

Redegjørelse for arbeid med likestilling og arbeid mot diskriminering ved NGI 2022

Innhold

Innledning	1
Datagrunnlag og analyse per 2022-12	2
Kjønnfordeling	2
Diskriminering	3
Status per 2023-11 for handlingsplan for kjønnsbalanse og likestilling (2022 – 2024)	4
Status per 2023-11 for handlingsplan for å hindre diskriminering (2022 – 2024)	5

Innledning

NGI jobber aktivt for å skape et godt arbeidsmiljø preget av åpenhet, respekt, likeverd og mangfold. Vi aksepterer ingen former for trakassering, mobbing eller diskriminering av ansatte, samarbeidspartnere eller andre som direkte eller indirekte er involvert i NGIs virksomhet. Alle som er ansatt på instituttet hører til her, og skal møtes med respekt. NGI legger vekt på at medarbeidere skal føle seg trygge, bli lyttet til, tas på alvor og bli inkludert. Dette kartlegges ved hjelp av medarbeidersamtaler, medarbeiderundersøkelser, arbeid med HMS- og verneombud og samarbeid med fagforeningene.

NGI vil være den mest attraktive arbeidsplassen for de med geoutdanning og vi ønsker å rekruttere de beste medarbeiderne fra hele verden. Vi vektlegger fagkompetanse svært høyt, som sammen med engasjement, nysgjerrighet og marked- og kundeforståelse gjør oss i stand til å løse de utfordrende oppgavene kunder og samfunnet har. Vi tilrettelegger for kontinuerlig kompetanseutvikling og muligheter for faglig og personlig utvikling, uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn, politisk oppfatning, seksuell orientering eller religion. Rekrutteringer- og forfremmelser skal være basert på kvalifikasjons- og kompetansekrav.

NGI vil jobbe målrettet for likestilling og kjønnsbalanse. Kjønnbalanse anses som oppnådd når andelen kvinner og menn begge er minst 40 %.

Våre målsetninger innen åpenhet, respekt, likeverd og mangfold er forankret i våre etiske retningslinjer.

Oppfølging

Arbeid med å hindre diskriminering og oppnå likestilling er både et leder- og organisasjonsansvar. Status for likestilling og diskriminering skal jevnlig tas opp i ledergrupper og skal være et tema i vår lederopplæring. Vurdering av kjønnsbalanse skal være en naturlig del av ansettelsesprosesser gjennom systematisk og

strukturert samarbeid mellom HR og rekrutterende ledere. Både ledergruppen, fagforeninger, HR og AMU skal holdes informert og skal jobbe målrettet med å hindre diskriminering.

NGIs avdeling for HR, kompetanse- og organisasjonsutvikling har ansvaret for å følge opp målsetninger, og vurdere behov for tiltak.

Datagrunnlag og analyse per 2022-12

Alle tall i tabellene under er basert på faste ansatte dersom ikke annet er beskrevet. Tallene gjelder for NGI i Norge og alle stillingskategorier med mindre noe annet er oppgitt. Tallene i parentes angir status per 2021-12.

Kjønnfordeling

Totalt faste ansatte		Ansatte i ledergruppen		Ansatte i ledende posisjoner	
Antall		Oppgitt i prosent		Oppgitt i antall og prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
106 (97)	221 (197)	43 (43)	57 (57)	14 (13) 41% (37%)	20 (22) 59% (63%)

Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgitt i antall (Post.doc. stipendiater, innleide konsulenter, vikarer, timelønnede ekstrahjelpere og timelønnede pensjonister)		Oppgitt i % av totalt antall dagsverk i permisjon		Oppgitt prosentandel av alle ansatte. Uavhengig av %-stilling, basert på snitt av 100% stilling		Oppgitt i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
9 (11)	34 (34)	64 (56)	36 (44)	15,6 % (16,5%)	4 % (7,2%)	0 (0)	0 (0)

Deltidsansatte med PhD		Ansatte med PhD	
Oppgitt i antall. Uavhengig av %-stilling		Oppgitt i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
5 (5)	10 (1)	25 (27)	79 (65)

Rekruttering

Stillingskategori (per oktober)

Oppgitt i prosentandel kvinner innen gitt stillingskategori.

1. Prosjektrådgiver/-ingeniør II	2. Prosjektrådgiver/-ingeniør I	3. Seniorrådgiver/Senioringeniør	4. Seniorspesialist	5. Teknisk ekspert
40 (37)	41 (43)	28 (29)	18 (21)	17 (12)

Mot utgangen av 2022 var det totalt 327 faste ansatte i NGI (Norge). Av disse var 68 prosent menn og 32 prosent kvinner. Kvinneandelen i 2022 er ett prosent lavere enn i 2021.

Mot utgangen av 2022 var det 43 midlertidige ansatte som har vært engasjert med ulik varighet og omfang i arbeidskontraktene. De midlertidige ansatte er Post.doc. stipendiater (9), vikarer (2), timelønnede ekstrahjelpere (16) og timelønnede pensjonister (16). Kjønnbalansen blant midlertidig ansatte var tilsvarende som i 2021.

NGI rekrutterte 54 personer i 2022, hvorav 33 % kvinner. Dette er en nedgang i forhold til 2021 hvor andelen kvinner blant de rekrutterte var 60 %.

