

Handlingsplan for likestilling og mangfold ved Norsk Polarinstitutt 2022 - 2026



Handlingsplanen for 2022-2026 er et virkemiddel for å realisere Norsk Polarinstituttts strategier og mål, og skal fremme en organisasjonskultur og et arbeidsmiljø som vil gi alle ansatte like muligheter. Norsk Polarinstitutt skal være en arbeidsplass hvor likestilling, inkludering, mangfold og likeverd er en integrert del av virksomheten på alle nivåer.

Likeverd og mangfold er avhengig av godt lederskap og bevisstgjøring av holdninger på alle nivå. Alle ansatte har imidlertid et felles ansvar for at instituttet har et inkluderende og tolerant arbeidsmiljø.

Norsk Polarinstitutt skal arbeide for å øke bevisstheten og viktigheten av mangfold og inkludering i virksomheten samt å framstå som en attraktiv arbeidsplass. Det skal være et mål at arbeidsstyrken representerer det samfunnet vi lever i. Dette skal oppnås gjennom å ha god kjønnsbalanse, sikre mangfold av alle ansatte på alle nivåer i virksomheten og unngå diskriminering eller forskjellsbehandling av noe slag. Inkludering og likeverd skal bidra til å gi rom for alle typer mennesker med ulike perspektiver, interesser og erfaringer.

Kjønnsbalanse innenfor alle stillingsgrupper, råd og utvalg ved Norsk Polarinstitutt	
Tiltak	Ansvar

<ul style="list-style-type: none"> • Norsk Polarinstitutt skal ha en personalpolitikk som gjør institusjonen til en attraktiv arbeidsplass for alle ansatte • Likelønn innenfor alle stillingsgrupper • Alle skal ha like muligheter til utviklende oppgaver som krever ansvar og gir karrieremuligheter • Det skal legges til rette for omsorgsansvar ut fra den enkeltes livssituasjon 	Direktører, avdelingsdirektører og seksjonsledere
Kjønnsbalanse ved rekruttering og forfremmelse; fordeling av fellesressurser og arbeidsoppgaver og plikter	
Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"> • Kvinner/menn skal oppfordres til å søke om det finnes mindre enn 40 % av det ene kjønn i aktuell type stilling. • Representanter fra begge kjønn skal oppgis i utlysningsteksten, og delta i utvelgelsesprosessen, herunder intervju. • Kvalitetssikre utlysningstekstene og tilsetningsprosessene med hensyn til likestilling • Profilering av yrke med vekt på rollemodeller og fokus på faglig kompetanse 	Avdelingsdirektør og seksjonsleder
Implementere likestilling	
Tiltak	Ansvar

<ul style="list-style-type: none"> • Likestilling skal være en integrert del av institusjonens lederutvikling • Likestillingsperspektivet skal tas i betraktning ved forskningsstrategiske beslutninger der det er naturlig og i utarbeidelse av strategi- og plandokumenter på alle organisasjonsnivå • Sammensetning av styrever, råd og utvalg skal så langt som mulig sikre alle ansatte lik innflytelse i sentrale beslutningsprosesser 	Direktør, avdelingsdirektør og seksjonsleder
--	--

Kompetanseutvikling i et kjønnsperspektiv	
Tiltak	Ansvar

<ul style="list-style-type: none"> • Mulighet for karriereutvikling bør inngå som tema i medarbeidersamtaler • Utarbeide lønnsstatistikk og iverksette tiltak for utjevning dersom det finnes ujevnheter. Det skal være lik lønn/ stillingskode for likt arbeid med lik kompetanse og erfaring • Norsk Polarinstitutt skal føre statistikk slik at rapporteringskravene om likestilling og mangfold oppfylles på en god måte 	Direktør, avdelingsdirektør og seksjonsleder
---	--

Informasjonsarbeid	
Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"> • Norsk Polarinstituttets informasjonsarbeid skal synliggjøre alle ansattes faglige aktiviteter • Norsk Polarinstitutt skal dyrke fram og benytte eksperter med ulik bakgrunn som kilder i media på strategisk viktige områder • Integrere likestillings- og mangfolds perspektivet i informasjon fra instituttet (herunder utvalg av tekst og bildemateriell; historiske det perspektivet må tas i betraktning når det gjelder bilder) 	Kommunikasjonsdirektør og informasjonsseksjon

□

Utvikle og ta ansvar for mangfold i hele instituttet	
Tiltak	Ansvar

<ul style="list-style-type: none"> • Tilrettelegge for mangfold ved utforming av arbeidslokaler og arbeidsforhold • Språklig tilrettelegging ved å tilby norskkurs til alle utenlandske arbeidstakere ved behov • Kvalitetssikre utlysningstekster og tilsetningsprosesser med hensyn til mangfold • Instituttet skal føre en seniorpolitikk som har som formål å rekruttere, utvikle og beholde gode seniormedarbeidere 	Direktør, avdelingsdirektør og seksjonsleder
Motarbeide trakassering og diskriminering	
Tiltak	Ansvar

<ul style="list-style-type: none"> • Norsk Polarinstitutt skal ha handlingsplan mot seksuell trakassering • Norsk Polarinstitutt skal ha egne retningslinjer for kritikkverdige forhold • Norsk Polarinstitutt skal jevnlig gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelser blant ansatte, hvor det blant annet stilles spørsmål om diskriminering, trakassering og mobbing • På informasjonsdagen for nyansatte, skal det gis en gjennomgang av handlingsplan knyttet til seksuell trakassering og retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold • Det skal arrangeres foredrag med invitert fagperson om diskrimineringsvernet i arbeidslivet. Deltagelse skal være obligatorisk. • Det skal arrangeres foredrag om trakassering og mobbing, herunder også seksuell trakassering. Deltagelse skal være obligatorisk. 	<p>Seksjonsleder personal, avdelingsdirektør og informasjonsseksjon</p>
---	---

Godkjent av ledergruppen 3. desember 2021.