

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 etiske retningslinjer, 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. Virkelig gjøring av retningslinjene skjer via lederne for de ulike enhetene og i samarbeid med fagforeningene.

NILU har siden 2021 hatt en arbeidsgruppe bestående av representanter for de tillitsvalgte og fra administrasjonen som årlig reviderer våre retningslinjer og utarbeider handlingsplaner.

Prinsipper og målsetninger

NILU arbeider mot det overordnede mål at alle medarbeidere skal oppleve at de er likeverdige – uansett hvilken rolle de har i organisasjonen og 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 instituttet, og vi tilstreber derfor en jevn kjønnsbalanse 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 i ansettelsesprosessen eller senere i arbeidsforholdet.
- NILU ønsker et aldersmessig mangfold blant sine ansatte. Alder skal ikke være et avgjørende kriterium verken i ansettelsesprosessen eller senere i arbeidsforholdet.
- NILU vil kontinuerlig arbeide for å legge forholdene til rette for at alle, uansett funksjonsnivå, skal kunne gis ansettelse og tilgang til arbeidsplassen.

Metode

For å nå målene tar vi utgangspunkt i styringsverktøy som etiske retningslinjer, 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 01.07.2024

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 konkurrans- og omstillingsdyktig. NILU tilstreber ansettelse av den best kvalifiserte søkeren, og alle ansettelser/forfremmelser skal skje på grunnlag av kvalifikasjoner. NILU har valgt å legge til rette for en sømløs immigrasjon til Norge for alle ansatte som må flytte hit, gjennom å engasjere en ekstern leverandør av slike tjenester. NILU har også en solid intern introduksjonsprosess som sikrer god kjennskap til virksomheten og våre retningslinjer og systemer.

Gjennom våre rekrutteringsprosesser har vi fått en mangfoldig arbeidstokk:

- 50% kvinner og 50% menn.
- 12 av våre 20 ledere med personalansvar er kvinner.
- Ansatte født utenfor Norge utgjør 32% av våre ansatte, men besetter hele 58% av våre forskerstillinger.
 - 42% av våre forskere født utenfor Norge er kvinner

Vi må fortsatt ha fokus på å oppnå god kjønnsbalanse innenfor noen av våre stillingskategorier. Vi har stor overvekt av menn blant systemkonsulenter og systemutviklere og stor overvekt av kvinner blant administrasjonskoordinatorer og laboratorieteknikere.

Stillingskategorier	Kvinner	Menn
Laboratorietekniker	100 %	0 %
Adm. koordinatorer	100 %	0 %
Systemkonsulenter	0 %	100 %
Senioringeniører	44 %	56 %
Ingeniører	60 %	40 %
Senior systemutvikler	14 %	86 %
Forsker 5c	25 %	75 %
Forsker 5b	50 %	50 %
Seniorforsker 5b	43 %	57 %
Seniorforsker 5a	43 %	57 %

NILU har flere ansatte med redusert arbeidsevne, men ingen ansatte med funksjonsnedsettelse.

NILUs bygg er fra 1994, fyller ikke kravene til universell utforming og setter derfor noen begrensninger i forhold til tilrettelegging for f.eks. personer i rullestol.

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. 01.07.2024 er det utarbeidet statistikk for 5 stillingskategorier:

Kvinners lønn i 5 stillingskategorier angitt som % av mennenes lønn

	Ingeniører		Senior-ingeniører		Forsker 5B		Seniorforsker 5B		Seniorforsker 5A	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Lønn	97 %	100 %	91 %	100 %	101 %	100 %	97 %	100 %	103 %	100 %
Gj. alder	37	40	46	50	42	35	47	51	53	51

I 3 av 5 stillingskategorier har kvinner gjennomsnittlig noe lavere lønn enn sine mannlige kolleger, mens det i 2 av 5 stillingskategorier er mennene som har noe lavere lønn enn sine kvinnelige kolleger. For 4 av disse 5 stillingsgruppene er differansene mellom menn og kvinner svært små kan til en stor grad forklares av samsvarende forskjeller i gjennomsnittsalder.

