

# Utgreiing om likestilling, inkludering og mangfald i Norec

*Vi jobbar for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjonar av desse grunnlaga.*



## Innhald

Utgreiing om likestilling, inkludering og mangfald i Norec.....	1
Innleiing .....	3
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling .....	3
Lønnspolitikk.....	3
Lønnsversikt.....	4
Lønnsstatistikk .....	4
Kjønnsbalanse, mellombelse stillingar, deltid og foreldrepermisjon.....	5
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	5
Prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering .....	6
Slik jobbar vi for å sikre likestilling og ikkje-diskriminering i praksis.....	6
Slik jobbar vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling .....	7
Risikoar og hinder – moglege årsaker og tiltak .....	8
Del 3: Resultat av arbeidet og forventningar til vidare arbeid .....	9
Lønn og likestilling .....	9
Rekruttering.....	9
Framover.....	9

## Innleiing

Norec arbeider aktivt og målretta for å fremme formålet med likestillings- og diskrimineringslova innanfor verksemda vår. Det gjeld mellom anna rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremming, utviklingsmoglegheiter, tilrettelegging og moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv. I tillegg omfattar det arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald.

I *Strategi 2026 – Delt kunnskap, berekraftig endring* står det: «Norec skal ha ei stabil og mangfaldig personalgruppe og eit godt arbeidsmiljø. Trivsel, tillit, inkludering og fagleg utvikling er viktige stikkord for medarbeidarar i Norec. Alle skal oppleve å bli respekterte og inkluderte.»

Norec har forankra likestillings- og diskrimineringsarbeidet i strategiar, verktøy, opplæring, retningslinjer, rutinar og personalpolitikk. Det er eit mål å oppnå ei balansert alders- og kjønnsamansetning og å rekruttere kvalifiserte personar med innvandrarbakgrunn.

Denne rapporten er eit resultat av den styrkte aktivitets- og utgreiingsplikta i likestillings- og diskrimineringslova, som tredde i kraft 1. januar 2020. I 2022 blei det i Norec nedsett ei arbeidsgruppe som skulle arbeide med dette.

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

### Lønnspolitikk

Lønn er eit viktig verkemiddel for å sikre at Norec har tilstrekkeleg og riktig kompetanse for å nå verksemda sine mål.

Lønnspolitikken i Norec skal

- bidra til at verksemda sikrar og utviklar den kompetansen som er nødvendig for å nå måla og utføre samfunnsopdraget til Norec
- vere eit verktøy for å rekruttere, motivere og behalde godt kvalifiserte medarbeidarar med variasjon i alder, kjønn og etnisk bakgrunn
- bidra til reell likestilling mellom kjønna, jf. likestillings- og diskrimineringslova § 6
- bidra til at alle tilsette i Norec skal ha like moglegheiter til å få vurdert om det ligg føre grunnlag for lønnsopprykk
- gjere Norec konkurransedyktig samanlikna med andre statlege verksemder det er naturleg å samanlikne seg med både geografisk og tematisk, for eksempel Lotteri- og stiftelsestilsynet og Norad

## Lønnsoversikt

År	Stillingsnivå/gruppe	Tal tilsette	Tal kvinner	Tal menn	Prosent kvinner	Prosent menn	Årslønn - kvinner/menn i %
2023	Total	51	36	15	71 %	29 %	88,2 %
2022	Total	48	35	13	73 %	27 %	92 %
2023	1062 Direktør	1	0	1	0 %	100 %	0 %
2022	1062 Direktør	1	0	1	0 %	100 %	0 %
2023	1060 Avd.direktør	3	2 *	1	67 %	33 %	112,1 %
2022	1060 Avd.direktør	3	2	1	67 %	33 %	115,7 %
2023	1211 Seksjonssjef	5	4	1	80 %	20 %	98,5 %
2022	1211 Seksjonssjef	3	2	1	66 %	33 %	98,6 %
2023	1364 Seniorrådgivar	14	11	3	79 %	21 %	90,7 %
2022	1364 Seniorrådgivar	12	11	1	92 %	8 %	102 %
2023	1434 Rådgivar	26	17	9	65 %	35 %	96,2 %
2022	1434 Rådgivar	25	16	9	64 %	36 %	96,2 %
2023	1363 Seniorkonsulent	2	2	0	100 %	0 %	100 %
2022	1363 Seniorkonsulent	2	2	0	100 %	0 %	100 %
2023	1408 Førstekonsulent	1	1	0	100 %	0 %	100 %
2022	1408 Førstekonsulent	0	0	0	0 %	0 %	0 %
2023	1065 Konsulent	1	1	0	100 %	0 %	100 %
2022	1065 Konsulent	1	1	0	100 %	0 %	100 %
2023	1408 Aspirant	2	2	0	100 %	0 %	100 %
2022	1408 Aspirant	1	1	0	100 %	0 %	100 %

Tala i tabellen er oppgitt per 31. desember 2022 og 31. desember 2023.

