

HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD FOR MØREFORSKING 2022–2024

1. Bakgrunn

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. Virksomheten skal årlig redegjøre for sin innsats for likestilling og mangfold som arbeidsgiver.

I tillegg stilles det krav fra EU og Forskningsrådet om at alle som søker forskningsmidler må ha en handlingsplan for likestilling. Fra 2022 må alle søkere fra forskningsorganisasjoner og offentlig sektor ha en forpliktende handlingsplan for likestilling for å være kvalifisert for tildeling av forskningsmidler. Kravene gjelder fra og med 2022 for alle utlysninger med frist etter 1. januar.

Organisasjonens handlingsplan for likestilling må oppfylle disse fire kravene:

1. Handlingsplanen skal være offentlig tilgjengelig på institusjonens hjemmeside
2. Handlingsplanen skal vise til øremerkede ressurser for arbeidet med likestilling
3. Handlingsplanen skal inkludere kjønnsdelte data for alle stillingskategorier og vise hvordan man skal gjennomføre årlig rapportering og oppfølging
4. Handlingsplanen skal vise hvordan arbeidet støttes med opplæring og kompetansebygging

I tillegg til de obligatoriske kravene, anbefaler EU-kommisjonen også å inkludere flere innsatsområder i handlingsplanen:

- organisasjonskultur og balanse mellom jobb og privatliv
- kjønnsbalanse i ledelse og beslutningstaking
- kjønnsbalanse i rekruttering og karriereutvikling
- integrering av et kjønnsperspektiv i forskning og undervisningsinnhold
- tiltak mot kjønnsbasert vold og seksuell trakassering

Instituttet tar utgangspunkt i det utvidede likestillingsbegrepet; mangfold. Likestilling har tradisjonelt handlet om kjønnslikestilling for å sikre kvinner og menn like rettigheter, ansvar og muligheter. Samtidig er kjønn kun én av flere ulikhetsdimensjoner i samfunnet. Med mangfold siktes det til variasjon i kjønn, kjønnsorientering og kjønnsuttrykk, seksuell orientering, alder, funksjonsevne, etnisitet, nasjonalitet, familiesituasjon, sosial klasse, utdanningssted, livssyn, politisk orientering og personlige interesser. Vi ønsker å ta høyde for denne kompleksiteten i tilnærmingen til vårt likestillingsarbeid.

Hovedmålet med denne handlingsplanen er å fremme likestilling og legge til rette for mangfold i Møreforskning.

2. Status

Møreforskning skal gi lik behandling av begge kjønn og alle minoriteter innen rekruttering, lønn og karriereutvikling.

Pr. 1. desember 2021 består organisasjonen av 46 ansatte. 40 av disse er forskere, og 6 er administrativt ansatte. Møreforskning har god kjønnsbalanse, med 25 kvinner og 21 menn. I ledelsen er kjønnsfordelingen på 6 kvinner og 2 menn. Dette er en opptelling av personer og ikke årsverk. Kjønnsfordeling i forhold til årsverk er synliggjort i tabellen under, og gjenspeiler i stor grad samme fordeling basert på personer. Møreforskning er en liten organisasjon, og endringer i ansettelsesforhold kan gi store utslag i kjønnsbalansen ettersom vi er så få.

I Møreforskning er 7 ansatte fra 5 andre europeiske land og 2 ansatte er fra 2 ikke-europeiske land.

	Utført av menn	Utført av kvinner	Sum årsverk
Antall årsverk utført av forskere og annet faglig personale	17,6	22,3	39,9
Antall årsverk utført av andre ansatte	2,4	4,1	6,5
Sum årsverk	20,0	26,4	46,4

Instituttets ledelse (antall personer)	Menn	Kvinner
Instituttets styre	4	4
Instituttledelse; instituttets øverste ledergruppe	1	3
Forskningsledelse; faglige ledere	1	3

Selskapet har egen særavtale som ivaretar likebehandling ved lønnsinnplassering. Møreforskning legger vekt på at lønnsnivået er balansert internt mellom ansatte iht. kompetanse, leveranse, egnethet og ansiennitet, uavhengig av kjønn eller etnisitet. Møreforskning legger vekt på lik behandling av begge kjønn og alle minoriteter innen rekruttering, karriereutvikling, lønn og forfremmelser og forsøker å unngå alle typer skjevheter. Det gjennomføres arbeidsmiljøundersøkelse (AMUS) annethvert år og det er ingen rapporterte konflikter eller klager på forskjellsbehandling. Møreforskning har samarbeid med bedriftshelsetjeneste som gjennomfører jevnlig risikokartlegging knyttet til HMS og arbeidsbelastning. Selskapet har også gjennomført eget prosjekt knyttet til organisasjonskultur.

3. Hovedmål og tiltak

Møreforskning ønsker å fokusere på likestilling og mangfold knyttet til områdene;

- 1) organisasjon og ledelse,
- 2) forskning og faglig utvikling og
- 3) rekruttering.

Ledergruppen i samarbeid med HR-ansvarlig og arbeidsmiljøutvalget er ansvarlig for å følge opp mål og tiltak, samt oppdatere handlingsplanen annethvert år.

Mål: Likestilling og mangfold skal være en integrert del av Møreforskings organisasjonskultur, struktur og ledelse

TILTAK	ANSVAR
Handlingsplanen skal være offentlig tilgjengelig på institusjonens hjemmeside	Kommunikasjonsressurs
Årlig rapportering og oppfølging av statistikk for kjønnsdelte data	Forskningssjef Controller
Eget punkt i årsmeldingen knyttet til likestilling og mangfold	Daglig leder, HR
Kompetanseheving i organisasjonen knyttet personalledelse	Daglig leder, HR
Sikre at likestilling er ivaretatt i beslutningsprosesser, utvalg og arbeidsgrupper	Ledergruppe
Likestilling og mangfold inngår i kjerneverdiene til Møreforskning gjennom «kulturprosjekt»	Daglig leder HR

Mål: Integrering av likestilling og mangfold i faglige utvikling og forskningsprosjekter

TILTAK	ANSVAR
Inkludering av et kjønnsperspektiv og mangfold i forskningsprosjekter for å forbedre kvaliteten og relevans av resultatene	Forskningssjef, forskningsleder
Kompetanseheving og synliggjøring av tilgjengelige ressurser https://kifinfo.no/nb https://kjonnsforskning.no/nb/integrering-av-kjonnspektiver-i-forskning https://rri-tools.eu/gender-equality	Forskningssjef
Sikre likestilling og mangfold i forskningsgruppene og i etablering av prosjektgrupper	Forskningssjef, forskningsleder
Integrering av ikke-norsk språklig nyansatte gjennom språkkurs	HR

Mål: Rekrutteringsprosesser skal bidra til økt likestilling og mangfold i instituttet

TILTAK	ANSVAR
Retningslinjer for å synliggjøre intensjon om likestilling og mangfold i stillingsannonser	HR
Retningslinjer knyttet til likestilling og mangfold ved vurderinger for tilsetning	HR