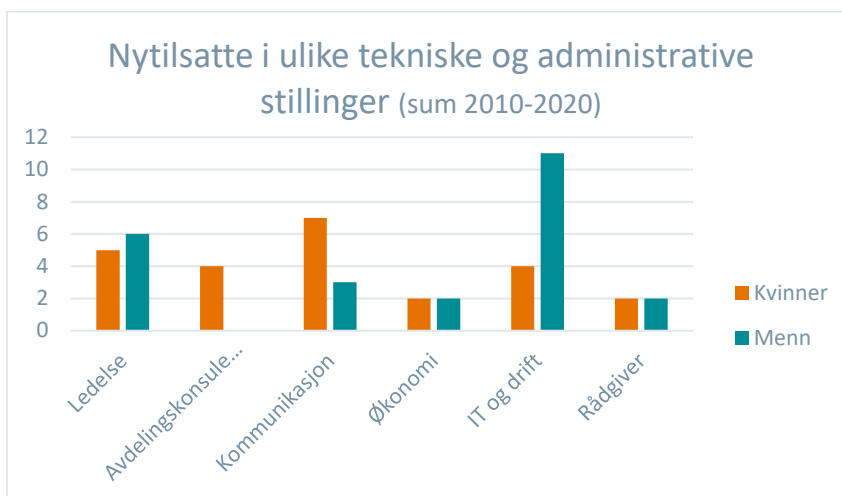


Figur 13 Antall nytilsatte i tekniske og administrative stillinger fordelt på år.



Figur 14 Antall nytilsatte i vitenskapelige stillinger fordelt på år.

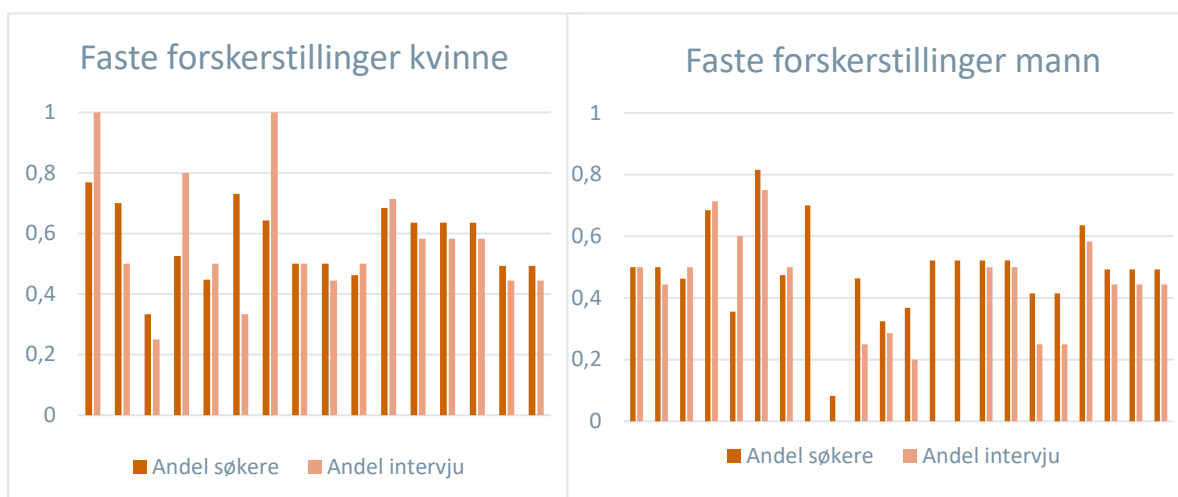
Gruppen «tekniske og administrative» består av mange ulike typer stillinger. Figur 15 viser antall nytilsatte i ulike fagområder for hele perioden 2010-2020 samlet, fordelt på kjønn. Alle de fire avdelingskonsulentene som ble tilsatt i perioden var kvinner. Innenfor kommunikasjon, grafisk og bibliotek ble det ansatt 7 kvinner og 3 menn. Innen IT og drift ble det ansatt 11 menn og 4 kvinner.



