

Likestillingsredegjørelse

MF vitenskapelig høyskole pr. 31.12.2025

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering:

§1 Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

MF - Strategisk plan 2022-2025: MFs arbeidsmiljø og medarbeiderskap preges av likeverd, respekt, omsorg, kunnskap, demokratisk medvirkning og kollegialitet.

Med bakgrunn i likestillings- og diskrimineringsloven og med forankring i MFs strategiske plan, avgis følgende redegjørelse fra MF:

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling	2
1.1. Kjønnsbalanse	2
1.1.1. Kjønnsbalanse fordelt på stillingskategorier.....	3
1.1.2. Deltidsstillinger	4
1.2. Stillingsnivåer og lønn	5
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	6
2.1. Forankring, prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	6
2.1.1. Struktur for likestillingsarbeidet	6
2.1.2. Kartlegging og rapportering.....	7
2.1.3. Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	8
2.1.4. Bedriftshelsetjeneste	8

2.1.5. Forskerforbundets lokallag på MF	8
2.2. Identifisering av risikoer for diskriminering og likestillingshindre.....	8
2.2.1 Risiko for diskriminering og hindre for likestilling ved MF	9
2.3. Mulige årsaker til risikoer og hindre	9
2.3.1. Internasjonalisering, forskningsprosjekter og integrering av utenlandske ansatte.	9
2.3.2. Integrering og likestilling på andre områder enn kjønn	10
2.3.3. Stillingsstruktur	10
2.4. Tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold	10
2.5. Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover.....	11
2.5.1. Rekruttering til kjønnsbalanse	11
2.5.2. Internasjonalisering og integrering.....	11
2.5.3. Informasjonstilgang og kunnskapsnivå	11
2.5.4. Kunnskap om mekanismer og forestillinger	11

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kartlegging av kjønnsfordeling er gjort ut fra data pr. 31.12.2025. Data er hentet fra lønssystemet og beskriver året 2025 under ett. Dette til forskjell fra tall som ligger tilgjengelig i DBH, der det rapporteres tall årlig for status pr. 1. oktober.

Tabell basert på takk fra DBH fremgår av kildehenvisning undertabellen.

1.1. Kjønnsbalanse

Antall ansatte er i denne sammenheng 147 personer i 119,95 årsverk.

Hovedfunn er at kjønnsfordelingen viser en svak overvekt av kvinner 57,8 %, og dermed på nivå som året før.

Vi har siden 2024 tilsatt studentassistenter i deltidsstillinger på fast kontrakt, og vi har hatt stor aktivitet for denne type stillinger i 2025. Det gir seg utslag på antall ansatte totalt, og særlig på antall ansatte i deltidsstillinger. Oppstart av nytt stort forskningsprosjekt, samt vikarbehov både på undervisningssiden og i administrasjonen har økt antall personer på midlertidige kontrakter gjennom året betraktelig.

Kjønnsbalanse Oppgis i prosentandel av alle ansatte		Midlertidig ansatte Oppgis i prosentandel av alle ansatte		Foreldrepermisjon Oppgis i gjennomsnittlig antall uker for ansatte i permisjon		Deltid Oppgis i prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
57,8 %	42,2 %	19,6 %	33,8 %	32,4 uker	10,6 uker	29,4 %	27 %

Ufrivillig deltid er ikke kartlagt i 2025.

1.1.1. Kjønnsbalanse fordelt på stillingskategorier

Kartlegges hvert år. Basert på antall personer, ikke årsverk, derav avvik i forhold til tabell 1.

Stillingskategori	Prosentandel kvinner (antall personer)			
	2022	2023	2024	2025
Professor/Forsker	47,7 %	40,6 %	40,0 %	35,5 %
Førsteamanuensis	48,2 %	46,4 %	42,3 %	47,4 %
Lektor	55,3 %	53,9 %	66,7 %	53,8 %
Postdoktor	61,1 %	16,7 %	33,3 %	50,0 %
Stipendiat	55,6 %	55,6 %	50,0 %	47,6 %
Leder nivå 1	40,0 %	50 %	50,0 %	60,0 %
Administrativt ansatte	68,4 %	79,4 %	75,0 %	80,6 %
Studentassistenter	-	-	-	80,0 %
Totalt	54,3 %	53,3 %	53,4 %	57,8 %