I statistikken er det 3 avdelingsdirektørar. Dette kjem av at ein av avdelingsdirektørane gjekk over i ei ny stilling, og at den konstituerte avdelingsdirektøren etter kvart blei fast tilsett i stillinga. I stillingsgruppa for avdelingsdirektør skal det vere totalt 2 kvinnelege avdelingsdirektørar per 7. november 2023.

## Lønnsstatistikk

Lønnsstatistikken viser ei fordeling på 71 % kvinner og 29 % menn.

Når vi ser på totalen, har menn gjennomgåande noko høgare lønn enn kvinner. På seksjonsleiarnivå har menn og kvinner tilnærma lik lønn. Dette er noko vi har vore bevisste på, og trenden har dei siste åra vore positiv. Tabellen nedanfor viser at trenden er motsett for stillingar på seniorrådgivar- og rådgivarnivå. Likelønn har vore ei føring i dei lokale lønnsforhandlingane i 2022 og 2023. Ein annan viktig grunn til forskjell i lønn er ulik arbeidserfaring.

## Kjønnsbalanse, mellombelse stillingar, deltid og foreldrepermisjon

Som mange offentlege verksemdar har Norec ei overvekt av kvinnelege tilsette. Samanlikna med nivået i 2022 er balansen noko jamnare, og talet på mannlege tilsette har auka. Vi har også fleire kvinnelege leiarar (60 %) enn mannlege leiarar. Og det er framleis fleire kvinner enn menn som søker på jobb i Norec.

Oversikt over søkarar og nye tilsette i 2023 fordelt på kjønn

Kvinnelege søkarar	Mannlege søkarar	Nytilsette kvinner	Nytilsette menn
123	40	2	3

Oversikt over kjønnsbalanse, mellombels tilsette, deltid og foreldrepermisjon

År	Totalt	Kjønnsbalanse		Mellombels tilsette			Deltid		Foreldrepermisjon – gjennomsnittleg tal veker	
		Tilsette	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2023	51	29,4 %	70,6 %	6	0	13,9 %	0,0 %	2,8 %	7,95	29,3
2022	52	26,9 %	73,1 %	7	7,1 %	13,2 %	0,0 %	2,6 %	7,2	16,7

Per 31. desember 2023 har vi fire tilsette i mellombelse stillingar. Av desse er éin tilsett i 100 % stilling via traineeordninga til Framtidsfylket, éin er tilsett i 100 % vikariat, og éin er tilsett i 100 % prosjektstilling. Prosjektstillinga blei fast frå 2024. I tillegg er direktørstillinga på åremål, og dermed rekna som mellombels. Av dei fire tilsette i mellombelse stillingar er det berre éin som arbeider deltid, og dette er etter eige ønske.

Det er berre kvinner som er tilsette i mellombelse stillingar, og det er berre mellombelse stillingar som jobbar deltid. Alle fast tilsette har fulle stillingar, og det er derfor ikkje ufrivillig deltid blant dei fast tilsette.

I løpet av 2023 har Norec hatt éin tilsett på arbeidstrening via Nav. Norec er positive til å ta i bruk arbeidstrening via Nav i det kommande året.

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

*Norec er ein attraktiv arbeidsplass som yter gode tenester, og Norec skal ha ei stabil og mangfaldig personalgruppe og eit godt arbeidsmiljø.*

I Norec har vi ei aktiv haldning til og arbeider kontinuerleg for likestilling og mot diskriminering og stereotypisering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjonar av desse grunnlaga.

Kjerneverdiane våre er gjensidigheit og tillit. Som tilsette skal åtferda vår vere i tråd med desse verdipara: utfordre og vise respekt, vere engasjert og profesjonell. I 2023 har Norec hatt interne fagdagar der temaa mellom anna har vore etikk i forvaltninga og ulike dilemma vi som tilsette kan møte gjennom arbeidet for Norec.

I Norec er arbeidet med likestilling og ikkje-diskriminering forankra i våre overordna styringsdokument. I denne delen skriv vi om våre prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering. I tillegg har vi inkludert informasjon om korleis vi jobbar med å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling.

### Prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering

- Arbeidet vårt med likestilling er forankra i verksemda sine ulike styringsdokument.
- For nye tilsette har vi rutinar for onboarding som inkluderer gjennomgang av retningslinjene våre.
- Vi har eigne etiske prinsipp. Desse er ein del av tilskotsmalane våre, og vi reviderer dei kvart år. Partnerorganisasjonane våre pliktar å følge våre etiske prinsipp.
- I 2021 starta vi arbeidet med ein ekstern prosedyre for å handtere seksuell utnytting, misbruk og trakassering. Denne blei ferdig våren 2022 og blir brukt som verktøy i varslingsaker hos tilskotsmottakarar. Interne saker blir gjennomgått i tråd med prosedyren for konflikthandtering, men vi ønsker oss òg ein intern prosedyre for handtering av seksuell utnytting, misbruk og trakassering.
- Omsynet til likestilling og ikkje-diskriminering er elles inkludert i resten av personalpolitikken, som er tilgjengeleg for alle i Norec si personalhandbok.

### Slik jobbar vi for å sikre likestilling og ikkje-diskriminering i praksis

Vi har brukt Bufdir sin firestegsmodell med fokus på desse områda:

- 1) rekruttering
- 2) tilrettelegging for og kombinasjon av arbeid og familieliv
- 3) forfremming
- 4) arbeidsmiljø

I 2023 har vi hatt fokus på dei tre første stega i modellen. Vi har undersøkt, kartlagt og analysert årsaker, og i tillegg har vi sett i verk nokre tiltak (sjå figur 1: Handlingsplan for 2023). I 2024 vil vi fortsette med firestegsmodellen, i tillegg til at vi skal vurdere resultatane av tiltaka vi innførte i 2023.

Norec jobbar aktivt med å sikre ein inkluderande arbeidsplass. Dette er eit langsiktig og kontinuerleg arbeid. HMS er fast tema i Norec sitt arbeidsmiljøutval (AMU). I samarbeid med bedriftshelsetenesta gjennomfører vi jamleg opplæring i HMS for leiarar og verneombod. Vi har pulsundersøking to gonger i året og vernerunde kvart år. I tillegg gjennomfører vi medarbeidarundersøkinga i staten (MUST) annakvart år.

Handlingsplan for 2023 – vil bli revidert i første kvartal 2024.

Tidspunkt	Ansvar	Område
Januar	HR og tillitsvalde	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kartlegge kjønnsfordeling, deltid, mellombelse stillingar og uttak av foreldrepermisjon</li> </ul>
	Leiing, HR og tillitsvalde	<ul style="list-style-type: none"> <li>• analysere årsaker til kjønnsforskjellar og foreslå tiltak</li> <li>• evaluere fjorårets arbeid og bestemme kva tiltak som skal forlengast</li> <li>• legge plan for årets arbeid</li> <li>• HR: skrive utkast til utgreiing som viser samsvar med lovkrava, og som skal inn i årsrapporten</li> </ul>

Februar	HR og tillitsvalde	<ul style="list-style-type: none"> <li>undersøke risiko, hinder og årsaker på områda rekruttering, forfremming og utviklingsmoglegheiter, og foreslå tiltak</li> </ul>
Mars	HR, tillitsvalde, verneombod (AMU)	<ul style="list-style-type: none"> <li>undersøke risiko, hinder og årsaker på områda tilrettelegging, kombinasjon av arbeid og familieliv, og trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald</li> <li>foreslå nye tiltak</li> </ul>
	Leiing, HR og tillitsvalde	<ul style="list-style-type: none"> <li>lage handlingsplan med nye og gamle tiltak (med fristar og ansvar for praktisk gjennomføring)</li> </ul>
September/oktober	Leiing, HR og tillitsvalde	<ul style="list-style-type: none"> <li>undersøke risiko, hinder og årsaker i lønns- og arbeidsvilkår på alle grunnlag</li> <li>kartlegge kjønnsbalanse og lønnsforskjellar på stillingsnivå</li> <li>gjennomgå resultat frå lønnskartlegging i forkant av lokale lønnsforhandlingar</li> <li>ufrivillig deltid – kartlegge annakvart år</li> <li>foreslå tiltak og oppdatere handlingsplan</li> </ul>
November/desember	HR og tillitsvalde	<ul style="list-style-type: none"> <li>gå gjennom status for tiltak og eventuelt justere tiltak</li> </ul>

### Slik jobbar vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling

Norec tok opp arbeidet med aktivitets- og utgreiingsplikta (ARP) som sak i medbestemmingsutvalet (MBU), som vedtok at det skulle opprettast ei partssamansett arbeidsgruppe. Nedanfor har vi beskrive korleis strukturen på arbeidet har vore, og kva vi har undersøkt av risikoar for diskriminering og hinder for likestilling.

