

ARP Aktivitets – og redegjørelsesplikt 2021

Akvaplan-nivas (APN) arbeid for likestilling og mot diskriminering

I Akvaplan-niva skal alle ha like muligheter til utvikling, like betingelser og gode arbeidsforhold uavhengig av kjønn, etnisitet, alder og funksjonsnedsettelse. Vi skal aktivt arbeide for å sikre mangfold i alle faser av arbeidsforholdet fra rekruttering, via karriereutvikling og gjennom ulike livsfaser for alle medarbeidere. Ingen skal utsettes for trakassering og vold.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling (§26.1 ledd)

På årsbasis var vi 128 ansatte fordelt på 72 menn og 56 kvinner (inkludert midlertidig ansatte). Dette gir en tilfredsstillende kjønnsfordeling på 44% kvinner og 56% menn. Vi har god kjønnsbalanse i ledelse og i styret, samt på de fleste fagstillingene. Vi har stort mangfold med 42% utenlandske medarbeidere fordelt på 21 nasjonaliteter og en god aldersspredning som dekker alle aldersgrupper fra 20 år og opp til seniorer på 70+.

Kjønnsfordeling og lønns sammensetning

Stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Totalt	Kvinnerns gjennomsnittlige lønn i prosent av menns lønn
Nivå/Gruppe 1	5	0	100,00 %	5	100,00 %
Nivå/Gruppe 2	3	5	37,50 %	8	98,32 %
Nivå/Gruppe 3	23	18	56,10 %	41	96,62 %
Nivå/Gruppe 4	10	32	23,81 %	42	104,29 %
Nivå/Gruppe 5	5	7	41,67 %	12	97,57 %
Nivå/Gruppe 6	0	3	0,00 %	3	0,00 %
Nivå/Gruppe 7	4	4	50,00 %	8	100,35 %
Nivå/Gruppe 8	1	0	100,00 %	1	100,00 %
Totalt	51	69	42,50 %	120	

Tabell 1 kjønnsfordeling og lønns sammensetning

Midlertidig ansatte og uttak av foreldrepermisjoner

Akvaplan-niva har ingen ufrivillige deltidsansatte. Av de 11 som jobber i reduserte stillinger finnes årsaker som helsemessige forhold, under utdanning, alder, eller kombinasjon med annen stilling,

samt omsorg for barn. 4 ansatte var i midlertidige stillinger som er knyttet til finansiering av prosjekter av kortere varighet.

4 ansatte var i fødselspermisjon i 2021. Av disse var 3 menn og 1 kvinne. Antall dager i permisjon fordelt på kjønn var 103 dager for menn og 20 dager for kvinner.

	Midlertidig ansatte	Uttak av foreldrepermisjon (dager)	Deltidsarbeid	
			Frivillig	Ufrivillig
Kvinner	2	20	3	0
Menn	2	103	8	0

Tabell 2 midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltidsarbeid

Del 2: Redegjørelse for Akvaplan-nivas arbeid for likestilling og mot diskriminering i henhold til aktivitetsplikten (§26 del 2)

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

APN har beskrevet retningslinjer i policydokumenter og har nulltoleranse for alle former for diskriminering, trakassering og vold. Vi har prosedyrer for varsling, men ønsker å fokusere enda sterkere på informasjon om og forenkling av varslingsrutiner. På vernerunder tas spørsmål knyttet til disse temaene opp. Resultater fra vernerunder informeres om i ledergruppen og i Arbeidsmiljøutvalget.

HR har i løpet av 2021 jobbet med å analysere forhold knyttet til likestilling og diskriminering. Vi har benyttet den anbefalte metoden (undersøke risiko og hindre- analyserer årsaker- iverksette tiltak- vurdere resultater) innenfor de personalområdene som er beskrevet i loven, og gjennomgått våre rutiner og tilgjengelig statistikk og rapporter. Resultater er rapportert til APNs styre, ledergruppe, Arbeidsmiljøutvalg og tillitsvalgte.

