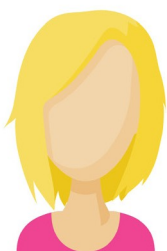
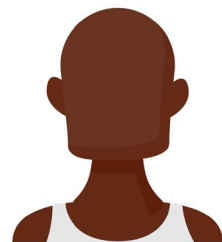
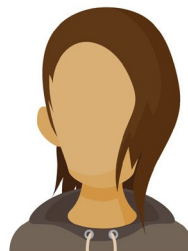
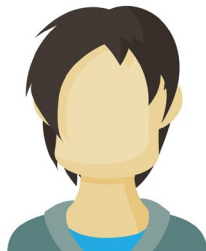
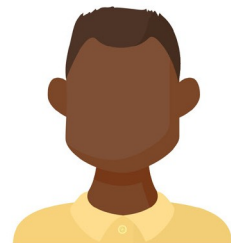
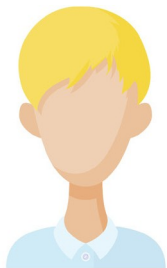




Handlingsplan for likestilling og mangfold



Bilde: Colourbox

Innhold

1	Bakgrunn og målsetting	2
2	Lovverk, aktivitet og redegjørelsesplikt	2
3	Tiltak for å sikre likestilling og mangfold	2
4	Økonomiske ressurser for arbeidet med likestilling og mangfold	3
5	Organisering av datainnsamling og hvordan arbeidet skal kontrolleres	3
6	Oppfølging	3

1 Bakgrunn og målsetting

Veterinærinstituttet skal være et sted der alle kan føle seg hjemme, og der alle medarbeidere får gode muligheter til utvikling. Det er summen av alle medarbeidere som er Veterinærinstituttet. Ansvar for å være inkluderende faller derfor på alle. Det stopper ikke ved det formelle, men er noe alle tar med seg inn i det faglig-sosiale fellesskapet. Veterinærinstituttet skal være et raust sted hvor det er rom for ytring og faglige diskusjoner.

Kvinner og menn hos Veterinærinstituttet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønn skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn og urimelige lønnsforskjeller basert på kjønn kan ikke aksepteres.

I Veterinærinstituttets forskningsprosjekter skal kjønnsbalansen vurderes og så langt det lar seg gjøre skal denne være hensiktsmessig.

Generelt har Veterinærinstituttet god kjønnsbalanse. I vår organisasjon har vi medarbeidere fra mer enn 40 forskjellige nasjonaliteter.

2 Lovverk, aktivitet og redegjørelsesplikt

Forbud mot diskriminering i arbeidslivet er regulert i likestillings- og diskrimineringsloven og i arbeidsmiljøloven. Veterinærinstituttet har gjennom denne loven fått en styrket plikt til å arbeide med, og redegjøre for, forebyggende arbeid med likestilling og ikke-diskriminering. [Hovedavtalen i staten](#) og annet statlig regelverk er førende for vårt arbeid. I instruks for økonomi- og virksomhetsstyring i Veterinærinstituttet står det at Veterinærinstituttet skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, både som offentlig myndighet og som arbeidsgiver.

3 Tiltak for å sikre likestilling og mangfold

Veterinærinstituttet har valgt noen konkrete tiltakspunkter:

1) Ivareta mangfoldet blant våre medarbeidere

Alle som er ansatt på Veterinærinstituttet hører til her, og skal møtes med respekt. For at medarbeidere skal kunne oppfylle sitt potensial må de føle seg trygge, bli lyttet til, tas på alvor og bli inkludert. Dette sikres ved hjelp av medarbeidersamtaler/medarbeiderundersøkelser, arbeid med HMS- og verneombud m.m.

En variert medarbeidergruppe, både med hensyn til bakgrunn og fag, er en betingelse for at Veterinærinstituttet skal levere forskning på høyt internasjonalt nivå og bidra til å løse de store samfunnsutfordringene.

2) Rekruttere variert

Veterinærinstituttet skal fremstå som mangfoldig i stillingsannonser, i kontakt med samfunnet, på representasjonsoppdrag osv.

Det jobbes kontinuerlig med annonser til ledige stillinger, særlig med tanke på bruk av språk og bilder, for å rekruttere bredere og for å sikre mangfoldsrekruttering. Det er etablert samarbeid med NAV som bistår med å finne kandidater.

3) Ansvarliggjøre ledere

Arbeid med likestilling og mangfold er særlig et lederansvar, og det rapporteres på dette arbeidet årlig til Landbruks- og matdepartementet. Status for likestilling og mangfold må jevnlig tas opp i ulike fora og være et tema i vår lederopplæring. Mangfoldsperspektivet sikres i ansettelsesprosesser gjennom systematisk samarbeid mellom HR og rekrutterende ledere. Problemstillinger knyttet til likestilling og mangfold tas opp til diskusjon jevnlig.

4 Økonomiske ressurser for arbeidet med likestilling og mangfold

Veterinærinstituttet har spesifisert ressursbruk knyttet til arbeid med GEP (Gender Equality Plan). Vi følger opp ressursbruk knyttet til dette arbeidet.

5 Organisering av datainnsamling og hvordan arbeidet skal kontrolleres

Veterinærinstituttet publiserer årlig en årsrapport for foregående år. Det rapporteres her på bemanning og personalforvaltning, inkludert likestillingsdata.

[Klikk her for](#) Veterinærinstituttets årsrapport.

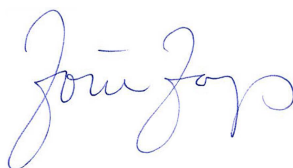
6 Oppfølging

Likestilling og mangfold tas opp som sak i samarbeidsmøte mellom ledelsen og tillitsvalgte årlig, og også i utvidet ledermøte.

HR jobber jevnlig med temaet likestilling og mangfold, gjennom opplæring, informasjon, kurs, rekruttering, lederopplæring med mer. HR-leder ved Veterinærinstituttet har hovedansvar for Handlingsplan for likestilling og mangfold.

Ås, 27.09.2021

Jorun Jarp
Konstituert administrerende direktør



Frisk fisk



Sunne dyr



Trygg mat



Faglig ambisiøs, fremtidsrettet og samspillende - for én helse!



Veterinærinstituttet
Norwegian Veterinary Institute

Oslo

Trondheim

Sandnes

Bergen

Harstad

Tromsø

postmottak@vetinst.no
www.vetinst.no