### Beskriving av strukturen på arbeidet vårt med likestilling

- HR, tillitsvalde, leiinga og dei tilsette har vore involverte i arbeidet, og ARP-gruppa har hatt eitt til to møte kvar månad i 2023. Gruppa har presentert arbeidet og funna sine for leiinga, AMU og dei tilsette.
- Ved behov blir spørsmål og saker sende vidare til leiinga, AMU og MBU for vidare drøfting og behandling.

### Beskriving av arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoar og likestillingshinder

- HR og tillitsvalde har gått gjennom alle retningslinjer Norec har om personalpolitikk. Undersøkinga blei gjennomført i første kvartal av 2023.
- I andre kvartal av 2023 kartla vi fysiske forhold i verksemda for å sjå om dei var tilrettelagde for svaksynte, personar som bruker rullestol, og personar med nedsett høyrsel. I løpet av 2024 vil vi sjå på om kontoret er tilstrekkeleg tilrettelagt. Sjå tiltak i tabell.
- Vi har rutinar for matbestilling og merking av mat som inneheld for eksempel svinekjøt, gluten eller andre innmelde allergen eller preferansar.
- Medarbeidarundersøkinga MUST spør om dei tilsette har lagt merke til om andre har blitt behandla ulikt på grunnlag av enten kjønn, alder, etnisitet eller anna. I tillegg inneheld medarbeidarundersøkinga spørsmål om tilsette sjølve har vore utsette for uønskt seksuell merksemd, kommentarar eller liknande på jobb, og om dei har vore utsette for mobbing.
- Arbeidet for likestilling og mot diskriminering har blitt tatt opp på felles fagdagar, på allmøte og dessutan i møte med leiinga.

## Risikoar og hinder – moglege årsaker og tiltak

Arbeidsgruppa for ARP har identifisert årsaker til risikoar og hinder i ei risikokartlegging. Medarbeidarundersøkinga MUST har vore eit viktig verktøy i dette arbeidet. I undersøkinga kan dei tilsette rapportere om ulik behandling på grunnlag av kjønn, alder, etnisitet eller anna. På dette spørsmålet har 79,4 % av dei tilsette svart nei. Resultatet er tilnærma likt gjennomsnittet for alle verksemdene i staten som gjennomførte MUST i 2022 (80,9 %).

Dei som svarer ja på at dei har lagt merke til ulik behandling på arbeidsstaden, kan velje fleire av dei fire grunnlaga for den ulike behandlinga. Grunnlaget alder har den høgaste skåren med 14,7 %. Gjennomsnittet for MUST er her 6,0 %. Vidare ligg vi litt høgare enn gjennomsnittet for MUST når det gjeld ulik behandling på grunn av kjønn og etnisitet, men noko lågare på andre og uspesifiserte grunnlag.

## Beskriving av tiltak

I 2023 har vi hatt særleg fokus på forståing av ARP-arbeidet og risikokartlegging innanfor kategoriane rekruttering, tilrettelegging, forfremming og arbeidsmiljø. Vi har begynt arbeidet med følgande tiltak:

### *Rekruttering*

- Prosedyren for rekruttering skal oppdaterast med informasjon om likestilling og ikkje-diskriminering når dokumentet skal reviderast i første kvartal av 2024.
- Frå og med 1. januar 2024 må alle tilsette med verv i rekrutteringsprosessar gjennomføre e-læringskurset om mangfaldsrekruttering på læringsplattormen til Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ).
- I andre kvartal av 2023 innførte vi aktiv bruk av språk, bilde, video og omvendt referanse i stillingsutlysingar.
- Vi vurderer aktivt moglegheita for å tilby deltidsstilling til søkarar med nedsett funksjonsevne og legg dette inn i stillingsanalysen når det er moglegheit for deltid.
- Vi vurderer aktivt språkkrav ved kvar stillingsutlysing. Ei vidare anbefaling er at leiinga skal sjå på norskkravet for dei ulike stillingane.
- Stillingsutlysingar har universell utforming.

### *Tilrettelegging for og kombinasjon av arbeid og familieliv*

- Vi har begynt arbeidet med å kartlegge om arbeidsplassen er tilrettelagd for personar med ei funksjonsnedsetting. Dette inneber å vurdere teleslynge og automatisk døropnar til toalett og å ta kontakt med hjelpemiddelsentralen for å finne ut korleis vi kan legge betre til rette på kontoret.
- Mange opplevde at det å ha mange møte spreidde utover hele veka, gjorde det vanskeleg å sette av fokustid til arbeidsoppgåver. Derfor har vi innført møtefri på fredagar.

### *Forfremming*

- Vi har eit mål om mangfald i leiinga og skal sjå om dette går fram av styringsdokumenta våre.
- Vi tilbyr ikkje arbeidsrelaterte språkkurs sjølv, men tilsette kan søke om støtte til språkkurs som del av kompetanseheving. Vi skal undersøke om søknader om språkkurs har blitt innvilga.
- Vi held fleire kurs, men er usikre på om alle blir haldne i universelt utforma lokale. I 2024 skal vi undersøke dette opp mot anbudsprosessar og innkjøpsrutine.



