

NILUs arbeid for likestilling og mot diskriminering

Innledning

NILUs arbeid for likestilling og mot diskriminering er forankret i instituttets overordnede strategi og forretningsplan, visjon og verdier. Det er etter drøftelser med de tillitsvalgte utarbeidet en overordnet personalpolitikk, en lønnspolitikk, en seniorpolitikk, samt retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold. Alle disse styringsverktøyene berører viktige sider ved NILUs arbeid for likestilling og mot diskriminering. Virkeliggjøring av retningslinjene skjer via lederne for de ulike enhetene og i samarbeid med fagforeningene.

Det ble i 2021 nedsatt en arbeidsgruppe bestående av representanter for de tillitsvalgte og fra administrasjonen. Gruppen har revidert våre retningslinjer og utarbeidet en handlingsplan for 2023.

Prinsipper og målsetninger

NILU arbeider mot det overordnede mål at alle medarbeidere skal oppleve at de er likeverdige, uavhengig av kjønn, alder, funksjonsnivå, trosbekjennelse/livssyn, språk, kulturelle forskjeller og seksuell legning. Individuelle egenskaper respekteres og verdsettes.

- Det skal være en god balanse mellom kvinner og menn på alle instituttnivåer. NILU vil derfor tilstrebe en balanse innen alle stillingskategorier. Mild kjønnskvotering kan vurderes i stillingskategorier som har klar overvekt av ett av kjønnene.
- NILU vil legge forholdene til rette for at medarbeidere med ulik etnisk bakgrunn skal trives i bedriften. Vi aksepterer ikke diskriminering verken ved ansettelsesprosessene eller senere i arbeidsforholdet.
- NILU ønsker et aldersmessig mangfold blant sine ansatte. Alder skal ikke være et avgjørende kriterium verken ved ansettelsesprosessene eller senere i arbeidsforholdet.
- NILU vil legge forholdene til rette for at alle, uansett funksjonsnivå, gis ansettelse og tilgang til arbeidsplassen.

Metode

For å nå målene tar vi utgangspunkt i styringsverktøy som personalpolitikk, lønnspolitikk, seniorpolitikk og retningslinjene for varsling av kritikkverdige forhold. Ledelsen og de tillitsvalgte samarbeider aktivt for å nå målsetningene. Vi bruker personalprosesser som rekruttering, introduksjonsprogram (onboarding), fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår, kompetanseutvikling/karriereutvikling, tilrettelegging for mulighet til å kombinere arbeid og familieliv og tilrettelegging for nedsatt arbeidsevne for å sikre at vi når målene. Vi har brukt risikokartleggingsverktøyet fra Bufdir for å utarbeide vår strategi.

Status 01.07.2023

Rekruttering

NILU er en kompetansebedrift der kvaliteten på bedriftens medarbeidere avgjør kvaliteten på de produkter vi leverer. Uten høy kompetanse og serviceinnstilte medarbeidere kan NILU ikke være konkurranse- og omstillingsdyktig. NILU tilstreber ansettelse av den best kvalifiserte søkeren, og alle ansettelser/forfremmelser skal skje på grunnlag av kvalifikasjoner.

NILUs rekrutteringsprosesser har gitt en arbeidstokk som er svært mangfoldig:

- Kvinner utgjør 54% av de ansatte (økning med 1 % siden 31.12.2021). Denne jevne fordelingen av kjønn gjenspeiler seg på ledernivå, i to av de fire nivåene for forskerstillinger og blant våre ingeniører og senioringeniører. Det er en overvekt av kvinner i stillinger knyttet til administrasjon og laboratorieteknikere, mens menn utgjør en klar overvekt blant systemkonsulenter (IT) og systemutviklere (programmering).
- Ansatte født utenfor Norge utgjør 34% av våre ansatte, men besetter hele 52% av våre forskerstillinger.
- NILU har flere ansatte med redusert arbeidsevne. NILU tilrettelegger for ansatte med redusert arbeidsevne eller behov knyttet til ulike livssituasjoner ved å tilby tilrettelagte arbeidsoppgaver og arbeidssituasjoner, samt reduserte stillinger. Det var i 2023 ca. 14% av de ansatte som hadde redusert stilling grunnet eget behov eller eget ønske (15 % i 2021).