Kvinnelige senioringeniører har gjennomsnittlig 7% lavere lønn enn mannlige senioringeniører. Også her kan noe av differansen tilskrives alder, men vi ser også at de mannlige senioringeniørene har et høyere utdanningsnivå og har utdannelse innenfor fagretninger som lønnes høyt i markedet.

NILU vil fortsette sitt arbeid for å utjevne ubegrunnede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

NILU har gode arbeidsvilkår som legger til rette for likestilling:

- NILU betaler lønn ut over arbeidsgiverperioden ved sykefravær og ansatte i NILU har rett til full lønn under foreldrepermisjon (under forutsetning av at det foreligger rett til foreldrepenger i henhold til folketrygdlovens bestemmelser).
- 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 2024 ca. 14% av de ansatte som hadde redusert stilling grunnet eget behov eller eget ønske. Av disse var ca. 46% menn.
- NILU tilbyr hjemmekontorordning for ansatte i stillinger der hjemmekontor er hensiktsmessig sett i forhold til arbeidsoppgavene som skal utføres.
- NILU har etablert helseforsikring for alle ansatte.

Kompetanseutvikling/karriereutvikling

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

- 69% av våre ansatte har mastergrad
 - Kvinnene utgjør 45% av denne gruppen
 - Ansatte med utenlandsk nasjonalitet utgjør 49% av denne gruppen
- 44% av våre ansatte har PhD,
 - Kvinnene utgjør 49% av denne gruppen
 - Ansatte med utenlandsk nasjonalitet utgjør 62% av denne gruppen

Kompetanseutvikling foregår primært i arbeidssituasjonen gjennom deltagelse i nye forskningsprosjekter. Særlig forskere deltar typisk på ulike fagkonferanser og seminarer, men andre ansatte deltar selv sagt 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 komite bestående av representanter fra de tillitsvalgte og ledelsen. I 2024 søkte 6 kvinner og 7 menn om opprykk. Alle søkerne, med ett unntak, ble innvilget.

NILU har norsk som arbeidsspråk, men både vårt intranett og våre interne retningslinjer er tilgjengelig både på norsk og engelsk. NILU har siden nyttår 2024 tilbuddt opplæring i norsk, i arbeidstiden og betalt av NILU, til ansatte som ønsker dette. Dette anser vi som et viktig kompetanseutviklingstiltak for å styrke integreringen av ansatte med annet morsmål.

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

NILU har i mange år hatt fleksitidsordning, avtalever 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 verdsatt av de ansatte.

Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

NILU har tydelige retningslinjer knyttet til forebygging av mobbing og trakassering i arbeidssammenheng. På NILU aksepteres ikke noen form for mobbing, trakassering, diskriminering eller sjikane. Ingen av våre medarbeidere, innleide eller forretningsforbindelser skal bli utsatt for adferd som oppfattes som truende eller nedverdigende.

Vi ønsker en inkluderende arbeidskultur, hvor vi erkjenner og verdsetter at alle mennesker er unike og verdifulle. Den enkelte skal respekteres for sine individuelle evner og personlighet. Alle våre medarbeidere har ansvar for å sikre adferd basert på gjensidig respekt. Vi gjør aktivt bruk av våre retningslinjer for forebygging av mobbing og trakassering. Saker som kommer opp, blir behandlet av verneombud/ledelse/HR og tatt på alvor.

