

Plan for arbeid med likestilling og arbeid mot diskriminering ved NGI

Innhold

Innledning	1
Datagrunnlag og analyse per 2021-11	2
Kjønnsfordeling	2
Diskriminering	3
Status og handlingsplan for kjønnsbalanse og likestilling (2022 – 2023)	4
Status og handlingsplan for å hindre diskriminering (2022 – 2023)	6

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. Rekruttering- og forfremmelser skal være basert på kvalifikasjons- og kompetansekrav.

NGI vil jobbe målrettet for likestilling og kjønnsbalanse. Kjønnsbalanse 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 utviklingsutvikling har ansvaret for å følge opp målsetninger, og vurdere behov for tiltak.

Datagrunnlag og analyse per 2021-11

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.

Kjønnsfordeling

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
97	197	43	57	13 37%	22 63%

Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgitt i antall		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
11	34	56	44	16,5% av alle kvinner har deltid	7,2% av alle menn har deltid	0	0

Deltidsansatte med PhD		Ansatte med PhD	
Oppgitt i antall. Uavhengig av %-stilling		Oppgitt i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
5	1	27	65

Rekruttering	
Oppgitt i prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn
37	63

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
37	43	29	21	12

Mot utgangen av 2021 var det totalt 294 faste ansatte i NGI (Norge). Av disse var 67 prosent menn og 34 prosent kvinner. Det har vært en økning i kvinneandelen fra 32 prosent i 2019.

Mot utgangen av 2021 har det vært 45 midlertidige ansatte som har vært engasjert med ulik varighet og omfang i arbeidskontraktene. De midlertidige ansatte er Post.doc. stipendiater, gjesteforskere, innleide konsulenter, vikarer, timelønnede ekstrahjelpere, timelønnede pensjonister og sommerstudenter.

Diskriminering

Det er 36 nasjonaliteter ved NGI.

NGI rekrutterte per november 2021 37 % med utenlandsk bakgrunn.

Ved lønns gjennomgang er det ikke avdekket diskriminering, dvs. NGI gir lik lønn for likt arbeid.



Status og handlingsplan for kjønnsbalanse og likestilling (2022 – 2023)

Temaområder	Målsetning	Kartlagt status	Avvik fra målsetning	Tiltak	Ansvarlig	Frist
Rekruttering - likestilling	Kjønnsbalanse (dvs. 40-60 % av hvert kjønn) blant ansatte	Andel kvinner/menn ved utgangen av 2020 var 32,6 %/76,4 %. Per 11/2021 er andelen kvinner blant rekrutterte fast ansatte 37 %, på relativt lik linje med foregående tre år.	Kjønnsbalanse er oppnådd når begge kjønn har minst 40 % representasjon. NGI ligger per nå på ca. 33 %.	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. Rekrutterende ledere skal gis opplæring i ubevisst diskriminering i rekrutteringsprosesser,	HR	Kontinuerlig
Lønns- og arbeidsvilkår	Lik lønn for likt arbeid	Det ble i 2020 gjort en kartlegging som ikke avdekket avvik fra målsetningen.	Ingen vesentlige avvik	Årlig gjennomgang av lønnsfastsettelse i forbindelse med lønnsjustering	HR	2022
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Like muligheter for forfremmelse og utviklingsmuligheter uavhengig av kjønn. Kjønnsbalanse i lederstillinger.	Måling i arbeidsmiljøundersøkelsen om opplevelsen av at menn og kvinner har like muligheter på NGI. Score i 2019 83 av 100, i 2021 82 av 100. Av totalt 15 endringer i 2021, var 40 % av opprykk i kompetansemodellen knyttet til kvinner. 2 av 2 kvinner ble løftet til øverste nivå. 11 av 31 linjestabsleder er kvinner, dvs. 35,6 % som er noe over kvinneandelen på NGI. Andelen kvinnelige ledere i fagavdeling er under kvinneandelen i NGI. Ledergruppen består av tre kvinner og fire menn. Andelen kvinner i de øverste fagkategoriene ligger under kjønnsbalanse.	Det er like muligheter på NGI uavhengig av kjønn. Det er ikke kjønnsbalanse i lederstillinger i fagavdelinger på NGI. Det er ikke kjønnsbalanse i de øverste stillingskategoriene i fagavdelinger.	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