Lønns- og arbeidsvilkår

NILU har i forbindelse med de årlige lønnsforhandlingene utarbeidet lønnsstatistikk med tanke på å avdekke eventuelle kjønnsforskjeller. Statistikkene utarbeides kun for stillingskategorier der det finnes minst 5 av hvert kjønn. Pr. 01.07.2023 er det utarbeidet statistikk for 5 stillingskategorier:

Kvinnens lønn i 5 stillingskategorier angitt som % av mennens lønn

	Ingeniører		Senioringeniører		Forsker 5B		Seniorforsker 5B		Seniorforsker 5A	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Lønn	98 %	100 %	93 %	100 %	98 %	100 %	98 %	100 %	102 %	100 %
Gj. alder	44	38	49	51	41	39	48	51	59	54

I 4 av 5 stillingskategorier har kvinner gjennomsnittlig en lavere lønn enn sine mannlige kolleger. Differansene mellom menn og kvinner er på 2% for 3 av disse fire stillingskategoriene. For gruppen av senioringeniører er den på 7%. Disse differansene var større pr. 01.07.2022, men ble redusert i lønnsoppgjøret pr. 01.07.2023 gjennom en prioritert satsning på kvinnelige senioringeniører og kvinnelige forsker 5B og kvinnelige seniorforskere 5B. NILU vil fortsette sitt arbeid for å utjevne ubegrunnede lønnforskjeller mellom kvinner og menn.

NILU tilbyr som hovedregel faste 100% stillinger. Den absolutte majoritet av de ca. 8% av våre ansatte som har deltidsstillinger har i utgangspunktet full stilling og har selv søkt om midlertidig reduksjon av stillingsprosenten. Noen har også deltidsstilling som følge av redusert arbeidsevne. Det er ingen ansatte som arbeider ufrivillig deltid.

Kompetanseutvikling/karriereutvikling

NILU har opplevd å ha svært kompetente ansatte og kompetanseprofilen gjenspeiler mangfoldet i organisasjonen

- 70% av våre ansatte har mastergrad
 - Kvinnene utgjør 47% av denne gruppen
 - Ansatte med utenlandsk nasjonalitet utgjør 34% av denne gruppen
- 40% av våre ansatte har PhD,
 - Kvinnene utgjør 52% av denne gruppen
 - Ansatte med utenlandsk nasjonalitet utgjør 45% av denne gruppen

Kompetanseutvikling foregår primært i arbeidssituasjonen gjennom deltakelse i nye forskningsprosjekter. Særlig forskere deltar typisk på ulike fagkonferanser og seminarer, men andre ansatte deltar selvstendig også på kurs og konferanser. NILU har ikke tilgjengelig statistikk på hvilke ansatte som har deltatt på konferanser, seminarer og kurs. Vi har imidlertid, basert på den balanserte kompetanseprofilen liten grunn til å tro at det foreligger diskriminering i forbindelse med kompetanseutviklingstiltak.

Stillingsstrukturen og opprykk innenfor denne er beskrevet i, og en del av, vår lønnspolitikk. Det er tydelige faglige parametere for de ulike stillingskategoriene. Alle opprykk blir vurdert av en komitee bestående av representanter fra de tillitsvalgte og ledelsen. I 2023 søkte 3 kvinner og 3 menn om opprykk. Søknadene ble innvilget. De siste 7 årene har til sammen 19 kvinner og 9 menn fått stillingsopprykk gjennom denne prosessen.

NILUs ledelse utgjøres av til sammen 19 personer (medlemmer av ledergruppen og andre ledere med personalansvar), hvorav 63 % er kvinner.