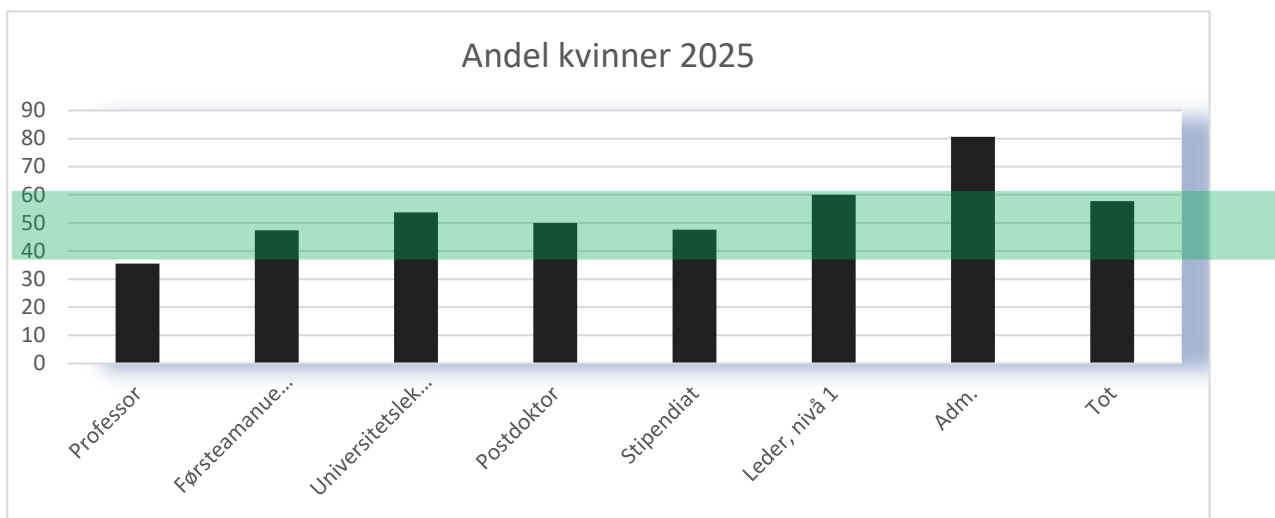
Blant de administrative ansatte fortsetter kvinneandelen å øke, og denne gruppen er nå klart kvinnedominerte, noe som bidrar sterkt til den samlede fordelingen. Selv om den totale kvinneandelen stiger i 2025, skyldes økningen i hovedsak utviklingen i administrative og enkelte andre støttefunksjoner, snarere enn vekst i de vitenskapelige toppstillingene. Sammenliknet med forrige måling, er kvinneandelen avtatt for professorstillinger, men økt for førsteamanuensis. Det peker i retning av positive muligheter for rekruttering av kvinner til toppstillinger på lengre sikt.

Vi merker oss at vi i tabellen over regner antall «hoder» og ikke årsverk. Data som rapporteres inn til DBH er knyttet til årsverk og gir oss et utfyllende bilde. Særlig gjelder dette for professorstillinger:

2025	Ant årsverk tot. (prof.)	Årsverk menn	Årsverk kvinner	Årsverk kvinner %
Professor	23,2	12,7	11	47,4 %

Kilde: DBH

I viktige rekrutteringsstillinger ser vi en mindre nedgang i andel kvinnelige ansatte stipendiater, men en positiv utjevning for postdoktorer. Dette henger bl.a. sammen med avslutninger av et forskningsprosjekt.



Kommentarer til kjønnsbalanse i ulike stillingskategorier (årsaker)

Undervisnings- / forskningsstillinger

Sett opp mot vårt mål om kjønnsfordeling i spennet 40-60 for alle stillinger, kan vi for 2025 se at denne målsettingen i stor grad innfris (siste søyle). Kjønnsfordeling på de ulike ansattegruppene varierer noe. Kvinneandelen er gjennomgående over 50 %, med unntak av førstestillinger og stipendiater.

Administrative stillinger

En markant kjønnsubalanse finner vi i gruppen for administrative stillinger. Der er kvinneandelen fremdeles over hva vi normalt vil si er akseptområde (40/60-fordeling), og som vi i Handlingsplan for kjønnslikestilling setter som mål for forsknings- og undervisningsstillinger. I de siste årene har vi i denne gruppen hatt høyt antall tilfeller av foreldrepermisjon. Antall årsverk er forhøyet ved tilsetning i vikariater, og disse årsverkene er fylt utelukkende av kvinner. Denne tendensen ble forsterket i 2025.

