

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. Virkeliggjøring av retningslinjene skjer via lederne for de ulike enhetene og i samarbeid med fagforeningene.

NILU har siden 2021 hatt en arbeidsgruppe bestående av representanter utpekt av fagforeningene 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 kjønnskvolterering 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.

Status 01.07.2025

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. 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:

- 52% kvinner og 48% menn.
 - 66% av ledere med personalansvar er kvinner.
 - 46% av våre forskere er kvinner
- Ansatte født utenfor Norge utgjør 34% av våre ansatte, men besetter hele 58% av våre forskerstillinger.
 - 41% av våre forskere født utenfor Norge er kvinner

Vi må fortsatt ha fokus på å oppnå god kjønnsbalanse innenfor flere 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
Administrasjonskoordinator	100 %	0 %
Forsker 5b	50 %	50 %
Forsker 5c	38 %	63 %
Ingeniør	69 %	31 %
Laboratorietekniker	100 %	0 %
Senior systemutvikler	10 %	90 %
Seniorforsker 5a	46 %	54 %
Seniorforsker 5b	47 %	53 %
Senioringeniør	41 %	59 %
Systemkonsulent	0 %	100 %

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. 01.07.2025 er det utarbeidet statistikk for 5 stillingskategorier:

Kvinneres 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	98 %	100 %	96 %	100 %	101 %	100 %	96 %	100 %	102 %	100 %
Gj. alder	43	32	47	48	45	35	46	52	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 kvinnelige senioringeniører og seniorforskere 5B er differansen mellom kvinner og menn størst. For seniorforskerne kan dette til en viss grad tilskrives aldersforskjellen mellom kvinner og menn innenfor denne stillingskategorien. Differansen mellom kvinner og menn i stillingskategorien senioringeniører skyldes i stor grad at de mannlige senioringeniørene har et høyere utdanningsnivå og har utdannelse innenfor fagretninger som lønnes høyt i markedet sammenlignet med kvinnene.

Lønnsdifferansene har blitt noe redusert gjennom de siste to lønnsoppgjørene. 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 2025 ca. 13% av de ansatte som hadde redusert stilling grunnet eget behov eller eget ønske. Av disse var ca. 38% 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

- 66% av våre ansatte har mastergrad
 - Kvinnene utgjør 45% av denne gruppen
 - Ansatte med utenlandsk nasjonalitet utgjør 46% av denne gruppen
- 43% av våre ansatte har PhD,
 - Kvinnene utgjør 51% av denne gruppen
 - Ansatte med utenlandsk nasjonalitet utgjør 62% 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 komite bestående av representanter fra de tillitsvalgte og ledelsen. I 2025 søkte 3 kvinner og 4 menn om opprykk. Alle søknadene 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 tilbudt 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, 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 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 nedverdiggende.

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

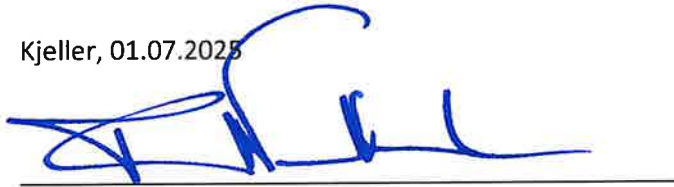
183 ansatte pr. 01.07.2025.

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
52%	48%	1%	1 %	4	4	8%	5 %

Handlingsplan 2025-2026

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, 01.07.2025



Tomas Eric Nordlander

CEO

Personalområde Listen er ikke uttømmende.	Bakgrunn for tiltak Hva viste undersøkelsen av diskriminerings-risikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskriminerings- grunnlag?	Beskrivelse av tiltak Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Mål for tiltakene Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Ansvarlig Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist / Status Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?
Rekruttering	Etter flere tilbakemeldinger fra nyansatte, ser vi et behov for oppfølging av ansatte i etterkant av oppstart. Der 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 onboardingsprosessen.	Systematisk oppfølging fører til lik innføring i arbeidslivet for alle nyansatte..	HR må implementere dette i den digitale onboardingprosess og følge opp lederne hvis prosessen ikke følges.	31.12.2026
	Vi ønsker en bedre kjønnsfordeling ved enkelte stillingskategorier og avdelinger / seksjoner. Det er mulig å være oppmerksom på ulikheten i rekrutteringsprosessen.	Sørger for at det i stillingsutlysningene er spesifisert om det foreligger ønsker om ansatte av et bestemt kjønn, alder, etnisitet mv.. Sørge for at leder har intervju med minimum et individ av eksempelvis det kjønn som er underrepresentert i stillingskategorien.	Å skape mer mangfold i de stillingskategorier hvor det er stor skjevhet i f.eks. kjønnsfordelingen.	HR og leder er sammen ansvarlig for å dette er spesifisert i utlysning og blir vurdert i rekrutteringsprosessen	31.12.2026

