

Handlingsplan for likestilling og mangfold

Denne handlingsplanen viser hvordan STAMI jobber systematisk for et likestilt, inkluderende og ikke-diskriminerende arbeidsmiljø. STAMI forplikter seg til å fremme likestilling og inkludering i alle deler av virksomheten. Vi anerkjenner mangfold som en styrke og verdsetter alle ansatte uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsevne, seksuell orientering, religion eller annen bakgrunn.

Prinsipper

- **Like muligheter:** Alle ansatte skal ha like muligheter til ansettelse, utvikling og ansvar basert på kvalifikasjoner, ferdigheter og prestasjoner.
- **Rettferdighet:** Vi arbeider aktivt for å forebygge og motvirke diskriminering og fordommer i arbeidsmiljøet. Lik kompetanse skal reflekteres i lik lønn, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering og kjønnsidentitet.
- **Mangfold:** Vi skal fremme et inkluderende arbeidsmiljø som verdsetter ulike perspektiver og erfaringer. Dette sikrer vi gjennom målrettet rekruttering, kompetanseheving og tiltak som fremmer likeverd og inkludering.
- **Tilrettelegging:** STAMI skal sikre gode rammer for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne eller andre behov, slik at alle kan delta og bidra fullt ut i arbeidslivet.

STAMIs ledelse, i samarbeid med de ansattes representanter, har ansvar for å integrere likestillingsperspektiver i alle ledd av virksomheten. Dette inkluderer strategier, rekruttering og daglig drift. Alle ansatte har et medansvar for å bidra til et respektfullt og inkluderende arbeidsmiljø. Instituttet vil jevnlig vurdere rutiner og tiltak for likestilling for å sikre kontinuerlig forbedring og etterlevelse av gjeldende regelverk.

Lønnspolitikk

STAMI har som mål å sikre likebehandling og likelønn for alle ansatte, uavhengig av kjønn, ansettelsesform, etnisitet, alder eller andre forhold. Årlig hentes lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingskategorier, som brukes i forberedelsene til lokale lønnsforhandlinger og i dialog med arbeidstakerorganisasjonene. Ved nyansettelser vurderes startlønn utelukkende basert på stillingens kvalifikasjonskrav, som utdanning, erfaring og kompetanse, og i samsvar med tilsvarende stillinger ved instituttet. Lokale lønnsforhandlinger følger samme prinsipper. Tilstandsrapporten for 2024 viser ingen systematiske lønnsforskjeller knyttet til kjønn, etnisitet eller andre forhold når det tas hensyn til utdanning, ansiennitet og kompetanse.

Rekrutteringsarbeid

Likestilling og ikke-diskriminering er sentrale prinsipper i STAMIs rekrutteringsarbeid. Instituttet har som mål at arbeidsstyrken skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Derfor oppfordres alle kvalifiserte søkere til å søke på stillinger, uavhengig av alder, kjønn, kjønnsidentitet, funksjonsevne, etnisk bakgrunn eller andre forhold.

For lederstillinger oppfordres kvinner spesielt til å søke, da STAMI historisk sett har hatt flest mannlige ledere i vitenskapelige lederstillinger. Denne trenden har snudd etter rekruttering i 2023 og 2024, og per dags dato består ledergruppen av 46 prosent kvinner og 54 prosent menn, dette utvalget inkluderer mellomledere til direktør.

Som forskningsinstitutt krever mange av de ledige stillingene høy spesialisering, ofte på doktorgradsnivå, innenfor smale fagfelt knyttet til arbeidsmiljø og arbeidshelse. Dette kan gjøre det utfordrende å finne egnede kandidater med ønsket spisskompetanse, uavhengig av kjønn, etnisitet, alder eller funksjonsevne. For å styrke den fremtidige rekrutteringsbasen satser STAMI på utdannings- og rekrutteringsstillinger, som doktorgradsstipendiater, postdoktorer og leger i spesialisering.

Historisk har det vært en overvekt av menn i forskerstillinger, men denne trenden har snudd de siste årene. I 2023 og 2024 var det en overvekt av kvinner i forskerstillinger ved instituttet.