1.1.2. Deltidsstillinger

Vi har 4 hovedkategorier av deltidsstillinger;

- Il'er-stillinger

- Deltidsstillinger med bistilling ved MF i 20 %, og hvor man har en hovedstilling (som regel 100%) ved annet universitet / høyskole. *Frivillig deltid.*
- Undervisningsstilling engasjement, deltid.
 - Stillinger som dekker et midlertidig undervisningsbehov (vikariat ved forskningspermisjoner o.l.)
 - Det kan også være stillinger som dekker et undervisningsbehov på et særskilt emne med få undervisningstimer, og som krever smal faglig kompetanse (Frivillighet ikke kartlagt. Vil ikke kunne oppgis pga. lavt antall i gruppen).
- Deltidsstillinger i administrasjonen
 - studenter som er i slutfasen av høyere utdanning og som kombinerer studier og jobb, med inntil 50% stilling. *Frivillig deltid.*
- Studentassistenter
 - deltidstilling på inntil 20 % stilling for studenter, en ekstrajobb i tillegg til å være inntil fulltidsstudent. *Frivillig deltid.*

1.2. Stillingsnivåer og lønn

Kartlegging av lønnsforskjeller gjøres annethvert år. Forrige kartlegging ble gjort pr. 31.12.2023. Ny kartlegging pr. 31.12.2025 er derfor tatt inn i denne redegjørelsen

Stillingskategori	Kjønnfordeling på stillingsnivåer / grupper*		Lønnsforskjeller**
	Kvinner	Menn	Kvinner andel av menns lønn
Professor/Forsker	35,5 %	64,5 %	97,2 %
Førsteamanuensis	47,4 %	52,6 %	108,6 %
Universitets- / førstelektor	53,9 %	46,2 %	109,7 %
Postdoktor	50 %	50 %	107,5 %
Stipendiat	47,6 %	52,4 %	101,9 %
ADM - lederstillinger	50 %	50 %	98,4 %
ADM - øvrige stillinger	79,4 %	20,6 %	90,3 %
Totalt	53,3 %	46,7 %	94,6 %

Til beregningen av lønnsforskjeller er det tatt utgangspunkt i stillingskategoriene, da fastsettelse av lønn er forbundet med regulativ knyttet til stillingskoder med betingelser som kan anses som likt arbeid av lik verdi.

Bonusordninger eller naturalytelser praktiseres ikke.

I administrative stillinger har vi slått sammen stillingskoder i større grad, da det er færre personer på hver stillingskode og viktige ansattegrupper ville falle ut ved kravet om minst 5 av hvert kjønn

for å tas med i statistikken. De tillitsvalgte har gitt sin tilslutning til disse vurderingene som ligger til grunn for lønnskartleggingen.

- I ADM - lederstillinger inngår administrative lederstillinger på direktørnivå, avdelingsledere og fagledere, samt rektor.
- I ADM - øvrige stillinger er stillinger som konsulent, rådgiver, seniorrådgiver, ingeniør (IT), prest og bibliotekar slått sammen.
- Universitetslektor og førstelektorer har tilnærmet likt arbeid, men tittel er knyttet til bl.a. publiseringer / nivå og type undervisningskompetanse / - erfaring.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1. Forankring, prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

MFs likestillingsarbeid er forankret i våre verdidokumenter og planverk, samt i retningslinjer og i verktøy ved bruk i tilsetting, opprykk, valg til råd og utvalg og til Styret.

