

Utgreiing om likestilling, inkludering og mangfald i Norec, 2025



Innholdsliste

Innleiing	2
<i>Del 1: Tilstand for kjønnspolitikk</i>	<i>2</i>
Lønnspolitikk.....	2
Lønnsstatistikk	3
Kjønnsbalanse, mellombelse stillingar, deltid og foreldrepermisjon.....	4
<i>Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.....</i>	<i>5</i>
Prinsipp, prosedyrar og standardar	5
Slik jobbar vi for å sikre likestilling og ikkje-diskriminering i praksis	5
Slik jobbar vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling	5
<i>Del 3: Vidare utviklingsområde.....</i>	<i>6</i>

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 famieliv. 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 kjønnspolitikk

Lønnspolitikk

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

Lønnspolitikken i Norec skal:

- bidra til at verksemda sikrar og utviklar den kompetansen som er Naudsynt for å oppfylle Norecs mål og samfunnsoppdrag.

- er et verktøy for å rekruttere, motivere og behalde godt kvalifiserte medarbeidarar med variasjon i alder, kjønn og etnisk bakgrunn. Lønnspolitikken skal bidra til reell likestilling mellom kjønn, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 6.
- skal bidra til at alle tilsette i Norec skal ha likeverdige moglegheiter til å få vurdert om det ligg føre grunnlag for lønnsopprykk.
- skal vere konkurransedyktig samanlikna med andre statlege verksemdar det er naturleg å samanlikne seg med både geografisk og tematisk, for eksempel Lotteri- og stiftelsestilsynet og Norad.
- partane jobbe for ein felles forståing for bruk og oppfølging av lønnspolitikken i Norec.

Lønnspolitikken skal støtte verksemda sitt behov for å sikre og utvikle kompetanse, rekruttere og behalde kvalifiserte medarbeidarar og bidra til reell likestilling mellom kjønna. Likelønn har vore ei føring i lokale lønnsprosessar i 2024 og 2025.

Lønnsstatistikk

Lønsstatistikken viser ei fordeling på 63 % kvinner og 37 % menn.

Når vi ser på totalen, har menn gjennomgåande noko høgare lønn enn kvinner, men det går i rett retning mot likeløn. På seksjonsleiar- og seniorrådgivarnivå har menn og kvinner tilnærma lik lønn. Dette er noko vi har vore Medvitne på, og trenden har dei siste åra vore positiv. Tabellen nedanfor viser at trenden er motsett på rådgivarnivå. Likelønn har vore ei føring i dei lokale lønnsforhandlingane i 2024 og 2025. Ein grunn til Skilnad i lønn er ulik arbeidserfaring.

Lønnsoversikt							
År	Stillingsnivå/gruppe	Tal tilsette	Tal kvinner	Tal menn	Prosent kvinner	Prosent Menn	Årslønn-kvinner/menn i %
2025	Total	63	40	23	63 %	37 %	94,2 %
2024	Total	61	41	20	67 %	33 %	91,4 %
2023	Total	51	36	15	71 %	26 %	88,2 %
2025	1062 Direktør	1	0	1	0 %	100 %	0 %
2024	1062 Direktør	1	0	1	0 %	100 %	0 %
2023	1062 Direktør	1	0	1	0 %	100 %	0 %
2025	1060 Avd. direktør	5*	3*	2	60 %	40 %	107,3 %
2024	1060 Avd. direktør	4	2	2	50 %	50 %	113,2 %
2023	1060 Avd. direktør	3	2*	1	67 %	33 %	112,1 %
2025	1211 Seksjonssjef	6**	4	2	67 %	33 %	97,4 %
2024	1211 Seksjonssjef	4	2	2	50 %	50 %	98,1 %
2023	1211 Seksjonssjef	5	4	1	80 %	20 %	98,5 %
2025	1364 Seniorrådgivar	22	17	5	78 %	22 %	99,2 %
2024	1364 Seniorrådgivar	19	17	2	89 %	11 %	99,3 %
2023	1364 Seniorrådgivar	14	11	1	92 %	8 %	102 %
2025	1434 Rådgivar	30	17	13	57 %	43 %	96,5 %
2024	1434 Rådgivar	31	19	12	61 %	39 %	95,5 %
2023	1434 Rådgivar	26	17	9	65 %	35 %	96,2 %
2025	1363 Seniorkonsulent	2	2	0	100 %	0 %	100 %
2024	1363 Seniorkonsulent	2	2	0	100 %	0 %	100 %
2023	1363 Seniorkonsulent	2	2	0	100 %	0 %	100 %
2025	1065 Konsulent	1	1	0	100 %	0 %	100 %

