



NIBIO

NORSK INSTITUTT FOR
BIOØKONOMI

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering

2022-2026

Versjon 2.0

Vedtatt 20.12.2021

Revidert våren 2026



Foto: Lars Sandved Dalen

NIBIOs likestillingspolicy

NIBIO skal fremme likestilling, mangfold og inkludering i forskning, kunnskapsproduksjon, oppdragsvirksomhet, innovasjon og ledelse. NIBIO skal imøtekomme de krav som er satt til oss som forskningsinstitutt og arbeidsgiver når det gjelder likestillings-, mangfolds- og inkluderingsarbeidet. NIBIO skal ha et mangfoldig arbeidsmiljø der alle møtes med respekt uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, alder, funksjonsevne eller seksuell orientering. En variert medarbeidergruppe med ulik bakgrunn og fag, medvirker til at NIBIO leverer forskning på høyt nivå og bidrar til å løse de store samfunnsutfordringene ved å være et dynamisk og fremtidsrettet institutt.



Ivar H. Kristensen

Ivar Horneland Kristensen

Adm.dir NIBIO

Handlingsplanens forankring og hjemmel

Likestilling mellom kjønn er nummer fem av FNs bærekrafts mål. Et av delmålene er å sikre at begge kjønn har fullstendig og reell deltakelse, og like muligheter til stillinger på alle nivåer innad i sin organisasjon.

EU innfører fra 2022 et rammeprogram for forskning der de styrker sin satsning på likestilling og kjønnsbalanse i forskning. Det å ha en forpliktende handlingsplan for likestilling blir et kvalifiseringskrav for tildeling av forskningsmidler. Norges forskningsråd (NFR) har vedtatt å innføre de samme kravene som EU, og fra 2022 må alle søkere fra forskningsorganisasjoner og offentlig sektor ha en handlingsplan for likestilling for å få finansiering fra Norges forskningsråd.

I Norge er alle offentlige virksomheter ved lov påbudt å jobbe aktivt for likestilling og mangfold som arbeidsgivere og som myndighetsutøvere. Aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven § 24 og § 26 pålegger alle offentlige arbeidsgivere over 50 ansatte å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling.

I Tilpasningsavtalen, inngått mellom tillitsvalgte og ledelsen, vil NIBIO, så langt det er mulig, legge til rette for at ansatte kan ivareta viktige omsorgsforpliktelser kombinert med arbeidsoppgavene og karriereutvikling i NIBIO. Når kvinner eller menn vurderes som åpenbart uheldig underrepresentert i lederstillinger og andre grupper, skal personer av det underrepresenterte kjønn oppfordres til å søke ved utlyste stillinger. Det pålegges alle ledere å sørge for at alle medarbeidere får like vilkår for å kvalifisere seg til mer krevende oppgaver innen organisasjonen.

Mål for 2022-2026

NIBIO ønsker å fremme likestilling og mangfold fordi vi vet det styrker oss som organisasjon. Heterogent sammensatte forsknings-, fag- og ledelsesgrupper viser seg å være mer robuste og nyskapende enn homogene grupper. Mangfold vil bidra til kvalitet og innovasjon i kunnskapsproduksjonen ved NIBIO. Forskning av høy kvalitet og relevans er avhengig av forskningsmiljøenes evne til å stille de «rette» spørsmålene og vurdere flere mulige løsninger. Dette sikres best i et miljø som gir rom for ulike typer mennesker med ulike erfaringer og med evne til faglig samarbeid. Forskning og kunnskapsproduksjon spiller en viktig rolle for politikkutvikling og forvaltning, og bidrar til en mer kritisk, mangfoldig og åpen samfunnsdebatt. Det vil øke forskningens troverdighet og relevans dersom vi har ansatte som gjenspeiler mangfoldet i befolkningen ved NIBIO.

NIBIO har tre konkrete målsetninger for områdene kjønnsbalanse i karriereutvikling, i sammensetning av grupper samt i ledelse og beslutningstaking.

