

# Forskerforbundets handlingsplan for likestilling og mangfold

---

Vedtatt av Hovedstyret 02.05.2024



Skriftserien  
1/2025

# Innhold

<b>1. Mål og tiltak</b>	<b>3</b>
1.1 Økt kunnskap	3
1.2 Rekruttering, mangfold og kjønnsbalanse på arbeidsplassen	4
1.3 Lønnsforskjeller	5
<b>2. Verktøy til bruk i arbeidet med likestilling og mangfold</b>	<b>6</b>
2.1 Lov- og avtaleverk	6
2.2 Universitets- og høyskoleloven	7
2.3 Tariffavtaler	7
2.4 Lenker	7

# Handlingsplan for likestilling og mangfold

Forskerforbundet arbeider for et mangfoldig arbeidsliv der alle er inkludert og får like karriere-muligheter uavhengig av etnisk, religiøs og kulturell bakgrunn, alder, kjønn, funksjonsnedsettelse og seksuell orientering. Vi skal bidra til at akademia og kunnskapssektoren er inkluderende arbeidsplasser for alle.

Forskerforbundets handlingsplan for likestilling og mangfold er et verktøy for hvordan organisasjonen, tillitsvalgte og medlemmer kan arbeide med likestilling mellom kjønn, fremme mangfold og hindre diskriminering.

Arbeidet med etnisk mangfold må særlig sikre inkludering av urfolk og nasjonale minoriteter, norskfødte med innvandrerforeldre, og etterkommere av innvandrere.

Sentralt i arbeidet med likestilling og mangfold er økt kunnskap på feltet, mangfold i rekrutteringsprosesser, å bedre kjønnsbalansen, utjevne lønnsforskjeller og sikre karriereutvikling basert på likebehandling.

Organisasjonen skal på alle nivåer arbeide for et ikke-diskriminerende arbeidsmiljø preget av likestilling, kjønnsbalanse og mangfold.

## 1. Mål og tiltak

### 1.1 Økt kunnskap

For å fremme likestilling og mangfold, er kunnskap om hvordan diskriminering oppstår, hvorfor og hvilke tiltak som kan bidra til en ønsket utvikling om å fremme mangfold viktig. For å komme fram til målrettede tiltak trengs kunnskapsgrunnlag tilpasset ulike grupper knyttet til diskrimineringsgrunnlagene. Det er ikke gitt at det som fungerer for å fremme likestilling mellom kjønn fremmer mangfold, herunder etnisk mangfold.

#### **Tiltak:**

Forskerforbundet har ansvar for å sikre kunnskap og opplæring ved følgende tiltak:

- Holde kurs for tillitsvalgte og medlemmer i lov- og avtaleverk om diskriminering.
- Holde kurs for tillitsvalgte og medlemmer om hvordan man kan arbeide med likestilling og mangfold i praksis.
- Sikre tilgjengelig og oppdatert informasjon om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold på våre hjemmesider og tillitsvalgtportalen.

## 1.2 Rekruttering, mangfold og kjønnsbalanse på arbeidsplassen

Ansettelsesprosedyrer og rekrutteringsprosesser er sentrale i arbeidet for å fremme likestilling og mangfold. Rekruttering av underrepresenterte grupper vil kunne øke kjønnsbalanse og mangfold. Dette sammen med generelle tiltak som har fokus på en arbeidskultur som fremmer mangfold, kan bidra til å utvikle åpne og inkluderende organisasjonskulturer og institusjoner. Det er viktig at ansvaret for arbeidet med likestilling og mangfold forankres i ledelsen.

### Tiltak:

Tillitsvalgte har i kraft av sin rolle et ansvar for å arbeide for å sikre likestilling og mangfold på egen arbeidsplass. Følgende tiltak er relevante:

- Arbeide for å påvirke rekrutteringsprosesser som sikrer likestilling og mangfold ved ansettelse.
- Bruke medbestemmelse for å påvirke stillingsutlysningene for å fremme mangfold og kjønnsbalanse, f.eks. ved å foreslå å ta følgende inn i utlysningsteksten:
  - oppfordre underrepresenterte kjønn til å søke.
  - gi innspill til utlysningstekst som synliggjør at virksomheten er opptatt av mangfold og inkludering.
  - etterspørre likestillings- og mangfoldskompetanse ved utlysning av lederstillinger.
- Påvirke arbeidsgivere til å bruke letekomitéer for å fremme kjønnsbalanse og mangfold.
- Sikre at ansettelsesprosessene er etterprøvbare og transparente.
- Bruke moderat kvotering ved ansettelse der lov- og avtaleverk åpner for det.
- Bruke positiv særbehandling der loven åpner for dette.
- Arbeide for å sikre universell utforming av arbeidsplassen, og arbeidsverktøy.
- Oppfordre virksomheten til å sette måltall for rekruttering av underrepresenterte grupper.
- Ha oversikt over institusjonenes handlingsplaner for likestilling og mangfold.
- Etterspørre statistikk over kjønnsbalanse og andre underrepresenterte grupper (hvis mulig).
- Følge opp arbeidsgivers redegjørelse for aktivitets- og redegjørelsesplikt for bl.a. å finne statistikk, og hvordan arbeidsgiver i realiteten arbeider med likestilling.
- Arbeide for at arbeidsgiver har mentorordninger for grupper som er underrepresentert.
- Arbeide for at virksomheten allokere en stilling til arbeidet med likestilling og mangfold, og at ansvaret for arbeidet forankres i ledelsen.

