

Handlingsplan for likestilling

Published 13.04.2016 by Kjetil Bjerk
Last updated 30.03.2022 by Grete Dahl
#649

Personalhåndbok for MET / Avtaler og retningslinjer / Handlingsplan for likestilling

Med henvisning til [Hovedavtalen for arbeidstakere](#) i staten § 31 har partene ved Meteorologisk institutt blitt enige om at det skal lages en handlingsplan for likestilling. Handlingsplanen skal omfatte de krav som settes til tilpasningsavtale i hovedavtalen.

Likestillingsarbeidet har som mål å gi alle like muligheter i ansettelsesforholdet. Et bevisst fokus på likestillingsarbeidet legger grunnlag for et godt og rettferdig arbeidsmiljø for alle. Noe som igjen kan resultere i mer stabil arbeidskraft, økt trivsel og bedre prestasjoner.

I dagens situasjon er det et særlig behov å styrke kvinners stilling i arbeidslivet og motvirke systematisk og individuell forskjellsbehandling mellom kjønnene.

Som en del av handlingsplanen skal HR-avdelingen framskaffe opplysninger også i henhold til krav gitt i tildelingsbrevet hva gjelder aktivitets-, og redegjørelsesplikten innenfor likestillingsområdet. Følgende punkter skal framgå:

- Kjønnfordelingen på ansatte i virksomheten og eventuelt mellom avdelinger og nivå.
- Gjennomsnittslønn for kvinner og menn, eventuell lønn i kvinnedominerte stillinger kontra mannsdominerte, og kjønnfordeling blant de høyest lønnede og de lavest lønnede.
- Kjønnfordelingen på nytilsatte og på internt avansement, eventuelt på ulike stillingskategorier.
- Kjønnsdelt statistikk på heltids- og deltidsansatte, eventuell overtid.

Likestilling er et lederansvar som må synliggjøres og følges opp ved at mål og virkemidler for likestilling forankres på alle ledernivå i virksomheten.

Hovedprinsipper

1. Personalpolitikk

Personalpolitikken skal gjøre det mulig å rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere av begge kjønn. Det skal være en særlig innretning mot stillinger der kvinner i dag er underrepresentert i etaten.

Fokusstillinger

Fokusstillinger er stillinger som instituttet skal ha et særlig øye med i likestillingssammenheng, blant annet når det gjelder utforming av utlysningstekster, intervju, innstilling, tilsetting og videreutdanning. Følgende stillinger defineres som fokusstillinger:

- Ledere
 - Partene er enige om at følgende stillinger hører inn under lederbegrepet:
 - Stillinger med direkte personalansvar og innstillingsmyndighet, samt alle som gjennomfører medarbeidersamtaler.
- Mediestillinger
 - Partene er enige om at følgende stillinger hører inn under mediebegrepet:
 - Stillinger som driver utadrettet virksomhet/profileres i media; kontakt med aviser, radio og tv m.v.
- Andre

- Stillingene er valgt ut blant annet fordi kvinner er representert med mindre enn 40 %. Utvalget kan vurderes løpende, avhengig av endringer i kjønnsfordelingen.

Stillinger som faller inn under dette begrepet skal overvåkes spesielt, i en periode på minimum 4 år.

Per 31.12.2021 gjelder det følgende stillingskoder:

1110 Forsker
1183 Forsker
1085 Avdelingsingeniør
1087 Overingeniør
1181 Senioringeniør
1088 Sjefingeniør

Rekruttering/ansettelser

Ansettelsesrådene bør ha en lik kjønnsmessig representasjon. Rådsmedlemmer må være skolerte innen likestillingsarbeid og det øvrige tilsettingsrådsarbeidet. Rådsmedlemmene skal derfor gjennomgå systematisk opplæring, særlig med tanke på likestilling.

- Rekruttering
 - I stillingskategorier der kvinner er underrepresentert, skal det systematisk arbeides for å få kvinner til å søke ledige stillinger. Det skal rettes et særlig fokus mot lederstillinger.
- Kunngjøring
 - Kunngjøringsteksten skal formuleres slik at i stillingskategorier der kvinner er underrepresentert, skal kvinner oppfordres til å søke stillingen.
 - Det skal så langt det er mulig settes opp både mannlige og kvinnelige kontaktpersoner i utlysningsteksten.
 - Kvinner og menn leser utlysninger ulikt og har fokus på ulike ting, blant annet er det systematiske forskjeller i hvordan en vurderer egne kvalifikasjoner mot oppstilte krav. PL-avdelingen skal innhente og viderebringe kunnskap om dette. Det skal så arbeides spesielt med utforming av kunngjøringstekster, for å oppnå at kvalifiserte kvinner i størst mulig grad søker.
 - Man skal være spesielt oppmerksom på om en stilling ved utlysning kan bli en mediestilling. I så tilfelle er stillingen å betrakte som en fokusstilling.
- Intervju
 - Det skal innkalles minst to kvinner til intervju, forutsatt at søkerne tilfredsstiller kvalifikasjonskravene til stillingen. I stillingskategorier det skal rettes spesielt fokus mot, skal det innkalles minst tre kvinner.
- Innstilling
 - Samtlige som har vært på intervju, skal tas med i vurderingen. Mindre forskjeller i eksamensresultat eller varighet i praksis skal ikke være utslagsgivende.
- Tilsetting
 - Til ledige stillinger i kategorier der kvinner er underrepresentert, skal det benyttes moderat kjønnskvoltering. Regelen gjelder, så langt det er mulig, også ved administrative ansettelser.