- **Strategisk plan 2022-2025** (pkt. 3 Organisasjon):
«MFs arbeidsmiljø og medarbeiderskap preges av likeverd, respekt, omsorg, kunnskap, demokratisk medvirkning og kollegialitet.»
- **Tiltaksplan 2025**
- **Handlingsplan for likestilling** ved MF ble formulert i 2014, og sist oppdatert i 2023.
- Vår **Handlingsplan mot trakassering** henviser til Likestillingsloven og Arbeidsmiljøloven. Trakassering er i norsk lov definert som «handling, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende»^[1] og er forbudt når det finner sted på grunnlag av «etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn». ^[2] Vi har lagt vekt på at trakassering også gjelder når denne adferden skjer på grunnlag av kjønn, slik det fremgår av Likestillingsloven. Denne handlingsplanen ble revidert i 2025.
- **Varslingsplakaten** ble lansert allerede i 2009, med jevnlige oppdateringer og fornyelser. Varslingsrutiner er senest oppdatert i november 2021.
- Varslingsportalen «**Si Fra**» kan benyttes av både studenter og ansatte, og tar imot alle typer responser som sendes til ulike ansvarspersoner for oppfølging videre.
- **MF Balanse 2024-2026** er et prosjektarbeid leder av HR, men i samarbeid med vitenskapelig ledelse, for å avdekke bias og strukturelle hindringer for likestilling. Prosjektet retter seg i hovedsak mot rekruttering til vitenskapelige stillinger, men vil bidra til kunnskap om inkluderingsmekanismer generelt for institusjonen.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken og i holdningsskapende praksiser.

2.1.1. Struktur for likestillingsarbeidet

Styret er virksomheten øverste organ og derved forpliktet på lovverket som setter rammene for virksomheten. Styret gir sin årsrapport til KD der det fremgår hvordan virksomheten oppfyller sine forpliktelser i året som har gått. Sentral informasjon om dette arbeidet innhentes gjennom

årsrapporter fra ulike virksomhetsområder, heriblant møteprotokoller og årsrapporter fra AMU. Særskilt rapport fra likestillings- og diskrimineringsarbeidet, inkludert statistikk, skal forelegges Styret. Dette gjøres i sammenheng med årsberetning og revisjon i mars/ april.

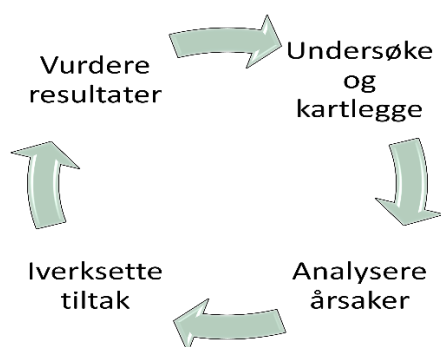
Andre funksjoner som leverer informasjon og statistikk, og som har sitt søkelys på rutiner, reglementer og praksiser er flere

- HR gir veiledning til innstillingskomitéer om hvordan forvalte tilsettingsreglementet
- Lønnsfunksjonen gir statistisk grunnlag i form av rapporter om lønnsulikhet
- Tillitsvalgte er representert i besluttsende og rådgivende organer som AMU og i Styret
- Tillitsvalgtes representanter deltar i tilsettingsprosesser (som observatører innstillingsutvalg i alle typer stillinger)
- MF deltar i sektorens nasjonale nettverk for likestilling i akademia, og i Forskningsrådets Balanse-HUB.

2.1.2. Kartlegging og rapportering

Strategisk mål for inneværende planperiode er «å arbeide aktivt mot diskriminering og tilstrebe mangfold og kjønnsbalanse i rekruttering av nye medarbeidere» (Strategisk plan 2022-2025 pkt. 3.5).

Vi legger til rette for dette gjennom et systematisk arbeid for kartlegging, analyse, tiltaksutvikling/- iverksetting og evaluering. I dette arbeidet benyttes den lovpålagte 4 stegs metoden for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:



I 2025 har vi følgende grunnlag for kartlegging og avdekking av diskriminering:

- Det rapporteres årlig til DBH om kjønnsfordeling antall ansatte i faste og midlertidige stillinger, fordelt på kompetanse
- Vi rapporterer årlig statistikk (kjønn) for nytilsetninger til Forskerforbundet.
- Vi har i 2025 hatt tilbakemeldingsmøter og workshop i oppfølgingen av arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse ARK II, der det blant annet responderes på forhold som angår balanse hjem/ arbeid og samarbeid / fellesskap.
- Det er gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte, der likestillings- og diskrimineringsperspektivet inngår i samtalen. Dette er et viktig sted for å avdekke risiko og å fremme aktuelle forebyggende tiltak mot diskriminering.
- MF BALANSE pågår. Prosjektet innebærer deltakelse i Balanse-nettverk for virksomheter sektoren med tilsvarende prosjekter. Prosjektet skal bidra til kunnskapsbygging og bevisstgjøring, og mulighet til tiltaksutvikling som hever kvaliteten på vårt arbeid med

inkludering og likestilling i et perspektiv ut over prosjektperioden. Som en av aktivitetene i har vi i 2025 gjennomført et felles arrangement for vitenskapelig ansatte, deltakere på doktorgradsprogrammet, interne og eksterne veiledere samt administrativt ansatte i beslutningsposisjoner. Seminaret bidro til kunnskapsbygging og refleksjon om bias og strukturelle utfordringer for rekruttering til likestilling og mangfold på MF spesielt og akademia generelt.