Del 3: Resultater fra arbeidet med å avdekke risiko og hinder for likestilling, og undersøkelse av årsakssammenhenger

Lønnsforskjeller

Kartleggingen har ikke avdekket at vi har lønnsforskjeller som kan knyttes til kjønn.

Kjønnsfordeling innen ulike stillinger og arbeidsområder

Vi har kvinnelig direktør og resten av toppledelsen består av 50-50 kvinner og menn. Også mellomledergruppen har god kjønnsbalanse med 5 kvinner og 7 menn. Det er en overvekt av mannlige seniorrådgivere, noe som delvis skyldes historisk rekruttering, liten turnover og karriereutvikling hos disse. De siste par årene har vi rekruttert flere kvinnelige nyutdannede rådgivere og forskere som i statistikken gir flere kvinner enn menn på nivået under seniornivået. Kjønnsbalansen både hos seniorforskere og forskere er god. Også for teknikere og stabstjenester er kjønnsbalansen tilfredsstillende.

For å utjevne kjønnskjevheten på gruppen seniorrådgivere vil vi i rekruttering ha fokus på dette, samt lage utviklingsplaner for yngre kvinnelige rådgivere for å på sikt løfte dem opp på seniornivå.

Kombinasjon arbeid og familieliv

APN har over tid hatt en personalpolitikk som gir stor fleksibilitet i utøvelse av arbeid. Muligheter for hjemmekontor, fleksibelt uttak av syke- barn dager, muligheter for permisjon knyttet til småbarnsfase og tilpasninger knyttet til livssituasjon går utover offentlige minstenormer. Vi dekker lønnsgapet over 6G ved fødselspermisjoner.

Kartleggingen har avdekket at vi kan bli bedre på differensiering av tiltak knyttet til ulike livsfaser. Vi vil derfor videreutvikle livsfasepolitikken for å sikre like muligheter for alle uansett kjønn, alder og sosial livssituasjon.

Kjønnsbalanse i rekruttering og karriereutvikling

APN har klare prosedyrer for rekruttering i alle ledd av prosessen. Det utarbeides kravspesifikasjoner før utlysning/aktivt søk og vi har definerte kriterier og metoder for utvelgelse både på faglige kvalifikasjoner og personlige egenskaper. HR koordinerer alle rekrutteringsprosesser og kvalitets sikrer at prosesser gjennomføres i henhold til retningslinjer og lovverk.

Vi har definerte kriterier for opprykk til seniorstillinger innenfor forskning og rådgivning. For å sikre opprykk av flere kvinner vil vi jobbe med karriereutvikling internt for å løfte flere yngre kvinner opp til seniornivået.

Del 4: Mål og handlingsplan for 2022-2025

- 1) Videreutvikle livsfasepolitikk med tiltak som tilrettelegger for kombinasjon av arbeid og familieliv
- 2) Øke andelen kvinnelige rådgivere og forskere på senior nivå

1) Mål: Videreutvikle livsfasepolitikk med tiltak som tilrettelegger for kombinasjon av arbeid og familieliv
Tiltak: Legge til rette for at kvinner i alle typer stillinger hos oss kan kombinere karriere og familieliv. For at målet skal nås må vi ha fleksibilitet i arbeidstider, god tilrettelegging og organisering av arbeidsoppgaver, samt økonomiske incentiver som ikke diskriminerer kvinners lønnsutvikling og karriereutvikling i fasen med omsorg for små barn.
2) Mål: Øke andelen kvinnelige rådgivere og forskere på senior nivå
Tiltak: Talentutvikling av våre yngre kvinnelige rådgivere og forskere. Karriereplan for å utvikle flere forskere og rådgiver til seniornivå. For å nå målet må det utvikles individuelle planer, tilbys utviklende arbeidsoppgaver og gis tilbud om mentoring. I rekruttering av seniorrådgivere bør kvinnelige søkere prioriteres dersom de er like godt kvalifisert som mannlige søkere.

Handlingsplanen vil regelmessig bli rapportert og evaluert i henhold til gjeldene regler for rapportering til styre, ledelse og arbeidstakerorganisasjonene.