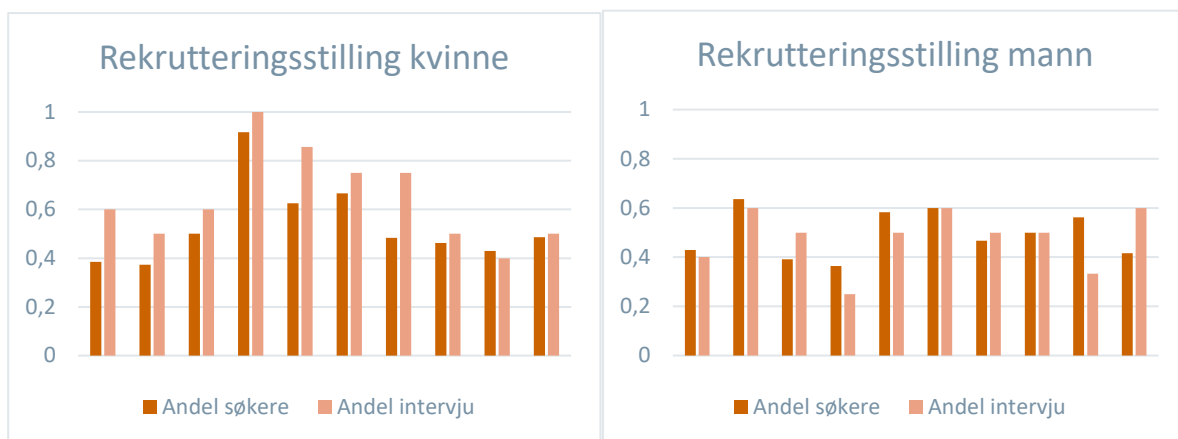
Figur 15 Antall nytilsatte i ulike typer tekniske og administrative stillinger for hele perioden 2010-2020 samlet.

3.2.2 Kjønnsfordeling blant søkere og på intervju til vitenskapelige stillinger

Figur 16 viser andelen kvinnelige søkere og andelen kvinner invitert til intervju for utlyste faste forskerstillinger i NINA i perioden 2010-2020. Figuren er delt i to paneler, avhengig av om en mann eller en kvinne ble tilbudt stillingen²⁰. I de tilfellene der en kvinne ble tilsatt, var andelen kvinnelige søkere i snitt høyere (57,4 %) enn i tilfellene der en mann ble tilsatt (48,8 %). Den største forskjellen ses imidlertid i sammenlikningen mellom andelen kvinnelige søkere og andelen kvinner på intervju. I stillingene der en kvinne ble tilsatt var andelen i snitt helt lik (57,4 % kvinnelige søkere og 57,3 % kvinner på intervju), mens i stillingene der en mann ble tilsatt var andelen kvinner invitert til intervju i snitt mye lavere (35,9 %) enn andelen kvinner blant søkerne (48,8 %). Det var fire tilfeller der ingen kvinner ble invitert til intervju til faste forskerstillinger, og i tre av disse var det mer enn 50 % kvinner blant søkerne²¹.



Figur 16 Andel kvinner blant søkere og blant inviterte til intervju, for 38 faste forskerstillinger i perioden 2010-2020. Det venstre panelet viser stillinger der en kvinne ble tilsatt og det høyre der en mann ble tilsatt.



Figur 17 Andel kvinner blant søkere og blant inviterte til intervju, for 20 stillinger som stipendiat og post.dok. i perioden 2010-2020. Det venstre panelet viser stillinger der en kvinne ble tilsatt og det høyre der en mann ble tilsatt.

For rekrutteringsstillinger (stipendiater og post.doktorer samlet) er det også gjennomsnittlig høyere andel kvinner blant søkerne når en kvinne ble tilsatt (53,2 %) enn når en mann ble tilsatt (49,4%), men forskjellen er ikke så stor (Figur 17)²². I snitt er imidlertid gjennomsnittlig andel

