

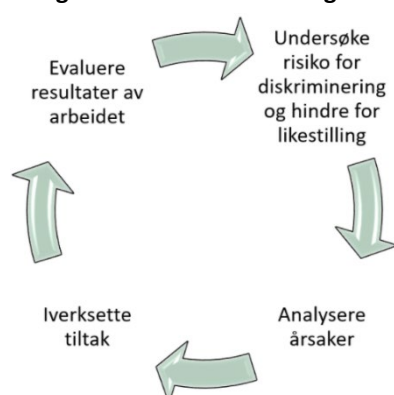
# Likestillingsredegjørelse

## CICERO Senter for klimaforskning

SUC, CLG og AMU 15.03.21

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

### Firestegsmetoden for likestillingsarbeidet



[Les mer om oppfølgingen av aktivitets- og redegjørelsespliktene her.](#)

### Hva skal vi tenke på ved undersøkelse av risiko og i redegjørelsen og hvilke temaer skal vi ha tenkt på?

- Kjønn
- Graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver
- Etnisitet, religion, livssyn
- Funksjonsnedsettelse
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- Kombinasjoner av disse grunnlagene

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling CICERO

CICERO har årlig fulgt med på lønnsstatistikken når det gjelder likestilling mellom kjønnene, og det ble i 2017 vedtatt en likestillingspolitikk som skal gjennomgås årlig. Dette arbeides skal gjennomføres i dialog med representanter fra de ansatte (fagforeninger, AMU og verneombud). Med nye krav om redegjørelse og aktivitetsplikt, har vi nå gjennomgått dette grundigere enn for tidligere år.

CICERO har i flere år hatt ganske lik fordeling mellom menn og kvinner. I 2016 var andelen menn litt høyere enn kvinner, med 52,2 % menn og 48,8 % kvinner. Fra 2017 og fram til 2020 har fordelingen snudd, og den kvinnelige andelen økt. I året 2020 var CICEROs ansatte i årsverk fordelt med 58,6 % kvinner, og 41,4 % menn. I 2019 var fordelingen på årsverkene 55,1 % på kvinner og 44,9 % på menn.

Vi har dermed økt den kvinnelige andelen fra året 2019. Denne utviklingen skyldes ikke likestillingspolitiske tiltak, men er et resultat av at vi har hatt flere og sterkere kandidater blant kvinnelige enn blant mannlige søkere. Av de ti nye ansatte i 2020, var åtte kvinner og to menn (den ene i bistilling).

CICEROs ledelse har de siste årene og fram til 2020 hatt god kjønnsbalanse, både i den øverste ledelse (CLG) og blant forskningslederne. CLG med tre kvinner og to menn, og fire av sju forskningsledere var kvinner. I 2020 sluttet en kvinnelig forskningsleder, en trakk seg fra forskningslederfunksjonen og en er i foreldrepermisjon. Ved utgangen av 2020 var bildet snudd, og vi hadde fem mannlige og to kvinnelige forskningsledere. CLG består nå av tre menn og to kvinner.

I de nye retningslinjene skal kategoriene i tabell 1 under kartlegges hvert år.

**Tabell 1. Nøkkeltall for kjønnsbalansen per 31.12.2020:**

	Kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall) i 2020	Andel av total %	Midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall) per 31.12.20*	Ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall) i 2020	Gj.snitt antall uker foreldrepermisjon i 2020
<b>Menn</b>	35 (29,32 årsverk)	41,4%	0	1	6,4
<b>Kvinner</b>	52 (41,57 årsverk)	58,6 %	3	3**	10,0

\* CICEROs deltidsansatte er i bistillinger (Professor II) og er ikke å anse som vanlige deltidsstillinger

\*\* CICERO har også ansatte i bistillinger (10 % og 20 %), de er ikke medregnet, da de har full stilling annet sted. Kun reelle deltidsstillinger (reduisert stilling pga. omsorg for barn). Alle ansatte har en arbeidskontrakt med 100 % stilling

**Utover dette skal CICERO minimum annen hvert år kartlegge og redegjøre for følgende:**

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i kroner eller prosent)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner eller prosent)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)
- ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)