2024	1065 Konsulent	1	1	0	100 %	0 %	100 %
2023	1065 Konsulent	1	1	0	100 %	0 %	100 %
2025	1429 Aspirant	1	0	1	0 %	100 %	0 %
2024	1429 Aspirant	2	1	1	50 %	50 %	100 %
2025	1203 Fagarbeidar m/fagbrev.	1	0	1	0	100 %	

Tala i tabellen er oppgitt per 31. desember 2023, 2024 og 2025.

*I statistikken er det fem avdelingsdirektørar. Dette kjem av at to av avdelingsdirektørane har permisjon, og vi har konstituert ein avdelingsdirektør. I stillingsgruppa for avdelingsdirektør skal det vere totalt to kvinnelege og ein mannleg avdelingsdirektørar pr. 31.12.2025.

**Det er i statistikken seks seksjonsleiarar. Dette kjem av at ein av seksjonsleiarane blei konstituert som avdelingsdirektør i 2025, og er det framleis. Det blei også i 2025 ein ny seksjon der det blei tilsett ein ny leiar. I stillingsgruppa for seksjonsleiarar skal det vere totalt tre kvinnelege og to mannlege seksjonsleiarar pr. 31.12.2025.

Kjønnsbalanse, mellombelse stillingar, deltid og foreldrepermisjon

Som mange offentlege verksemder har Norec ei overvekt av kvinnelege tilsette. Samanlikna med nivået i 2023 er balansen noko jamnare. Vi har også fleire kvinnelege leiarar (60 %) enn mannlege leiarar. Og det er framleis fleire kvinner enn menn som søker å jobb i Norec.

Oversikt over søkarar og nye tilsette i 2025 fordelt på kjønn			
Kvinnelege søkarar	Mannlege søkarar	Nytilsette kvinner	Nytilsette menn
190	106	6	5

Oversikt over kjønnsbalanse, mellombels tilsette, deltid og foreldrepermisjon										
År	Totalt	Kjønnsbalanse		Mellombels tilsette			Deltid		Foreldrepermisjon- gj. tal veker	
		Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
2025	63	36,51	63,49	8	5	3	4,3 %	0	32,1	27,9
2024	61	32,79	67,21	6	4	2	0	2,4 %	17,4	25,1

Per 31.12.2025 har vi åtte tilsette i mellombelse stillingar. Av desse er ein tilsett i 100 % stillinga via traineeordninga til Framtidsfylket, seks er tilsett i 100 % vikariat og ein er tilsett i 80 % stilling gjennom arbeidstrening via NAV. I tillegg er direktørstillinga på åremål, og dermed rekna som mellombels. Av dei seks tilsette i mellombelse stillingar er det ingen som arbeider deltid.

Det er både kvinner og menn som er tilsette i mellombelse stillingar, og det er ein mellombels som jobbar deltid. Av faste tilsette er det menn som har valt 80 % dekningsgrad i høve foreldrepermisjon og har dermed deltidsstilling deler av året. Utover dette har både kvinner og menn fulle stillingar, og det er derfor ikkje ufrivillig deltid blant dei fast tilsette.

I 2025 har Norec hatt ein 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 gjensidig og tillit. Som tilsette skal åtferda vår vere i tråd med desse verdipara: utfordre og vise respekt, vere engasjert og profesjonell. I 2025 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

Arbeidet med likestilling og ikkje-diskriminering er forankra i Norec sine styringsdokument, etiske retningslinjer, HMS-system og personalpolitikk.

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

Kartleggingane byggjer mellom anna på risikokartlegging, medarbeidarundersøkinga MUST, vernerundar og avvikssystem, og innspel frå verneombod og tillitsvalde.

