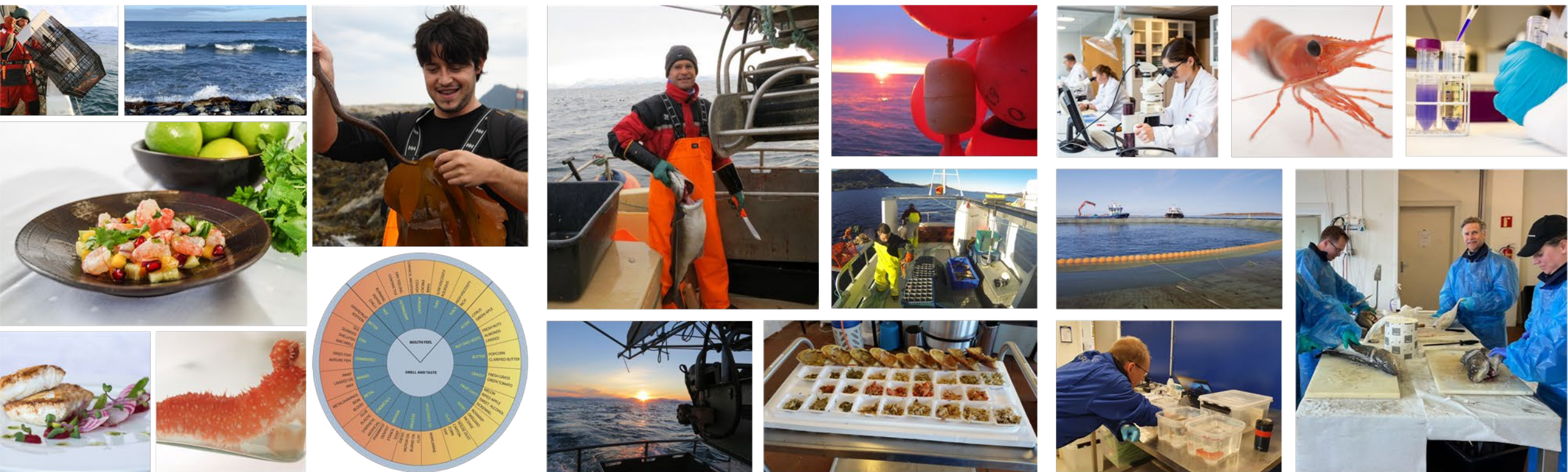


HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD

2025 - 2027



MØREFORSKING

Bakgrunn

Møreforsking er forpliktet til å fremme likestilling, mangfold og inkludering i hele organisasjonen. Vi verdsetter ulikhet i kjønn, kjønnsidentitet og -uttrykk, seksuell orientering, nasjonalitet, språk, religion, livssyn, politisk ståsted, funksjonsevne, alder og livssituasjon. Et mangfoldig Møreforsking styrker vår evne til å levere relevant og samfunnsnyttig forskning, bidrar til et mer demokratisk og bærekraftig samfunn.

Som offentlig virksomhet er vi lovpålagt å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling, og årlig redegjøre for innsatsen. I tillegg til nasjonale krav, krever både Norges forskningsråd og EU kommisjonen at forskningsorganisasjoner har en strukturert og forankret handlingsplan for likestilling for å kunne motta forskningsmidler. I Horisont Europa er dette et obligatorisk krav. Planen skal blant annet fremme kjønnsbalanse i rekruttering, karriereutvikling og ledelse, og sikre at kjønnsperspektiver integreres i forskning og innovasjon – slik at resultatene blir relevante for ulike grupper i samfunnet.

Denne handlingsplanen fungerer som en ramme for implementering, oppfølging og evaluering av tiltak som støtter opp under Møreforskings strategiske mål og samfunnsoppdrag.



Prioriterte satsingsområder

For å styrke likestilling, mangfold og inkludering i hele organisasjonen, vil Møreforskning prioritere følgende innsatsområder i perioden:

1. Organisasjonskultur og ledelse

Vi skal bygge en inkluderende og bevisst organisasjonskultur der mangfold verdsettes og ulikhet ses som en styrke. Ledelsen har et særlig ansvar for å gå foran som rollemodeller og sikre at likestilling og mangfold er integrert i beslutningsprosesser, verdier og praksis.

2. Rekruttering og karriereutvikling

Vi skal sikre rettferdige og transparente prosesser for rekruttering og karriereutvikling. Det skal legges til rette for at alle ansatte har like muligheter til faglig utvikling og avansement, uavhengig av kjønn, bakgrunn eller livssituasjon.

3. Kjønnsbalanse i ledelse og faglige roller

Vi skal arbeide for bedre kjønnsbalanse i lederstillinger og faglige nøkkelroller. Dette inkluderer tiltak for å identifisere og fjerne strukturelle barrierer, samt støtteordninger som mentorprogrammer og lederutvikling.

4. Inkludering i forskning og prosjektarbeid

Vi skal integrere kjønnsperspektiver og mangfold i forskningsprosjekter og faglig innhold der det er relevant. Dette bidrar til økt kvalitet, relevans og samfunnsnytte i forskningen vår.

5. Arbeidsmiljø og forebygging av diskriminering

Vi skal sikre et trygt og inkluderende arbeidsmiljø, fritt for diskriminering, trakassering og utenforskap. Det skal være lav terskel for å varsle, og tydelige rutiner for håndtering og oppfølging.





Satsingsområde	Tiltak	Ansvar
Organisasjonskultur og ledelse	Synliggjøre likestilling og mangfold i interne verdier og kommunikasjonsstrategi	Ledergruppe, Kommunikasjon
	Inkludere likestilling og mangfold i årsmelding og interne rapporter	HR, Controller
	Etablere rutiner for å sikre mangfold i utvalg og beslutningsfora	Ledergruppe
Rekruttering og karriereutvikling	Utarbeide retningslinjer for mangfold i stillingsannonser og ansettelsesprosesser	HR
	Sikre kjønnsbalanse i søkerlister og intervjupaneler der det er mulig	HR
Kjønnsbalanse i ledelse og faglige roller	Kartlegge barrierer for kjønnsbalanse i ledelse og utvikle tiltak	HR, Forskningssjef
	Følge opp kjønnsbalanse i lederstillinger og prosjektledelse årlig	HR, Forskningssjef
Inkludering i forskning og prosjektarbeid	Inkludere kjønnsperspektiv og mangfold i relevante forskningsprosjekter	Forskningsledere, Prosjektledere
	Gjøre tilgjengelig ressurser og veiledere om kjønnsperspektiv i forskning	Forskningsjef
	Tilby språkopplæring og faglig støtte til ikke-norskspråklige ansatte	HR
Arbeidsmiljø og forebygging av diskriminering	Gjennomføre jevnlig arbeidsmiljøundersøkelser (AMUS)	HR, Verneombud
	Ha tydelige rutiner for varsling og håndtering av trakassering og diskriminering	HR, Daglig leder
	Samarbeide med bedriftshelsetjenesten om HMS og psykososialt arbeidsmiljø	HR, Verneombud