2.1.3. Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU er vårt sentrale organ for å initiere kartlegging, behandle, analysere samt vurdere resultater og årsaker og å foreslå tiltak. AMU er balansert mht. representasjon fra ledelse og ansatte, og hvor verneombud og representant både fra administrasjon og fra undervisning / forskning er faste medlemmer. Bedriftshelsetjenesten deltar som observatør og styrker AMU i behandlingen av en rekke saker som angår HMS, arbeidsmiljø og i det systematiske kartleggings- og analysearbeidet. AMUs årshjul er lagt med utgangspunkt i 4 møter hvert år. AMU behandler årvisse HMS-rapporter og vedtar årlig HMS-plan. Der legges plan for hvordan vi reviderer og retter fokus mot planer og praksiser på HMS-området, hvilke tiltak som skal iverksettes, og hvor resultater og effekter av tiltak evalueres.

2.1.4. Bedriftshelsetjeneste

BHT benyttes da til individuell oppfølging for å bistå ansatte i forhold til stressrelaterte plager. i forhold som berører evt. hjem/jobb konflikt, prioriteringer av oppgaver, identifisere stressfaktorer og formidle verktøy og strategier. BHT står i tett dialog med ledelse og HR, og er derfor en viktig plattform for å avdekke risiko-områder og -forhold.

2.1.5. Forskerforbundets lokallag på MF

Gjennom lokale lønnsforhandlinger deltar tillitsvalgte direkte inn i praktisk utøvelse av fordelings og lønnspolitikk. Forskerforbundet er samarbeidspart og pådriver for å legge til rette for likebehandling og likefordeling av lønnsmidler.

Forskerforbundet har vært en viktig samarbeidspart for å definere stillingskategorier med kompetansekrav, og for å legge premisser for praktiseringen av lik lønn for likt arbeid.

Forskerforbundet har en aktiv holdning til integrering og likebehandling gjennom dialog med ledelse og med ansatte som et korrektiv og som samarbeidspart. Forskerforbundet har initiert sosiale arrangementer, men har også bidratt til kunnskapsbygging og bevisstgjøring gjennom bl.a. egen temadag for alle ansatte om konflikthåndtering og konfliktforebygging.

2.2. Identifisering av risikoer for diskriminering og likestillingshindre

Avdekking / identifisering av likestilling og diskrimineringshindre ved MF gjøres ved:

- Kontinuerlig implementering av kunnskap som blant annet deles i UH-nettverket
- AMU og tillitsvalgte har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Sykluser for slike revisjoner kommer frem av våre årlige HMS-handlingsplaner og rapporter.
- Det er foretatt en revisjon av Handlingsplan mot trakassering, både for ansatte og studenter.
- Det ble i 2025 gjennomført vernerunde og enkelte individuelle arbeidsplassvurderinger ut fra behov. I sammenheng med studentopptak gjøres kontinuerlig gjennomgang av fysiske

forhold for å vurdere tilretteleggingsgrad for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede.

- Kartleggingen av kjønnslikestilling ble inkludert i Handlingsplan for kjønnslikestilling i revisjonen av 2024, og iverksatt 1. kvartal 2025. Tilsvarende gjøres på ny ved revisjonen i desember 2025 / januar 2026, med implementering i 1. kvartal 2026.

Det ble gjennomført ny arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse ARK II i desember 2024, og rapporter ble tilgjengeliggjort i januar 2025. Oppfølging av denne er gjort i ulike ansattegrupper.