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 vernerunde kvart år. I tillegg gjennomfører vi medarbeidarundersøkinga i staten (MUST) kvart år.

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

ARP-arbeidet er organisert som ei partssamansett gruppe med deltaking frå HR, tillitsvalde og verneombod. Gruppa har rapportert funn og tiltak til leiinga, AMU og dei tilsette, og saker blir ved behov sende vidare for vidare drøfting og behandling.

Risikoar og hinder – moglege årsaker og tiltak

Kartleggingane i 2025 har identifisert risiko knytt til mobbing og uønskt seksuell merksemd, manglande tryggleik i varslingsystemet og uklare rutinar, språkbarrierar for nye tilsette, og risiko ved

reise. Vi har i 2025 hatt fokus på Amnesty, fagdagar med Workshop i samarbeid med LDO (Likestillings- og diskrimineringsombodet), kompetansepåfyll via LDO kurs, og fokus på tema som språk, bias, inkludering og etikk. Samarbeid med lotteri og Stiftelsestilsynet om felleskonferanse om likestilling og mangfald.

I 2025 har arbeidet særleg vore retta mot:

- **Mobbing, trakassering og SEAH:** tiltak har omfatta utarbeiding av intern SEAH-prosedyre, obligatorisk SEAH-opplæring for alle tilsette og tettare oppfølging av MUST-funn.
- **Rekruttering og mangfald:** tiltak har omfatta oppdatering av rekrutteringsmalar, kurs i mangfaldsrekruttering og meir Medviten vurdering av språkkrav og deltidsmoglegheiter. Vi held fram med å halde fokus på å vere Medvitne på eigne fordommar og utfordre kvarandre på dette.
- **Arbeidsmiljø, tryggleik og inkludering:** tiltak har omfatta tettare kopling mellom MUST, vernerunde og ARP, og arbeid med reisesikkerheit og risikovurdering. I risikokartlegginga er det i tillegg peika på behov for å systematisere kartlegging av risiko ved reise og å oppdatere rutinar og retningslinjer for sikkerheit på reise.
- **Arbeidsmiljø:** vi held fram med å ha fokus på samspelsreglane, gjennomføre vernerunde, Must undersøking, og arbeide vidare med arbeidet som er starta på når det gjeld risiko for tilsette på reiser både innanlands og utanlands.

Del 3: Vidare utviklingsområde

Vi vil halde fram arbeidet med å byggje ein kultur basert på raustleik, psykologisk tryggleik og tilbagemeldingar. Dette bidreg til å sikre ein arbeidsplass som reduserer diskriminering og fremjar likestilling.

Medarbeidarundersøkinga (MUST) blir følgd opp i leiinga og på seksjonsnivå, og vi arbeider etter handlingsplanen som er vedteken i AMU.

Vidare vil vi fokusere på:

- ferdigstille intern SEAH-prosedyre
- arbeide med reisesikkerheit og risikovurdering ved reiser
- vidare arbeid med inkludering av nytilsette
- mangfald i leiing og rekruttering
- meir systematikk i utvikling og forfremming – ein lønspolitikk som jamnar betre ut Skilnader mellom kjønna
- tett samspel mellom leiing, HR, AMU og tilsette i det vidare ARP- og MUST-arbeidet
- at leiinga, HR og dei tillitsvalde i Norec held seg fagleg oppdaterte på temaet likestilling og mangfald, mellom anna gjennom DFØ sine webinar og LDO (Likestillings- og diskrimineringsombodet)

Rekruttering

	Problemstilling	Ja	Nei	Usikker	Kommentar
1	Norec har ein skriftleg policy om likestilling og ikkje-diskriminering ved tilsetting.	x			Dette må vi legge inn i rekrutteringspolicyen vår. Status per desember 2023: Policyen er til revidering. Status februar 2025: Ikkje på plass Status Oktober 2025: HR har fått policy til revidering
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			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? Norskkravet blir vurdert ved kvar stilling. I nokon tilfelle vil det bli krav om å nå nivå B2 innan to år (overført frå Norad – Evaluering) Status 2025: Vi når fleire med mangfaldsbakgrunn – veit ikkje heilt kvifor det har blitt ei endring, vi trur det er endring som vi har gjort på utforming av stillingsannonse. Status oktober 2025: Status er uendra.
3	I Norec stiller vi ikkje krav om eller omtalar personlege eigenskapar som ikkje er direkte relevante for stillinga.	x			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. Status okt. 25: Status er uendra.
4	Alle som arbeider med rekruttering i Norec, har fått opplæring i likestilling og mangfald og er bevisste på «implisitte bias» (ubevisste fordommar).	X			Dette må vi legge inn i prosedyren/policyen. Fagforeiningane tilbyr interne kurs om temaet. Norec bør tilby opplæring til alle som jobbar med rekruttering. Gjennomgang av mangfald og «implisitte bias» kan vere ein del av årshjulet for intern opplæring. Status per desember 2023: Prosedyren er til revidering. Dette må vi legge inn som eit eige punkt. Status februar 2025: alle i tilsettingsrådet har fått informasjon om kurset i mangfalds rekruttering og skal ha gjennomført kurset Vi ynskjer at alle tek mangfaldskurset igjen, og at vi set at litt tid til å gå igjennom nokon caser og diskuterer dei – t.d. 1 gang i året ev. Ved bytte av representantar.

				Status okt. 25: Status er lik som i februar.
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		Det blir tatt opp i møte før intervju, men vi må finne ut om det står som eit punkt i intervjuguiden. Status oktober 2025: Intervjuguide er under revidering og dette skal bli inkludert i introduksjon til alle i intervjupanelet
6	Norec bruker profesjonelle og anerkjende metodar for å avdekke kandidatane sin kompetanse.	x		Norec bruker referansesjekk og intervjumal 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. Status okt. 25: Status er lik
7	I Norec bruker vi språk og bilde aktivt i stillingsutlysingar for å vise mangfald og inkludering.	X		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? Status per desember 2023: Dette må framleis vere ei prioritert oppgåve kvar gong vi lyser ut ei stilling. Status okt. 25: Framleis eit fokus ved Kvar stillingsutlysing.

*Definisjon av implisitte bias er fordommar mot grupper i samfunnet (til dømes etniske grupper, kvinner, menn, folk med nedsett funksjonsevne, folk med annan seksuell orientering) som et individ eller ein organisasjon ikkje er seg bevisst, og som påverkar handlingar.

8	Tilsette i deltidsstillingar får moglegheit til heiltid før vi lyser ut nye liknande stillingar.	x		Dette må vi legge inn i prosedyren. Per i dag har vi éin tilsett i deltidsstilling (mellombels stilling). Status per desember 2023: Dette er varetatt i lovverket. Status okt. 25: Status er lik.
9	Norec annonserer alle ledige stillingar offentleg.	x		Ledige stillingar med varigheit på under eitt år har blitt utlyst internt. Status okt. 25: Status er lik.
10	I stillingsanalysen står det at deltid er ei moglegheit dersom den tilsette har nedsett funksjonsevne og ønsker å jobbe deltid.	x		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»? Her må vi sjå på regelverket om uføre, arbeidsavklaringspengar (AAP) og sjukemelde. Status per desember 2023: Dette gjer vi, og det er varetatt i behovsanalysen. I utlysinga opplyser vi om minimumsbehov for stillingsprosent. Status okt. 25: Status er lik.
11	I Norec får alle tilsette moglegheit til og blir oppmoda om å søke på stillingar i interne prosjekt og liknande.	x		EMP (etat- og medarbeidarutviklingsprogrammet), arbeidsoppgåver knytte til seksjon for kunnskap og læring, RIO-prosjektet (rekruttering til internasjonale organisasjonar) og liknande er eksempel på dette. Status okt. 25: Ja, digitaliseringsprosjekt og kursstillingar.
12	Tillitsvalde blir involverte i rekrutteringsprosessar.	x		I Norec er fagforeiningane sitt ansvar i rekrutteringsprosessar delegert til eit tilsettingsråd med to representantar for arbeidstakarane i tillegg til tre representantar for arbeidsgivar. Status okt. 25: Status er lik.
13	Leiinga i Norec er opptatt av at rekrutteringsprosessane i verksemda fremmar likestilling og hindrar diskriminering.	x		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/høyrse? Status okt. 25: Kommentar frå direktør: Norec har eit ansvar for å få flest mogleg inn i arbeid. Vi må difor tenke kreativt for å få dette til.

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			Status juni 2024: InClue tilbyr sertifisering av mangfalds rekruttering, vi innhentar pristilbod og info om gjennomføring. Tek det til vurdering seinare. Status okt. 25: Viktig punkt. Ha dette som prioritering for 2026.
15	Stillingsutlysingane blir annonserte på ulike plattformer som er universelt forma ut og tilrettelagde for både synshemma og høyrselshemma.	x			Det er usikkert om alle plattformene vi annonserer på, er universelt utforma. Dette må vi sjekke. Status per desember 2023: Dette har vi sjekka, og både jobbnorge.no og finn.no annonserer på plattformer som er universelt utforma. Status mai 2024: JobbNorge skal vere UU Tilpassa. Jobbar med å sjekke ut egen nettside og skjemaløysingar. Status okt. 2025: Nettsidene våre og JobbNorge er UU tilpassa, elles lik.

Tilrettelegging for og kombinasjon av arbeid og familieliv

	Problemstilling	Ja	Nei	Usikker	Kommentar
1	Dei tilsette i Norec har fleksibel arbeidstid.	x			Status Nov. 2025: Norec har fleksibel arbeidstid, men periodevis høgt arbeidspress kan gjere det vanskeleg å avvike avspasering.
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. Status nov. 2025: Når det gjeld fysisk tilrettelegging er det lett å ordne det. I tillegg kan arbeidsmengd tilpassast med næraste leiar ved behov.
3	Har Norec lagt til rette for bruk av heimekontor?	x			Tilsette som treng utstyr til heimekontor, har moglegheit til å få dette. Avtale om to dagar heimekontor kan ein avtale med næraste leiar.
4	Er det mogleg å bruke tekniske system heimanfrå?	x			Status nov. 2025: Ja, alle system kan brukast på heimekontor, til og med utan å logge seg på skyteneste via AppGate. Enkelt og greitt.
5	Er timelister og turnusar forma ut på ein føreseieleg måte for dei tilsette?	x			Dette 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. Status nov. 2025: status er lik
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. Status nov. 2025: status er lik
8	Norec tar kosthaldsomsyn i kantina og under jobbarrangement.	x			
9	Held Norec møte på kveldstid eller seint på dagen?		x		Dette er ikkje praksis hos Norec. Vi held oss stort sett til kjernetida. På grunn av ulike tidssoner kan det vere behov for møte på kveldstid, men det er sjeldan. Status nov. 2025: uendra
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		Nei. Dette er eit tema i opplæringa av nytilsette, og vi tar det også opp på allmøte med jamne mellomrom. Norec har i samspelsreglane at vi ikkje skal legge møter til før eller etter kjernetid. Status nov. 2025: Uendra

12	Er arbeidsplassen tilrettelagd for synshemma, for eksempel ved at - digitale verktøy kan betenast av synshemma/blinde? - nivåendringar i golvet og tersklar er merkte med kontrastar?	x	Vi må sjekke med IT-avdelinga om systema våre kan leggst 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 brukast av synshemma. Vi må avklare haldningar til bruk av religiøse plagg eller symbol på jobb. Status per desember 2023: 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. Status mai 2024: Punkta over er framleis gjeldande og må undersøkast. Ved ein eventuell anskaffing av ny kaffimaskin, må dette takast stilling til. Status feb. 2025: Alle systema skal kunne brukast for «les for meg» system – flyttast til grøn – det kan installerast ved behov.
----	---	---	---

13	Arbeidsplassen er tilrettelagd for rullestolbrukarar, for eksempel ved at - utstyr som tilsette treng i jobben, er tilgjengeleg for rullestolbrukarar - tersklar er fjerna - dører kan opnast med elektrisk døropnar - det er heis i bygningen - både arbeidsstad, kantine og eventuelle sosiale område er tilrettelagde		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. Status per desember 2023: 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. Status mai 2024: Elektronisk døropnar på hovuddør bør flyttast med tanke på rullestolbrukar og risiko for trapp. Må installerast elektronisk døropnar på handikap toalettet, bør også installerast på garderobane og auditoriet. Må vurderast om det er behov for elektronisk døropnar på møteromma. https://support.microsoft.com/en-us/office/5-tips-for-using-teams-when-you-re-deaf-or-hard-of-hearing-21132160-bc6a-4838-9eff-583e2df2becb Status februar 2025: Får vi tilsette som er rullestolbrukar må vi sjå på utfordring med ytterdør
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? Status per desember 2023: Dette må vi sjå nærmare på. Status juni 2024: Vi har et toalett som er for alle, altså kjønnsnøytralt. Status februar 2025: Per no har vi ikkje hatt behov for kjønnsnøytral garderobe, vi må sjå på dette om dette blir eit behov. Det er utfordring i høve plass og kostnad. Dusjrom har lås, med plass til å skifte.
15	Auditorium og møterom er tilrettelagde for høyr selshemma.		x	Korleis er møte på Teams tilrettelagde for høyr selshemma? Burde det vore installert teleslynge i auditorium og møterom? Status per desember 2023: Dette må vi sjekke. Status juni 2024: Auditorium er under teknisk ombygging, vil bli tatt stilling til ved et seinare tidspunkt. Teams i seg sjølv har ikkje nokon tilrettelegging for personar med nedsett høyr sel, men de fleste nyare høyreapparat bruker bluetooth som skal vere kompatibel med ulike BT koplingar. Microsoft har eigen tapsside for menneske med nedsett høyr sel. Status februar 2025: ingen endring – status lik okt. 2023

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. Status juni 2024: Er oppe til forhandling i MBU. Status februar 2025: Vi har stillingsbeskriving for ein del av organisasjonen, det er eit arbeid som held på fram til juni 2025 Status Oktober 2025: Lokal lønspolitikken og stillingskriterium er oppdatert per september 2025
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. Status mai 2024: Gruppa forhøyrer seg med leiinga om korleis de stiller seg til dette spørsmålet. Status februar 2025: ingen endring – har vore tema i leiinga, men tema må løftast igjen. Status Oktober 2025: Ja, leiinga strever for mangfald. Vi har tilgang på statistikk på JobbNorge kvar vi kan vise til balanse i kjønnsfordeling av søkarar.
3	Leiinga i Norec er mangfaldig.	x			Alder, kjønn og erfaring. Status per oktober 2023: 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. Status oktober 2025: OK

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. Status juni 2024: Blir sett på saman med SEAH-prosedyre som skal leggjast til i prosedyre for konflikthandtering Status Oktober 2025: ingen endring
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		Status oktober 2025: ok
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. Status juni 2024: Blir ein del av SEAH som skal inn i prosedyre for konflikthandtering. Status oktober 2025: Must resultat viser at nokon føler seg trakassert.
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. Status oktober 2025: EMP syklus er ferdig og skal ikkje vidareførast. Vi må begynne å kartlegge kven som har fått dekkja vidareutdanning av Norec. ARP skal be leiarane om ei oversikt over kven som har hatt vidareutdanning i løpet av året.
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. Status oktober 2025: Vi bør sjekke om alle seksjonsleiarane har fått informasjon.
9	Norec tilbyr arbeidsrelaterte språkkurs.	x		Både og. Dei tilsette kan søke om stønad til språkkurs som del av kompetanseheving. Status per oktober 2023: Dette jobbar vi vidare med. I dei tilfella tilsette har søkt om språkkurs, har dei fått det. Status mai 2024: Etter frukostmøte om språkfloken, vil fleire bedrifter i Sunnfjord forsøkte å gå saman for å tilby/tilrettelagde språkkurs til tilsette. Arbeid held på. Bør man vurdere støtte til teiknspråk for tilsette som ønsker/trenger det i arbeidet sitt? Status februar 2025: pr. no er det ikkje norskkurs for dei siste tilsette (eval) – Status oktober 2025: Eval tilsette får tilbod om norsks språkkurs og de fleste nyttar det. 2 dagar per veke med to timars økt kvar dag. Ulike språk i Norec: vi bør kartlegge språkkompetanse i Norec, prioritere og definere kva er arbeidsrelaterte språk

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 Status per oktober 2023: 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.) Sjå punkt 2 under rekruttering. Status juni 2024: Ønsker å kontakte Norad om å nå språkkravet innan 2 år. Korleis fungerer det i praksis? Status oktober 2025: integrering og forfremming av norsk som hovud arbeidsspråk bør begynne. Vi må be leiinga å ta stilling til korleis skal vi handtere det to års kravet og vegen til B2 krav.
11	Fråvær knytt til nødvendig behandling og rehabilitering fører ikkje til forskjellsbehandling ved tildeling av ansvar, status, forfremming eller lønn.	x			ok
12	Kurs og konferansar blir arrangerte i universelt forma ut 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? Status juni 2024: Ta kontakt med Grete Indrebø for å sjekke. Status februar 2025: Dette er på plass Status oktober 2025: Inkludert Prep. Og HC kurs på utlandet.

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. Status mai 2024: ARP vil forsøkte å gjennomføre fagdag om implisitte bias i løpet av 2024. Status februar 2025: Vi er i ein søkeprosess for å søke om midlar til kurs, Status oktober 2025: vi fekk midlar som vi ikkje har brukt enda for ein kurs om implisitte bias med Amnesty International. Vi prøver å få ein fagdag om dette før slutten av året. (den eine kurs heiter Human rights dialog, den andre er ein foredrag om implisitte bias). Kan gjerast i fagdag desember 2025. Status februar 2026:
----	--	--	---	--	---

Arbeidsmiljø

	Problemstilling	Ja	Nei	Usikker	Kommentar
1	Norec gjennomfører arbeidsmiljøundersøkingar årleg.	x			Vi gjennomfører både pulsundersøking og medarbeidarundersøkinga i staten (MUST). Status 2025: Pulsundersøking er avslutta og vi gjennomfører medarbeidarundersøking (MUST) kvart år, vekselvis minimumsutgåve og fullversjon anna kvart år. I 2025 skal vi ha fullskalaversjon og Amu tok stilling til kva valfrie tema vi skulle legge til.
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. Status oktober 2025: Er et punkt i MUST. MUST er utarbeidd av STAMI og Norec kan ikkje påverke korleis spørsmåla er forma ut. Vi kan jo velje kva tilleggs modular med ulike tematikk. Status oktober 2025: i MUST undersøking fekk vi vite at ein person følast seg seksuelt trakassert (uønskt seksuelle merksemd).
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. Ansvarleg for beredskap utarbeider ulike skrivebordsøvingar for tilsette på reise. Status februar 2025: ingen endring – rutine må utarbeidast. Status oktober 2025: Oppdatere og dele med alle tilsette dokumentet som heiter Instruks for sikkerheit på reise. Vi trenger å inkludere dette i instruksen. (Beredskapsgruppa kan sjå på det). Status februar 26: Har risikokartlagt og oppdatert prosedyre, policy + fagdag april 26

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. Status februar 26: Tatt inn i handlingsplan
6	Norec har ein egen intern prosedyre for handtering av SEAH saker internt	x		Status oktober 2025: Utvikle ein eigen prosedyre og presisering av varslingsrutinane internt for SEAH. Status februar 26: Prosedyre og varslingsrutinar under utvikling
7	Norec tilbyr Kursing og opplæring med fokus på tematikken mobbing og trakassering til sine tilsette	x		Status oktober 2025: Eigen fagdag der LDO kan fasilitere tematikken mobbing og uønskt seksuelle trakassering. Invitere Likestillings- og Diskrimineringsombodet (LDO) om råd. 24 september hadde vi felles markering med lottstift. Tilbake meldingar frå tilsette (undersøking) var positive og mange kommenterte om kva de kunne ønske seg å få meir opplæring på. Dato for interne kurset er 12 november.
8	Alle tilsette har fått informasjon om kanalar for varsling og varslingsrutinar i Norec.	x		Status oktober 2025: Leiaransvar å ta opp problematikken ved mistanke, løfte fana høgt for konfidensialitet. Invitere medarbeidarar til dialog rundt kor grensene går. Oppfordra leiinga, HR, verneombod og tillitsvalde å minne folk om kanalar og rutinar. De to naturlege punkt for dette er før MUST undersøkingar og vernerunde kvar år.