Diskriminering

Det var 38 nasjonaliteter blant fast ansatte ved NGI ved utgangen av 2022. NGI rekrutterte 54 personer i 2022, hvorav 43 % med utenlandsk bakgrunn.

Ved lønns gjennomgang i 2022 er det ikke avdekket noen lønnsdiskriminering på NGI.

Status per 2023-11 for handlingsplan for kjønnsbalanse og likestilling (2022 – 2024)

Temaområder	Målsetning	Tiltak	Ansvarlig	Frist	Status per november 2023
Rekruttering - likestilling	Kjønnsbalanse (dvs. 40-60 % av hvert kjønn) blant ansatte	I avdelinger eller roller med for lav kvinneandel, skal stillingsannonser utformes på en måte som tiltrekker kvinnelige søkere, evt. spesielt oppfordre kvinner til å søke.	HR	Kontinuerlig	Løpende arbeid mht. rekruttering.
		Rekrutterende ledere skal gis opplæring i ubevisst diskriminering i rekrutteringsprosesser.	HR		Ikke utført.
Lønns- og arbeidsvilkår	Lik lønn for likt arbeid	Årlig gjennomgang av lønnsfastsettelse i forbindelse med lønnsjustering	HR	2022	Ingen signifikante avvik i undersøkelse utført 2022.
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Like muligheter for forfremmelse og utviklingsmuligheter uavhengig av kjønn. Kjønnsbalanse i lederstillinger.	For å øke kvinneandel i linjelederstillinger, skal talenter identifiseres tidlig og gis ledererfaring. Det skal arbeides med å identifisere ubevisst diskriminering og handlinger, slik at dette ikke står i veien for å nå høyere stillingskategorier. Det skal utvikles system for planlegging av etterfølger for leder fra 2023.	HR og ledere	2022-2023	Ikke utført. Økt kapasitet, nye roller og struktur innen HR som vil ha tydelig ansvar fra 2024.
Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	NGI oppleves som attraktiv arbeidsgiver for ansatte i småbarnsfamiliefasen med tilrettelegging og utviklingsmuligheter	NGI har fleksibel arbeidstid og muligheter for å jobbe deltid i perioder. Alle tilbys fleksibilitet til å jobbe andre steder enn fra kontoret dersom det det ikke er til hindre for NGIs målsetninger og arbeidet som skal utføres. Ansatte skal i snitt være til stede på kontoret 3 dager per uke.	HR	Kontinuerlig	Policy om fleksibilitet/tilstedeværelse innført høsten 2022.
		Oppfølging og plan ift. arbeidsmiljøundersøkelsen skal følges opp av nærmeste leder.	HR/ledere	Kvartalsvis	Det arbeides med en ny HR-policy for 2024. Ny undersøkelse Q4 2023
		Kartlegge tilbakekomst etter barselpermisjon og andre strukturelle forhold for å avklare behov for tiltak.	HR	2023	Ikke utført
Trakassering, trusler, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Ingen hendelser	Det er gitt tydeligere formuleringer og klarere forventninger til ansatte i nye etiske retningslinjer, som det gis opplæring i.	Etisk råd/HR	Kontinuerlig	Utført. I tillegg etablert rutine og beskrivelse av hvordan man kan varsle.
		I plan for lederkompetanse, skal opplæring i varsling og håndtering av saker jevnlig trenes på.	HR	2023	Utført for ledere som har hatt saker.
		Resultater fra arbeidsmiljøundersøkelsen 2021 følges opp på alle nivå i NGI.	HR	2022	Utført.

Status per 2023-11 for handlingsplan for å hindre diskriminering (2022 – 2024)

Temaområder	Målsetning	Tiltak	Ansvarlig	Frist	Status per november 2023
Rekruttering	Ikke-diskriminerende rekruttering, det vil si å velge den best kvalifiserte kandidaten målt opp mot de kvalifikasjons- og kompetansekravene som er definert som nødvendige og ønskelige for å lykkes i stillingen uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.	Analysere om det forekommer diskriminering i våre rekrutteringsprosesser.	HR	2023	Ikke utført da NGI har høy andel rekrutterte med utenlandsk bakgrunn.
Lønns- og arbeidsvilkår	Lik lønn for likt arbeid	Årlig gjennomgang av lønnsfastsettelse i forbindelse med lønnsjustering	HR	2022	Ikke utført.
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Like muligheter for forfremmelse og utviklingsmuligheter uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.	Kartlegge om det forekommer diskriminering. Behov for tiltak vurderes deretter.	HR	2022	Ikke utført.
Trakassering, trusler, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Ingen hendelser	Det er gitt tydeligere formuleringer og klarere forventninger til ansatte i nye etiske retningslinjer, som det gis opplæring i.	Etisk råd/HR	Kontinuerlig	Utført. tillegg etablert rutine og beskrivelse av hvordan man kan varsle.
		I plan for lederkompetanse, skal opplæring i varsling og håndtering av saker jevnlig trenes på.	HR	2023	Utført for ledere som har hatt saker.
		Resultater fra arbeidsmiljøundersøkelsen 2021 følges opp på alle nivå i NGI.	HR	2022	Utført.