

Likestillingsredegjørelse

MF vitenskapelig høyskole

pr. 31.12.2024

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, gis følgende redegjørelse fra MF:

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling	2
1.1. Kjønnsbalanse	2
1.2. Stillingsnivåer og lønn	4
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	4
2.1. Forankring, prinsipper, prosedyrer og standarder	4
2.2. Identifisering av risikoer for diskriminering og likestillingshindre.....	7
2.3. Mulige årsaker til risikoer og hindre	8
2.4. Tiltak	8
2.5. Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover.....	9

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kartlegging av kjønnsfordeling er gjort ut fra data pr. 31.12.2024. Data er hentet fra lønssystemet og beskriver året 2024 under ett, til forskjell fra tall som ligger tilgjengelig i DBH, der det rapporteres tall årlig for status pr. 1. oktober.

1.1. Kjønnsbalanse

Antall ansatte er i denne sammenheng 154 personer i 120,19 årsverk.

Hovedfunn er at kjønnsfordelingen viser en svak overvekt av kvinner 57,5 %.

I sammenheng med lovendring har vi fra januar 2024 tilsatt på fast kontrakt de som tidligere var deltidsmedarbeidere som studentassistenter i deltidsstillinger. Det gir seg utslag på antall ansatte totalt, og særlig på antall ansatte i deltidsstillinger.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Deltid	
Oppgis i prosentandel av alle ansatte		Oppgis i prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnittlig antall uker for ansatte i permisjon		Oppgis i prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
57,5 %	42,5 %	8,2 %	13,4 %	33,6 uker	44,2 uker	15,9 %	12,9 %

Ufrivillig deltid er ikke kartlagt i 2024.

1.1.1. Kjønnsbalanse fordelt på stillingskategorier

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

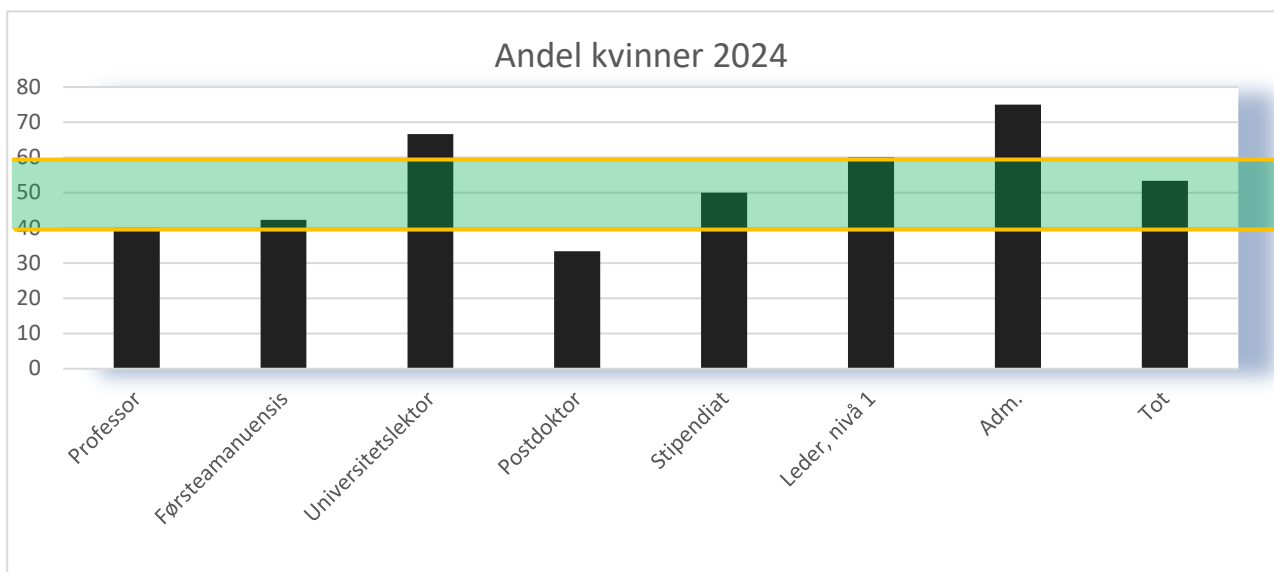
Stillingskategori	Prosentandel kvinner (antall personer)			
	2021	2022	2023	2024
Professor/Forsker	45,7 %	47,7 %	40,6 %	40,0 %
Førsteamanuensis	47,2%	48,2 %	46,4 %	42,3 %
Lektor	56,7%	55,3 %	53,9 %	66,7 %
Postdoktor	57,7 %	61,1 %	16,7 %	33,3 %
Stipendiat	52,9 %	55,6 %	55,6 %	50,0 %
Leder nivå 1	40,0 %	40,0 %	50 %	50,0 %
Administrativt ansatte	75,7 %	68,4 %	79,4 %	75,0 %
Totalt	53 %	54,3 %	53,3 %	53,3 %