Målsetninger:

1. Øke andelen kvinnelige ansatte med seniorforskerkompetanse

NIBIO har mål om >35 % kvinnelige seniorforskere innen 2026. Det vil si at 3-5 kvinnelige forskere kvalifiserer seg årlig i perioden 2022-2026. I gruppen ansatte som er kvalifisert som seniorforsker og kode 1183 øker kvinneandelen sakte år for år, men konkrete tiltak for denne gruppen kan gi bedre effekt for å nå ønsket mål raskere. I 2020 var forholdet 73% menn og 27 % kvinner. I 2025 var forholdet 68 % menn og 32 % kvinner. For å oppnå målsettingen om >35 % kvinnelige seniorforskere er det nødvendig å sette inn konkrete tiltak rettet mot kvinner som innen 2-3 år kan kvalifisere seg til seniorforsker.

2. Sikre kjønnsbalanse i sammensetningen av medlemmer til forsknings-, fag- og utviklingsprosjekter

NIBIO har mål om at sammensetningen i prosjektgrupper og arbeidspakker skal balanseres kjønnsmessig så langt det lar seg gjøre. NIBIO har en omfattende fagportefølje med rundt 1600 løpende forskningsprosjekter. Ved initiering og oppstart av nye prosjekter skal sammensetningen av prosjektgrupper og arbeidspakker drøftes og vurderes for å sikre best mulig kjønnsbalanse i gruppene.

3. Øke andelen kvinner i lederstillinger

NIBIO har mål om å ha tilnærmet likt antall kvinner og menn i ledende stillinger på alle nivåer. Gjennom målrettet satsning på kvinnelige ansatte som har interesse for eller potensiale til ledelse, er målet å utvikle kvinnenenes lederkompetanse slik at de er konkurransedyktige ved rekruttering til ledige lederstillinger i NIBIO og til ledelse av store forsknings-, fag- og utviklingsprosjekter.

Tiltak for likestilling, mangfold og inkludering

NIBIO jobber kontinuerlig med tiltak for å bevisstgjøre organisasjonen på arbeidet som gjøres med å ivareta likestilling, mangfold og inkludering, samt hindre diskriminering. Det gjennomføres årlig risikovurderinger som følger bestemmelsene i Likestillings- og diskrimineringsloven.

Ved ansettelser er kvalifikasjonsprinsippet førende, og det er den best kvalifiserte søker til en stilling som skal ansettes. NIBIO skal legge til rette for å tiltrekke seg godt kvalifiserte søkere av begge kjønn. Dette skal gjøres gjennom å kvalifisere allerede ansatte, men også gjennom å bygge et godt omdømme for å tiltrekke oss eksterne søkere. Det er en balansert kjønnsfordeling i NIBIO når alle ansatte sees under ett. Det er derimot en ubalanse i kjønn i noen stillingsgrupper. NIBIO skal jobbe systematisk og målrettet for å ha jevnest mulig kjønnsbalanse på alle nivåer i organisasjonen.

Handlingsplanen og arbeidet som skal sikre mangfold, inkludering og likestilling, samt hindre diskriminering, omfatter alle ansatte ved NIBIO uavhengig av arbeidsområdet.