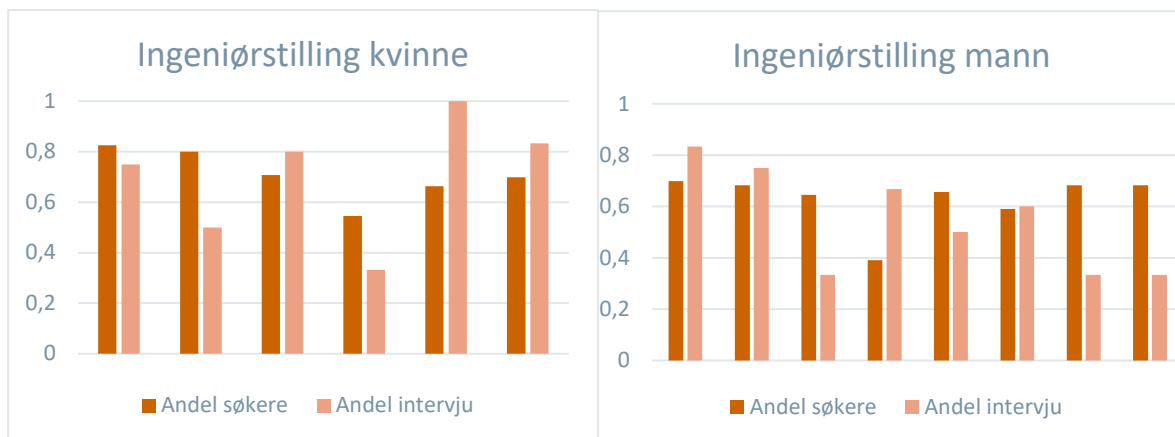
²⁰ Det var tre tilfeller der en kvinne ble tilbudt stillingen, men takket nei og en mann ble tilsatt. Disse er ikke inkludert i figuren.

²¹ Antall søkere til disse stillingene varierte mellom 10 og 20.

²² To stillinger der kun en person ble invitert til intervju er ikke tatt med i statistikken eller figuren.

kvinner invitert til intervju mye høyere når en kvinne ble tilsatt i en rekrutteringsstilling (64,5%) enn når en mann ble tilsatt (47,8%).

Blant tilsatte etter utlysning til ingeniørstillinger har andelen kvinner blant søkerne og blant inviterte til intervju vært markant høyere enn for faste og midlertidige forskerstillinger (Figur 18). For stillinger tilsatt av en kvinne var det 70,6 % kvinner blant søkerne og like høy andel på intervju (70,2 %). Også for ingeniørstillinger tilsatt av en mann var det en overvekt av kvinner både blant søkere (61,0 %) og blant inviterte til intervju (61,3 %).

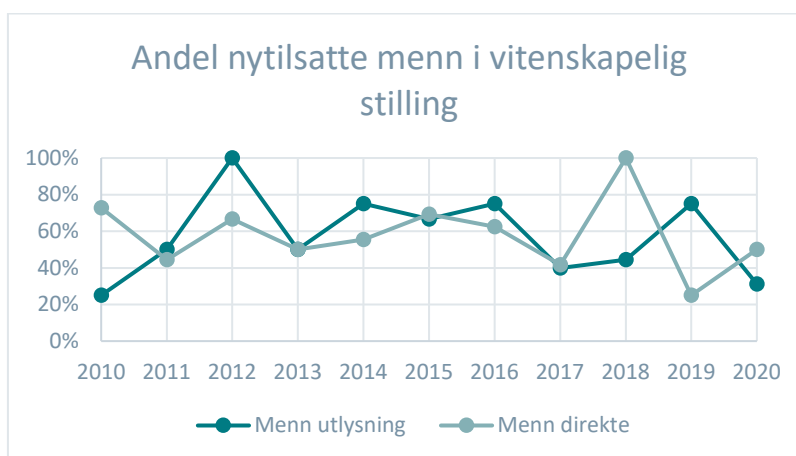


Figur 18 Andel kvinner blant søkere og blant inviterte til intervju, for 14 stillinger som ingeniør i perioden 2010-2020. Det venstre panelet viser stillinger der en kvinne ble tilsatt og det høyre der en mann ble tilsatt.

3.2.3 Direktetilsettinger

Blant de 206 nytilsatte i perioden 2010-2020, ble 95 direktetilsatt og 111 etter utlysninger. I tekniske og administrative stillinger var andelen kvinner og menn som ble tilsatt lik, uavhengig av tilsettingsprosess. Det var 7 kvinner og 8 menn som ble direktetilsatt, og 17 kvinner og 16 menn som ble tilsatt etter utlysning.