Den største kjønnsulikheten finner vi fremdeles i forsknings- / undervisningsstillinger, med 40 % kvinner i professorstillinger og 42 % kvinner i førsteamanuensisstillingene. Sammenliknet med forrige måling, er kvinneandelen gått tilbake for professorstillinger og for førsteamanuensis.

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, da vi har flere mannlige i bistillinger med små årsverk:

2024	Ant årsverk tot. (prof.)	Årsverk menn	Årsverk kvinner	Årsverk kvinner %
Professor	22,9	12	11,9	48 %

I viktige rekrutteringsstillinger har vi en uendret situasjon med 56 % kvinner i stipendiatstillinger. Det er imidlertid skjedd en endring i 2023 for postdoktorstillinger, der kvinneandelen er på 17 %, til forskjell fra forrige måling på 61 %. Dette henger bl.a. sammen med avslutninger av to forskningsprosjekter der postdoktorstillingene var besatt av kvinner. Ved årsskiftet 22/23 hadde vi 6 kvinner i postdoktorstillinger, og 2024 disse redusert til 3.



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 2024 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 for gruppene professor og postdoktor.

Administrative stillinger

En markant kjønnsulike balanse finner vi i gruppen for administrative stillinger. Der er kvinneandelen fremdeles over hva vi normalt vil si er akseptområde (40/60-fordeling), 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. Vi ser imidlertid en svak tendens som innebære mindre skjevfordeling enn i 2023.

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 høyre utdanning og som kombinerer studier og jobb, med inntil 50% stilling. *Frivillig deltid.*
- Studentassistenter
 - deltidsstilling 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 vil bli tatt inn i redegjørelsen gjort pr. 31.12.2025. Kartlegging av lønnsulikhet mellom kjønn pr. 31.12.2024 inngår derfor ikke i denne redegjørelsen.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

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

Vårt likestillingsarbeid er forankret i våre verdidokumenter og planverk, samt i retningslinjer og i verktøy ved bruk i tilsetning, 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 2024
- Handlingsplan for likestilling ved MF ble formulert i 2014, og sist oppdatert i 2023.
- I 2011 utarbeidet vi *Handlingsplan mot trakassering*, med henvisning til Likestillingsloven og Arbeidsmiljøloven. Trakassering er i norsk lov definert som «handlinger, 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.

- *Varslingsplakaten* ble lansert allerede i 2009, med jevnlig 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.
- Forskningsrådet og Europakommisjonen har innført krav om handlingsplaner for likestilling (*Gender Equality Plans, GEP*) på organisasjonsnivå for søkere og samarbeidspartnere når det blir skrevet kontrakter.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken og i utøvelse.

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.

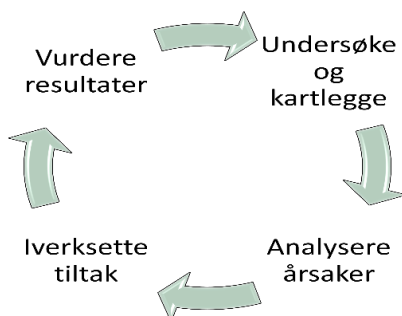
Andre funksjoner som leverer informasjon og statistikk, og som har sitt søkelys på rutiner, reglementer og praksiser er flere

- HR gir veiledning til innstillingskomitéer og hvordan forvalte tilsettingsreglementet
- Lønnsfunksjonen gir statistisk grunnlag i form av rapporter om lønnsulikhet
- Tillitsvalgte er representert i besluttede 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 akademien

