



DMI's ligestillingsplan vedr. Horizon Europe ansøgninger

Kontor/afdeling
HR

Dato
20. januar 2022
J nr. 2022-78

Danmarks Meteorologiske Institut (DMI) er en arbejdsplads som har fokus på diversitet og åbenhed, herunder lige muligheder og rettigheder uanset køn, alder, handicap og etnicitet. Det sikrer vi bl.a. ved at fokusere på kvalifikationer og kompetencer i vores rekruttering, og ansætter dermed den bedst kvalificerede kandidat.

Rekruttering og kønssammensætning

For at sikre diversitet lægger vi i alle vores stillingsopslag vægt på, at opfordrer alle kvalificerede ansøgere at søge, hvorved vi bestræber os efter at tiltrække kompetente medarbejdere uanset køn, alder, handicap, etnicitet, seksuel orientering, social eller etnisk baggrund. Helt konkret opfordrer HR altid til, at der ved udvælgelse af kandidater til samtale er fokus på kvalifikationer og på at få udvalgt et blandet felt, samtidig med at ansættelsesudvalget har en blandet kønssammensætning. Dette skal bidrage til et bedre beslutningsgrundlag, da udvalget har en bred vifte af iagttagelser, forskellige kompetencer og perspektiver på rekrutteringen.

DMI har ligeledes fokus på, at have en balanceret kønssammensætning, og blik for, at kønnene har lige adgang til ledelsesstillinger og uddannelse, ligesom vi har medarbejdere med forskellige baggrunde og kulture. På DMI har vi f.eks. 24 procent kvindelige ledere (pr. januar 2022) og i toppen af ledelsen har vi en kvindelig direktør, ligesom vores ledelsesgruppe har et stort aldersspænd, og vi har medarbejdere fra en række forskellige lande. Vi har systemer der indsamler og monitorer fordelingen på DMI, herunder personaleomsætning, udvikling af løn mv. Udviklingen af lønnen behandles i forbindelse med de årlige lønforhandlinger. Personaleomsætningen rapporteres og behandles kvartalsvist i vores samarbejdsudvalg. Derudover udfyldes en ligestillingsredegørelse hvert andet år til Beskæftigelsesministeriet med DMI's målsætninger og initiativer til at fremme ligestillingen mellem kønnene. Dette skal bidrage til, at vi sikrer et innovativt og mangfoldigt arbejdsmiljø, der er inkluderende og som fokuserer på faglighed, centreret om at opnå DMI's vision og målsætning.



Arbejds miljø og trivsel

DMI har blik for medarbejdernes trivsel: Måltrettet og aktiv indsats for et forbygge krænkelser, sexisme, chikane, stress og mobning på arbejdspladsen. For at forebygge samt sikre viden om ligestilling sendes alle arbejds miljørepræsentanter på en arbejds miljøuddannelse, hvor de bl.a. undervises i ligestilling, herunder psykisk arbejds miljø, rettigheder, håndtering af krænkende handlinger mv. Indsatsen understøttes bl.a. også gennem løbende dialog i vores arbejds miljø- og samarbejdsudvalg, en arbejds miljøhandleplan, trivselsmålinger og ved at sikre, at alle ledere og medarbejdere har kendskab til DMI's interne politikker samt sikre at de er ajour. Disse indsatser bidrager til, at det er forståeligt og nemt for alle ansatte, at efterleve DMI's værdier om at være en rummelig arbejdsplads med en sund arbejds kultur.

Forskning og mangfoldighed

DMI har et ambitiøst og langsigtet mål om, at forblive en arbejdsplads med en mangfoldig sammensætning, der værdsætter og opfordrer til ligestilling. Vi er af den overbevisning, at balance i kønsfordelingen og kulturer er befordrende for et godt og åbent forsknings miljø på højt niveau, hvilket er med til at sikre banebrydende præstationer og at opgaverne bliver løst på den bedst mulige måde. Dette er ligeledes grunden til, at de fleste af vores stillingsopslag til forskningsafdelingerne er på engelsk, således at vi ikke begrænser vores udbud til danskere alene, men ligeledes ser et potentiale i kandidater fra udlandet.



Marianne Thyrring

Direktør