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

NILU har i mange år hatt fleksitidsordning, avtaleverk for hjemmekontorordninger samt velferdspermisjoner for småbarnsforeldre og senioransatte over 62 år. Vi har også utvist stor aksept for ønsker om redusert stillingsprosent grunnet omsorgsbehov, for eksempel for omsorg for små barn og for nær familie. NILU opplever at ordningene blir brukt og er verdsett av de ansatte.

NILU har hatt norsk som arbeidsspråk. Kun et mindretall av våre interne retningslinjer ha vært tilgjengelige på engelsk. Nå er alle interne retningslinjer tilgjengelige både på norsk og engelsk, samt at allmøter og andre møter der det er ikke norsk talende ansatte til stede avholdes på engelsk.

Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

NILU har ikke i løpet av de siste 5 årene mottatt varsler om trakassering, seksuell trakassering eller kjønnsbasert vold.

Statistikk

186 ansatte pr. 01.06.2023.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
Prosentandel av alle ansatte		Prosentandel av alle ansatte		Gjennomsnitt antall uker		Prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
52%	48%	1%	3%	15	14	10%	4%

Handlingsplan 2023-2024

Handlingsplanen er utarbeidet ut fra ovenstående status og overordnet mål for likestilling og mot diskriminering. Handlingsplanen er utarbeidet sammen med representanter for fagorganisasjonene, for å imøtekomme hovedmål og delmål innenfor den angitte periode.

Kjeller, 01.07.2023



John Rune Nielsen

CEO

Personalområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status
Listen er ikke uttømmende.	Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?

Rekruttering	Flere tilbagemeldinger fra ansatte om manglende innføring i NILUs sine rutiner og retningslinjer. Det er en risiko at nyansatte som ikke har arbeidet i Norge tidligere ikke får god nok innføring i NILUs retningslinjer og rutiner	Innførelse av digitalt onboarding system	Mer lik innføring i arbeidsliver på NILU. Sette flere standardiserte tiltak for de ulike oppgavene som den ansatte må igjennom ved onboardingprosessen	HR må implementere nye retningslinjer og rutiner. Leder og fadder for onboardingprosessen har ansvaret for utførelse av god start i NILU. De må sette av tiden som trengs i en oppstarts periode.	30.06.2024
---------------------	--	--	--	--	------------

Kompetanse- og utviklingsmuligheter

Lønns- og arbeidsvilkår	Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn eksisterer innenfor flere stillingskategorier	NILU hadde i lønnsoppgjøret for 2023 et spesielt fokus på dette, noe som medførte en reduksjon av forskjellene.	NILU skal i det videre både ved nyansettelser, lønnsoppgjør og eventuelle stillingsopprykk ha fokus på dette.	Leder og HR	30.06.2024
--------------------------------	---	---	---	-------------	------------

Tilrettelegging	Mange nyansatte kan ikke norsk, så NILU tilrettelegger ved å gjøre all informasjon og interne retningslinjer tilgjengelig også på engelsk Det er imidlertid et ønske om at alle nyansatte skal lære seg norsk.	NILU vil styrke sitt tilbud om norskopplæring til ansatte som ikke behersker norsk. NILU vil også vurdere å tilby engelsk oppløring til ansatte som som har behov for det.			30.06.2024
------------------------	---	---	--	--	------------

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv					
--	--	--	--	--	--

Trakassering, seksuell trakassering og	NILU er preget av stor bredde i kulturell bakgrunn. Forståelsen,	Redegjøre for NILUs policy knyttet til arbeidet mot trakassering og	Bedre forståelse mellom leder og ansatte, og for den enkelte ansatte med	HR og leder	30.06.2024
---	---	---	--	-------------	------------

**kjønnsbasert
vold**

toleransen og
kunnskapen for
seksuell trakassering
og kjønnsbasert vold
kan være ulik.

kjønnsbasert vold i
utviklingssamtalen. annen bakgrunn end
norsk.