## Arbeidsmiljø

- Vi vil gjennomføre vernerunde og pulsundersøking.
- Vi skal framleis ha fokus på samspelreglane.
- Vi skal gjennomføre tiltak etter MUST-undersøkinga. Desse skal ta utgangspunkt i ein handlingsplan som AMU skal begynne å arbeide med i første kvartal av 2024.
- Vi ønsker å utarbeide ein intern rutine for korleis vi skal handtere seksuell trakassering.
- Vi skal kartlegge risikoen dei tilsette blir utsette for på reiser både innanlands og utanlands.

## Del 3: Resultat av arbeidet og forventningar til vidare arbeid

### Lønn og likestilling

Vi ser av statistikken at det framleis er lønnsforskjellar mellom kvinnelege og mannlege tilsette i enkelte grupper. Det har skjedd ei forbetring i nokre grupper, men vi vil framleis jobbe aktivt med å ha ein lønnspolitikk som betre utjamnar forskjellen mellom kjønn.

### Rekruttering

Sjølv om vi har jobba mykje med jobbanalyse ved rekruttering, er det framleis viktig å spørje oss sjølve om strenge krav vil ekskludere grupper av søkarar. I så fall må vi vurdere om det aktuelle kravet er heilt nødvendig, eller om det er ønskeleg, men kan fråvikast.

Vi kan også jobbe meir med å bli bevisste på eigne fordommar og utfordre kvarandre på dette. I tillegg bør vi i større grad synleggjere at vi legg til rette for eit inkluderande arbeidsmiljø. Det gjeld både personar med ulike etniske bakgrunnar og kollegaer med nedsett funksjonsevne.

### Framover

Vi vil fortsette arbeidet med å bygge ein kultur basert på rausheit, psykologisk tryggleik og tilbakemeldingar. Dette er med på å sikre at vi har ein arbeidsplass som reduserer diskriminering og fremmar likestilling.

Medarbeidarundersøkinga (MUST) vil bli følgd opp i leiinga og på seksjonsnivå, og her kan det hende vi kjem til å avdekke moment som har betydning for likestilling og inkludering. I første kvartal av 2024 skal vi utarbeide ein handlingsplan etter MUST-undersøkinga som blei gjennomført i juni 2023.

Vi vil fortsette å følge lønnsutviklinga for kvinner og menn.

Leiinga, HR og dei tillitsvalde i Norec held seg fagleg oppdaterte på temaet likestilling og mangfald, mellom anna gjennom DFØ sine webinar. Dette vil vi fortsette med i 2024.

## Risikokartlegging i Norec

Alle offentlege arbeidsgivarar skal følge ein firestegsmodell for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

### Innhald

Risikokartlegging i Norec .....	1
Rekruttering.....	2
Tilrettelegging for og kombinasjon av arbeid og famieliv .....	4
Forfremming .....	5
Arbeidsmiljø.....	7

## Rekruttering

	Problemstilling	Ja	Nei	Usikker	Kommentar
1	Norec har ein skriftleg policy om likestilling og ikkje-diskriminering ved tilsetting.		x		<p>Dette må vi legge inn i rekrutteringspolicyen vår.</p> <p><b>Status per desember 2023:</b> Policyen er til revidering.</p>
2	I Norec utarbeider vi alltid grundige stillingsanalysar som vi bruker ved tilsetting. Formålet er å sikre at søkarar blir tilsette på grunnlag av evner, kvalifikasjonar og erfaring som er relevant(e) for stillinga.	x			<p>Dette står som eit punkt i rekrutteringspolicyen. Bør Norec vurdere norskkravet? Eventuelt legge til rette for norskkurs eller bruk av mentor? Kan Norec bruke prøvetida meir aktivt for å gi ein kandidat moglegheit til å prøve seg i arbeidet?</p>
3	I Norec stiller vi ikkje krav om eller omtalar personlege eigenskapar som ikkje er direkte relevante for stillinga.	x			<p>Vi har brukt ord som «omgjengeleg» og «samarbeidsorientert». Vi har sett på tidlegare stillingsutlysingar, og dei krava som er lista opp, har vore relevante for dei utlyste stillingane.</p>
4	Alle som arbeider med rekruttering i Norec, har fått opplæring i likestilling og mangfald og er bevisste på «implisitte bias» (ubevisste fordommar).		x		<p>Dette må vi legge inn i prosedyren/policyen. Fagforeiningane tilbyr interne kurs om temaet. Norec bør tilby opplæring til alle som jobbar med rekruttering.</p> <p>Gjennomgang av mangfald og «implisitte bias» kan vere ein del av årshjulet for intern opplæring.</p> <p><b>Status per desember 2023:</b> Prosedyren er til revidering. Dette må vi legge inn som eit eige punkt.</p>
5	Alle som rekrutterer i Norec, er kjende med spørjeforbodet i § 30 i likestillings- og diskrimineringslova (graviditet, adopsjon, familieplanlegging, religion, livssyn, etnisitet, funksjonsnedsetting og seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk).	x			<p>Det blir tatt opp i møte før intervju, men vi må finne ut om det står som eit punkt i intervjuguiden.</p>
6	Norec bruker profesjonelle og anerkjende metodar for å avdekke kandidatane sin kompetanse.	x			<p>Norec bruker referansesjekk og intervjual og har lik prosess for alle. Vi kan bruke case og personlegdomstestar som Big Five. Norec bruker elles metodar som er relevante for stillingane vi rekrutterer til.</p>
7	I Norec bruker vi språk og bilde aktivt i stillingsutlysingar for å vise mangfald og inkludering.		x		<p>Dette må vi arbeide vidare med. I siste utlysing gjorde vi endringar med bruk av for eksempel video, bilde og omvend referanse. Men fekk vi meir mangfald?</p> <p><b>Status per desember 2023:</b> Dette må framleis vere ei prioritert oppgåve kvar gong vi lyser ut ei stilling.</p>