2.2.1 Risiko for diskriminering og hindre for likestilling ved MF

Medvirkning og informasjonsflyt

Medarbeiderundersøkelser, samtaler og varslingskanaler har ikke avdekket forhold som tyder på diskriminering. ARK-undersøkelsen viser heller ingen bekymringsfulle funn knyttet til balanse mellom jobb og privatliv. Samtidig peker resultatene på en svekket opplevelse av medvirkning og informasjonsflyt. For å styrke inkludering og sikre bedre tilgang til informasjon er onboardingprosessen forbedret, dokumenter gjort mer tilgjengelige, og bruken av Outlook, Teams og SharePoint videreutviklet.

I oppfølgingsarbeidet ser vi likevel at tilfredshet i størst grad utfordres blant ansatte i rekrutteringsstillinger og uttrykkes gjennom opplevelser knyttet til midlertidighet og usikkerhet om videre karrieremuligheter.

Samværs- og uttrykksformer

MF er et studie- og arbeidsmiljø med sterke tradisjoner for kristen livssynsutøvelse og teologisk fagprofil. Etter hvert som vi har rekruttert flere medarbeidere fra andre fagdisipliner og fra ulike land, er vi særlig opptatt av at etablerte samværs- og uttrykksformer ikke oppleves som ekskluderende eller fremmedgjørende. Studentpresttjenesten har et særskilt ansvar for å ivareta dette i studentmiljøet, og tilsvarende perspektiver ligger til grunn for arbeidet med inkludering og fellesskap blant ansatte.

2.3. Mulige årsaker til risikoer og hindre

Tillitsvalgte og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

2.3.1. Internasjonalisering, forskningsprosjekter og integrering av utenlandske ansatte.

Gjennom ARK II undersøkelsen er det igjen satt søkelys på mulige utfordringer ved ansettelse til internasjonale forskningsprosjekter, der medarbeidere er rekruttert fra et internasjonalt miljø. Det tar «normalt» (også for en norsk arbeidstaker fra nærliggende fagmiljø) tid til å inkluderes i kollegafellesskap, arbeidsmåter, kommunikasjonsuttrykk og sosiokulturelle koder.

Internasjonale medarbeidere kan komme med erfaringer og forventninger som skiller seg fra det de møter i norsk samfunns- og akademisk kultur, også ved MF. Kombinasjonen av stor grad av selvstendighet i stillingen, delt personaloppfølging mellom nærmeste leder og prosjektleder, samt perioder med langvarig feltarbeid i utlandet, kan skape integreringsutfordringer for ansatte som ikke kjenner systemet fra før.

Mye av rekrutteringen av utenlandske medarbeidere skjer dessuten gjennom tidsavgrensede prosjektstillinger. Dette kan forsterke opplevelsen av utenforskap og begrense muligheten for involvering og deltakelse i faglige og sosiale fellesskap.

2.3.2. Integrering og likestilling på andre områder enn kjønn

Likestillingsredegjørelsen og vårt eget prosjekt MF-Balanse har hovedfokus på kjønnsulikhet. De siste årene har vi sett en tydelig utjevning i tidligere forskjeller mellom kvinner og menns stillingsandeler og vilkår ved MF, noe som gir grunn til å anerkjenne at arbeidet vårt har hatt effekt. Samtidig kan vi risikere å overse andre former for ulikhet og diskriminering som omfattes av lovverket og som strider mot verdiene våre. I MF-Balanse har vi derfor åpnet for å undersøke også systematiske forhold som fremmer eller hemmer akademiske karrierer av andre grunner enn kjønn, slik at vi bedre kan avdekke og adressere mangfoldige barrierer for inkludering.

2.3.3. Stillingsstruktur

MF har en stillingsstruktur der rekrutteringsstillinger skal gi grunnlag for kvalifisering til førstestillinger. Selv om dette er et viktig virkemiddel for å bygge faglig kompetanse, innebærer slike rekrutteringsløp nødvendigvis midlertidige ansettelser. Dette skaper usikkerhet for den enkelte, ettersom MF ikke kan tilby eller love fast stilling etter endt kvalifiseringsperiode. Den strukturelle midlertidigheten kan påvirke opplevelsen av tilhørighet, likeverdig deltakelse og forutsigbarhet i arbeidshverdagen. For enkelte ansatte kan dette føre til en praksis der de i mindre grad inkluderes i faglige og sosiale fellesskap, både fordi de selv vurderer tilknytningen som midlertidig, og fordi omgivelsene kan behandle dem som mindre integrerte medlemmer av institusjonen. Slik kan stillingsstrukturen utilsiktet bidra til barrierer for inkludering.

