

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering

Mål: NIFU skal fremme likestilling og mangfold blant instituttets ansatte og motarbeide alle former for diskriminering.

NIFU har en god kjønnsbalanse og det er et viktig mål for instituttet å videreføre dette. Likestilling handler også om at alle skal ha like muligheter og et arbeidsmiljø som motvirker diskriminering og trakassering.

Mål	Aktivitet	Ansvar
Sørge for at ansatte og ledere er kjent med NIFUs tiltak for likestilling, mangfold og inkludering	Likestilling, mangfold og inkludering skal løpende være et tema i NIFUs ledergruppe. Alle nyansatte skal få informasjon om NIFUs arbeid for likestilling, mangfold og inkludering. Det skal være rom for å diskutere tiltak som kan bidra til å fremme likestilling og inkludering, samt motvirke diskriminering i medarbeidersamtaler.	Direktør Personalrådgiver Forskningsledere Administrasjonssjef
Bevare kjønnsbalansen på instituttnivå og styrke den på områdenivå der det er ubalanse	Der stillinger skal lysnes ut i områder med kjønnsubalanse legges det særlig vekt på muligheten for rekruttering av det underrepresenterte kjønn. Er det kvalifiserte søkere av begge kjønn skal minst en kvinnelig og en mannlig søker innkalles til intervju. Ved rekruttering til grupper med kjønnsubalanse skal søkeren av det underrepresenterte kjønn rangeres først dersom to kandidater er tilnærmet like godt kvalifisert.	Direktør Personalrådgiver Forskningsledere Administrasjonssjef
Rekruttere fra hele bredden av mangfoldet i samfunnet	Oppfordre alle kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av alder, funksjonsevne, kjønn, seksuell legning, religion og etnisk bakgrunn. Ved rekruttering der det er kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn skal minst en av disse innkalles til intervju.	Direktør Personalrådgiver Forskningsledere Administrasjonssjef
Sikre like muligheter til karriereutvikling	Det utarbeides en oversikt kvinner og menns karriereløp, dvs hvor lang tid det i gjennomsnitt tar fra oppnådd phd til forsker 1-stilling. Individuelle oppfølgings- og utviklingsplaner inngår som viktig del av medarbeidersamtalene. Her skal karriereutvikling oppmuntres og eventuelle behov for tilrettelegging adresseres.	Direktør Personalrådgiver Forskningsledere Administrasjonssjef
Fremme arbeidsmiljø som motvirker diskriminering og trakassering	NIFU skal kartlegge og risikovurdere muligheter for diskriminering, jf. aktivitets- og redegjørelsesplikten iht. Likestillings- og diskrimineringsloven § 24. NIFU skal tilrettelegge for å unngå diskriminering i hverdagen. Det innebærer blant annet å tilby norskopplæring for ansatte som ikke behersker norsk, videreutvikle NIFUs fadderordning og ha universelt utformede lokaler så langt det lar seg gjøre. NIFUs retningslinjer mot uakseptabel adferd gjøres kjent i virksomheten.	Direktør Personalrådgiver Forskningsledere Administrasjonssjef

Kjønnsfordeling 2024