Rutiner og infrastruktur

STAMI har godt etablerte rutiner for konflikthåndtering ved mobbing, trakassering og varsling, som støtter arbeidet for likestilling, likebehandling og ikke-diskriminering. Disse rutinene ble også løftet i 2024 gjennom et revidert og heldigitalt HMS-system, hvor informasjon er lettere tilgjengelig for alle ansatte. Rutinene revideres jevnlig i samarbeid med Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og hovedverneombud, og ansatte blir kjent med dem gjennom velkomstrutiner ved oppstart og årlige arbeidsmiljø-møter ved de enkelte avdelingene.

Mål- og utviklingssamtalen inkluderer spørsmål knyttet til temaet, og instituttet har også systemer for å fange opp arbeidsrelatert egenmeldt sykefravær. Målet er å håndtere konflikter raskt og på riktig nivå, slik at arbeidsmiljøet opprettholdes på best mulig måte. I 2024 startet også ledergruppen, i samarbeid med personalavdelingen, et arbeid med å revidere skjemaet for medarbeidersamtaler og omdøpte dette til Mål- og utviklingssamtaler. Målet var å gjøre samtalen mer spisset mot vurdering av den ansatte opp mot lederens oppfølging, samtidig som det legges til rette for større rom til å ta opp ulike temaer. Det nye skjemaet ble ferdigstilt i januar 2025.

STAMI gjennomførte i 2024 en medarbeiderundersøkelse i staten (MUST). Basert på svarene fra undersøkelsen har virksomheten iverksatt tiltak både på gruppe- og avdelingsnivå, samt på virksomhetsnivå.

STAMIs lokaler i Gydass vei 8 er universelt utformet, med tilrettelegging for synshemmede, personer i rullestol og andre med fysiske funksjonsnedsettelse. Instituttets nettsider, intranett og IKT-verktøy er også universelt utformet for å sikre tilgjengelighet for alle brukere.

Livsfase- og personalpolitikk

STAMIs livsfasepolitikk vektlegger likestilling mellom kjønnene i alle livsfaser. Et tiltak for å ivareta likestilling i praksis er at alle ansatte med barn under 12 år oppfordres til å fordele omsorgsdager ved sykt barn eller lignende på lik linje med sin partner, uavhengig av kjønn eller partners sektortilknytning.

Eldre arbeidstakere hos STAMI har mulighet til å ta ut seks ekstra seniordager utover det som følger av de sentrale ordningene. Tiltaket er ment å treffe arbeidstakere med ekstra behov for restitusjon, og skal bidra til at de kan stå lenger i arbeid. Ordningen for uttak av seniordager ble revidert og vurdert i 2024 av ledelsen i samarbeid med IDF, og det ble ikke gjort noen endringer i avtalen. Avtalen vurderes på nytt i 2026.

Tabell for tilstandsrapportering (kjønn og lønn) 2024

	Kjønnsbalanse			Lønn (gj.snitt per år i 1000)		Kvinner andel av menns lønn i prosent
	M %	K %	Total (N)	M	K	
Totalt i virksomheten	37 %	63 %	142	759	682	90 %
Toppleder	0 %	100 %	1	-	-	-
Ledere	70 %	30 %	10	1045	1062	102 %
Mellomledere	0 %	100 %	2	-	-	-
Saksbehandlere*	26 %	74 %	34	627	629	100 %
Forskere**	46 %	54 %	41	794	759	96 %
Ingeniører***	31 %	69 %	29	666	623	94 %
Undervisning- og utdanningsstillinger****	28 %	72 %	25	610	620	102 %
Lærlinger	100 %	0 %	1	-	-	-
Nyrekruttert	20 %	80 %	10	-	-	-
Deltidstilsatte*****	33 %	67 %	9	-	-	-
Midlertidig ansatte	23 %	77 %	35	-	-	-

* Saksbehandlere inkluderer alle rådgivere, seniorrådgivere, hovedbibliotekarer og førstekonsulenter i virksomheten

** Forskere inkluderer alle forskere med stillingskode 1109, 1110, 1183 og 1111 og overleger

*** Ingeniører inkluderer alle avdelingsingeniører, overingeniører, senioringeniører, forskningsteknikere og sjefingeniører i virksomheten

**** Undervisning- og utdanningsstillinger inkluderer stipendiater, spesialistkandidater og postdoktorer

***** Deltidsansatte: Blant antallet deltidsansatte i 2023 og 2024 er det en ansatt i deltidsstilling som ikke har annen fast bistilling o.l. ved siden av stillingen ved STAMI.