8	Tilsette i deltidsstillingar får moglegheit til heiltid før vi lyser ut nye liknande stillingar.			x	<p>Dette må vi legge inn i prosedyren. Per i dag har vi éin tilsett i deltidsstilling (mellombels stilling).</p> <p><b>Status per desember 2023:</b> Dette er varetatt i lovverket.</p>
9	Norec annonserer alle ledige stillingar offentleg.	x			<p>Ledige stillingar med varigheit på under eitt år har blitt utlyst internt.</p>
10	I stillingsanalysen står det at deltid er ei moglegheit dersom den tilsette har nedsett funksjonsevne og ønsker å jobbe deltid.		x		<p>Dette skal gå fram av behovsanalysen. Er det mogleg å legge inn i utlysinga at «kvalifiserte kandidatar kan få lågare stillingsprosent dersom dei har ønske om eller behov for det»?</p> <p>Her må vi sjå på regelverket om uføre, arbeidsavklaringspengar (AAP) og sjukemelde.</p> <p><b>Status per desember 2023:</b> Dette gjer vi, og det er varetatt i behovsanalysen. I utlysinga opplyser vi om minimumsbehov for stillingsprosent.</p>
11	I Norec får alle tilsette moglegheit til og blir oppmoda om å søke på stillingar i interne prosjekt og liknande.	x			<p>EMP (etat- og medarbeidarutviklingsprogrammet), arbeidsoppgåver knytte til seksjon for kunnskap og læring, RIO-prosjektet (rekruttering til internasjonale organisasjonar) og liknande er eksempel på dette.</p>
12	Tillitsvalde blir involverte i rekrutteringsprosessar.	x			<p>I Norec er fagforeiningane sitt ansvar i rekrutteringsprosessar delegert til eit tilsettingsråd med to representantar for arbeidstakarane i tillegg til tre representantar for arbeidsgivar.</p>
13	Leiinga i Norec er opptatt av at rekrutteringsprosessane i verksemda fremmar likestilling og hindrar diskriminering.	x			<p>Det blir snakka ein del om det, men det er ikkje skrive ned noko. Korleis stiller for eksempel leiinga seg til ein programrådgivar i rullestol eller med nedsett syn/hørsele?</p>
14	Vi annonserer ledige stillingar på ulike plattformer og har ein utlysingstekst som inneheld informasjon om at vi har ein inkluderande og tilrettelagd arbeidsplass.	x			
15	Stillingsutlysingane blir annonserte på ulike plattformer som er universelt utforma og tilrettelagde for både synshemma og høyrseleshemma.	x			<p>Det er usikkert om alle plattformene vi annonserer på, er universelt utforma. Dette må vi sjekke.</p> <p><b>Status per desember 2023:</b> Dette har vi sjekka, og både jobbnorge.no og finn.no annonserer på plattformer som er universelt utforma.</p>

