

## Handlingsplan for likestilling og mangfold i NKVTS 2022-2026

### Bakgrunn

Europakommisjonen innfører krav om handlingsplaner for likestilling (Gender Equality Plans, GEP) på organisasjonsnivå for søkere og samarbeidspartnere for Horisont Europa-utlysinger. Forskningsrådet har de samme kravene som EU. Fra 2022 må alle søkere fra forskningsorganisasjoner og offentlig sektor ha en handlingsplan for likestilling for å få finansiering fra Forskningsrådet og Horisont Europa.

NKVTS arbeider for å fremme likestilling, kjønnsbalanse og mangfold blant ansatte og for å skape et inkluderende og trygt arbeidsmiljø. Arbeidet med mangfold er forankret i NKVTS sin Virksomhetsstrategi (2021-2024) for at senteret skal arbeide strategisk for å nå målene i planen. I vår virksomhetsstrategi sies det følgende:

*«Kunnskapen og kompetansen til våre medarbeidere er fundamentet for NKVTS's virksomhet. NKVTS skal være en arbeidsplass med et raust ytringsklima, et respektfullt og inkluderende miljø, gode organisatoriske rammer og kompetente ledere. Vi skal gjøre strategiske rekrutteringer som sikrer tverrfaglighet, kontinuitet i kompetanse og økt mangfold i organisasjonen»*

## Innledning

Handlingsplanen for 2022-2026 er et kortfattet «policy-dokument» som beskriver framtidvisjoner på feltet, og klargjør konkrete mål og tiltak for perioden. Likestilling defineres bredt og skal bety fullt likeverd, like muligheter og like rettigheter. Resultatet skal være beskyttelse mot diskriminering på alle grunnlag.

Mangfold er en ressurs og en styrke for NKVTS. En ansattgruppe med sammensatt bakgrunn er riktig og viktig for kvaliteten på arbeidet som gjøres i virksomheten.

- På NKVTS er kunnskapen og kompetansen til våre medarbeidere fundamentet for NKVTS' virksomhet. NKVTS skal være en arbeidsplass med et raust ytringsklima, et respektfullt og inkluderende miljø, gode organisatoriske rammer og kompetente ledere, jf. «Virksomhetsstrategi 2021-2024».
- På NKVTS er vi nysgjerrige og åpne for ulike perspektiver på tvers av faglig og sosial bakgrunn. Et mangfold av faglig kompetanse, livserfaring og perspektiver beriker arbeidsmiljøet så vel som forskningen, jf. «Leveregler på NKVTS».
- NKVTS skal ha et godt og inkluderende sosialt miljø for alle, jf. «Leveregler på NKVTS»
- NKVTS skal være en organisasjon preget av et inkluderende miljø som har omtanke for andre og hverandre, jf. «Retningslinjer for håndtering av mobbing, trakassering og konflikthåndtering»
- Arbeid med likestilling og mangfold skal være forankret på alle nivåer i organisasjonen.

NKVTS ønsker å fremme likestilling og hindre diskriminering på bakgrunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, sosial bakgrunn, alder, graviditet, permisjon ved fødsel, adopsjon og omsorgsoppgaver, jf [Likestillings- og diskrimineringsloven](#). Det samme gjelder andre vesentlige forhold ved en person og kombinasjoner av grunnlagene som er nevnt over. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk jf. samme lov.

NKVTS ønsker å tiltrekke seg et større mangfold, slik at de ansatte i større grad gjenspeiler samfunnet.

Lederne våre skal arbeide for å fremme likestilling og jobbe for økt mangfold i virksomheten. Alle ansatte skal gjøres kjent med denne ambisjonen og praktisere disse holdningene internt og utad.

## Definisjoner

**Likestilling** betyr at alle personer skal ha like rettigheter og muligheter i samfunnet, uavhengig av blant annet kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion.

Med **mangfold** mener vi at ansatte skal gjenspeile samfunnet med hensyn til blant annet kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion.

