

NILUs arbeid for likestilling og mot diskriminering

Målsetning

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 2022.

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, 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 31.12.2021

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 53% av de ansatte. Denne jevne fordelingen av kjønn gjenspeiler seg på ledernivå, i to av de tre 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), systemutviklere (programmering) og blant forsker III-ansatte.
- Ansatte født utenfor Norge utgjør over 30% av våre ansatte. Nærmere ¾ av disse arbeider som forskere og har doktorgrad. 20% av NILUs ledergruppe er også født utenfor Norge.
- 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 2021 ca. 15% av de ansatte som hadde redusert stilling grunnet eget behov eller eget ønske.

Lønns- og arbeidsvilkår

NILU har i forbindelse med de årlige lønnsforhandlingene utarbeidet lønnsstatistikk med tanke på å avdekke eventuelle kjønnsforskjeller. Vi har analysert lønnsforskjeller mellom kjønn pr. 31.12.2021. Vi har valgt å kun fokusere på stillingskategorier der det er minst 5 av hvert kjønn. Pr. 31.12.2021 var dette tilfellet for 4 stillingskategorier (se tabell nedenfor).

I gruppen av senioringeniører har kvinner 9% lavere gjennomsnittslønn enn mennene. Forskjellen kan i noen grad tilskrives forskjell i gjennomsnittsalder, men gjenspeiler også at gjennomsnittslønn for kjemiingeniører er noe lavere enn for andre ingeniøryrker. Det er flere kjemiingeniører blant kvinnen enn blant mennene.

I gruppen av Forsker 5B har kvinner 4% lavere gjennomsnittslønn enn mennene. Forskjellen kan ikke tilskrives alder. Det må gjennomføres en analyse for å identifisere årsakene til denne forskjellen, for å eventuelt korrigere dette gjennom fremtidige lønnsoppgjør.

I gruppen av Seniorforskere 5B har kvinner 3% lavere gjennomsnittslønn enn mennene. Forskjellen kan i stor grad forklares med forskjell i gjennomsnittsalder.

I gruppen av Seniorforskere 5A har kvinnene ikke lavere gjennomsnittslønn enn mennene, dette til tross for at kvinnenenes gjennomsnittsalder er lavere enn mennenes.

Kvinneres lønn og alder for 4 stillingskategorier i % av mennenes lønn og alder (gjennomsnittslønn- og alder)

	Senioringeniører		Forsker 5B		Seniorforsker 5B		Seniorforsker 5A	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Lønn	91 %	100 %	96 %	100 %	97 %	100 %	100 %	100 %
Alder	97 %	100 %	101 %	100 %	91 %	100 %	96 %	100 %

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

Kompetanseutvikling foregår primært i arbeidssituasjonen gjennom deltakelse i nye forskningsprosjekter. Særlig forskere deltar typisk på ulike fagkonferanser og seminarer, men andre ansatte deltar selvsagt også på kurs og konferanser. NILU har ikke tilgjengelig statistikk på hvilke ansatte som har deltatt på konferanser, seminarer og kurs.

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 2021 søkte 3 kvinner og 1 mann om opprykk. Søknadene ble innvilget. De siste 6 årene har til sammen 16 kvinner og 6 menn fått stillingsopprykk gjennom denne prosessen.

NILUs ledelse utgjøres av til sammen 21 personer (medlemmer av ledergruppen og andre ledere med personalansvar), hvorav 62% 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 verdsatt av de ansatte.

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

166 ansatte pr. 31.12.2021.

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
54 %	46 %	5 %	1 %	15	14	9 %	7%

Handlingsplan 2022-2023

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, 01.01.2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'JRN', is written over a horizontal line.

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	Usikkert om alle ansatte får ordentlig informasjon om nye utlysninger.	Alle utlysninger skal legges ut på Husavisen, NILUs intranett.	At alle ansatte uansett hvor de befinner seg fysisk må få vite om nye stillingsutlysninger.	HR i samarbeid med Kommunikasjon.	31.12.2022
	Der er ingen formuleringer i utlysninger som tilkjenner at vi er en allsidig arbeidsplass med plass til alle uansett funksjonsnivå.	Utarbeidelse av standard tekst som tilkjenner at vi har, og fortsatt arbeider for å ha, en mangfoldig arbeidsstokk.	NILU skal fortsatt ha en god kjønns- og aldersbalanse blant sine ansatte. Det er også et uttalt mål at vi skal ha rom for ulike funksjonsnivåer, trosbekjennelser/livssyn, språk, kulturell bakgrunn og seksuell legning	Rekrutterende ledere og HR, samt Kommunikasjon	31.01.2022.

