

# HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING OG MANGFALD FOR NORSK UTANRIKSPOLITISK INSTITUTT 2022–2024



## Innhald

1	Innleiing.....	3
2	Om planen.....	4
	Frå kjønnslikestilling til mangfald .....	4
	Tidsperiode og område.....	4
3	Status ved NUPI .....	5
4	Hovudmål, delmål og tiltak (2022–2024) .....	6

## 1 Innleiing

Hovudmålet med denne handlingsplanen er å leggje til rette for likestilling, fremje mangfald og hindre diskriminering blant medarbeidarar ved Norsk Utanrikspolitisk Institutt (NUPI). NUPI har som arbeidsgjevar plikt til å arbeide aktivt, målretta og planmessig for å sikre likestilling mellom kjønna og hindre diskriminering.<sup>1</sup>

Utover å oppfylle krava i lova er det viktig, og rett, å ha en arbeidsgjevarpolitikk som gjev oss tilgang til dei beste tilsette, som får fram det beste i leiarane og dei tilsette i verksemda, og som sikrar alle tilsette like moglegheiter.

NUPI har ein likestillings- og mangfaldsansvarleg som, med støtte frå leiargruppa og arbeidsmiljøutvalet, er ansvarleg for å følgje opp mål og tiltak og å oppdatere handlingsplanen annakvart år.

Hovudområda i planen er organisasjon og leiing, forskning og fagleg utvikling og rekruttering og utvikling.

Eit aktivt likestillings- og mangfaldsarbeid føreset følgjande:

- **Kompetanse og tid**

Eit aktivt likestillings- og mangfaldsarbeid føreset ressursar både i form av kompetanse og tid for å la likestilling og mangfald bli integrert i alt vi gjer.

- **Ein tydeleg sentral politikk**

Det er avgjerande at NUPI har ein einskapleg og tydeleg politikk når det gjeld likestilling og mangfald på alle områda i verksemda, til dømes felles retningslinjer for rekruttering og leiaropplæring.

- **Involverte leiarar**

Alle leiarar i organisasjonen har ansvar for å følgje gjeldande føringar for å støtte opp om likestillings- og mangfaldsarbeidet ved NUPI. Skal likestillings- og mangfaldsarbeid få prioritet, må det leggjast til rette for rutinar som sikrar dette.

---

<sup>1</sup> Lov om likestilling og forbod mot diskriminering kapittel 4.

## 2 Om planen

Handlingsplanen er primært utarbeidd for NUPI som arbeidsgjevar, og målgruppa er alle tilsette. Hovudmåla er å sikre likestilling og mangfald og hindre diskriminering. Nulltoleranse for mobbing og trakassering gjeld for all verksemd som blir utøvd av NUPI, og dekkjer også forskingsprosjekt med nasjonale og internasjonale partnerar.

NUPI ser det som ein del av samfunnsansvaret sitt å ha ein organisasjonskultur og eit arbeidsmiljø som speglar det samfunnet vi er ein del av, og arbeider aktivt for å oppfylle berekraftsmål nummer 5: Oppnå likestilling og styrkje stillinga til jenter og kvinner i samfunnet.

### Frå kjønnslikestilling til mangfald

Vi ønskjer å ta utgangspunkt i *det utvida likestillingsomgrepet*<sup>2</sup> med mangfald som omgrep i det vidare arbeidet. Likestilling har tradisjonelt handla om kjønnslikestilling for å sikre kvinner og menn like rettar, ansvar og moglegheiter. Dette er eit arbeidsområde som NUPI vil halde fram med også i åra framover, mellom anna gjennom Balanse-prosjektet NUPISPOKE. Kjønn er likevel berre éin av fleire ulikskapsdimensjonar i samfunnet. Fordommar og barrierar kan vere samansette, og denne kompleksiteten bør tiltaksutviklinga ta høgd for. Vi har derfor ei interseksjonell tilnærming til likestillingsarbeidet vårt. Tiltaka i planen rettar seg derfor også mot diskrimineringsgrunnlaga kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet, etnisitet, seksuell orientering, religion, livssyn og funksjonsevne.

### Tidsperiode og område

Arbeidet for likestilling og mangfald er forankra i sektormåla, som er sette av Kunnskapsdepartementet. Handlingsplanen vil bli revidert annakvart år.

Tiltaksdelen i handlingsplanen er organisert etter tre område. Dette skal sikre ein likestillings- og mangfaldspolitik som er integrert i strukturane og prosessane ved NUPI.

#### **Organisasjon, kommunikasjon og leiing**

Hovudmål: Likestilling og mangfald skal vere ein integrert del av kulturen ved NUPI, den interne og eksterne kommunikasjonen, strukturen, styringa og leiinga.

#### **Forskning og fagleg utvikling**

Hovudmål: Likestilling og mangfald skal vere ein integrert del av forskinga og den faglege utviklinga ved NUPI.

#### **Rekruttering og utvikling**

Hovudmål: Rekrutterings-, kompetanse- og karriereutviklingsprosessane ved NUPI skal bidra til å auke likestillinga og mangfaldet i verksemda.

