

Likestillingsredegjørelse

MF vitenskapelig høyskole pr. 31.12.2023

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 |
| 1.2. Stillingsnivåer og lønn | 4 |
| Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering | 5 |
| 2.1. Forankring, prinsipper, prosedyrer og standarder..... | 5 |
| 2.2. Identifisering av risikoer for diskriminering og likestillingshindre..... | 7 |
| 2.3. Mulige årsaker til risikoer og hindre | 8 |
| 2.4. Tiltak | 9 |
| 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. 31.12.2023. Data er hentet fra lønssystemet og beskriver året 2023 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 184 personer i 129 årsverk. Da medregnes deltidsansatte (som timelærere og ll'er-stillinger, men *ikke* studentassistenter.

Hovedfunn er at kjønnsfordelingen for alle ansatte er relativt jevn, med 53 % kvinner.

| 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 |
| 53,25 % | 46,74 % | 8,2 % | 13,4 % | 39,6 uker | 26,7 uker | 3,8 % | 7,6 % |

Ufrivillig deltid er ikke kartlagt i 2023.

1.1.1. Kjønnsbalanse fordelt på stillingskategorier

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

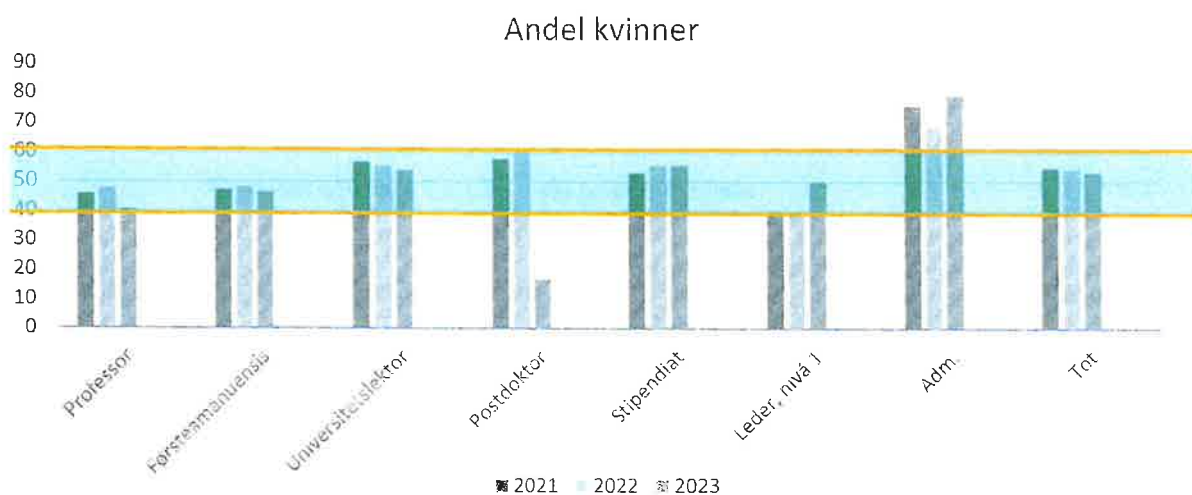
| Stillingskategori | Prosentandel kvinner (antall personer) | | |
|------------------------|--|--------|--------|
| | 2021 | 2022 | 2023 |
| Professor/Forsker | 45,7 % | 47,7 % | 40,6 % |
| Førsteamanuensis | 47,2% | 48,2 % | 46,4 % |
| Lektor | 56,7% | 55,3 % | 53,9 % |
| Postdoktor | 57,7 % | 61,1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

Den største kjønnsulikheten finner vi fremdeles i forsknings- / undervisningsstillinger, med 40,6 % kvinner i professorstillinger og 46 % 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:

| 2023 | Ant årsverk tot. (prof.) | Årsverk menn | Årsverk kvinner | Årsverk kvinner % |
|-----------|--------------------------|--------------|-----------------|-------------------|
| Professor | 24,7 | 13,1 | 11,6 | 46,96 % |

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 ved utløpet av 2023 var disse redusert til 2.



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 2023 se at denne målsettingen 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 kjønnsbalanse 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 2023 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.

