

HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLINGS- OG ANTI-DISKRIMINERINGSARBEID VED FNI

Vedtatt av ledelsen 22.08.2022. Gjelder t.o.m. 31.12.2023

Bakgrunn

EU og NFR innførte krav om handlingsplan for likestilling fra nyttår 2022 av. Handlingsplanen må oppfylle disse fire kravene:

1. Handlingsplanen skal være vedtatt av ledelsen og offentlig tilgjengelig på institusjonens hjemmeside
2. Handlingsplanen skal vise til øremerkede ressurser for arbeidet med likestilling.
3. Handlingsplanen skal inkludere kjønnsdelte data for alle stillingskategorier og vise hvordan man skal gjennomføre årlig rapportering og oppfølging.
4. Handlingsplanen skal vise hvordan arbeidet støttes med opplæring og kompetansebygging.»

Hva angår NFR-prosjekter, gjelder kravet for alle prosjekter finansiert gjennom utlysinger med søknadsfrist fra 01.01.2022

(Se: <https://www.forskningsradet.no/nar-du-har-fatt-finansiering/krav-om-handlingsplaner-for-likestilling-gep/>)

Som en del av planen vil FNI følge de samme ordningene for likestillings- og antidiskrimineringsarbeid som gjelder for private med mer enn 50 ansatte og legger Likestillings- og diskrimineringslovens §26 om arbeidsgivers aktivitetsplikt til grunn for arbeidet. Her heter det bl.a.:

Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

Planen gjelder alle ansatte.

Mål for handlingsplanen

FNI etablerer en arbeidsgruppe bestående av to representanter hver for ledelsen og de ansatte, som vil diskutere hvordan FNI skal implementere ordninger som gjelder for likestillings- og antidiskrimineringsarbeid i henhold til Likestillings- og diskrimineringsloven. P.t. består denne gruppen av Iver, Claes, Tor Håkon og Torbjørg.

Ledelsen organiserer et seminar/workshop/kurs i løpet av handlingsplanens tidsperiode for alle ansatte og ledelse om likestilling og antidiskriminering.

FNI har som mål å øke antall kvinner i forsker I-stilling. FNIs opprykksgruppe er åpen for alle Forsker II som ønsker å delta.

FNI har som mål at flere kvinnelige Forsker II leder NFR-prosjekter. Forskningsleder oppfordrer kvinnelige Forsker II om å lede søknadsløp, med tilbud om å (tilrettelegge for) råd og støtte til vedkommende.

Situasjonen på FNI per 2022

Per 01.01.2022 er ansettelse brutt ned på kjønn ved FNI som følger:

FORSKER I:	17	(13 menn, 4 kvinner)
FORSKER II:	12	(7 menn, 5 kvinner)
FORSKER III:	7	(3 menn, 4 kvinner)
JUNIORFORSKER:	7	(0 menn, 7 kvinner)
ADMINISTRASJON:	5	(2 menn, 3 kvinner)

TOTALT: 48

Forskerstab:	43	(23 menn, 20 kvinner)
Administrasjon:	5	(2 menn, 3 kvinner)

Forskjellene i gjennomsnittslønn pr. årsverk 2021 (fastlønn med faste tillegg) mellom menn og kvinner i ulike stillingskategorier, er som følger:

	MENN	KVINNER
Forsker I	100%	94%
Forsker II	100%	94%
Forsker III	100%	106%
Juniorforsker	100%	100%
Administrasjon	100%	95%

I en så liten organisasjon som FNI er, er det av personvern hensyn ikke naturlig å operere med mer detaljert statistikk enn dette.

FNI ligger generelt på en transparent linje, og har automatisert opprykk på stige. Dette er diskrimineringsforebyggende. FNI følger med på lønnsutviklingen over tid med tanke på hvordan det slår ut for kvinner og menn. Lønnsoppgjøret og lønnsystemet på FNI diskuteres med de ansatte i de årlige lønnsforhandlingene.

Tiltak for å oppnå målene

Alle stillingsutlysninger fra FNI oppfordrer, og vil fortsette å oppfordre, minoriteter til å søke. Vi tilstreber balansert representasjon i sammensetning av ansettelses- og opprykkskomiteer og ved arrangementer. FNI følger opp denne planen årlig ved å gjennomføre rapportering til årsrapport, der oppdatert oversikt inngår. Oversikten her på nettsiden oppdateres samtidig som årsrapporten offentliggjøres.

Forskningsleder tar initiativ til at karriereplanlegging inngår i de årlige medarbeidersamtalene, og gir tilbud til medarbeidere som har stått i samme stilling i 5 år om ekstra oppfølging. Slik oppfølging vil, i likhet med medarbeidersamtalen selv, være frivilling for den enkelte medarbeider. Ved gjeninntredelse tilbys medarbeidere også en medarbeidersamtale.

Samtlige studenter, juniorforskere og forsker III-ere får når de begynner ved FNI tildelt en mentor som oppnevnes av gruppeleder. FNI har øremerket midler til dette.

Samtlige doktorgradsstudenter deltar i instituttets gjennomføringsgruppe, ledet av direktør og en av stipendiatene selv (p.t. Eivind). FNI har øremerket midler til dette.

Forsker II-ere tilbys deltagelse i instituttets opprykksgruppe, ledet av direktør og en av gruppens medlemmer (p.t. Irja). FNI har øremerket midler til dette.

FNI tilstreber at alle tre forskningsledere ikke er av samme kjønn og at sammensetningen av staben er kjønnsbalansert. Medlemmer av ledelsen tilbys kurs i likestillings- og diskrimineringsarbeid. FNI har øremerket midler til dette.

FNI følger statens praksis hva angår foreldrepermisjon, betalt ammetid o.l. Ved gjeninntredelse etter lengre permisjon tilbys den ansatte en samtale om tilrettelegging, karriereplanlegging etc. med forskningsleder og/eller direktør.

Instituttets ansattrepresentant, som også sitter i styret, har løpende anledning til å melde inn saker til instituttmøtene.

Samtlige forskere tilbys ti timers kvalitetskontroll av hver prosjektsøknad de leder. FNI har øremerket midler til dette.

Samtlige nyansatte gis et «ny ved FNI»-kurs innen seks måneder etter tiltredelse, der innføring i denne planen inngår. FNI har øremerket midler til å gi dette kurset.

Samtlige nye Forsker II-ere tilbys kurs i prosjektledelse. FNI har øremerket midler til kursdeltagelse.

Samtlige i ledelsen som ikke tidligere har gjennomgått lederopplæring, inklusive innføring i likestillings- og anti-diskrimineringsarbeid, tilbys dette. FNI har øremerket midler til kursdeltagelse.

Ansatte som opplever behov for tilrettelagte arbeidsforhold og/eller arbeidstid, tar dette opp med sin forskningsleder. Ledelsen vil bestrebe seg på å imøtekomme regelbaserte ønsker.

Gjennomføring av planen

FNI har egnede varslingsrutiner der ansatte kan ta opp forhold, inklusive slike som har å gjøre med likestillings- og anti-diskrimineringsarbeid, de finner klanderverdige. Varslingssaker mot ansatte går via verneombud til direktør. Varslingssaker mot direktør går via ansattrepresentant til styreleder.

Dette notatet, *Handlingsplan for likestillings- og anti-diskrimineringsarbeid ved FNI*, oppdateres årlig på ledermøte og instituttmøte og legges ut på FNIs hjemmeside.

SLUTT