---

<sup>2</sup> *Utvidinga frå kjønn til mangfald korresponderer med at Komité for kjønnsbalanse og mangfald i forskning (KIF) i 2014 fekk utvida mandat frå KD til å inkludere etnisk mangfald i tillegg til kjønn*

### 3 Status ved NUPI

Den overordna skildringa av status for dimensjonane kjønn, etnisitet og funksjonsnedsetjing, basert på tilgjengelege data per 2021, ser slik ut:

*Kjønn:* Verksemda har ein god kjønnsbalanse, med 57 kvinner og 49 menn totalt. I leiinga er kjønnsfordelinga på 3 kvinner og 5 menn. I forskarstaben er det 22 kvinner og 27 menn, blant seniorforskarar (1109) er det 14 kvinner og 17 menn, og blant forskarar med professorkompetanse (1183) er det 6 kvinner og 11 menn. I kategorien forskar (1108) er det 2 kvinner og 1 mann. I gruppa ph.d.-stipendiatar er fordelinga 6 kvinner og 4 menn. I støttefunksjonane er det 15 kvinner og 10 menn. Dette er ei oppteljing av personar og ikkje årsverk.

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

Ser vi derimot på kjønnsfordelinga for stillingar over 20 prosent for forskarkategoriene, ser tala litt annleis ut, og det er større forskjell jo høgare opp i stillingshierarkiet vi kjem.

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

Det er ikkje funne store systematiske skilnader i gjennomsnittsløn mellom menn og kvinner. Kvinner tener totalt 89,4 prosent av det menn gjer. Ein forklarande faktor for dette kan vere at det er fleire menn med professorkompetanse og fleire menn i leiinga, og fleire kvinner i administrative stillingar som trekkjer snittet ned.

*Etnisitet:* NUPI ønskjer å spegle befolkninga og det etniske mangfaldet som pregar henne. Rapporteringsplikta som er knytt til etnisitet, blir følgd av utgreiingsplikta til

arbeidsgjevaren (jf. likestillings- og diskrimineringslova) når det gjeld tiltak som NUPI set i verk. Av 106 tilsette har NUPI per 1. juni 2021 33 personar som anten er utanlandske eller har utanlandsk bakgrunn. Det er 21 utanlandske tilsette; 13 av dei har vestleg bakgrunn, og 8 har ikkje-vestleg bakgrunn. Det er 12 norske tilsette som har utanlandsk bakgrunn; 3 av dei er fødte i utlandet, og 9 har minst éin forelder som er fødd i utlandet.

*Funksjonsevne:* NUPI tilbyr fysisk, organisatorisk og arbeidsmiljømessig tilrettelegging for arbeidstakarar med funksjonsnedsetjing. Rapporteringsplikta som er knytt til nedsett funksjonsevne, blir følgd av utgreiingsplikta til arbeidsgjevaren (jf. likestillings- og diskrimineringslova) når det gjeld tiltak som NUPI set i verk.

## 4 Hovudmål, delmål og tiltak (2022–2024)

Tabellen nedanfor viser hovudmåla, delmåla og tiltaka, med ansvar og fristar som er knytte til dei tre områda 1) organisasjon og leiing, 2) forskning og fagleg utvikling, og 3) rekruttering og utvikling.

Måla og tiltaka i handlingsplanen skal speglast av i heile verksemda og i strategidokument og årsplanar med årlege rapporteringar. Dette inneber at likestilling og mangfald er tema på ulike område som leiaropplæring, personalpolitikk, i kommunikasjonsarbeidet, rekruttering og tilsetjingar, økonomi, forskingsadministrasjon og andre område som blir påverka.

Det skal rapporterast på måloppnåing og oppfølging av tiltak i årsrapporten til NUPI.

### Organisasjon, kommunikasjon og leiing

Hovudmål: Likestilling og mangfald skal vere ein integrert del av kulturen ved NUPI, den interne og eksterne kommunikasjonen, strukturen, styringa og leiinga.

Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist	Kommentar
1 Likestilling og mangfald inngår i kjerneverdiane til NUPI	Strategisk forankring av likestillings- og mangfaldsarbeidet skal innarbeidast i strategi og VP. Greie ut om NUPI skal ha ei eiga Pride-markering.	Leiargruppa HR Kommunikasjonsavd.	Blir inkludert i arbeidet med ny strategi 2022–2024	
2 Sikre kontinuitet og systematisk arbeid med likestilling og mangfald	Det blir sett av ressursar for å fremje likestilling og mangfald gjennom dei tiltaka som er skisserte i handlingsplanen.	Direktøren Leiargruppa Adm.sjef	Kontinuerleg	
3 Det blir årleg utarbeidd ei oppdatert oversikt over tilstanden når det gjeld kjønn, etnisitet og	Utarbeide status for kjønn, etnisitet og funksjonsevne, og status for tiltak/tenester som er	Direktøren Adm.sjef Likestillingsansvarleg	Kontinuerleg	