## Mål

Målet med handlingsplanen er at NKVTS skal være et inkluderende miljø for alle, og den skal fungere som en bevisstgjøring for alle i organisasjonen. Likestilling og mangfold skal praktiseres slik at det bidrar til at alle medarbeidere skal ha samme mulighet til arbeid og kompetanseutvikling som fremmer faglig og personlig utvikling.

NKVTS arbeider aktivt for å sikre likestilling og hindre diskriminering; ved rekruttering, ved tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne, ved tilrettelegging ved graviditet, foreldrefravær og andre omsorgsoppgaver og ved seniorpolitikk. Personhåndboken skal til enhver tid være oppdatert med hensyn til lov- og regelverk og interne retningslinjer for likestilling og mangfold. Ledere og ansatte får veiledning om temaet ved rekruttering, permisjoner, sykdom mm. Handlingsplanen står som et uttrykk for de verdier vi ønsker å fremme, og omfatter 3 hovedtema:

1. Større mangfold blant ansatte
2. Forebygge alle former for trakassering
3. Lederansvar i arbeidet med likestilling og mangfold

## Tiltak for å nå målsetningene

Område	Ansvar	Tidsperiode
Handlingsplan for likestilling og mangfold godkjennes av Ledergruppen og publiseres på våre nettsider.	FAS/HR	November/desember 2022
Status for arbeidet med likestilling og mangfold skal inngå som en del av styrets årsberetning, samt årsrapporten til HelseDirektoratet som godkjennes av styret. Arbeidet følges opp i organisasjonens virksomhetsplaner og handlingsplaner.	FAS/HR	Årlig
Det systematiske arbeidet med likestilling og mangfold blir i NKVTS ivaretatt ved at FAS avsetter øremerkede ressurser til å gjennomgå etterlevelsen av tiltaksplanen hvert halvår, med særskilt fokus på gjennomførte rekrutteringsprosesser i den aktuelle perioden. HR presenterer resultatene, fra gjennomgåelsen av utførte rekrutteringsprosesser, for ledergruppen én gang hvert halvår.	FAS/HR	Hele perioden
Utarbeide en livsfasepolitikk som legger til rette for god balanse mellom karriere og familieforpliktelser, og ta dette inn i utviklingssamtalen i eget punkt om tilrettelegging i forhold til livsfase.	FAS/HR	2023
Ledere legger til rette for at livsfasepolitikken etterleveres, jf. eget punkt i utviklingssamtalen om dette.	Personalledere	2023
NKVTS ønsker en større grad av mangfold og oppfordrer kvalifiserte søkere til å søke, uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn og funksjonsgrad. Dette tas inn i arbeidet med ny rekrutteringsstrategi	FAS/HR	Hele perioden
Bevisstgjøre ledere om kravet til at likestilling og mangfold alltid skal vurderes i rekruttering.	FAS/HR	Hele perioden

## Status

### Total kjønnsbalanse i NKVTS pr. 31.12.2021

Antall kvinner	Antall menn
86%	14%

### Kjønnsbalanse i NKVTS pr. 31.12.2021

Stilling	Kvinner	Menn
Psykologspesialist/Psykolog (5 ansatte)	100%	0%
Forsker I (8 ansatte)	87,5%	12,5%
Forsker II (32 ansatte)	84,4%	15,6%
Postdoktor (2 ansatte)	100%	0%
Doktorgradstipendait (6 ansatte)	100%	0%
Prosjektmedarbeider (12 ansatte)	91,7%	8,3%
Administrativt ansatte (36 personer)	84%	16%
Ledergruppen (8 personer)	75%	25%

*\*Merk at tallene i tabellen vil være høyere enn totalt antall ansatte ettersom enkelte ansatte ligger inne i flere kategorier.*

Handlingsplan for likestilling og mangfold i NKVTS ble vedtatt i desember 2022.