



Fafos handlingsplan for mangfold, likestilling og inkludering 2022-2025 Gender Equality and Diversity Plan (GEDP) 2022-2025

Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning as



Innholdsfortegnelse

Mangfold, likestilling og inkludering i Fafo	3
Kjønnsbalanse	4
Mangfold	4
Organisering og oppfølging av arbeidet.....	5
Tiltak for å fremme og opprettholde kjønnsbalanse og likestilling ved Fafo	6
Tiltak for å fremme og opprettholde mangfold og inkludering ved Fafo	7
Tiltak mot trakassering og mobbing	8

Mangfold, likestilling og inkludering i Fafo

Fafos politikk og arbeid for mangfold, likestilling og inkludering er forankret i Likestillings- og diskrimineringsloven¹, Arbeidsmiljøloven², og våre interne plandokumenter «Plan og Strategi 2020-2023» og «HMS-K plan med Likestillings- og Antidiskrimineringsplan».

Alle offentlige og private virksomheter har plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette skal rapporteres i årsberetning eller budsjett. Pliktene gjelder kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet og religion. Pliktene er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven og den nye diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Seksuell orientering og alder er ikke omfattet av aktivitetsplikten, men fordi disse omfattes av diskrimineringslovgivningen har vi valgt å innlemme dem i Fafos likestillings- og inkluderingsarbeid.

- Fafo skal være en god arbeidsplass for alle ansatte
- Fafo skal motvirke alle former for diskriminering
- Fafo skal fremme en bedriftskultur og et arbeidsmiljø som inkluderer, ivaretar og verdsetter alle, uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn, religiøs tilhørighet og funksjonsnedsettelse.

¹ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

² <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>

Kjønnsbalanse

Situasjonen i Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning, august 2022

- Totalt 72 ansatte - 42 kvinner (58%) og 30 menn (42 %)
- 60 forskere - 38 kvinner (63%) og 22 menn (37%) i forskerstillinger. Fordelingen i forskerkategorier er som følger:
 - 18 forsker 1 - 12 kvinner (67%) og 6 menn (33%)
 - 28 forsker 2 - 18 kvinner (64%) og 10 menn (36%)
 - 14 forsker 3/PhD-stipendiater - 8 kvinner (57%) og 6 menn (43%)
- 10 ansatte med lederstilling - 5 kvinner (50%) og 5 menn (50%)
- 11 ansatte i administrasjonen - 3 kvinner (27%) og 8 menn (73%)

Fafo har i utgangspunktet en relativt god kjønnsbalanse, og det er et viktig mål for instituttet å videreføre dette innenfor alle stillingskategorier. Fafos overordnede mål er at vi holder oss innenfor en 60/40-fordeling mellom kjønn. Status i 2022 er noe overvekt av kvinner i forskerstillinger, og noe overvekt av menn i administrasjonen. Med en 58/42-fordeling mellom kvinner og menn ligger vi i 2022 innenfor vår overordnede målsetting.

Mangfold

Likestilling angår ikke bare kjønnsbalanse på stillingsnivå, men også at alle skal ha like muligheter i et arbeidsmiljø som fremmer mangfold, likestilling og likeverd. Fafo ønsker et mangfold av ansatte med ulik etnisk bakgrunn og har i dag medarbeidere med bakgrunn fra mange land. Vi har som langsiktig mål å ha en representasjon lik befolkningen i Norge. I planperioden er målsettingen å øke andelen ansatte med minoritetsbakgrunn.

Fafo ønsker også mangfold blant våre ansatte når det gjelder funksjonsevne. Vi har derfor en ambisjon om at nedsatt funksjonsevne ikke skal påvirke mulighetene for ansettelse eller for å fungere godt og trives som forsker eller som administrativ ansatt.

Organisering og oppfølging av arbeidet

Hva/hvem	Hvordan
Økonomi	- Det blir brukt midler til arbeid med likestilling, mangfold og inkludering, inkludert midler til kompetanseoppbygging og tilrettelegging
Plandokumenter som støtter arbeidet	- HMS-K 2022 - Plan og strategi 2020-2023
Ansatte	- Ansatte i Fafo forplikter seg til å følge personalhåndboka og andre tilhørende skriv
Ledelse	- Lederplakaten, som presiserer at leder er ansvarlig for et godt og utviklende arbeidsmiljø - Ledergruppa foretar hvert år en systematisk gjennomgang og revidering av HMS-K og likestillingsplanen - Ansettelse - Oppfølging og kompetanseutvikling
Rutiner og aktiviteter implementert i virksomhetens årshjul	- Arbeidsmiljøundersøkelser med oppfølgingsplaner - Medarbeidersamtaler som inkl. arbeidsmiljøspørsmål og plan for kompetanseutvikling - AMU-møter - Vernerunde
Ytterligere konkretisering av tiltak	- AMU har, sammen med Fafo AVFs ledelse, ansvar for å tematisere og videreutvikle arbeidet med likestilling og mangfold
Involvering av styrende organer	- Planen for mangfold, likestilling og inkludering inngår som en del av Fafos HMS-K-plan. Denne revideres og presenteres for styret årlig

