

HANDLINGSPLAN FOR MANGFOLD



1: freepik.com

HI

HAVFORSKNINGSINSTITUTTET

INNHOLD

BAKGRUNN OG VISJON	2
Begrepsavklaring – det utvidede likestillingsbegrepet.....	2
HANDLINGSPLAN FOR MANGFOLD 2022-2026	3
Tilgjengelighet.....	3
Ressurser og tiltak	3
Likestillingsutvalget.....	3
Rekruttering og lønnspolitikk	3
Livsfasepolitikk	4
Inkluderende kultur på arbeidsplassen	4
Prosedyre ved mobbing og trakassering	4
Retningslinjer for varslings.....	4
Datainnsamling og kontroll.....	4
Arbeid for mangfold gjennom opplæring og kompetansebygging	5

Handlingsplan for mangfold

BAKGRUNN OG VISJON

Alle mennesker har rett til gode og rettferdige arbeidsvilkår. Havforskningsinstituttet (heretter HI) skal ha en personalpolitikk som er åpen for, og gjenspeiler mangfoldet i samfunnet. Ved HI skal vi arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Handlingsplanen for mangfold skal være en integrert del av instituttets strategiske planverk. I det følgende presenteres mål og tiltak for å fremme denne visjonen.

Begrepsavklaring – det utvidede likestillingsbegrepet

Instituttets visjon *Kunnskap og råd for rike og rene hav- og kystområder*, og vår ambisjon om å være internasjonalt ledende innen marin forskning og rådgiving, legger grunnlaget for handlingsplanens visjon, som er som følger:

Ansatte ved HI skal gjenspeile mangfoldet i samfunnet. Mangfold skal kjennetegne all virksomhet ved instituttet.

Instituttet tar utgangspunkt i *det utvidede likestillingsbegrepet*, **mangfold**. Likestilling har tradisjonelt handlet om kjønnslikestilling for å sikre kvinner og menn like rettigheter og muligheter. Kjønn er imidlertid kun én av flere ulikhetsdimensjoner i samfunnet. Med *mangfold* siktes det til variasjon i kjønn, alder, funksjonsevne, etnisitet, nasjonalitet, familiesituasjon, sosial klasse, utdanningssted, livssyn, seksuell orientering, kjønnsuttrykk, politisk orientering og personlige interesser.

Fordommer og barrierer kan være sammensatte. Denne kompleksiteten bør tiltaksutviklingen ta høyde for. Vi velger dermed en interseksjonell¹ tilnærming til vårt likestillingsarbeid. Dette er i tråd med styrket aktivitets- og redegjøringsplikt som pålegger arbeidsgivere å jobbe mot sammensatt diskriminering.

¹ Begrepet interseksjonalitet viser til hvordan sosiale kategorier som kjønn, rase, etnisitet, religion, sosial klasse, seksuell orientering og funksjonsevne kan samvirke og påvirke personers leve- og livsvilkår.



2: freepik.com

HANDLINGSPLAN FOR MANGFOLD 2022-2026

Tilgjengelighet

Hls handlingsplan for likestilling og mangfold skal til enhver tid være offentlig tilgjengelig på våre nettsider.

Ressurser og tiltak

HI har iverksatt en rekke tiltak for å styrke mangfoldsarbeidet ved instituttet.

Likestillingsutvalget

Likestillingsutvalget (heretter LU) jobber aktivt med saker som fremmer mangfold ved instituttet. LU er partssammensatt med representanter fra ledelsen og fagforeninger ved instituttet.

Rekruttering og lønnspolitikk

HI skal være en attraktiv og inkluderende arbeidsplass, med like muligheter for alle.

TILTAK

- Alle faggrupper og seksjoner med skjev kjønnsbalanse skal iverksette tiltak for å forbedre kjønnsbalansen. Dette gjelder også ved ansettelse i bistillinger.
- Faggrupper og seksjoner med et underrepresentert kjønn oppfordres til å benytte sitt faglige nettverk til å sikre søkere tilhørende det underrepresenterte kjønn når stillinger lyses ut.

- Alle instituttets utlysningstekster skal inneholde informasjon om inkludering, mangfold og positiv særbehandling. Dersom det finnes kvalifiserte søkere med funksjonsnedsettelse, hull i CV eller innvandrerbakgrunn, vil vi innkalle minst én søker i hver av disse gruppene til intervju.
- HI har en personalpolitikk som aktivt jobber for likelønn mellom kjønnene, både gjennom rekruttering og gjennom lønnsforhandlinger.

Livsfasepolitikk

Det skal etableres en partssammensatt gruppe som skal arbeide med instituttets livsfasepolitikk.



3: freepik.com

Inkluderende kultur på arbeidsplassen

Instituttet legger til rette for aktiviteter for å bygge en inkluderende kultur på arbeidsplassen. Dette gjøres gjennom ulike velferdstiltak og bedriftsidretten. I tillegg arrangeres det samlinger for postdoktorer. Postdoktorene våre representerer en gruppe med stort mangfold, og vi ønsker å legge til rette for samhandling, både faglig og sosialt.

Prosedyre ved mobbing og trakassering

Det er utarbeidet en prosedyre som tar for seg trakassering, herunder personlig, jobb- og seksuell trakassering, mobbing, og informasjon om forebygging og varsling.

Retningslinjer for varsling

Det er utarbeidet retningslinjer for varsling. Disse skal støtte oss i arbeidet for en forbedringskultur, en kultur preget av trygghet, ambisjoner, ansvarsfølelse og vilje til å dele kunnskap. Ved kritikkverdige forhold oppfordres de ansatte til å varsle om dette.

Datainnsamling og kontroll

LU henter jevnlig inn statistikk for å kartlegge resultat av tiltak, og for å vurdere veien videre. Mobbing, trakassering og #metoo skal behandles som egne tema i instituttets medarbeiderundersøkelser.

Arbeid for mangfold gjennom opplæring og kompetansebygging

HI tilbyr en rekke kurs for våre ansatte. Som en del av vårt inkluderingsarbeid tilbyr vi kurs både på norsk og engelsk. Som en del av vår livsfasepolitikk tilbyr vi kurs for de som snart skal bli pensjonister, herunder kurs i bruk av ulike digitale flater og hjelpemidler. Flere av kursene våre tilbys i video- og lydformat, og med tegnspråktolk. Under følger en oversikt over noen av kursene vil tilbyr:

- Diskriminering, mangfold og inkludering på arbeidsplassen
- Mangfoldsrekruttering (Lederpakken)
- Working across cultures
- Pensjons- og seniorkurs
- HIs etiske retningslinjer/Ethics at IMR
- HMS Sjø – Arbeidsmiljø, sikkerhet og helse for arbeidsdeltakere på sjø
- Sterke sammen - unik alene
- Introduksjon til Android
- Introduksjon til iOS
- Norsk kurs/Course in Norwegian
- Nynorsk kurs
- Kurs i Outlook og Word
- Excelkurs