Blant vitenskapelige tilsatte var det derimot flere menn enn kvinner som ble tilsatt, både blant de direktetilsatte (ca. 59 % menn) og etter utlysning (ca. 54 % menn). Som vist av Figur 19 er det variasjoner mellom år, men det var kun fire av 10 år hvor det ble tilsatt flere kvinner enn menn etter utlysning (2010, 2017, 2018 og 2020) og kun tre år det ble tilsatt flere kvinner enn menn direkte (2011, 2017 og 2019).



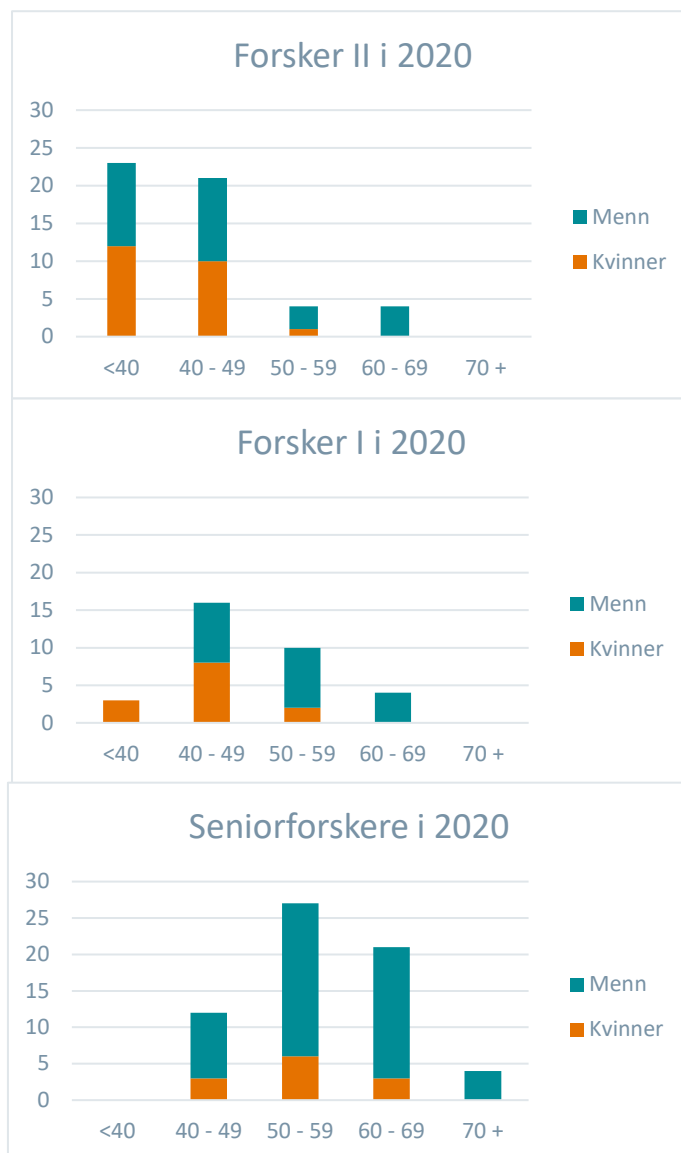
Figur 19 Andel menn nytilsatt i vitenskapelig stilling etter utlysning og direktetilsetting i perioden 2010-2020.