Tiltak for å fremme og opprettholde kjønnsbalanse og likestilling ved Fafo

Målområde	Innhold og tiltak	Ansvar
Tilstrebe jevn kjønnsfordeling på alle nivåer i organisasjonen	<ul style="list-style-type: none"> - Utlysningstekster skal appellere til søkere uavhengig av kjønn - Dersom det er kvalifiserte søkere av begge kjønn skal minst én kvinnelig og én mannlig søker innkalles til intervju - Ved rekruttering til stillingsgrupper med kjønnsubalanse skal vi prioritere søkere fra underrepresentert kjønn ved ellers like kvalifikasjoner 	Ansettelsesutvalg og ledelse
Like karrieremuligheter og muligheter til forfremmelse	<ul style="list-style-type: none"> - Jevn fordeling mellom kjønn i arbeidsoppgaver 	Ledelse
Like muligheter til kompetanseutvikling	<ul style="list-style-type: none"> - Tematiseres på årlig medarbeidersamtale - Jevn fordeling av kompetanse mellom kjønn - Tildeler kvalifiserende oppgaver uavhengig av ansattes kjønn 	Ledelse

Tiltak for å fremme og opprettholde mangfold og inkludering ved Fafo

Målområde	Innhold og tiltak	Ansvar
Fafo skal være et godt sted å jobbe for alle ansatte	<ul style="list-style-type: none"> - Medarbeidersamtaler - Velferdstilbud - Sosiale tilbud (bedriftsidrettslag, fellesaktiviteter, massasje, badeklubben «splæs», yoga etc.) 	Ledelse og ansatte
Tilstrebe et mangfold av ansatte med ulik etnisk bakgrunn på alle nivåer i organisasjonen	<ul style="list-style-type: none"> - Utlysningstekster skal appellere til søkere uavhengig av etnisk bakgrunn - Ved rekruttering der det er kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn skal minst en av disse innkalles til intervju - Dersom to søkere er like godt kvalifisert, skal søkeren med etnisk bakgrunn rangeres først 	Ansettelsesutvalg og ledelse
Fafo skal ha et systematisk og helhetlig arbeid med helse, miljø og sikkerhet	<ul style="list-style-type: none"> - HMS-K plan - Verneombud - Vernerunder og arbeidsmiljøundersøkelser - Bedriftshelsetjeneste - AKAN-kontakt - Tilbud om psykologisk bistand ved behov - Tilpasning av den enkeltes arbeidsplass - Støtte for behandling av arbeidsrelaterte skader 	Ledelse og verneombud
Fafo skal ha bygg og infrastruktur som åpner for mangfold og inkludering	<ul style="list-style-type: none"> - Opprettholde og vedlikeholde funksjoner (som heis, HC-WC, teleslynger etc.) som muliggjør mangfold og inkludering. - Universell utforming innvendig og utvendig i Fafo-bygget - Sørge for særskilt tilrettelegging dersom det er behov for dette 	Ledelse
Fafo skal jobbe for et inkluderende arbeidsliv	<ul style="list-style-type: none"> - Fafo følger IA-avtalen, som legger gode føringer for et nært samarbeid mellom arbeidstaker og arbeidsgiver 	Ledelse og AMU
Fafo skal tilby mat som ivaretar ansatte sitt behov	<ul style="list-style-type: none"> - Kantinen tilbyr og tilpasser sitt tilbud ut fra behov 	Ledelse

Tiltak mot trakassering og mobbing

Målområde	Innhold og tiltak	Ansvar
Fafø har nulltoleranse mot trakassering og mobbing	<ul style="list-style-type: none">- Fafø følger programmet «Jobbing uten mobbing»- Fafø har etablert varslingsrutiner- Trakassering og mobbing skal jevnlig stå på agendaen i AMU og ledermøter	Ledelse og AMU