Lønn

Det skal føres en lønnspolitikk som sikrer reell likelønn mellom kvinner og menn gjennom å:

- Sørge for at det ikke blir systematiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn innenfor samme stillingskategorier under ellers like forutsetninger.
- Sørge for at det ikke blir systematiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ved nyansettelser under ellers like forutsetninger.

Det vises for øvrig til [lokal lønnpolitikk ved met.no](https://www.met.no/lokal-lonnpolitikk).

Råd og utvalg

Når instituttet oppnevner råd og utvalg m.v. med fire medlemmer eller flere, skal hvert kjønn være representert med minst 40 %. Er det færre enn fire medlemmer, skal begge kjønn være representert så langt dette er mulig. Ved opprettelse av partssammensatte utvalg, forutsettes det at partene samarbeider omkring kjønnsfordelingen i utvalget.

2. Forskerstillinger

Det skal arbeides aktivt for at:

- Kvinner tildeles og tar på seg oppgaver som kvalifiserer til høyere forskerkoder.
- Kvinner søker doktorgradsmidler.
- MET tilføres flere postdoc-stillinger
- Kvinner stimuleres til å søke postdoc-stipend.
- Rekrutteringen av kvinner til realfagsstudiet bedres, gjerne i samarbeid med universitetene. Dette kan f. eks gjøres gjennom deltakelse på forskningsdagene, ekstremværka med mer. Det vil være av vesentlig betydning at det også er kvinner som profilerer met.no i denne sammenheng.
- Kvinner motiveres til å stille opp i media.

3. Mediestillinger

Det er et mål at flere kvinner skal representere instituttet utad. Dette kan oppnås ved å:

- Være mer bevisst på å framheve prosjekter hvor kvinner deltar i nyhetssammenheng.
- Lage liste over spesialområder/interesseområder til kvinnelige forskere/meteorologer.
- Aktivt oppfordre kvinner til å delta på medietreningskurs.

4. Opplæring

- Undervisning
 - Forholdene skal legges til rette slik at opplærings- og kursvirksomhet kan gjennomføres for ansatte med omsorgsforpliktelse.
- Kompetanseutvikling
 - Instituttet skal oppfordre og legge til rette for at kvinner kan ta kompetansegivende opplæring/utdannelse. Det skal føres en bevisst politikk med tanke på tildeling av kvalifiserende arbeidsoppgaver til kvinner, der lederoppgaver er et mål.
- Likestilling skal være en del av virksomhetens lederopplæring i alle nivåer.

5. Statistikk (vedlegg)

Følgende former for statistikk skal framlegges årlig:

- Fullstendig oversikt over kjønnsfordeling på alle stillingskategorier. Dette skal også benyttes som grunnlag for hvilke stillingskategorier det skal satses målrettet mot (fokusstillinger). Tilsvarende statistikk skal også lages med tanke på heltidsstillinger/deltidsstillinger og turnover.
- Inndelingen skal også danne grunnlaget for ulike statistikker med hensyn på kjønnsfordeling i virksomheten basert på tilhørighet. Det er enighet om følgende inndeling i geografiske områder:
 1. Regioner
 2. Divisjoner
 3. Ishavet

6. Rapportering

- Man skal jevnlig og minst en gang i året vurdere om det er spesielle stillingsgrupper/-kategorier eller regioner som krever særlig tilsyn. En del stillinger ved instituttet er tidvis kjennetegnet av lav turnover. Det vil her være et poeng å rette blikket så langt fram i tid at en kan vurdere å benytte kjente fratredelsestidspunkt til å iverksette tiltak for å rekruttere flere kvinner.

Det vil være administrasjonens ansvar gjennom HR-sjefen å foreta løpende vurderinger. Oversikt over vurderinger og tilsynsbehov legges fram for ledelse og tjenestemannsorganisasjoner.

- Kommunikasjonsavdelingen skal årlig utarbeide vurderinger av den kjønnsmessige balanse i instituttets profilering utad. Vurderingen skal legges fram for ledelse og tjenestemannsorganisasjoner.

7. Informasjon og holdningsskapende arbeid

- Alle ansatte skal gis informasjon om gjeldende og nye regler som har betydning for likestilling. Informasjonen skal være lett tilgjengelig ved at det opprettes og vedlikeholdes et eget nettsted "likestilling" på intranettet.
- Spørsmål omkring likestilling bør være aktuelle emner på divisjonsseminar og andre samlinger. HR-avdelingen skal kunne gi råd om innfallsvinkler.
- Det er et ansvar for ledelse, tillitsvalgte og alle kolleger å bidra til at likestillingstiltak som gjennomføres, ikke føles urettferdig og på denne måten utvikler seg til å bli en arbeidsmiljøbelastning. I den utstrekning kvotering tas i bruk ved tilsetninger eller i andre sammenhenger, er det viktig å kommunisere at den kvoterte er fullt kvalifisert til stillinga/vervet.
- Uønsket kjønnsmessig oppmerksomhet/trakassering er ikke akseptert i virksomheten.

8. Varighet

- Handlingsplanen er omforent og blant annet laget for å oppfylle krav i Hovedavtalens § 21 om likestilling. Endringer i handlingsplanen gjøres gjennom drøftinger med organisasjonene. Oppsigelse av planen i si helhet er en forhandlingssak og gjøres i samsvar med regler for tilpasningsavtale til Hovedavtalen.

Vedlegg