3.3 Karriereutvikling for vitenskapelig tilsatte

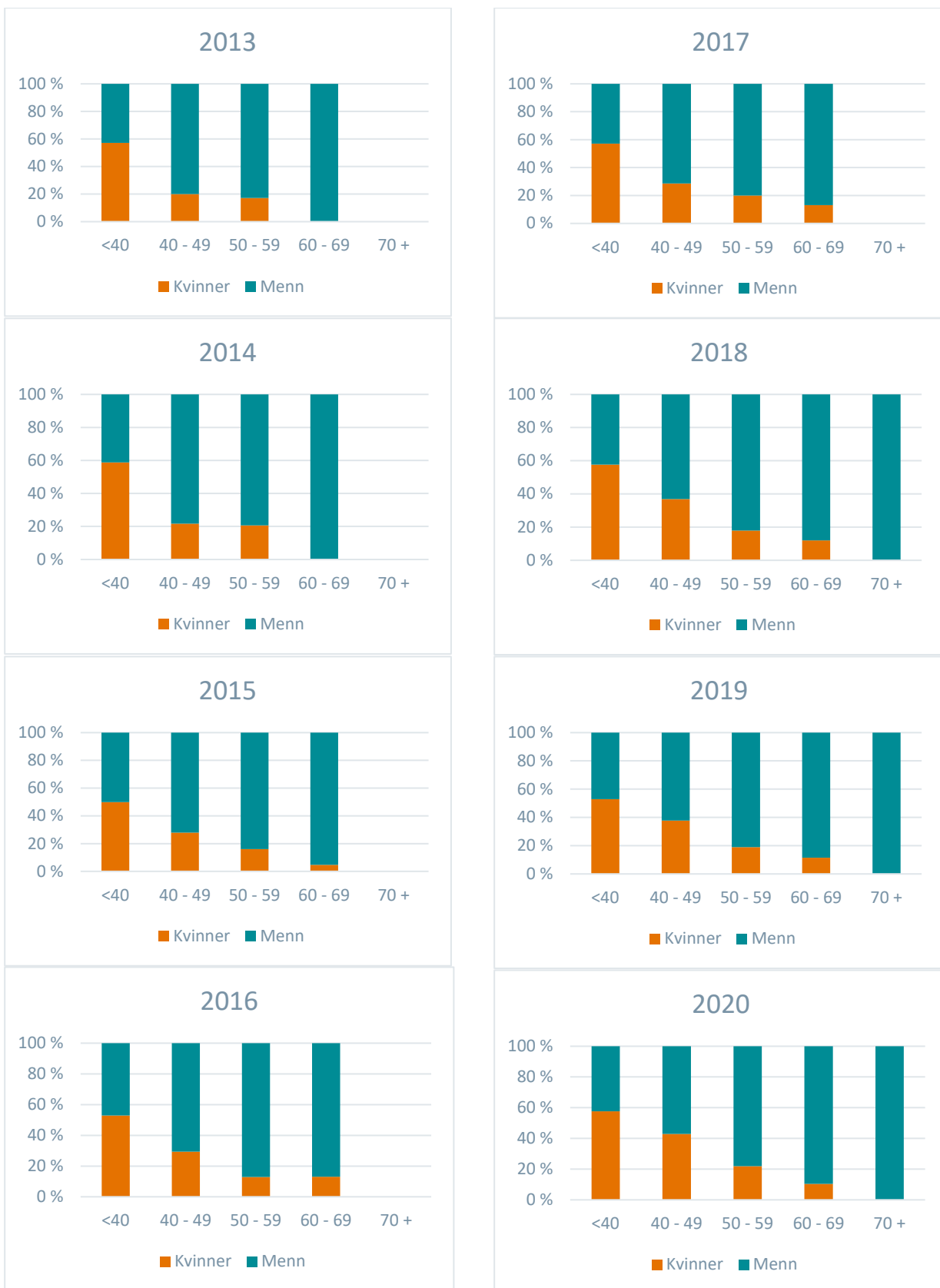
3.3.1 Aldersfordeling blant forskere

Andel kvinner i forskerstillinger synker med økende alder. Vi ser av Figur 21, som viser alle tilsatte i kategoriene forsker II, forsker I og seniorforsker slått sammen, at det i mange år har vært tilnærmet kjønnsbalanse blant forskere i NINA under 40 år. Men i alle eldre aldersklasser er det fortsatt en sterk overvekt av menn, og jo høyere alder jo færre kvinner. I aldersgruppa 40-49 år har det vært en økning i kvinneandelen de siste årene, opp mot 40 % kvinnelige forskere siste tre år. I 2020 var det for første gang mer enn 20 % kvinnelige forskere i aldersgruppa 50-59 år.

Siden seniorforsker er det øverste trinnet på forskerstigen er det naturlig at gjennomsnittsalderen i denne stillingskategorien er høyere enn i forsker II og forsker I, slik Figur 20 viser for året 2020. Mens de fleste i kategorien forsker II er under 50 år, er de fleste seniorforskere over 50 år. Det at det er færre kvinner med høy alder i NINA henger dermed også sammen med at det er lavere kvinneandel blant seniorforskerne.