Tiltak	Aktivitet	Bakgrunn	Mål	Målgruppe	Forankring Hjemmel	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Bevisstgjøring i organisasjon	Innarbeide likestillingsperspektivet i allerede etablerte strukturer og styrings-systemer. Dette kan skje blant annet i utv. samtaler, medarbeiderundersøkelse, lønnspolitikk, lederopplæring, tildelingskriterier for interne midler	NIBIOs ambisjon	Sikre likestilling, mangfold og inkludering, samt hindre diskriminering	Alle ansatte	NIBIOs ønske og et lovpålagt krav	Adm.dir.	Medarbeider undersøkelse Årlig status over tilstand for likestilling og mangfold
	Parts-sammensatt utvalg for likestilling og mangfold	NIBIOs ambisjon og ønske samt følge opp lovkrav og nye tildelingskriterier fra EU/NFR	Foreslå mål og tiltak for økt likestilling og mangfold	Ledelse og ansatte	Mandat gitt av Samarbeidsutvalget	Adm.dir. Øverste ledergruppe	Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering
	Synliggjøring av årlig status av tilstand for likestilling og mangfold	Rapporteringsplikt	Årsrapporten skal oppsummere NIBIOs samfunnsoppdrag og mål	Alle ansatte	NIBIOs ønske og et lovpålagt krav	Adm.dir.	Årsrapport
	Lederopplæring i tema mangfoldsledelse	NIBIOs ønske og ambisjoner	Øke kompetanse blant ledere	Ledere med personalansvar	NIBIOs ønske	HR	Evaluering Årsrapport Medarbeider undersøkelse

Tiltak for likestilling og kjønn:

Tiltak	Aktivitet	Bakgrunn	Mål	Målgruppe	Forankring Hjemmel	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Øke antall kvinner som kvalifiserer seg for 1183 seniorforsker	Identifisere kvinnelige forskere som kan kvalifisere seg og invitere til nettverksgrupper og individuell veiledning	Skjev kjønnsfordeling i gruppen 1183 seniorforsker	>35 % kvinnelige seniorforsker 3-5 kvinnelige kvalifiserer seg årlig	Kvinnelige forskere som innen 2-3 år kan og ønsker kvalifisere seg	NIBIOs mål for likestilling og tilhørende handlingsplan Tilpasningsavtalen og Lov om likestilling	Avd.leder, HR og Forskningsstab	Antall kvinnelige forskere som oppnår 1183 seniorforskerkompetanse
	Stimulere og motivere til en karrierevei i NIBIO i de årlige utviklings-samtalene der en karriereplan drøftes.				Arbeidsgivers aktivitetsplikt for likestilling Tildelingskriterier i EU/NFR prosjekter	Avd.leder	
	Innarbeide tildelingskriterier som fremmer kjønnsbalanse ved tildeling av incentivmidler fra grunnbevilgningen					Forskningsstab	
	Tilrettelegge for kurs i publisering, skrivestøtte og individuell veiledning Ha et bevisst forhold til medforfatterskap og prosjektledelse					Forskningsstab	

Tiltak	Aktivitet	Bakgrunn	Mål	Målgruppe	Forankring Hjemmel	Ansvarlig for gjennomføring	Resultater
Sikre kjønnsbalanse i sammensetningen av medlemmer i forsknings-, fag- og utviklingsprosjekter	Prosjektledere/ forskningsjefer gjøres kjent med og følger opp EU/NFR krav til likestilling i prosjekt-søknader	Nye krav fra EU/NFR	Kjønnsbalanse	Alle ansatte	NIBIOs ambisjon og ønske Lov om likestilling Tildelingskriterier i EU/NFR prosjekter	Alle ledere	Innarbeidet i Prosjekthåndboka og søknadsmal Opplæringsplaner for nyansatte
	Prosjektledere/ forskningsjefer gjøres kjent med NIBIOs mål for likestilling og mangfold og EU/NFR krav til at kjønnsbalanse skal være vurdert i sammensetning av arbeidsgrupper	NIBIOs ønske Nye krav fra EU/NFR Skjev kjønnsfordeling Deltakelse er viktig for kvalifisering både til opprykk og til lederstillinger		Alle ansatte som skal inn i sammensatte arbeidsgrupper Ansatte som søker finansiering i EU eller NFR	Alle ledere Forskningsstab	Årlig oversikt over kjønnsbalanse i store prosjekter Prosjekthåndboka	
Øke andelen kvinner i lederstillinger i NIBIO	Identifisere mulige kandidater internt for lederstillinger med personalansvar og til ledelse av store prosjekter	Skjev kjønnsfordeling		Ansatte med potensial/interesse for å bli leder og ta ledelse av store prosjekter	Divisjonsdirektør / nærmeste leder	Årsrapporten	
	Oppfordre kvinner til å søke stillinger ved utlysning av lederstillinger og andre stillingsgrupper der en ansattgruppe er underrepresentert. NIBIO skal sikre balansert kandidatutvalg til intervju	Skjev kjønnsfordeling		Søkere på ledige stillinger			Nærmeste leder, HR/Personal
	Tilby lederutvikling	Skjev kjønnsfordeling i noen stillingsgrupper	Ansatte med potensial og interesse for å bli leder og ta ledelse av store prosjekter	Avd.leder HR/Personal			Årsrapport Intern statusrapport fra utviklingsprogrammene
Sikre lik lønn for likt arbeid	Kartlegge likelønns-situasjonen	Skaffe info. om eventuell usaklig forskjellsbehandling	Finne årsaker og tiltak ved evt usaklige forskjeller	Alle ansatte	Lønnspolitikken ved NIBIO Lovpålagt krav	Avd.leder HR/Personal	Årsrapport