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 sluttfasen av høyere 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. 31.12.2021. Ny kartlegging gjort pr. 31.12.2023 inngår derfor i denne redegjørelsen.

| Stillingskategori | Kjønnfordeling på stillingsnivåer / grupper* | | Lønnsforskjeller** |
|------------------------------|--|---------------|-------------------------------|
| | Kvinner | Menn | Kvinnerns andel av menns lønn |
| Professor/Forsker | 40,6 % | 59,4 % | 98,2 % |
| Førsteamanuensis | 46,4 % | 53,6 % | 98,5 % |
| Universitets- / førstelektor | 53,9 % | 46,2 % | 103,4 % |
| Postdoktor | 16,7 % | 83,3 % | 96,5 % |
| Stipendiat | 55,6 % | 44,4 % | 100,7 % |
| ADM - lederstillinger | 50 % | 50 % | 97,4 % |
| ADM - øvrige stillinger | 79,4 % | 20,6 % | 90,9 % |
| Totalt | 53,3 % | 46,7 % | 94,6 % |

Sjernerforklaring: *Kartlegges årlig **Kartlegges annethvert år

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

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 2023
- *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, unnlater 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*» er opprettet for 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 kontrakt.
- 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 således forpliktet på lovverket som setter rammene for virksomheten. Styret avgir 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. Fra 2022 er det fastslått i *Handlingsplan for likestilling* at særskilt rapport fra likestillings- og diskrimineringsarbeidet, inkludert statistikk, skal forelegges Styret. Dette gjøres nå i sammenheng med årsberetning og revisjon i mars/ april. Andre funksjoner som leverer informasjon og statistikk, samt sikrer fokus på rutiner, reglementer og praksiser er flere

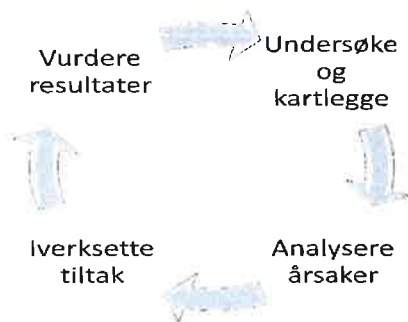
- HR gir veiledning til innstillingskomitéer og hvordan forvalte tilsetningsreglementet

- 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

2.1.2. Kartlegging og rapportering

Strategisk mål for innværende 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 2023 har vi lagt grunnlag for bedre forutsetninger 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 jobbet med resultatene og temaområder fra arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen ARK II, der det blant annet ble kartlagt 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 også gjort de innpasninger av krav til Gender Equality Plans (Horizon 2000), med tydeligere ansvarsbeskrivelse, og tydeliggjøring av opplæringstiltak og kommunikasjon.
- Vi har høsten 2023 arbeidet med å forme et likestillings- og inkluderingsprosjekt om kunnskapsbygging og bevisstgjøring, MF BALANSE, og søkt Norges Forskningsråd om midler til gjennomføring av dette i 2024-2026. Søknaden er innvilget med 1 mill. kroner. Prosjektet innebærer deltakelse i Balanse-nettverk for virksomheter sektoren med tilsvarende prosjekter. Det gir oss forventninger om 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.

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 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 fremgår av våre årlige HMS-handlingsplaner og rapporter.
- Det pågår en revisjon av Handlingsplan mot trakassering, både for ansatte og studenter.
- Det ble i 2023 gjennomført Vernerunde samt en rekke individuelle arbeidsplassvurderinger. I sammenheng med vernerunden ble også fysiske forhold gjennomgått for å vurdere tilretteleggingsgrad for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede.
- Kartleggingen av kjønnslikestilling ble implementert i Handlingsplan for kjønnslikestilling i revisjonen av 2022, og implementert 1. kvartal 2023. Tilsvarende gjøres på ny ved revisjonen i desember 2023 / januar 2024, med implementering i 1. kvartal 2024.

Det ble gjennomført arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelse ARK II i desember 2021. I undersøkelsen ble det stilt spørsmål om den enkelte og jobben (arbeid/hjem-balanse) og om samarbeid og fellesskap (respekt, diskriminering, tilrettelegging).

Det er i 2022 og 2023 gjennomført oppfølgingsarbeid med drøfting av faktorer som påvirker psykososialt og fysisk arbeidsmiljø, herunder eventuelle hindre for likestilling og muligheter for diskriminering.

Oppsummering av arbeidet er innlevert til ARK pr. mars 2023.

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling ved MF

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

1. Jobb -/ hjem - balanse

Medarbeiderundersøkelsen ARK II har imidlertid vist oss mulige utfordringer mht. kombinasjon arbeid / fritid/familie for enkelte stillingskategorier.