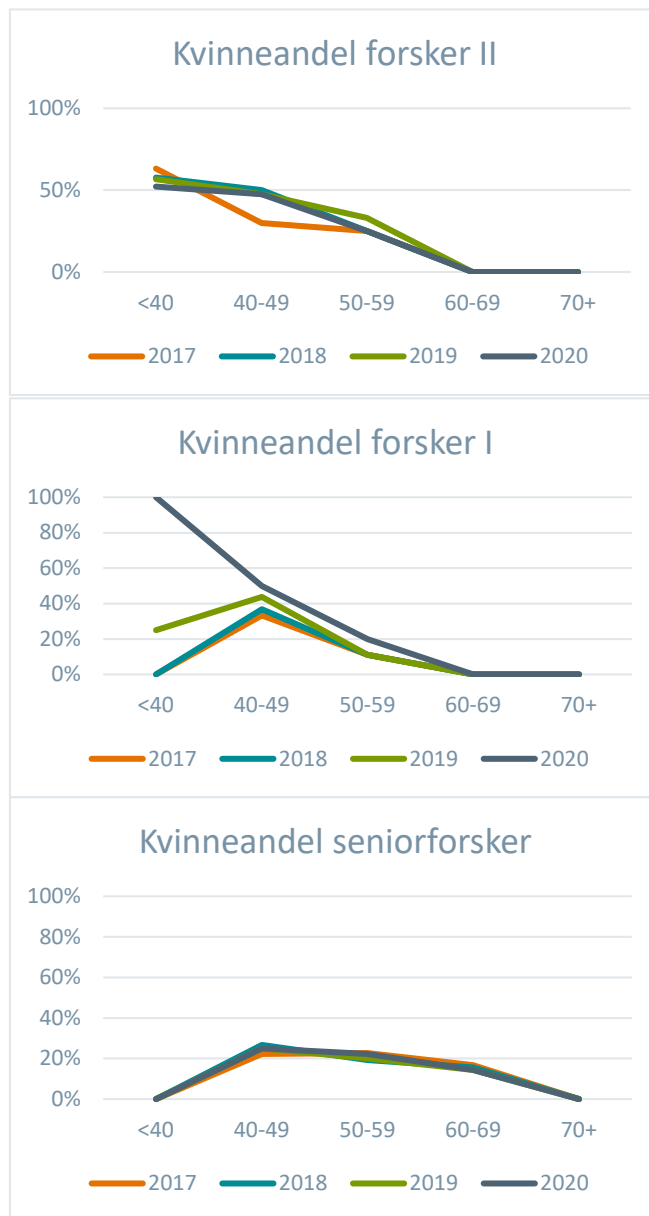


Figur 20 Aldersfordeling i de tre vanligste forskerkategoriene i 2020, fordelt på kvinner og menn.



Figur 21 Årlig aldersfordeling hos tilsatte i forskerstillinger (forsker II, forsker I og seniorforsker slått sammen)

Hvis vi ser på kvinneandelen i de ulike forskerkategoriene over år (Figur 22) ser vi at det ikke har vært noen endring de siste fire årene. Andelen kvinner i de ulike aldersgruppene er tilnærmet lik alle årene fra 2017-2020 både for seniorforsker og forsker II. I forsker I-kategorien har andelen kvinner under 40 år variert mye, men som vi ser av Figur 20 er det svært få tilsatte i denne gruppen, noe som lett fører til store svingninger i andel.



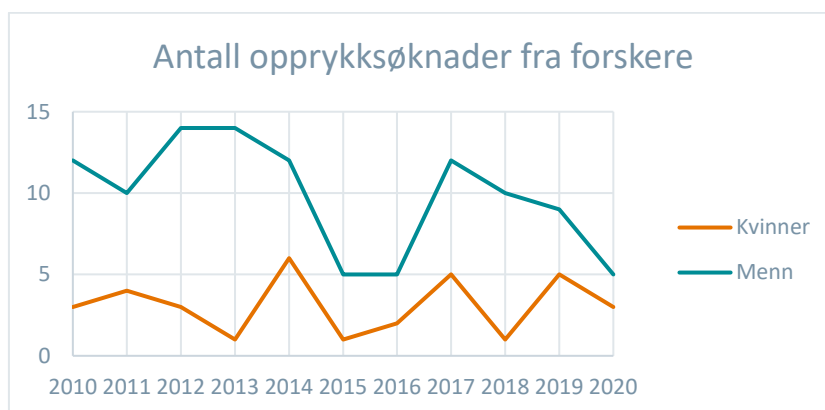
Figur 22 Kvinneandel i ulike aldersgrupper og forskerkategorier i perioden 2017-2020