Temaområder	Målsetning	Kartlagt status	Avvik fra målsetning	Tiltak	Ansvarlig	Frist
Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	NGI oppleves som attraktiv arbeidsgiver for ansatte i småbarnsfamiliefasen med tilrettelegging og utviklingsmuligheter	Delvis kartlagt gjennom arbeidsmiljøundersøkelsen - 87 av 100 i score om man vil anbefale NGI som arbeidsgiver. 54 av 100 i score på spørsmål om arbeidsmengde/press påvirker fritid og familie på en negativ måte. Sykefravær og turnover er innenfor akseptable normer. Noe høy overtid innen visse områder. Dette håndteres direkte med avdeling og i samråd med 3-partsarbeidet.	Behov for mer kartlegging og systematisk oppfølging etter arbeidsmiljøundersøkelsen.	NGI har fleksibel arbeidstid og muligheter for å jobbe deltid i perioder. Hjemmekontor-løsninger tilbys alle medarbeidere som kan jobbe hjemmefra. Oppfølging og plan ift. arbeidsmiljøundersøkelsen skal følges opp av nærmeste leder. Kartlegge tilbakekomst etter barselpermisjon og andre strukturelle forhold for å avklare behov for tiltak.	HR HR/ledere HR	Kontinuerlig Kvartalsvis 2023
Trakassering, trusler, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Ingen hendelser	I arbeidsmiljøundersøkelsen 2019 var det 0 tilfeller av seksuell trakassering, 5 tilfeller av mobbing/trakassering på arbeidsplassen. I 2021 er det 1 tilfelle av seksuell trakassering, 4 tilfeller av mobbing/trakassering siste 6 måneder. Det har i perioden 2020 til 11/2021 ikke vært innmeldt/behandlet slike saker.	Flere saker enn ønskelig ved arbeidsmiljøundersøkelsene i 2019 og 2021.	Det er gitt tydeligere formuleringer og klarere forventninger til ansatte i nye etiske retningslinjer, som det gis opplæring i. I plan for lederkompetanse, skal opplæring i varsling og håndtering av saker jevnlig trenes på. Resultater fra arbeidsmiljøundersøkelsen 2021 følges opp på alle nivå i NGI.	Etisk råd/HR HR HR	Kontinuerlig 2023 2022

Status og handlingsplan for å hindre diskriminering (2022 – 2023)

Temaområder	Målsetning	Kartlagt status	Avvik fra målsetning	Tiltak	Ansvarlig	Frist
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.	NGI har per i dag 37 nasjonaliteter. 37 % av nyansatte per 11/2021 har utenlandsk bakgrunn. Det er ikke gjennomført en kartlegging av hvorvidt vi diskriminerer i våre rekrutteringsprosesser.	Andel ansettelser med utenlandsk bakgrunn indikerer lav sannsynlighet for diskriminering som følge av nasjonalitet, men det mangler tilstrekkelig grunnlag for å vurdere øvrig status ift. målsetningen.	Analysere om det forekommer diskriminering i våre rekrutteringsprosesser.	HR	2023
Lønns- og arbeidsvilkår	Lik lønn for likt arbeid	Det ble i 2020 gjort en kartlegging som ikke avdekket avvik fra målsetningen.	Ingen vesentlige avvik.	Årlig gjennomgang av lønnsfastsettelse i forbindelse med lønnsjustering	HR	2022
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Like muligheter for forfremmelse og utviklingsmuligheter uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.	Ikke kartlagt.	Ikke mulig å vurdere før kartlegging er utført.	Kartlegge om det forekommer diskriminering. Behov for tiltak vurderes deretter.	HR	2022
Trakassering, trusler, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Ingen hendelser	I arbeidsmiljøundersøkelsen 2019 var det 0 tilfeller av seksuell trakassering, 5 tilfeller av mobbing/trakassering på arbeidsplassen. I 2021 er det 1 tilfelle av seksuell trakassering, 4 tilfeller av mobbing/trakassering siste 6 måneder. Det har i perioden 2020 til 11/2021 ikke vært innmeldt/behandlet slike saker.	Flere saker enn ønskelig ved arbeidsmiljøundersøkelsene i 2019 og 2021.	Det er gitt tydeligere formuleringer og klarere forventninger til ansatte i nye etiske retningslinjer, som det gis opplæring i. I plan for lederkompetanse, skal opplæring i varsling og håndtering av saker jevnlig trenes på. Resultater fra arbeidsmiljøundersøkelsen 2021 følges opp på alle nivå i NGI.	Etisk råd/HR HR HR	Kontinuerlig 2023 2022