	Workshop i ledergruppen om likestilling og mangfold i rekrutteringsprosessen.	Sørge for å alle kandidater blir vurdert likt, uavhengig av kjønn, etnisitet, alder og funksjonsnivå.	HR	31.03.2022
Fysiske lokaler på NILU er ikke optimale for personer med funksjonsnedsettels e.	Kjøretillatelse til selve hovedbygget. Vi har flere handikaptoaletter, samt heis for å komme opp/ned. Gjennomføre en utredning for å fremme fremkommelighet på NILU for personer med ulike funksjonsnivåer.	Det skal være mulig for personer med uttalt fysisk funksjonsnedsettelse å arbeide innenfor forskning og administrasjon på NILU	HR	31.12.2022
Enkelte utlysninger blir kun vist på ett språk (engelsk eller norsk).	Alle stillingsutlysninger skal gjøres tilgjengelige på både norsk og engelsk.	Sikre at både norsktalende og kandidater som ikke forstår norsk vil kunne søke på alle stillinger utlyst av NILU.	HR og Kommunikasjon	01.01.2022

Kompetanse- og utviklingsmuligheter	Vi har ikke tydelige nok kriterier i henhold til forfremmelse, opprykk av stilling, osv. Dette antas å ha sammenheng med at våre stillingsbeskrivelser ikke er tydelige nok mht. å skille mellom kravene som stilles til de ulike stillingskategoriene.	Alle stillingsbeskrivelser skal i løpet av 2022 revideres, blant annet for å tydeliggjøre kravene til de ulike stillingskategoriene i NILU.	Gjennom dette skal det tydeliggjøres for ledere og ansatte hvilken kompetanse-utvikling som er påkrevd for å kunne ha en karriereutvikling på NILU.	De tillitsvalgte, HR og ledelsen.	31.12.2022.
Vi har et forbedringspotensial med hensyn til å synliggjøre hvilken utvikling den enkelte ansatte skal ha for å kunne ha en karriereutvikling på NILU. Særlig er dette tydelig for det administrative personal der det finnes færre	NILU vil i 2022 introdusere et nytt digitalt system for medarbeider-samtaler. Gjennom dette systemet ønsker vi å tydeliggjøre hvilke krav som stilles til den enkelte for å ha en tilfredsstillende karriereutvikling på NILU.	Like muligheter til å kunne å ha en karriereutvikling for alle stillingskategorier.	De tillitsvalgte, HR og personalledere.	31.12.2022.	

	stillingskategorier enn for forskere.							
Lønns- og arbeidsvilkår	NILU har små lønnsforskjeller mellom kjønn innenfor samme stillingskategori. NILU har ikke tilfredsstillende oversikt over eventuelle lønnsforskjeller mellom ansatte fra ulike nasjonaliteter innenfor samme stillingskategori.	NILU vil fortsatt søke å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i samme stillingskategori.	Reduksjon av lønnsforskjeller mellom menn og kvinner innenfor samme stillingskategori.	HR/ledelsen	31.12.2022.			
Tilrettelegging	NILU tilrettelegger godt for de ulike livsfasene våre ansatte er i ved å ha svært fleksible arbeidstids- ordninger og en generøs praksis mht. å tilrettelegge for f.eks redusert stillingsprosent	Opprettholde eller forbedre det gode nivå for tilrettelegging for ulike funksjonsnivåer, livsfaser osv.	Bidra til et mer mangfoldig miljø.	?				

	og/eller endret stillingsinnhold.					
	NILU erkjenner at tilretteleggingen for rullestolbrukere er mangelfull	Utrede mulighetene for å forbedre tilgangen til NILU for rullestolbrukere.	Bidra til et mer mangfoldig miljø.	HR	31.12.2022	
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Corona har endret arbeidshverdagen. Det er utarbeidet et foreløpig utkast til policy for hybride kontorløsninger på NILU.	Utrede «den nye arbeidshverdagen» og hvorledes denne gjennomføres på best mulig måte for NILU-ansatte.	Lage tydelige rammer for den hybride arbeidshverdag slik at rammene oppleves som forståelige og rettferdig for de ansatte	HR	30.06.2022	
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	NILU har retningslinjer for forebygging av trakassering og mobbing (i HMS-håndboken), samt rutiner for varsling av kritikkverdige forhold.	Sørge for at retningslinjer til enhver tid er oppdatert, og alle ansatte er informert om emnet. Innføre et spørsmål om dette temaet i	Sørge for at alle vet hva begrepene innebærer, og hvor de kan si fra.	HR/HMS	31.12.2022	

NILU har ikke registrert slike hendelser eller varsler de siste 5 år.

medarbeider-samtalen.

		Sette fokus på psykisk helse, trakassering og kjønnsbasert vold gjennom kurs, stand, lunsjmøter, foredrag osv.	Skape bevissthet rundt tematikken.	AMU	31.12.2022
--	--	--	------------------------------------	-----	------------