3.3.2 Kompetanseoppyrkk forskere

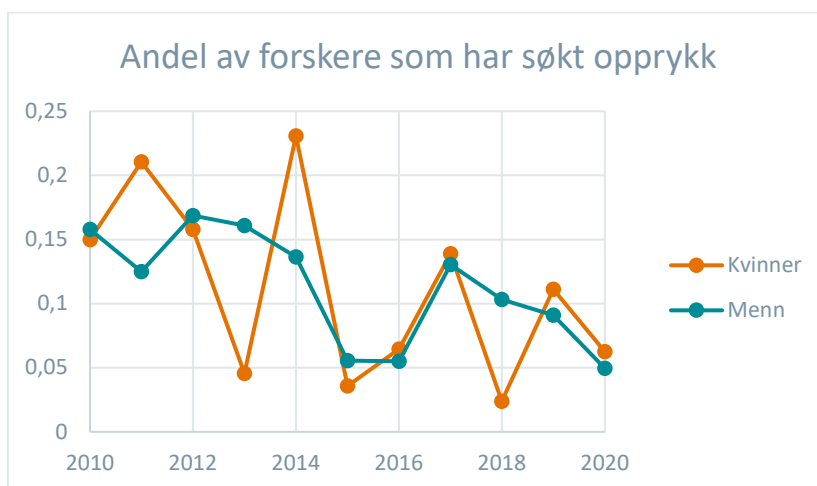
I perioden 2010-2020 har 142 opprykksøknader for forskere blitt behandlet, hvorav 41 var søknad fra forsker II til forsker I, 49 fra forsker I til seniorforsker og 52 innen seniorforskerkategorien²³. Totalt i perioden var det 34 kvinner og 108 menn som søkte opprykk i forskerstigen (Figur 23). Sammenliknet med antall tilsatte menn og kvinner i forskerstillingen, er likevel andelen av

²³ På grunn av få søknader i denne kategorien er søknader fra forsker III til forsker II ikke inkludert.

forskerne som søkte opprykk tilnærmet lik eller høyere for kvinner enn menn alle årene, unntatt i 2013 og 2018 (Figur 24).

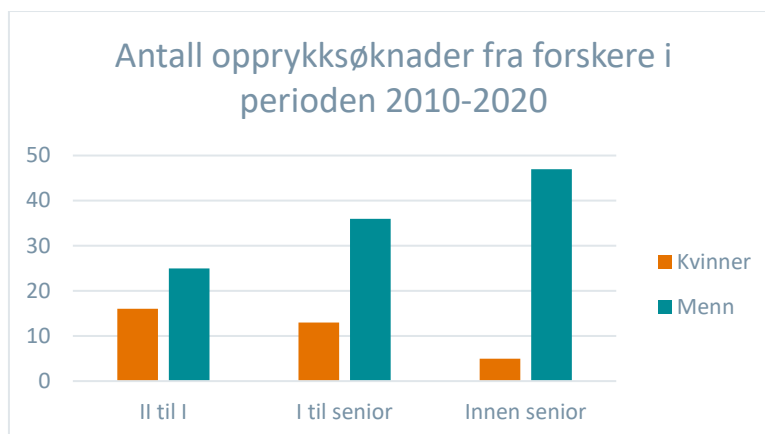


Figur 23 Totalt antall søknader om opprykk for forskere (alle forskerkategorier samlet) fordelt på kjønn og år.