2. Kunnskap og informasjonstilgang

Vi er særlig bevisste om to forhold som er knyttet til kunnskap og informasjon.

- Undersøkelsen gir oss også signaler om at retningslinjer og rutiner ikke er så tilgjengelige og kjent som vi har antatt.
- Selv om vi lenge har hatt tydelige regler for opprykk og lønnsforhandlinger, har vi ikke tidligere hatt som systematisk del av den årlige gjennomgangen av lønnsdata sammenlikninger på bakgrunn av kjønn og differensiert på stillingskategorier. Kartleggingen av lønnsfordeling som ble foretatt i 2021 og er fulgt opp i 2023. Det gir oss for første gang sammenliknbare tall som igjen gir oss bedre kunnskap om dette uttrykket for likhet / ulikhet.

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 academia har svakere deltakelse. Dette er et forhold som gjør at vi nå setter fokus på hvordan integreringen av nye medarbeidere kan gjøres enda bedre, og hvor vi vurderer informasjonstilgang, kommunikasjonsformer, hvordan vi tilgjengeliggjør arenaer for deltakelse, åpenhet for å ta opp andre akademiske tradisjoner, arbeidsformer og uttrykk.

Vi har særlig jobbet med dette i onboardingprosessen 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 har innført Outlook e-post og kalendersystem, og er i ferd med å prøve ut andre flater for informasjonsdeling og kommunikasjon, slik som Teams-grupper og Sharepoint.

4. Lokale kulturelle føringer

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 langt mer internasjonalt er det også et særlig fokus på at etablerte uttrykksformer, omgangsformer og vaner som også kan være viktige verdibærere, ikke skal oppleves som ekskluderende og fremmedgjørende for andre. Vi har etablert et forum for dette i arbeidet med studentmiljøet, og erfaringer derfra gir oss bevissthet om at det kan være 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 at vi senere år har større internasjonale forskningsprosjekter, og medarbeidere som er rekruttert fra et internasjonalt miljø. Det tar «normalt» (også for en norsk arbeidstaker fra nærliggende fagmiljø) tid 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 norsk samfunn, i norsk academia og ved MF.

I lys av en periode med stor grad av selvstendighet i stilling, at nærmeste overordnet og prosjektleder deler på medarbeideroppfølgingen, og at stillingene kan medføre feltarbeid utenlands i lange perioder, kan dette forsterke integreringsutfordringene for utenlandske ansatte.

En overvekt av utenlandsk rekruttering skjer i engasjementer/ postdok-stillinger 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 2023 har vi fortsatt vårt fokus 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 fellesmailer 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 foregår en gjennomgang av rutiner for varsling og oppfølging av trakassering, med henblikk på revisjon av disse. Studentprest som kontaktperson og HR/ ledelse er ansvarlig for å bringe revisjonen frem til behandling i 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. Oppfølging av medarbeiderundersøkelse

Arbeidsmiljøundersøkelsens særlige fokusområder som informasjonstilgang / kommunikasjon, integrering og grad av inkluderende samarbeidsklima har vært innfallsvinkler og motivasjon til å jobbe bevisst med arbeidsmiljø, likestilling og inkludering. Ansattes egne erfaringer og tiltaksforslag har kommet frem i workshops og temamøter, og gitt bidrag til tiltaksplanen for 2023.

2.5.3. Internasjonalisering og integrering

Den økende grad av internasjonale ansettelser i tilknytning til forskningsprosjekter, og til utlysninger som treffer en kompetanse hos søkere fra ulike geografiske og kulturelle opprinnelser, har gjort oss særlig oppmerksomme på behov for systematisering av integreringstiltak og informasjonsformidling. Vi har begynt med større grad av tilrettelegging, og vil jobbe videre med en systematisering av tiltak for å møte særskilte integreringsbehov. Vi tenker oss en mer utstrakt bruk av tjenester ekstern leverandør (Oslo Handelskammer). Det er etablert en mentor- / fadderordning der egne ansatte benyttes i et mentortilbud for utenlandske nyansatte. Også styret i Forskerforbundets lokallag vil i 2024 fortsette å fokusere på arbeidsmiljø og integrering.


2.5.4. Informasjonstilgang og kunnskapsnivå


Likestilling og integrering er i stor grad knyttet til lik tilgang til informasjon. Det er jobbet 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.

2.5.5. 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.

MF, april 2024


Vidar L. Haanes
Rektor


Atle O. Søvik
tillitsvalgt, leder Forskerforbundet ved MF