Tiltak for mangfold og inkludering:

Tiltak	Aktivitet	Bakgrunn	Mål	Målgruppe	Forankring Hjemmel	Ansvarlig for gjennom- føring	Resultater
Mangfolds- erklæring	Gjennomføres ved kunngjøring av alle ledige stillinger	Kvalitetssikre oppfølging av lovpålagt krav	Sikre mangfold og likeverdig behandling	Underrepresenterte grupper	Lov om likestilling og diskriminering	Divisjons-, stabsdirektør og avd.leder HR/Personal	Innkaller kvalifiserte søkere til intervju Årsrapport
	Følges opp i mal for innstilling til ansettelse	Kvalitetssikre oppfølging av lovpålagt krav	Sikre mangfold og likeverdig behandling	Underrepresenterte grupper	Lov om likestilling og diskriminering	Divisjons-, stabsdirektør og avd. leder HR/Personal	Redegjør for at vurdering i henhold til retningslinjene er gjennomført
Hindre mobbing og trakassering	Retningslinjer for varsling er tilgjengelig på intranett Jevnlig informasjon om varslingskanal både internt	NIBIO ønsker å være en organisasjon der alle respekteres	Forhindre mobbing og trakassering. Alle skal ha kjennskap til varslingskanalen og rutinen	Ledere og alle ansatte	Lov om likestilling og diskriminering Arbeidsgivers aktivitetsplikt som følger av omsorgsplikt	Avd.leder HR/Personal og Forskningsdirektør	Antall varsler

Avsatte ressurser og midler

NIBIO har etablert et Likestillings- og mangfoldsutvalg som skal gjennomføre risikovurderinger, foreslå relevante mål og tiltak, og bistå i implementering av handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering. NIBIOs ledelse er ansvarlig for oppfølging av handlingsplanen. NIBIO har øremerket ressurser til videre arbeid med likestilling, mangfold og inkludering.

Oppfølging og evaluering

Mangfolds- og likestillingssituasjonen ved NIBIO dokumenteres i årsrapporten. Årsrapporten vil inkludere kjønnsdelte data for alle stillingskategorier i NIBIO samt likelønnskartleggingen. Årsrapporten synliggjør hvilken effekt tiltakene i handlingsplanen har, og hvordan avsatte likestillingsmidler bidrar til måloppnåelse for mangfolds- og likestillingssituasjonen ved NIBIO. Den årlige statusrapporten vil være grunnlag for å vurdere gjennomførte tiltak opp mot målsetningene i handlingsplanen og for å vurdere behovet for korrigeringer. Ved manglende resultatoppnåelse vil årsaker analyseres og nye tiltak vurderes. Likestillingssituasjonen drøftes årlig mellom ledelsen og tillitsvalgte i Samarbeidsutvalget.