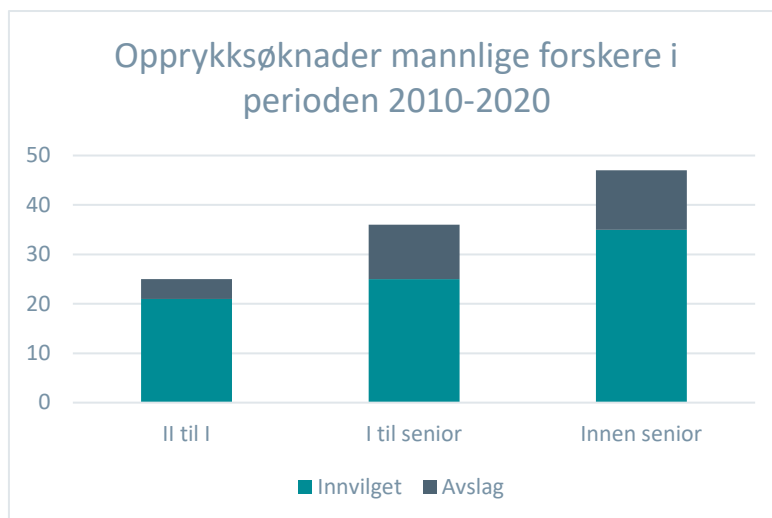
Figur 24 Andel forskere (alle forskerkategorier samlet) som har søkt opprykk, fordelt på kjønn og år kjønn.

Som vi ser av Figur 25 er det flere menn enn kvinner som har søkt opprykk innen alle kategorier, og denne forskjellen øker oppover i stigen. Mens antallet opprykksøknader fra menn er høyest innen seniorforsker, er antallet søknader fra kvinner høyest i kategorien fra forsker II til forsker I. I perioden er det kun 5 kvinner som har søkt opprykk innen seniorforskerkategorien, mens 47 menn har gjort det samme.



Figur 25 Antall søknader om opprykk for forskere i perioden 2010-2020, fordelt på kjønn og stillingskategori.

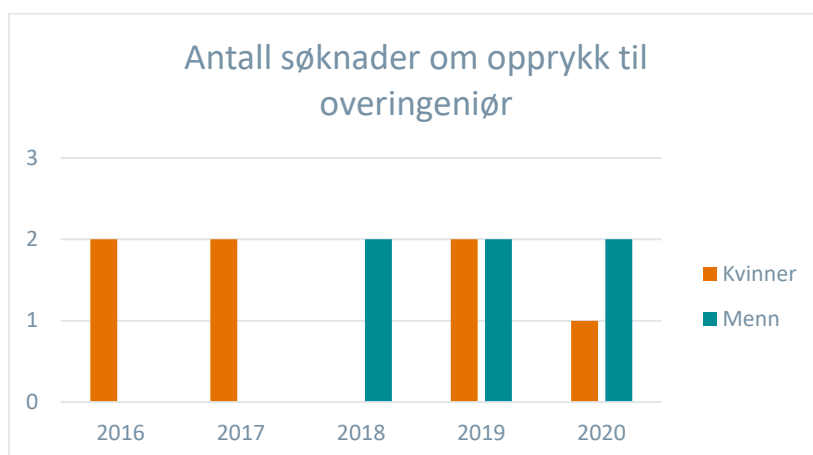
Andelen av søknadene som fikk avslag har i hele perioden og for alle stillinger vært høyere for menn enn for kvinner. Samlet ble 27 av 108 søknader fra menn avslått i perioden (Figur 26). Til sammenlikning ble kun tre av de 34 søknadene fra kvinner avslått (ikke tatt med i figuren).



Figur 26 Antall innvilgete og avslått søknader om opprykk fra mannlige forskere i NINA, for perioden 2010-2020 samlet. I samme periode ble tre av 34 søknader fra kvinner avslått, men disse er ikke vist i figuren.

3.3.3 Kompetanseopprykk ingeniører

I perioden 2016-2020 ble det sendt 13 søknader om opprykk fra avdelingsingeniør til overingeniør (Figur 27). Sju av disse var fra kvinner og seks fra menn. Tre av søknadene ble avslått og 10 innvilget. Det har også blitt innvilget tre søknader om opprykk innen overingeniørkategorien (disse er ikke inkludert i figuren).



Figur 27 Antall innsendte søknader om opprykk fra avdelingsingeniør til overingeniør fordelt på år og kjønn.

Norsk institutt for naturforskning

NINA Hovedkontor

Postadresse: Postboks 5685 Torgarden, 7485 Trondheim

Besøks-/leveringsadresse: Høgskoleringen 9, 7034 Trondheim

Telefon: 73 80 14 00, Telefaks: 73 80 14 01

E-post: firmapost@nina.no

Organisasjonsnummer 9500 37 687

<http://www.nina.no>



Samarbeid og kunnskap for framtidens miljøløsninger