## Tilrettelegging for og kombinasjon av arbeid og familieliv

	Problemstilling	Ja	Nei	Usikker	Kommentar
1	Dei tilsette i Norec har fleksibel arbeidstid.	x			
2	Finst det enkle system for at arbeidstakar kan seie frå om behov for tilrettelegging?	x			Det er god kontakt mellom HR og verneombod, i tillegg til at vi minner om dette under vernerunden.
3	Har Norec lagt til rette for bruk av heimekontor?	x			Tilsette som treng utstyr til heimekontor, har moglegheit til å få dette.
4	Er det mogleg å bruke tekniske system heimanfrå?	x			
5	Er timelister og turnusar utforma på ein føreseieleg måte for dei tilsette?	x			Det er ikkje direkte aktuelt for oss. Vi utarbeider ein årleg kurs- og reiseplan for dei tilsette.
6	Norec legg til rette for fri ved høgtider i ulike religionar.	x			Tilsette får fri ved bruk av velferdspermisjon. Det må dei avklare med nærmaste leiar.
7	Norec legg til rette for religions- og livssynsutøving i løpet av arbeidsdagen.	x			Ja, ved behov vil vi det. Dersom det blir aktuelt, må vi sjå på korleis vi legg til rette.
8	Norec tar kosthaldsomsyn i kantina og under jobbarrangement.	x			
9	Held Norec møte på kveldstid eller seint på dagen?		x		Det er ikkje praksis hos Norec. Vi held oss stort sett til kjernetida, men på grunn av ulike tidssoner kan det vere behov for møte på kveldstid.
10	Norec legg til rette for amming på eigna rom.	X			Norec har eit stillerom med både stol og seng.
11	Er det (indirekte) forventa at ein skal jobbe overtid? For eksempel svare på e-post på fridagar eller etter arbeidstid?		x		Det er eit tema i opplæringa av nyttilsette, og vi tar det også opp på allmøte med jamne mellomrom. Norec har innført møtefri fredag som prøveprosjekt (samspelreglane).
12	Er arbeidsplassen tilrettelagd for synshemma, for eksempel ved at <ul style="list-style-type: none"> <li>- digitale verktøy kan betenast av synshemma/blinde?</li> <li>- nivåendringar i golvet og tersklar er merkte med kontrastar?</li> </ul>		x		Vi må sjekke med IT-avdelinga om systema våre kan leggest til rette. Vi er usikre på kor godt tilrettelagd arbeidsplassen er, og må få besøk av nokon som kan sjå på det. Vi må sjekke om kaffimaskina kan betenast av synshemma. Vi må avklare haldningar til bruk av religiøse plagg eller symbol på jobb. <b>Status per desember 2023:</b> Dette må vi sjekke meir. Er det midlar til å vurdere teleslynge i auditorium og døropnar til toalett? Vi kan be InClue eller Nav Hjelpemiddelsentral om å få ei orientering om korleis vi betre kan legge til rette på kontoret.

13	Arbeidsplassen er tilrettelagd for rullestolbrukarar, for eksempel ved at <ul style="list-style-type: none"> <li>- utstyr som tilsette treng i jobben, er tilgjengeleg for rullestolbrukarar</li> <li>- tersklar er fjerna</li> <li>- dører kan opnast med elektrisk døropnar</li> <li>- det er heis i bygningen</li> <li>- både arbeidsstad, kantine og eventuelle sosiale område er tilrettelagde</li> </ul>			x	Her er svaret både ja og nei. Det er ikkje elektrisk døropnar på alle dører. Det er ein liten terskel på døra inn til Norec. Det er heis i bygningen. Arbeidsstad, møterom og kantine er tilrettelagde for rullestolbrukarar. <b>Status per desember 2023:</b> Dette må sjekkast vidare. Er det midlar til å vurdere teleslynge i auditorium og døropnar til toalett? Vi kan be InClue eller Nav Hjelpemiddelsentral om å få ei orientering om korleis vi betre kan legge til rette på kontoret.
14	Garderobar og toalett er tilrettelagde for kjønns mangfald?			x	Kan ein nytte eitt av toaletta til kjønns mangfald? Garderobar har vi ikkje per i dag. Er det behov for kjønnsdelt garderobe når vi har separat dusjrom med dør og lås? <b>Status per desember 2023:</b> Dette må vi sjå nærmare på.
15	Auditorium og møterom er tilrettelagde for høyrselshemma.			x	Korleis er møte på Teams tilrettelagde for høyrselshemma? Burde det vore installert teleslynge i auditorium og møterom? <b>Status per desember 2023:</b> Dette må vi sjekke.

## Forfremming

	Problemstilling	Ja	Nei	Usikker	Kommentar
1	Norec har utarbeidd tydelege stillingsbeskrivingar som vi bruker ved tilsetting for å sikre at forfremming blir gitt på grunnlag av evner, prestasjonar og erfaringar som er relevante for stillinga.	x			Norec har utarbeidd ein stillingsstruktur. Denne bør vi revidere for å sikre god forståing i organisasjonen.
2	Norec har eit mål om mangfald i leiinga.			x	Leiinga i Norec har formidla dette munnleg, men det er usikkert om det er skrive ned i styringsdokumenta.
3	Leiinga i Norec er mangfaldig.	x			Alder, kjønn og erfaring.  <b>Status per oktober 2023:</b> Dette er delvis varetatt av lov- og avtaleverket. Leiinga er merksam på dette. Målet om mangfald gjeld også i rekruttering av leiarar. Rekrutteringspolicyen vår dekker dette.