2.4. Tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold

I 2025 har vi fortsatt vårt søkelys på tilrettelegging, holdningsendring og kompetansebygging. Vi har fulgt opp med følgende tiltak:

Vi har tilgjengeliggjort dokumenter på nettsider og i søkbart dokumentarkiv i Sharepoint /Teams og for å bedre tilgang til policy, planer, bestemmelser og rutiner.

- Handlingsplan for likestilling ligger lett tilgjengelig på hjemmesiden.
- Vi praktiserer tospråklig fellesinformasjon både i fellese-poster og i muntlige informasjonsinnlegg på fellessamlinger.
- Det er åpnet for én hjemmekontordag i uken. Dette skal gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.
- Det er foretatt en gjennomgang av rutiner for varsling og oppfølging av trakassering. Arbeidsmiljøutvalget har arbeidet seg frem til en revisjon av handlingsplan mot mobbing og trakassering, vedtatt våren 2025.
- Kunnskapsbygging hos veiledere, stipendiater, postdoktorer, ledelse om hva som hindrer og motiverer karriereløp, gjennom MF Balanse

2.5. Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

2.5.1. Rekruttering til kjønnsbalanse

Vi vil fortsatt ha særlig oppmerksomhet rettet mot rekrutteringsfasen og mot kvalifiseringsprogram for vitenskapelige stillinger. Det har vist seg som virksomt for opprettholdelse av kjønnsbalanse i førstestillinger.

2.5.2. Internasjonalisering og integrering

Integreringen av internasjonale ansatte ved MF støttes gjennom en kombinasjon av strukturelle og individuelle tiltak. Fordi internasjonal rekruttering i 2025 primært har vært knyttet til etableringen av forskningsprosjekter, blir nyansatte raskt inkludert i prosjektmiljøene, noe som bidrar positivt til både faglig og sosial integrering. Gjennom etableringen av et økonomisk-administrativt forskningsstøttetiltak ØkForsk, får prosjektlederne bedre støtte i rollen sin. En slik satsing vil øke trygghet i lederrollen, og kunne gi positive ringvirkninger for integrering, ettersom prosjektlederne ofte har et stort ansvar for den daglige veiledningen av nytilsatte internasjonale medarbeidere.

Vi benytter tjenester fra ekstern leverandør (Oslo Handelskammer) for å bistå utenlandske nyansatte i praktiske og administrative prosesser, som kan være særlig krevende ved innflytting til Norge. Videre har MF innført en egen ordning for kollegastøtte, hvor intern mentor tildeles for å bidra til faglig orientering, sosial inkludering og støtte i overgangsfasen. Stillingsutlysninger som tiltrekker søkere fra ulike geografiske og kulturelle bakgrunner, skaper behov for tydelig og god informasjonsflyt. Samlet erfarer vi at terskelen for å etableres som arbeidstakere på MF blir lavere også for internasjonale medarbeidere.

2.5.3. Informasjonstilgang og kunnskapsnivå

Likestilling og integrering er i stor grad knyttet til lik tilgang til informasjon. HRM-systemet er tospråklig, og orienteringer skriftlig og muntlig gis i større grad både på engelsk og norsk. Bruk av KI gjennom Copilot viser ut de fleste språkbarrierer der vi før var avhengig av å bruke ressurser for å oversette dokumenter.

Det arbeides fortsatt med at informasjon skal være lett å finne frem til og lett å bruke. Like viktig er det at kunnskapsnivået om egen arbeidsplass, systemer og rutiner, plikter og rettigheter i større grad er allment kjent. Derfor ser vi en dreining av fokus, i retning av å vektlegge forutsetninger for deltakelse og demokratisk innflytelse for alle ansatte, uavhengig av språklig og kulturell bakgrunn.

2.5.4. Kunnskap om mekanismer og forestillinger

God informasjon til medlemmer i råd og utvalg, deriblant studentrepresentanter, vil være med på å bygge bevissthet om egne blindsoner for diskriminering. Vi ønsker å øke kunnskapsnivået i alle ledd, og har vist dette særlig gjennom tiltak som følger av prosjektet MF-Balanse.

Digitalt signert
Sturla J. Stålsett
Rektor

Atle O. Sjøvik
tillitsvalgt, leder Forskerforbundet ved MF