**Tabell 2. Oversikt over lønnsnivå for utvalgte stillinger og fordeling på menn/kvinner. CICERO 2020.**

Stillingskategori	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå(/grupper (antall))		Lønnsforskjeller Kvinnerns andel av menns lønn (i prosent)
	Menn	Kvinner	
<b>Forsker I</b>	6	8	98,52 %
<b>Forsker II</b>	9	19	98,69 %
<b>Seniorrådgiver</b>	4	3	88,24 %
<b>Senior kommunikasjonsrådgiver</b>	0	5	(kun kvinner i stillingskategorien)
<b>Professorer (Bistillinger)</b>	4	1	-
<b>Førsteamanuensis el. (bistillinger)</b>	0	2	-

I tabell 2 over for 2020 ser vi at det er små lønnsforskjeller på overordnet nivå (på stillingene som det kan kartlegges på). Tabellen inneholder ikke data på stillinger med færre enn fem personer. Vi vurderer at de lønnsforskjellene vi finner mellom kjønn kan forklares med at de mannlige medarbeiderne har noe lenger ansiennitet enn de kvinnelige medarbeiderne.

I lønnsoppgjøret 2020 var fordelingen av de individuelle tilleggene fordelt med 19 tillegg til kvinner og 15 til menn. Andelen tillegg i kroner var fordelt med 52,6 % til kvinner og med 47,4 % til menn. Hvis vi ser på at andelen kvinnelige ansatte var 58,6 % og 41,4 %, så har menn fått noe bedre uttelling i 2020, men dette må sees i sammenheng med at en stor andel av de nyansatte var kvinner som nylig hadde fått innplassering i lønn og at de derfor ikke var prioritert i fordelingen av individuelle tillegg.

CICERO legger til rette for fleksibilitet i arbeidstiden, noe som er viktig for mange ansatte, men kanskje særlig for familier med små barn. CICERO praktiserer en tilrettelegging i hht. AML § 10-2 (*rett til redusert arbeidstid dersom du har en helsemessig, sosial eller velferdsmessig begrunnelse*). Det innebærer at ansatte med barn under 10 år har mulighet til redusert arbeidstid ved behov. Det at CICERO har ekstra fri mellom jul og nyttår er også et gode som ansatte med barn er godt fornøyd med, da skoler, barnehager og AKS gjerne har redusert tilbud.

## Del 2: CICEROs arbeid for likestilling og mot diskriminering

### Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

CICEROs likestillingsarbeid er forankret i CICEROs forskjellige dokumenter og politikkdokumenter som omhandler temaene i arbeidet for likestilling. Disse skal ses på årlig og det skal foretas en vurdering om det er behov for justeringer. Det gjelder følgende dokumenter:

- [Seniorpolitikk](#)
- [Likestillingspolitikk](#)
- [Spilleregler for medarbeiderskap](#)
- [Retningslinjer for varsling](#)
- Velkomstbrev til alle ansatte som beskriver at CICERO har nulltoleranse for trakassering

### Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis og for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

På CICERO er de tillitsvalgte gjennom Samarbeidsrådet på CICERO (SUC) og Arbeidsmiljøutvalget (AMU) involvert i det interne arbeidet i forhold til identifisering av risiko og for å hindre diskriminering. Arbeidet gjøres sammen med ledelsen og styret skal involveres i dette arbeidet. I årene til og med 2020 har vi hatt fokus på lønnsstatistikk og forskjeller mellom kjønn, og mindre fokus på andre forhold. Dette henger sammen med at CICERO har hatt en god kjønnsbalanse, og at man ikke har sett de store utfordringene. SUC har møter 6-8 ganger i året, og AMU har møte 3-4 ganger per år. Arbeidet med å identifisere risiko og hindre for likestilling bør få større oppmerksomhet i årene framover. CICERO er en IA-bedrift og skal legge til rette for ansatte med funksjonsnedsettelse.

Per i dag har CICERO ingen ansatte med behov for spesifikk tilrettelegging i arbeidshverdagen, men CICERO har god tilrettelegging på det fysiske og ergonomiske knyttet til arbeidsplassen. Dette har også blitt godt ivarettatt i korona-perioden fra mars 2020 og fram til i dag.

Arbeidsmiljøundersøkelsen AMIS (Arbeidsmiljøundersøkelsen i Instituttsektoren) ble sist gjennomført våren 2019 og skal gjennomføres igjen høsten 2021. Resultatene fra AMIS er viktige i arbeidet med oppfølging av diskriminering på flere felt. Vi går systematisk igjennom resultatene i arbeidsmiljøundersøkelsen for å identifisere eventuelle ulikheter i svar fra kvinner og menn. Vi har også spørsmål i AMIS for å avdekke eventuell trakassering. SUC og AMU bør vurdere om det er hensiktsmessig med noe mer kartlegging gjennom spørsmålene i AMIS.

### Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

I rekrutteringen til forskerstillinger legges det sterk vekt på søkerens kvalifikasjoner. Det er verken hensiktsmessig eller nødvendig å legge vekt på andre forhold når det gjelder disse stillingene. Vi har god kjønnsbalanse blant forskerne, og vi har også en god miks av nasjonaliteter blant forskerne.

Når det gjelder de ansatte i kommunikasjons- og administrasjonsavdelingen ser vi at våre ansatte ikke speiler mangfoldet i det norske samfunnet. Også ved rekruttering til disse stillingene ansetter vi den søkeren som er best kvalifisert. Vi ser at vi kan øke egen bevissthet når vi gjennomgår søkerne for å se om vi kan øke mangfoldet blant de ansatte.

Vi har i dag en overvekt av kvinner blant forskere med lav ansiennitet og en overvekt menn blant forskere med høy ansiennitet. Vi har også en overvekt menn blant forskningslederne. Dette må vi ha oppmerksomhet på i videre rekruttering og i samtaler med ansatte som slutter bør vi kartlegge om det er likestillingsforhold ved CICERO som bør adresseres.

Når det gjelder karriereveiledning og evt. opprykk for ansatte kan vi ha spesiell oppmerksomhet på å oppmuntre og støtte kvinnelige ansatte. Det samme gjelder deltakelse i kurs og lederutvikling. Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak:

- SUC og ledelsen er enige om at vi skal legge vekt på kjønnsbalanse mellom forskningslederne når det gjøres endringer i forskergruppene.
- SUC og ledelsen er enige i at det skal legges vekt på kjønnsfordeling mellom seniorer og juniorer blant forskerne i rekrutteringsarbeid og karriereutvikling.
- SUC og ledelsen er enige i at man skal forsøke å øke mangfoldet i CICERO ved å være særlig bevisst på dette i rekruttering til stillinger i kommunikasjon og administrasjon.
- SUC og ledelsen er enige om at det må gjøres enklere for ansatte å forstå rutinene for varsling og at denne typen dokumenter må være tilgjengelige på både norsk og engelsk. Det er vedtatt i CICEROs språkpolitikk at viktige dokumenter som gjelder alle ansatte bør oversettes til engelsk, og at dette er et viktig tiltak for å nå alle med viktig informasjon. CICERO har flere utenlandske ansatte, og de kan være ukjente med viktige regler i arbeidslivet og regelverket i Arbeidsmiljøloven (AML). Det er viktig at utenlandske ansatte følges opp godt også utover den skriftlige informasjonen som gis.

## Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

SUC og ledelsen har systematisert oversikt over tiltak og laget et utkast til handlingsplan (se neste side). SUC, ledelsen og AMU har felles ansvar for at dette følges opp på en god måte.

## Tiltaksoversikt og handlingsplan for CICERO for 2021 - 2022

<b>Personalområde</b> Listen er ikke uttømmende. Legg til andre områder dere jobber for likestilling og mot diskriminering.	<b>Bakgrunn for tiltak</b> Hva viste undersøkelsen av diskriminerings-risikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	<b>Beskrivelse av tiltak</b> Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	<b>Mål for tiltakene</b> Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	<b>Ansvarlig</b> Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	<b>Frist / Status</b> Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	<b>Resultat</b> Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
<b>Rekruttering</b>	Ønske om større mangfold	Større oppmerksomhet I ansettelsesprosesser.	Økt mangfold blant dem som innkalles til intervju	Ledelsen og tillitsvalgte representanter	Hele året	
<b>Forfremmelse og utviklingsmuligheter</b>	Ønske om flere kvinnelige gruppeledere	Rekruttere flere kvinnelige gruppeledere	Bedre kjønnsbalanse blant gruppelederne	Ledelsen	Hele året	
<b>Lønns- og arbeidsvilkår</b>						
<b>Tilrettelegging</b>						
<b>Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv</b>						
<b>Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold</b>	Bedre informasjon og kunnskap om varslingsrutiner.	Utarbeidelse av nye rutiner på norsk og engelsk.	Gjøres kjent for alle ansatte.	Ledelsen	Hele året	
<b>Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)</b>						

**Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med:** kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene