

## **Nofimas likelønnskartlegging og plan for likestilling**

Nofima arbeider aktivt for å fremme likestilling og mangfold i virksomheten. Dette gjenspeiles i våre etiske retningslinjer, personalpolitikken og dokumenteres gjennom rapportering både internt og eksternt. Nofima sine tiltak skal bidra til å fremme likestilling og mangfold og unngå diskriminering både systemisk og ovenfor individer og grupper.

I Nofima sine etiske retningslinjer er det stadfestet at «ingen trakassering, uønsket oppmerksomhet eller diskriminering blir akseptert; verken på grunn av kultur, etnisitet, kjønn, religion, legning, alder eller annet. Nofima forventer at våre medarbeidere behandler alle de kommer i kontakt med i sitt arbeid med høflighet og respekt.»

Nofima driver løpende opplæring og kursing av ansatte innen ledelse, administrasjon og fag. Muligheter for opplæring og karriere vektlegges for alle ansatte. Selskapet har et mål om balansert kjønns sammensetning på alle nivåer i organisasjonen, og kvinnelige ansatte blir oppfordret til å gå inn i lederstillinger.

Nofima praktiserer likelønn, og selskapets interne rutiner i Nofimas Personelhåndbok beskriver kriterier for lønnsfastsettelse. Mangfold og likestilling i rekrutteringsprosesser er beskrevet i vår personelhåndbok.

HR rapporterer årlig til styret og ledergruppen på kjønnsbalanse i organisasjonen, fordeling av kvinnelige og mannlige ledere på ulike nivåer, lønnsforskjeller og andel minoritetsspråklige.

## **Ansvar og organisering**

Alle ledere i Nofima har ansvar for å fremme arbeidet med likestilling og mangfold.

Øverste ledergruppe har det overordnede ansvaret for å sørge for at ingen former for diskriminering forekommer. Øverste ledergruppe skal sørge for at rapportering vil avdekke systemisk diskriminering og at adekvat opplæring blir gitt til alle ledere.

HR har ansvar for å følge med på rekruttering, karriereløp og lønnsdannelse. HR har overordnet ansvar for implementering av kompetansetiltak, inkludert karriereutvikling, og skal påse at alle har like muligheter uavhengig av kultur, etnisitet, kjønn, religion, seksuell legning, alder eller annet. HR skal sørge for at det rapporteres på et hensiktsmessig nivå slik at diskriminering kan avdekkes. HR oppdaterer denne planen hvert år.

Dette dokumentet skal bidra til å svare ut Arbeidsgivers aktivitetsplikt i henhold til Likestillings- og diskrimineringslovens §26. I tillegg skal dokumentet svare ut Likestillings- og diskrimineringslovens § 34 som slår fast at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

## **Kompetansetiltak og karrieremuligheter**

Nofima har kompetanseutvikling for våre medarbeidere som et høyt satsingsområde. Kompetanseheving av ledere, opplæring i prosjektledelse, og individuelle kompetansetiltak for både vitenskapelig personell og ingeniører og annet teknisk- vitenskapelig personell har vært prioritert lenge. Medarbeiderundersøkelse

gjennomført høsten 2021 viser at Nofima sine medarbeidere opplever at de har store utviklingsmuligheter i virksomheten. Det er ingen variasjon i svar fordelt på kjønn på denne parameteren. Dette tyder på at menn og kvinner opplever at de har like store utviklingsmuligheter i Nofima.

I 2021 ble Nofima Ung etablert. Dette er et nettverk for alle medarbeidere under 35 år som koordineres av HR. Nofima Ung skal bidra til at medarbeiderne kan bli kjent på tvers i Nofima, skape nettverk, gjøre unge forskere mer synlige og støtte dem med karriereveiledning. Prosjektet har vært vellykket, og evaluering høsten 2021 viste at tilbudet oppleves som relevant.

Kompetansearbeidet skal styrkes ytterligere fremover, og arbeid med ulike karriereveier skal i større grad synliggjøres. Bredere tilbud innen både lederutvikling og medarbeiderutvikling vil finne sin form i 2022.

## Kjønnsbalanse på ledernivå

Det er viktig for Nofima å ha god kjønnsfordeling på alle beslutningsnivåer. Nofima har derfor jobbet aktivt for å motivere kvinner til å velge en lederkarriere. Tiltakene som har vært gjennomført har vært vellykket, og kvinneandelen på alle ledernivåer er høy.

Det er tre ledernivåer i Nofima. Nivå 1 er øverste ledergruppe, inkludert administrerende direktør. Nivå 2 rapporterer til divisjonsdirektørene, og nivå 3 består av de øvrige lederne.

### Status:

Lederstillinger	Balanse (K/M)	Mål 2025
Nivå 1	50/50	50/50
Nivå 2	75/25	50/50
Nivå 3	50/50	50/50

### Tiltak:

- Videreføre tiltak som har fungert etter hensikten, bla kompetansesatsinger og intern oppfølging.
- Opprettholde kvinneandelen på ledernivå 1 og 3
- Øke mansandelen på ledernivå 2.

Nofima jobber aktivt med å identifisere medarbeidere som kan trives med å lede komplekse prosesser og ha personalansvar. Det er et mål å øke tilbud om opplæring og trening til denne gruppen for å utvikle gode lederkandidater fremover.

## Kjønnsbalanse forskere og rådgivere

Det er viktig for Nofima å ivareta kjønnsbalanse og mangfold blant våre forskere. Ulike perspektiver bidrar til høy kvalitet, økt legitimitet, bedre resultater og mer effektive samarbeid på prosjektene våre. I tillegg ønsker vi en riktig utvikling som ivaretar behovet for god kjønnsbalanse også i framtiden. Dette innebærer at vi ser på kjønn og spredning i alder for å ha mulighet til å predikere en mulig ubalanse i kjønnsfordeling og iverksette relevante tiltak så tidlig som mulig.

Rekrutteringsgrunnlaget innenfor Akvakultur og Sjømat er mannsdominert, mens innenfor matvitenskap er det kvinnedominert. For Nofima betyr det at vi også vektlegger kjønnsbalanse innenfor de ulike fagområdene.

### Status vitenskapelige stillinger:

Nofima har valgt å dele inn vitenskapelige ansatte i to kategorier:

1. Forsker, rådgiver og overingeniør
2. Seniorforsker og seniorrådgiver

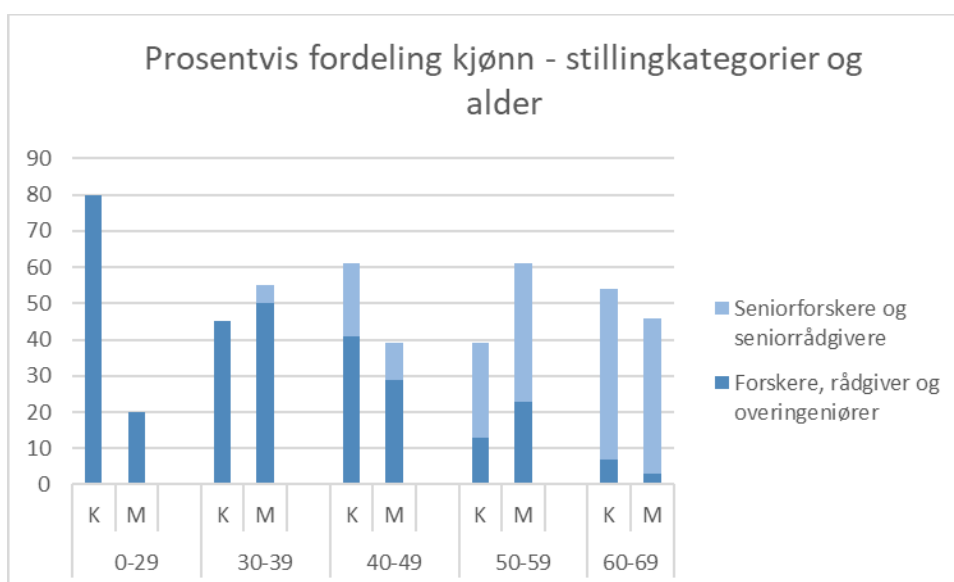
Inndelingen er basert på kompetansekrav, verdiskaping og stillingsnivå. Ansatte med doktorgrad vil ofte rykke opp til seniorforsker eller seniorrådgiver som en del av forskerkarrieren etter hvert som de får mer erfaring og økt høyere kompetanse. Det er viktig at den karriereutviklingen også speiler en god kjønnsbalanse. Nofima har god kjønnsbalanse innen vitenskapelige stillinger.

Andel	Balanse K/M	Mål 2025
Forsker, rådgiver og overingeniør	52/48	50/50
Seniorforsker og seniorrådgiver	49/51	50/50

### Aldersspredning:

Når vi ser på spredning i alder så er fordelingen i de ulike alderskategoriene god, og balansen mellom kjønn når det gjelder å velge forskerkarriere viser at Nofimas tiltak så langt har fungert etter hensikten.

Hvis vi ser på den yngste aldersgruppen så har Nofima rekruttert flest kvinnelige forskere. Det speiler en trend i samfunnet. Når Nofima rekrutterer vitenskapelig personell i høyere aldersgrupper ser vi at balansen er jevnere.



### Tiltak:

- Videreføre tiltak som har fungert etter hensikten, bla kompetansesatsinger og intern oppfølging.
- Følge utviklingen på kjønnsbalanse i rekrutteringen for å forebygge fremtidig ubalanse.

## Publikasjoner

Andel publikasjoner er en viktig indikator på utvikling av forskerkarrieren. Nofima følger med på publikasjoner fordelt på kjønn. Nofima har god kjønnsbalanse når det gjelder publisering.

Publikasjoner	Balanse K/M	Mål 2025
Vitenskapelig publisering	56/44	50/50

### Tiltak:

- Fortsette å følge med på kjønnsbalanse i publisering.

## Doktorgrader

Antall vitenskapelig ansatte med doktorgrad fordelt på kjønn er en viktig indikator for å predikere fremtidig utvikling av forskerkarriere. Nofima ønsker en god kjønnsbalanse også i antall doktorgrader. Nofima har svak overvekt av kvinner med doktorgrad.

Andel doktorgrader	Balanse K/M	Mål 2025
Forskere/faglig personale i hovedstilling ved instituttet med doktorgrad	56/44	50/50

Nofima har veiledningsansvar for flere stipendiater. Noen jobber i Nofima, mens andre kun gjennomfører stipendiatperioden hos oss. Stipendiater er en viktig ressurs for Nofima, og et viktig tiltak for Nofima sitt bidrag til utvikling av forskere innenfor relevante fagfelt og for fremtidig rekruttering. Kjønnsbalansen på stipendiater er derfor relevant når bildet av fremtidig tilgang på kandidater vurderes.

### Tiltak:

- Videreføre tiltak som har fungert etter hensikten, bla kompetansesatsinger og intern oppfølging.
- Følge utviklingen på kjønnsbalanse i rekrutteringen for å forebygge fremtidig ubalanse.

Nye doktorgrader	Balanse K/M	Mål 2025
Antall nye doktorgrader avlagt av personer tilknyttet instituttet	50/50	50/50

### Tiltak:

- Fortsette å følge med på kjønnsbalanse i nye doktorgrader.