4	Tilsette som varslar om trakassering eller seksuell trakassering, blir ikkje forskjellsbehandla ved tildeling av ansvar, forfremming eller lønn.	x			Vi har utarbeidd ein prosedyre, men har ikkje praktisk erfaring.
5	Tilsette som tar ut foreldrepermisjon eller omsorgspermisjon, giftar seg, blir gravide eller får familie, blir ikkje forskjellsbehandla ved tildeling av ansvar, status, forfremming eller lønn.	x			
6	Tilsette som varslar om diskriminering på arbeidsplassen, blir ikkje forskjellsbehandla ved tildeling av ansvar, status, forfremming og lønn.	x			Vi har utarbeidd ein prosedyre, men har ikkje praktisk erfaring.
7	Like mange kvinner og menn nyttar seg av utviklingstilbod som betalt vidareutdanning, kompetansehevingskurs osv.	x			For eksempel EMP (medarbeidarutvikling via AFF): 3 menn og 4 kvinner. Det kan vere behov for å sjå på retningslinjer og praksis.
8	Vi stiller ikkje spørsmål om etnisitet, religion eller livssyn i utviklingssamtalar.	x			Leiarane er informerte, men det kan vere behov for å legge dette inn i prosedyre/personalhandbok.
9	Norec tilbyr arbeidsrelaterte språkkurs.			x	Både og. Dei tilsette kan søke om stønad til språkkurs som del av kompetanseheving.  <b>Status per oktober 2023:</b> Dette jobbar vi vidare med. I dei tilfella tilsette har søkt om språkkurs, har dei fått det.
10	Vi bruker ikkje norskkrav som kriterium for forfremming, med mindre det er heilt nødvendig.			x	Dette vurderer vi i kvart enkelt tilfelle. ARP-gruppa tilrår at leiinga ser på norskkravet for dei ulike stillingane  <b>Status per oktober 2023:</b> Tillitsvald i arbeidstakarorganisasjonen NTL har vore på konferanse og fått informasjon om at for eksempel Agder fylkeskommune krev nivå B2 (Bergenstesten er sett som ei grense). AOF kan skreddarsy og tilby yrkesretta norskkurs. Er dette noko vi kan sjå nærmare på? (Dette må leiinga ta stilling til.)
11	Fråvær knytt til nødvendig behandling og rehabilitering fører ikkje til forskjellsbehandling ved tildeling av ansvar, status, forfremming eller lønn.	x			Her må vi spesifisere kvar dette er sikra. Er det i arbeidsmiljølova, tariff eller Statens personalhandbok?
12	Kurs og konferansar blir arrangerte i universelt utforma lokale.		x		Her må vi sjå på anbudsprosess og innkjøp. Tar vi omsyn til kven som skal delta på kurs, og kva behov dei har?

13	Leiinga tar opp haldningar til normer og stereotypiar om LHBTIQ+-personar på arbeidsplassen minst éin gong i året.		x		Vi må avklare om dette er noko vi gjer.
----	--	--	---	--	---

## Arbeidsmiljø

	Problemstilling	Ja	Nei	Usikker	Kommentar
1	Norec gjennomfører arbeidsmiljøundersøkingar årleg.	x			Vi gjennomfører både pulsundersøking og medarbeidarundersøkinga i staten (MUST).
2	Norec spør om diskriminering i medarbeidarundersøkinga.	x			Det er eit punkt i MUST.
3	Norec spør om mobbing og trakassering i medarbeidarundersøkinga.	x			Det er eit punkt i MUST, men vi fekk utslag på forskjellsbehandling, noko som vil bli tatt opp i handlingsplanen AMU skal utarbeide basert på MUST.
4	Norec har kartlagt risikoen for dei tilsette på reise.			x	Norec har nokre rutinar for sikkerheit på reise, for eksempel reise to og to, og sikkerheit ved leigebil og hotell. Vi bør kartlegge kva risikoar dei tilsette opplever på reise.
5	Norec spør om tilsette har lagt merke til forskjellsbehandling med omsyn til alder, kjønn, etnisitet og anna.	x			Her er det om lag 20 % som har svart at dei har lagt merke til forskjellsbehandling. Dette vil bli tatt opp i handlingsplanen AMU skal utarbeide basert på MUST.