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 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 2024 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 desember sendt ut en ny 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.
- Vi har oppdatert og utviklet vår egen handlingsplan for likestilling slik at den henger bedre sammen med Likestillingsredegjørelsen, og tar opp i seg tiltak som følger av denne.
- Vi har igangsatt likestillings- og inkluderingsprosjektet MF BALANSE, om kunnskapsbygging og bevisstgjøring, med tilskudd fra Norges Forskningsråd til gjennomføring av dette i perioden 2024-2026. Prosjektet innebærer deltakelse i Balanse-nettverk for virksomheter sektoren med tilsvarende prosjekter. Det innebærer kunnskapsbygging og mulighet til tiltaksutvikling som hever kvaliteten på vårt arbeid med inkludering og likestilling, og håp om effekt også i et perspektiv ut over prosjektperioden.
- Ut fra kriterier for etnisk mangfold utføres ca. 14 % av årsverkene av ansatte med minoritetsbakgrunn. Vi søker kunnskap om bias og skjulte hindre i academia. Vi er opptatt av at prosjektet MF balanse, og andre kilder til systematisert erfaring, kan bidra til å redusere risikoen for diskriminering ved MF.

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

ansatte i forhold til stressrelaterte plager. BHT benyttes da til individuell oppfølging for å bistå i forhold som berører evt. hjem/jobbskonflikt, 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 konflikthandling.

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 pågår en revisjon av Handlingsplan mot trakassering, både for ansatte og studenter.
- Det ble i 2024 gjennomført 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 2023, og iverksatt 1. kvartal 2024. Tilsvarende gjøres på ny ved revisjonen i desember 2024 / januar 2025, med implementering i 1. kvartal 2025.

Det ble gjennomført ny arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelse ARK II i desember 2024, og rapporter ble tilgjengeliggjort i januar 2025. Oppfølging av denne følger i neste års redegjørelse.

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling ved MF

Det er i hverken i medarbeiderundersøkelse, medarbeidersamtaler eller i varslingskanaler gjort funn som peker i retning av diskriminering ut fra kjønn, etnisitet, religiøsitet osv.

1. *Jobb -/ hjem - balanse*

Medarbeiderundersøkelsen ARK II er ikke gir bekymringsverdige signaler om utfordringer mht. kombinasjon arbeid / fritid/familie..

2. *Kunnskap og informasjonstilgang*

Vi er særlig bevisste om forhold som er knyttet til kunnskap og informasjon. Arbeidsmiljøundersøkelsen gir oss signaler om at opplevelsen av medvirkning og informasjonsflyt er svekket siden forrige undersøkelse, og er det området som oppnår lavest tilfredshet.

3. *Deltakelse og bevisstgjøring*

Vi har også merket oss at svarprosenten svinger noe mellom de ulike ansattegrupper, og vi har sett dette i sammenheng med deltakelse i møter og utvalg der ansatte med kortere fartstid i norsk akademia har svakere deltakelse. Det har ikke vært tilfellet ved sist survey, da det var en periode uten ansatte med en slik bakgrunn. Den svakeste deltakelsen finner vi blant vitenskapelig ansatte, og særlig for ansatte i rekrutteringsstillinger, der svarprosenten var på 50 %. Dette er ansatte som er ansatt MF i en 2-4 års periode og har løsere tilknytning til sin arbeidsgiver enn de øvrige ansattegruppene.

Vi har særlig jobbet med dette i onboardingsprosessen og gjennom hvordan ulike typer dokumenter tilgjengeliggjøres og synliggjøres for ansatte og for omgivelser. Vi har i større grad brukt åpen tilgang gjennom mf.no, samtidig som at vi benytter Outlook e-post og kalendersystem, og har i utstrakt grad tatt i bruk Teams for informasjonsdeling og kommunikasjon, som suppleres med andre flater, som Sharepoint.

4. Samværs- og uttrykksformer

MF er et studie- og arbeidssted med tydelige tradisjoner og kulturer for kristen livssynsutøvelse, og med faglig hovedvekt på teologiske disipliner. Med et arbeidsmiljø som i de senere årene har rekruttert fra andre fagmiljøer, som samfunnsvitenskap, historie og pedagogikk, og som i tillegg er blitt mer internasjonalt, er vi særlige oppmerksomme på at etablerte uttrykksformer, omgangsformer og vaner som også kan være viktige verdibærere, ikke skal oppleves som ekskluderende og fremmedgjørende. Vi har etablert et forum for dette i arbeidet med studentmiljøet, og erfaringer kan gi overføringsverdi til medarbeiderfellesskapet.