funksjonsevne.	sette i verk for å sikre likestilling og mangfald.			
4 Sikre mangfaldskompetanse hos leiinga	Kurs i mangfaldsleiing for leiargruppa	Direktøren Likestillingsansvarleg	Vår 2022	
5 Ein medviten rekrutteringspraksis når det gjeld likestilling og mangfald	– felles føringar og retningslinjer ved vurderingar for tilsetjing – opplæringstiltak for medlemmer av tilsetjingsrådet i likestilling og mangfald	HR Adm.sjef Prosjektleiingar	Kontinuerleg	
6 Arbeide aktivt for å førebyggje mobbing og seksualisert vald, inkludert seksuell trakassering	– revidere varslingsrutinane – informere alle tilsette om rutinane i eit felles stabsmøte og ved alle nyttilsetjingar – inkludere punkt i medarbeidarsamtalen	Direktør HR	Kontinuerleg	
7 Identifisere barrierar i rekrutteringspraksis for personar med ulik kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etnisitet og nedsett funksjonsevne.	Kartleggje rekrutteringspraksis	HR Likestillingsansvarleg Tilsetjingsrådet Kommunikasjonsavd.	Hausten 2022	Prosjekt. Bruke konsulentar
8 Kompetanseheving i organisasjonen	Faglege arrangement og føredrag om relevante tema. Alle nye leiarar blir kursa i personalleiing.	Likestillingsansvarleg	Hausten 2022 og hausten 2023	Eksterne føredragshaldarar
9 Kommunikasjonsarbeidet ved NUPI skal aktivt støtte opp om likestillings- og mangfaldsarbeidet	– Nyheitssaker, podkastar og videoprodukt representerer mangfaldet blant forskarane på NUPI. – Likestilling og mangfald står i sentrum når det gjeld faglege bidrag på arrangement.	Kommunikasjonssjef	Kontinuerleg	Kommunikasjonsavd. evaluerer årleg representasjon med blikk på dette i kommunikasjonsproduktane sine.

## Forskning og utdanning

Hovudmål: Likestilling og mangfald skal vere ein integrert del av forskning og utdanning.

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist	Kommentar
1 Sikre like rammevilkår for kvinnelege og manlege seniorforskarar og professorar	Jobbe for like/likare rammevilkår for forskarar ved NUPI gjennom ein tiltakspakke for karriereutvikling. Kombinasjon av heildagssamlingar og individuell rettleiing og coaching, og ein intern seminarserie for å dele «best practices».	Direktøren Leiargruppa NUPISPOKE	Kontinuerleg	Dette er eit av fokusområda til Balanseprosjektet NUPISPOKE
2 Fremje kjønns- og mangfaldsperspektiv i forskning	Forskargruppene inkluderer likestilling og mangfald i organisering og tema i søknader til forskingsprosjekt via interne forskarmøte om siteringspraksis, og diskusjon om kjønns- og mangfaldsperspektiv i utvikling av nye forskingsprosjekt.	Direktøren FADEN Forskingssjefen	Kontinuerleg	Rekruttering av medarbeidarar med annan etnisk bakgrunn eller nedsett funksjonsevne i eksternt finansierte prosjekt
3 Sikre at kjønns- og mangfaldsperspektiv blir tekne omsyn til i samarbeidsprosjekt	Inkludere arbeid for likestilling og tiltak mot seksualisert vald og diskriminering i samarbeidsavtalar. Informere om dette ved oppstartsmøta	Leiargruppa Adm.sjef FADEN Prosjektlearar	Kontinuerleg	

## Rekruttering og utvikling

Hovudmål: Rekrutterings- og kompetanseprosessar og karriereutviklingsprosessar skal bidra til å auke likestilling og mangfald ved NUPI.



Delmål	Tiltak	Ansvar	Frist	Kommentar
1 Stimulere til ein auke av kvinner i akademiske toppstillingar kvart år	Utvikle og etablere interne opprykksprosjekt for kvalifisering til akademiske toppstillingar. Mentorordning for forskarar i opprykksløp.	Direktøren HR Forskingssjefen	Kontinuerleg	Inngår i Balanseprosjektet NUPISPOKE
2 Auke prosentdelen tilsette med annan etnisk bakgrunn	Utvikle tiltak på bakgrunn av kartlegginga som blir gjennomført i 2022	Direktøren HR Kommunikasjonsavd.	Kontinuerleg	
3 Stimulere til at kandidatar med nedsett funksjonsevne og/eller høl i CV-en blir rekrutterte til faste stillingar	Utvikle tiltak på bakgrunn av kartlegginga som blir gjennomført i 2022	Direktøren HR	Kontinuerleg	
4 Kartleggje om koronakrisa har påverka karriereutviklinga til dei tilsette, opp mot variablar som kjønn og livsfase	Kartleggje konsekvensar av koronaen	HR Leiargruppa	30.06.2022	

*Ole Jacob Sending*  
Ole Jacob Sending  
forskingssjef

*Anne Kari B. Johansen*  
Anne Kari B. Johansen  
administrasjonssjef

*Ulf Sverdrup*  
Ulf Sverdrup  
direktør