Statistikk

189 ansatte pr. 01.07.2024.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
Prosentandel av alle ansatte		Prosentandel av alle ansatte		Antall		Prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
50%	50%	1%	3 %	3	6	7%	6 %

Handlingsplan 2024-2025

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, 01.07.2024

Tomas Eric Nordlander

CEO

Personalområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status
Lister er ikke uttømmende.	Hva visste undersøkelsen av diskriminerings-risikoer 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	Etter flere tilbakemeldinger fra nyansatte, ser vi et behov for oppfølging av ansatte i etterkant av oppstart. Det er ønske om oppfølging fra HR og nærmeste leder etter 6 og 12 måneder.	HR følger opp om den ansatte har vært på oppfølgingsmøte 6 og 12 måneder etter ansettelse via den digitale onboardingss prosessen.	Mer oppfølging fører til mere mer/lik inføring i arbeidslivet på NILU ved å sette flere standardiserte tiltak for de ulike oppgavene som den ansatte må igjennom ved onboardingss prosessen.	HR må implementere dette i den digitale onboardingss prosess og følge opp om ikke prosessen er avsluttet.	31.12.2024
	Mange nyansatte har ikke et sosialt nettverk når de blir ansatt. NILU ønsker å legge mere til rette for dette.	NILU kan legge til rette for mer sosial aktivitet og samspill i arbeidsdagen.	Etablering av sosialt nettverk på arbeidsplassen vil bidra til bedre integrering av alle nyansatte – både dem som flytter hit fra utlandet og dem som allerede bor her.	Den nyansattes fadder har, sammen med nærmeste leder, ansvar for å bidra til å etablere et sosialt nettverk på arbeidsplassen for den nyansatte	31.12.2024
	NILU må forholde seg til eksportkontrollforskriften. Dette kan få en uheldig påvirkning på våre rekrutteringsprosesser og kan medføre usikkerhet blant ansatte.	Vi ønsker å bli transparente i arbeidet med å overholde eksportkontrollforskriften.	Rekrutteringsprosessen skal ikke påvirkes unødig av vår etterlevelse av eksportkontrollforskriften.	HR har ansvar for å implementere og informere om NILUs retningslinjene angående eksportkontrollforskrift en	30.06.2025

Kompetanse- og utviklingsmuligheter	På NILU er engelsk møtespråket der det er enkelte engelsktalende kolleger. Dette kan være en hindring for dem som ikke er så gode i engelsk.	Tilby engelsk oppplæring for de ansatte som ikke trygge nok på engelsk, slik alle har lik mulighet for å tilgne seg informasjon.	Alle vil ha samme utgangspunkt for å forstå og bruke engelsk som arbeidsspråk i arbeidsdagen.	HR har ansvar for å iværksette tiltaket. De ansatte har ansvar for å ta imot tilbuddet og melde fra om behovet for engelskopplæring.	30.06.2025
Lønns- og arbeidsvilkår	Lønnforskjeller mellom kvinner og menn eksisterer innenfor noen stillingskategorier	NILU skal fortsatt, ha fokus på dette både ved ansetteise og i årlige lønnsforhandlinger.	NILU skal ikke ha ubegrunnede lønnforskjeller mellom kvinner og menn.	Linjledelser, og HR	30.06.2024
Tilrettelegging	Oppgradering av Stillerom for å etablere et sted der ansatte kan trekke seg tilbake for å for eksempel hvile, amme eller be.	Oppgradere stillerom med flere funksjoner og hyggeligere atmosfære hvor alle kan føle seg velkomne	Alle skal føle seg velkommen på NILU, og det bør finnes et sted du kan trekke deg tilbake ved behov.	HR har ansvar for å etablere et slik rom i samarbeide med ansatte som har ulike behov.	30.06.2025
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	(ingen risikoer identifisert)	(ingen tiltak)	NILU ønsker at prosessen for å melde om slike forhold er enkle og føles lik for alle.	HR og leder	30.06.2025
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	NILU har ikke tydelige nok rettslinjer for hvordan man rent praktisk skal melde fra om kritikkverdige forhold, trakassering, mobbing etc. Alle retningslinjer og prosesser skal revideres. Når arbeidet er ferdigstilt skal alle ansatte informeres.	NILU skal etablere et digitalt system for varsling og melding om kritikkverdige forhold, trakassering, mobbing etc. Alle retningslinjer og prosesser skal revideres. Når arbeidet er ferdigstilt skal alle ansatte informeres.			