

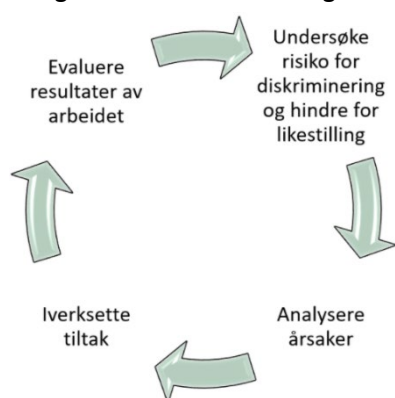
Likestillingsredegjørelse og handlingsplan 2024 -2025

CICERO Senter for klimaforskning

SUC, CLG og AMU. Vedtatt 05.05.25

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

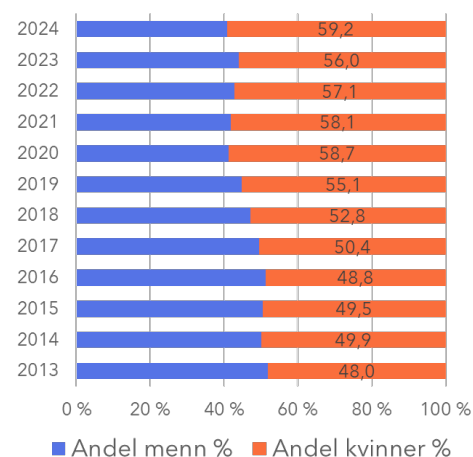
CICERO har årlig fulgt med på lønnsstatistikken når det gjelder likestilling mellom kjønnene, og det rapporteres årlig i styrets beretning. Arbeidet med gjennomgang av tilstanden for likestilling skal gjennomføres i dialog med representanter fra de ansatte (fagforeninger, AMU og verneombud).

CICERO hadde i flere år hatt ganske lik fordeling mellom menn og kvinner. Hvis vi ser tilbake, i 2016 var andelen menn litt høyere enn kvinner, med 52,2 % menn og 48,8 % kvinner. Fra 2017 og fram til i dag har fordelingen snudd, og den kvinnelige andelen økt. I året 2024 var CICEROs ansatte i årsverk fordelt med 59,2 % kvinner, og 40,8 % menn. I 2023 var fordelingen på årsverkene 55,1 % på kvinner og 44,9 % på menn.

CICEROs ledelse har de siste årene hatt god kjønnsbalanse, både i den øverste ledelse (CLG) og blant forskningslederne (gruppeledere). CICEROs ledergruppe har nå tre kvinner og tre menn, og fire av åtte forskningsledere er nå kvinner. CICEROs styre har fem kvinner og tre menn i inneværende periode.

I henhold til retningslinjene skal kategoriene i tabell 1 under kartlegges hvert år.

Tabell 3. Kjønnsfordeling CICERO 2013-2024. Prosent.



Tabell 1. Nøkkeltall for kjønnsbalansen per 31.12.2024.

	Kjønnsbalanse totalt i 2024	Andel av total %	Midlertidige ansatte (antall) Per 31.12.24*	Deltid **	Foreldre-permisjon, Antall mnd. Totalt
Menn	36 årsverk (41 ansatte)	40,8 %	0	1	10,5
Kvinner	52,3 årsverk (60 ansatte)	59,2 %	6	5	12,1

* Alle er PhD-stipendiater (CICERO har kun kvinnelige stipendiater per 31.12.24)

** Bistillinger, timelønnede og ansatte med hovedstilling annet sted er ikke medtatt. Dette punktet er ment å få frem ufrivillig deltid. På CICERO er dette primært ansatte i ønsket redusert stilling knyttet til omsorg for barn.

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 2024. Kun kategorier med 5 eller flere ansatte.

Stillingskategori	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå(/grupper (antall))		Lønnsforskjeller Kvinnens andel av menns lønn (i prosent)
	Menn	Kvinner	
Forsker I	11	8	96,1 %
Forsker II	12	22	99,8 %
Senior kommunikasjonsrådgiver	-	5	(kun kvinner i stillingskategorien)
Alle stillinger (samlet)	37	64	90,5 %
Fordeling - årsverk	36	52,2	-

På overordnet nivå, det vil si alle stillinger, er kvinnens andel av menns lønn 90,5 %. CICERO har kun tre stillingskategorier med fem eller flere ansatte.

I tabell 2 over ser vi at det er små lønnsforskjeller 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 2024 var fordelingen av de individuelle tilleggene fordelt med kr 290 000,- i tillegg til kvinner og 177 000,- til menn. Andelen tillegg i kroner var fordelt med 62,5 % til kvinner og med 37,5 % til menn.

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, og vurderingen gjøres også for ansatte med barn over 10 år 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 Samarbeidsutvalget 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 2024 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 få ansatte med behov for spesifikk tilrettelegging i arbeidshverdagen, men CICERO har god tilrettelegging på det fysiske og ergonomiske knyttet til arbeidsplassen.

Arbeidsmiljøundersøkelsen AMIS (Arbeidsmiljøundersøkelsen i Instituttsektoren) ble sist gjennomført høsten 2024 og skal gjennomføres annethvert år. 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.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

I rekrutteringen til forskerstilling legges det sterk vekt på søkerens kvalifikasjoner. Det er verken hensiktsmessig eller nødvendig å legge vekt på andre forhold når det gjelder disse stillingene. Når det gjelder kjønnsbalanse blant forskerne, er det per utgangen av 2024 er overvekt av kvinner, men vi ser foreløpig ikke behov for tiltak for å endre kjønnsbalansen. Vi har 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 på samme måte som i forskningsavdelingene. Også ved rekruttering til disse stillingene ansetter vi den søkeren som er best kvalifisert. Vi har hatt økt bevissthet ved utlysning av stillinger i disse avdelingene de siste årene, og har rekruttert flere med annet opprinnelsesland enn Norge.

Vi har fortsatt en overvekt av kvinner blant forskere med noe lavere ansiennitet og en overvekt menn blant forskere med høy ansiennitet. Vi må ha oppmerksomhet på god balanse 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. Dette kan være i forhold til opprykk fra forsker II til forsker I, men også når det 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 fortsatt 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 fortsatt 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 2024 - 2026

Personalområde Listen er ikke uttømmende. Legg til andre områder dere jobber for likestilling og mot diskriminering.	Bakgrunn for tiltak Hva viste undersøkelsen av diskriminerings-risikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskriminerings- grunnlag?	Beskrivelse av tiltak Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Mål for tiltakene Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Ansvarlig Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist / Status Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Resultat Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Rekruttering	Ønske om større mangfold	Større oppmerksomhet i ansettelsesprosesser.	Økt mangfold blant dem som innkalles til intervju	Ledelsen og tillitsvalgte representanter	Hele året	
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Få opp andelen kvinnelige forsker I	Bidra med god informasjon om opprykkskrav	Bedre kjønnsbalansen for forsker I	Ledelsen	Hele året	
Lønns- og arbeidsvilkår						
Tilrettelegging						
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Per i dag ikke behov for tiltak utover permisjon/reduert arbeidstid.					
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Bedre informasjon og kunnskap om varslingsrutiner.		Gjøres kjent for alle ansatte.	Ledelsen	Hele året	
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)						

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