Mange nyansatte har ikke et sosialt nettverk når de blir ansatt. NILU ønsker å legge mere til rette for dette.	NILU vil fortsette sitt arbeid med å 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	31.12.2026
Diversitet i kultur gjør at de ansatte har ulik forståelse av informasjon fra eksempelvis offentlige instanser og for å minske stresset med å etablere seg i et nytt land kunne det hjelpe å ha noen å snakke med.	NILU vil tilby nyansatte fra utlandet en integrasjonsfadder.	Målet er at den nyansatte har mulighet til å få oversatt og snakket om meldinger som kommer fra andre norske offentlige som private instanser så som skattetaten, barnehager mv. i et forsøk på å hjelpe de bli integrert i det norske miljø.	Den ansatte, integrasjonsfadder og leder har sammen ansvaret for at nyansatte har bedre forståelse av norske normer og kultur.	30.06.2026
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 eksportkontrollforskriften.	30.06.2026
NILU holder gjerne fellesmøter på engelsk, men dette kan også forhindre engasjement fra de som ikke er sikre i bruken av engelsk språk.	NILU ønsker å tilrettelegge for alle ansatte at de kan medvirke i møter på ansattes foretrukne språk.	Alle vil ha likt utgangspunkt i å være med på møter hvor møteleders språk ikke er foretrukket for ansatte.	HR har ansvar for å informere og lære alle om å se møter på en ny måte. Møteleder er ansvarlig for å minne møtedeltakere på dette.	30.06.2026

Kompetanse- og utviklingsmuligheter

Lønns- og arbeidsvilkår	Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn eksisterer innenfor noen stillingskategorier	NILU skal fortsatt, ha fokus på dette både ved ansettelse og i årlige lønnsforhandlinger.	NILU skal ikke ha ubegrunnede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.	Linjeledelser, og HR	30.06.2025
Tilrettelegging	NILU arbeider for å flytte til ett nytt bygg. NILU vil at det nye bygget, i så stor grad som mulig, skal være tilgjengelig for alle funksjonsnivåer.	Sørge for at det i prosessen med å finne / bygge nytt bygg tas hensyn til de med nedsatt funksjonsevne, især for de som må bruke rullestol.	NILU ønsker at alle ansatte uansett funksjonsnivå kan ha fysisk tilgang til NILU sin hodebygging i fremtiden.	Byggeledere og alle som er involvert i prosessen med nytt bygg.	30.06.2026
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	(ingen risikoer identifisert)	(ingen tiltak)			
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	NILU har ikke tydelige nok retningslinjer for hvordan man rent praktisk skal melde fra om kritikkverdige forhold, trakassering eller mobbing.	NILU skal etablere et digitalt system for varsling og melding om kritikkverdige forhold, trakassering, mobbing etc. Alle retningslinjer og prosesser skal revideres.	NILU ønsker at prosessen for å melde om slike forhold er enkle og føles lik for alle.	HR og leder	30.06.2026
	Forståelse av mobbing, trakassering og kjønnsbasert vold er basert på hvilken kulturell bakgrunn den ansatte har.	NILU vil ha informasjon og opplæring om hvordan mobbing, trakassering og kjønnsbasert vold i arbeidslivet er i Norge.	NILU ønsker at emnet ikke skal være tabubelagt, og at alle som opplever dette skal føle seg sikre i å stå frem med sine opplevelser.	HR har ansvar for å tilrettelegge for opplæring og informasjon om emnet.	30.06.2026