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 ha med seg erfaringer og forventninger som skiller seg fra det de møter i det norske samfunnet, i norsk akademia og ved MF.

Kombinasjonen av stor grad av selvstendighet i stilling, at nærmeste overordnet og prosjektleder deler på medarbeideroppfølgingen, og at stillingene kan medføre feltarbeid utenlands i lange perioder, gjør at det kan oppstå integreringsutfordringer for utenlandske ansatte.

En overvekt av utenlandsk rekruttering skjer i prosjektstillinger med avgrenset tilsetningsperiode. Det kan forsterke opplevelsen av utenforskap og påvirke perspektiv for involvering og deltakelse.

2.3.2. Integrering og likestilling på andre områder enn kjønn

Både likestillingsredegjørelsen, og EUs Horizon Europe / Gender Equality har hovedfokus på kjønnsulikhet. Vi ser at de senere års resultat med høy grad av utjevning i tidligere ulikhet mellom kvinners og menns stillingsandel og vilkår ved MF gir oss god grunn til å erkjenne at vårt arbeid har gitt ønskede resultater. Vi vil imidlertid kunne komme i en situasjon der vi ikke fanger opp andre former for ulikhet og diskriminering som er omfattet av lovverket og som strider mot verdier vi slutter oss til.

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

I 2024 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 hos hver enkelt ansatt i HRM-systemet for å bedre tilgang til policy, planer, bestemmelser og rutiner.

- Vi praktiserer tospråklig fellesinformasjon både i fellese-poster og i muntlige informasjonsinnlegg på fellessamlinger.
- Handlingsplan for likestilling ligger lett tilgjengelig på hjemmesiden. Det er igangsatt arbeid med å lage en autorisert oversettelse av denne til engelsk.
- 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, med henblikk på revisjon av disse. Revidert handlingsplan ble vedtatt av AMU i mai 2024.

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 å oppnå en god kjønnsbalanse, og vil fortsatt være viktig for opprettholdelse av en fortsatt god balanse.

2.5.2. Internasjonalisering og integrering

Et jevnt antall internasjonale ansettelser i tilknytning til forskningsprosjekter, og til utlysninger som treffer en kompetanse hos søkere fra ulike geografiske og kulturelle opprinnelser, medfører behov for integreringstiltak og informasjonsformidling. Vi har begynt med større grad av tilrettelegging, og vi iverksetter individuelle tiltak for å møte særskilte integreringsbehov. Vi benytter tjenester fra eksternt leverandør (Oslo Handelskammer). Det er etablert en ordning der kollegastøtte kan benyttes i et mentortilbud for utenlandske nyansatte. Internasjonal rekruttering skjer p.t. primært i tilknytning til forskningsprosjekter. Da rekrutteres den ansatte inn i et prosjektmiljø, og integreringens første trinn skjer der.

2.5.3. Informasjonstilgang og kunnskapsnivå

Likestilling og integrering er i stor grad knyttet til lik tilgang til informasjon. Det arbeides fortsatt med forbedring av intranett, og en større andel av institusjonelle dokumenter foreligger på både norsk og engelsk. HRM-systemet er tospråklig, og orienteringer skriftlig og muntlig gis i større grad både på engelsk og norsk. Det jobbes videre med oversettelser og tilgjengeliggjøring, samtidig som vi ønsker at informasjon skal være lett å finne frem til og lett å bruke, samt at kunnskapsnivået om egen arbeidsplass, systemer og rutiner, plikter og rettigheter i større grad skal være allment kjent. Medarbeiderundersøkelsen fra 2024 viser lav score på utfordringer knyttet til språk, og undersøkelsen ble besvart på et tidspunkt da andel ansatte uten norskkunnskaper var nær null. Registrerte utfordringer vil dermed med større sannsynlighet være knyttet til bruk av engelsk i møter og felles arenaer.

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 synliggjør dette i handlingsplan for likestilling, under pkt. VII Plan for kommunikasjon og påvirkning. Tiltak som følger av prosjektet MF-Balanse understøtter dette arbeidet.