

Likestillings- og handlingsplan Vestlandsforskning 2022 - 2025

| Kven og kva er omfatta av planen | Mål/delmål | Måltal | Handling/tiltak | Ansvar | Sjekkpunkt (tidspunkt) |
|--|--|---------------|--|---|--|
| Styret | Det er seks faste styremedlemmar og seks vararepresententer. Det er eit mål å ha kjønnsbalanse i styret. Det sjuande faste medlemmet er representant for tilsette og har ein personleg vara, der bør det vere kjønnsbalanse mellom medlem og vara. | 40/60 | Fylkeskommunen føl retningsliner for kjønnsbalanse ved val av styrerepresentantar for Vestlandsforskning. VF legger til rette for val av tilsette representant som bidrar til kjønnsblanse | Fylkeskommunen Vestlandsforskning (valkomiteen) | Ved val av nye styremedlemmar |
| Leiing | Leiargruppa består av ein gruppeleiar og ein forskingsleiar frå 2 forskingsgrupper samt direktør. Det er eit mål å oppnå kjønnsbalanse i leiargruppa. | 40/60 | | Direktør | Ved utpeiking av nye leiarar |
| Utval | Det er eit mål å arbeide for kjønnsbalanse i alle utval i organisasjonen. | 40/60 | Direktør og leiargruppe har ansvar for å påsjå at utval og komitear vert oppnemde med mål om kjønnsbalanse | Leiarar ved instituttet | Kontinuerlig |
| Forskningsgrupper | Det er eit mål å arbeide for kjønnsbalanse innan kvar av dei to forskingsgruppene. (Teksam, Klima og miljø.) | 40/60 | Fokus på kjønnsbalanse ved rekruttering, gjennom heile rekrutteringssprosessen. | Gruppeleiarar og direktør | Ved rekruttering |
| Forskningsprosjekt | Det er eit mål å ha god kjønnsbalanse i forskarteam i forskingsprosjekt | 40/60 | Ved søknad/utforming av forskingsprosjekt skal det vere fokus på kjønnsblanse i forskarteam | Prosjektleiar | Ved etablering av prosjekt (Forslag til nytt punkt i prosjektplanskjema) |
| Tilsette | Det er eit mål å arbeide for kjønnsbalanse og mangfald i heile organisasjonen. | 40/60 | Likestillingsplanen blir integrert i handlingsplanen gjennom henvisingar. | Direktør | |
| Rekruttering | Det skal vere fokus på kjønnsbalanse ved rekruttering. Annonsetekst: Vestlandsforskning arbeider systematisk for å sikre likeverd, mangfald og god kjønnsbalanse | 40/60 | Kjønnsbalanse skal vere eit av fokuspunkta ved rekruttering - det betyr at ein skal søke å oppnå kjønssbalanse hjå aktuelle kandidatar og om det ikkje kjem naturleg, så skal ein søke å finne aktuelle kandidatar. Ved rekruttering vil ein søke kjønnsbalanse i den gruppa og det fagområdet som den utlyste stillinga gjeld for. Ein kan ved einskilde høve formulere teksten slik at det underrepresenterte kjønn blir oppfordra til å søke. Ved utlysing av faste vitskaplege stillingar og leiarstillingar skal ein arbeide aktivt for å identifisere kandidatar av begge kjønn. Tilsettingsutval må ta stilling til kjønnsbalanse og mangfald i innstilling til tilsetting. | Direktør, leiargruppe og tilsettingsutval | Ved rekruttering |
| Karriereutforming | Det er eit mål at alle kjenner seg ivaretatt, imøtekommen og lytta til, i forhold til karriereutvikling, t.d. ved opprykk. | | Dersom det er behov for tilrettelegging for karriereutvikling skal dette handsamast individuelt, t.d. med hensyn på funksjonsnedsetting, sosiale, kulturelle og språklege utfordringar. | Direktør og leiarar | Medarbeidersamtalar |
| Lønn | Lønn blir bestemt ved innplassering i VF sitt lønssystem ut frå stillingskategori, utdanning og ansiennitet, dvs. relevant erfaring etter avlagt master/ph.d. grad. Det skal ikkje gjerast ulikheiter i forhold til kjønn eller etnisk opphav. | 100 % | Lønssystemet har ikkje ulik handsaming for kvinner, menn eller etnisk opphav. Lønssystemet tar kun hensyn til utdanning, ansiennitet og relevant erfaring. Utover dette er det avlagt ph.d. eller søknad som gjev opprykk til seniorforskar eller leiande seniorforskar. Ved lønnsforhandlingar skal ein vere bevist på at ein ikkje skal gjere ulikheiter med bakgrunn i kjønn og etnisk opphav. Forslag: rapportere årleg på snittlønn i forhold til kjønn og stillingskategori. | Direktør og forhandlingspartnarar | Lønnsforhandlingar, årsrapport |
| Inkluderande arbeidsmiljø | Det skal ved alle sosiale og faglege aktiviteter vere fokus på inkludering. Aktivitetar skal vere slik at dei kan tilretteleggast for alle, både psykisk, fysisk og digitalt. Alle skal kjenne seg inkludert og trygge i alle sosiale samanhengar og alle arrangement arrangert av Vestlandsforskning. | | Det skal lages ein instruks for sosialkomiteen om kva rammer dei kan jobbe innanfor og i denne instruksen skal det vere eit eige punkt om inkludering, tilpassing for dei som treng det og at vi skal sjekke ulike hensyn i forhold til fysiske aktiviteter og allergier ved måltid. | Alle tilsette HR-ansvarleg Verneombud | Medarbeidarundersøkingen |
| Tiltak mot seksuell trakasering og kjønnsbasert vold | Det er ein forventning om at alle tilsette og våre samarbeidspartnarar opptrer respektfullt og er varsam i møte med kvarandre. Trakasering, uansett kva grad eller form, skal ikkje førekomma. | Nulltoleranse | Det skal legges til rette for at det skal vere lett å melde avvik. Avvik kan og meldes anonymt. | Direktør Verneombud/ HR-ansvarleg Alle tilsette | |

| | | | | | |
|-----------------------------------|--|----------------------|---|--------------------------------------|---|
| Kjønspektiv i forskingsprosjekter | Det er eit mål at kjønspektiv skal vere ein innarbeida del av forskingsprosjekt. | (kan utvikle måltal) | Utarbeide betre rutiner for å støtte forskarane i arbeidet. | Direktør Leiarar Prosjektleiar | Forslag: Nytt punkt i prosjektplanskjema og gjere som eit punkt i årsrapport. |
|-----------------------------------|--|----------------------|---|--------------------------------------|---|