ISFs handlingsplan for likestilling og mangfold 2018-2025

ISF skal fremme likestilling og mangfold blant instituttets ansatte og bekjempe alle former for diskriminering.

ISF har i utgangspunktet en relativt god kjønnsbalanse og det er et viktig mål for instituttet å videreføre dette. Samtidig handler likestilling ikke bare om balanse på stillingsnivå, men også om at alle skal ha like muligheter og et arbeidsmiljø som motvirker diskriminering og trakassering. Dette er derfor særlig vektlagt i denne handlingsplanen.

Det er viktig for instituttet å være en god arbeidsplass for ansatte uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet mm. ISF har ikke gjort noen opptelling av ansattes bakgrunn. Det er imidlertid rimelig å anslå at selv om ISF har ansatte med bakgrunn fra mange land er det fortsatt et godt stykke igjen til ISFs ansatte reflekterer befolkninga. Som et lite institutt med et begrenset rekrutteringsgrunnlag er det ikke å forvente at instituttet skal speile befolkninga på alle områder. Det er imidlertid et mål at andelen ansatte med minoritetsbakgrunn bør styrkes i planperioden.

### Mål: Bevare kjønnsbalansen på instituttnivå og styrke den på gruppenivå der det er ubalanse

Situasjonen i 2017:

* Forskere totalt: 45 forskere, hvorav 21 kvinner og 24 menn.
* Administrasjonsavdelinga totalt: 10 ansatte hvorav 6 kvinner og 4 menn.
* Utvida ledergruppe: 8 ledere, hvorav 5 kvinner og 3 menn.
* De fleste grupper har god kjønnsbalanse blant fast ansatte forskere. Unntaket er PolDemSiv som i 2017 hadde overvekt av menn.

Mål 2025:

* Kjønnsbalansen på instituttnivå skal være 60%/40% eller jevnere blant forskere i full stilling.
* Kjønnsbalansen på gruppe/avdelingsnivå skal være 60%/40% eller jevnere blant forskere i full stilling, eller fast ansatte i administrasjonsavdelingen. Det kan imidlertid aksepteres noe større kjønnsforskjeller på gruppe/avdelingsnivå fordi de er små enheter og en person kan gi store prosentvise utslag.

Tiltak:

* Før stillinger lyses ut skal det vurderes om det er potensielle kandidater av begge kjønn. Der stillinger skal lyses ut i grupper med kjønnsubalanse legges det særlig vekt på muligheten for rekruttering av det underrepresenterte kjønn.
* Utlysningstekster skal appellere til søkere på tvers av kjønn og bakgrunn.
* 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.

### Mål: Fremme etnisk mangfold

Situasjonen i 2017:

* ISF har ikke gjort noen opptelling av ansattes bakgrunn, men det er rimelig å anslå at andelen med minoritetsbakgrunn er lav.

Mål 2025:

* ISF skal ha høyere andel ansatte med minoritetsbakgrunn.

Tiltak:

* Ved rekruttering der det er kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn skal minst en av disse innkalles til intervju.

### Mål: Sikre like muligheter til karriereutvikling

Situasjonen i 2017:

* Forsker 1 totalt: 21 forskere, hvorav 10 kvinner og 11 menn.
* Forsker 2 totalt: 24 forskere, hvorav 11 kvinner og 13 menn.

Mål 2025:

* Alle ansatte skal ha like muligheter til karriereutvikling uavhengig av kjønn eller bakgrunn.
* Det skal i snitt ta like lang tid for kvinner og menn å få opprykk til forsker 1-stilling.

Tiltak:

* 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.
* ISF forventer at både kvinner og menn tar foreldrepermisjon og legger til rette for dette.

### Mål: Fremme arbeidsmiljø som motvirker diskriminering og trakassering

Situasjonen i 2017:

* Godt arbeidsmiljø (jmf AMIS). Kvinner og menn svarer at de har like muligheter. Kvinner og menn svarer imidlertid at de opplever ulik grad av stress.

Mål 2025:

* ISF har et godt og inkluderende arbeidsmiljø dokumentert gjennom AMIS.
* ISF har fulgt opp eventuelle varslings/trakasseringssaker med relevante tiltak.

Tiltak:

* ISFs retningslinjer for varsling og rutiner for oppfølging av varslingssaker revideres og gjøres kjent i organisasjonen.
* Det utvikles rutiner for håndtering av trakasseringssaker. Disse gjøres kjent i organisasjonen.
* ISFs ledelse gjennomgår hva som kan være instituttets blinde flekker med tanke på mangfold blant de ansatte. Relevante tiltak utvikles.
* ISFs årlige porteføljeanalyse monitorerer kjønnsbalanse, karriereutvikling og prosjektledelse.