## Ingeniører og annet teknisk-vitenskapelig personell

En vesentlig andel av Nofimas medarbeidere jobber praktisk i tett samarbeid med forskere. Det gjelder arbeid i laboratorier, prosesshaller og på anlegg. Det er et mål med god kjønnsbalanse også blant denne gruppen medarbeidere. Det er imidlertid en utfordring at det store flertall som utdannes innenfor de største fagfeltene Nofima rekrutterer til er kvinner. Nofima vurderer det som lite realistisk å oppnå lik kjønnsbalanse på dette området så lenge utdanningsinstitusjonene speiler den samme utfordringen.

Andel	Balanse K/M	Mål 2025
Ingeniører og annet tekn.vitenskapelig personell	77/23	60/40

**Tiltak:**

- Gå gjennom egne prosesser for å vurdere hva vi kan gjøre for å også attrahere menn til å i større grad søke disse stillingene.

**Administrativt og teknisk driftspersonell**

Denne gruppen består i stor grad av stab og støttefunksjoner. Blant støttefunksjonene så vil det være nyttig med en god kjønnsbalanse for å kunne ivareta leder- og medarbeiderperspektivet godt nok. Innenfor flere av stabsområdene er det flest kvinner som utdanner seg og velger denne retningen. Nofima vurderer det som lite realistisk å oppnå jevn kjønnsbalanse på dette området så lenge arbeidsmarkedet spiller den samme utfordringen.

Andel	Balanse K/M	Mål 2025
Administrativt og teknisk driftspersonell	58/42	60/40

**Tiltak:**

- Videreføre tiltak som har fungert etter hensikten.
- Følge utviklingen på kjønnsbalanse i rekrutteringen for å forebygge fremtidig ubalanse.

**Likelønnskartlegging**

Nofima arbeider aktivt for å fremme likestilling og mangfold i virksomheten. Dette gjenspeiles i våre etiske retningslinjer, personalpolitikken og dokumenteres gjennom rapportering både internt og eksternt. Nofima sine tiltak skal bidra til å fremme likestilling og mangfold og unngå diskriminering både systemisk og ovenfor individer og grupper. Likestillings- og diskrimineringslovens § 34 slår fast at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Som et ledd i aktivitets- og redegjørelsesplikten skal Nofima gjennomføre lønnskartlegging hvert andre år, første gang regnskapsåret 2021. Formålet med lønnskartleggingen er å avdekke utilsiktede lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn. Det betyr at det skal gjøres en objektiv helhetsvurdering av innhold, ansvar og kompetansekrav i stillingen. Kriterier som ansiennitet og prestasjon er kriterier som er knyttet til person og ikke stilling, og er følgelig eksempler på kriterier som kan forklare ulik lønn selv om de øvrige objektive kriteriene fremstår som like.

Stillingsgruppe	1) Snitt årslønn + andre tillegg 2,3)		Andel	
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann
Kategori 1	87%	100%	70%	30%
Kategori 2	98%	100%	49%	51%
Kategori 3	94%	100%	59%	41%
Kategori 4	97%	100%	52%	48%
Kategori 5	99%	100%	67%	33%
Kategori 6	92%	100%	69%	31%
Kategori 7	104%	100%	53%	47%
<b>Vektet snitt<sup>4)</sup> / Totalt</b>	<b>93%</b>	<b>100%</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>

1) Totalt årslønn delt på antall årsverk på stillingsprosent per 31.12.2021

2) Totalt andre tillegg delt på (antall årsverk på stillingsprosent per 31.12.2021) \* (Antall ansatt dager i 2021 / (Totalt antall dager i 2021 \* ansatt))

3) Lovpålagte skattepliktige ytelser som elektroniske tjenester, forsikring og diett. Samt lønnsytelser som overtid, helge- og helligdagstillegg og personlig tillegg

4) Vektet snitt basert på årsverk (beregnet ulikt for hhv. årslønn og andre tillegg jf. fotnote 1 og 2)

Godkjent av Ledergruppen Nofima, 25. januar 2022