### 1.3 Lønnsforskjeller

Tillitsvalgte har en viktig rolle i lønnsforhandlinger. Lønn er dessuten en faktor som kan bidra til å avdekke usaklig forskjellsbehandling knyttet til kjønn og etnisk mangfold.

#### **Tiltak:**

Tillitsvalgte har ansvar for å

- Jobbe aktivt i lønnsforhandlinger for å avdekke og rette opp lønnskjevheter knyttet til kjønnslikestilling og mangfold.
- Etterspørre statistikk fra arbeidsgiver med grunnlag i kjønn, og etnisitet hvis mulig.

## 2. Verktøy til bruk i arbeidet med likestilling og mangfold

### 2.1 Lov- og avtaleverk

Diskriminering er forbudt etter likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av:

- Kjønn
- Graviditet
- Permisjon ved fødsel eller adopsjon
- Omsorgsoppgaver
- Etnisitet (nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk)
- Religion
- Livssyn
- Funksjonsnedsettelse
- Seksuell orientering
- Kjønnssidentitet
- Kjønnsuttrykk
- Alder
- Politisk syn
- Medlemskap i fagforeninger

I utgangspunktet er det forbudt å legge vekt på nevnte grunnlag gjennom hele ansettelsesforholdet. Slik sett kan man ikke forskjellsbehandle f.eks. ved ansettelse, opprykk, kvalifisering og fastsettelse av lønn.

Forskjellsbehandling kan likevel være tillatt hvis formålet er saklig og nødvendig, og ikke uforholdsmessig for den som rammes. Det betyr at ulempen for den som rammes av forskjellsbehandlingen er mindre enn fordelene arbeidsgiver har ved å forskjellsbehandle. Det å stille språkkrav til en stilling vil f.eks. ofte regnes som saklig, nødvendig og ikke uforholdsmessig.

#### **Eksempler på tiltak som kan være tillatt i form av positiv særbehandling kan være:**

- Å kalle inn lavere kvalifiserte søkere til intervju.
- Mentorordning for kvinner.
- Trainee-stilling forbeholdt personer med nedsatt funksjonsnedsettelse.

Det er Diskrimineringsnemnda som et uavhengig forvaltningsorgan som håndhever likestillings- og diskrimineringsloven. Likestillings- og diskrimineringsombudet gir råd og veiledning i spørsmål om likestilling, mangfold og diskriminering.

## 2.2 Universitets- og høyskoleloven

**Kapittel 7 i universitets- og høyskoleloven inneholder særregler for ansettelse i academia.**

Følgende fremgår av universitets- og høyskoleloven § 7-1 (1):

«Universiteter og høyskoler skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene, for annen likestilling og for å hindre diskriminering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26.»

Oppfordring for det underrepresenterte kjønn til å søke, universitets- og høyskoleloven § 7-1 (2):

«Dersom ett kjønn er klart underrepresentert innenfor en stillingskategori av undervisnings- og forskningsstillinger, skal de som er av det kjønn, spesielt oppfordres til å søke. Dersom søkere er likt eller tilnærmet likt kvalifisert, skal det legges vekt på å oppnå likestilling mellom kjønn.»

Kjønnsrepresentasjon ved sakkyndig bedømmelse, universitets- og høyskoleloven § 7-2 (2):

«Ansettelser i undervisnings- og forskningsstillinger skal gjøres på grunnlag av en innstilling. Innstillingen skal baseres på kvalifikasjonskravene i utlysingen og en vurdering fra en sakkyndig komite. Begge kjønn skal være representert i den sakkyndige komiteen.»

## 2.3 Tariffavtaler

Mange tariffavtaler har bestemmelser som skal bidra til likestilling og ikke-diskriminering i arbeidslivet. Hvilke regler som gjelder om likestilling og mangfold på avtaleverkets område er avhengig av hvilket tariffområde man tilhører.

## 2.4 Lenker

[Likestillings- og diskrimineringsloven](#)

[Arbeidsmiljøloven – kapittel 13](#)

[Likestillings- og diskrimineringsombudet](#)

[Diskrimineringsnemnda](#)

[Gjeldende tariffavtaler for Forskerforbundets medlemsgrupper](#)

# FORSKER FORBUNDET

- Forskerforbundet er landets største og ledende fag- og interesseorganisasjon for ansatte i forskning, høyere utdanning og kunnskapsformidling.
- Forskerforbundet er tilsluttet Unio – hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede.
- Forskerforbundet arbeider for høyere lønn og bedre arbeidsvilkår for medlemmene.
- Forskerforbundet ivaretar medlemmenes interesser i forsknings- og utdanningspolitiske spørsmål.

**Forskerforbundet**

Postadresse: Postboks 1025  
Sentrum, 0104 Oslo

Besøksadresse:  
Tullins gate 2, Oslo

Sentralbord: +47 21 02 34 00  
post@forskerforbundet.no