



IFEs arbeid for likestilling og mot diskriminering

| 2021



Forskning for en bedre fremtid

Det er nedfelt i stiftelsens etiske retningslinjer at alle ansatte skal bidra til et rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø som ikke diskriminerer på bakgrunn av etnisitet, kjønn, legning, religion, politisk orientering eller sosial bakgrunn. Foto: Pixel & Co



Innhold

- 04 IFEs arbeid for likestilling og mot diskriminering
- 05 Redegjørelse for hvordan IFE jobber for likestilling og mot diskriminering
- 08 Tilstand for kjønnslikestilling
- 13 Mål og handlingsplan

IFEs arbeid for likestilling og mot diskriminering

Institutt for energiteknikk (IFE) jobber for likestilling og mot diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Det arbeidet er forankret i IFEs strategi gjennom overordnet policyer, retningslinjer, og prosesser.

IFE består av 3 divisjoner, Radiofarmasi, FOU og NUK. I arbeidet med likestilling og mot diskriminering tar vi for oss IFE som helhet og deler ikke opp på divisjoner.

IFE har nulltoleranse for alle former for diskriminering, trakassering og vold.

IFE jobber aktivt for å tilby en arbeidsplass som er tilrettelagt for den ansattes helse, miljø og sikkerhet, samt individuelle behov. Stiftelsen samarbeider med bedriftshelsetjenesten om levering av forebyggende helsetjenester for sine ansatte. Foto: Pixel & Co



Redegjørelse for hvordan IFE jobber for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

IFE har utarbeidet gode policyer og retningslinjer både i personalpolitikk, rekruttering, lønnspolitikk, og varsling av kritikkverdig forhold. Ledere i de ulike divisjonene på IFE har ansvar for å følge disse retningslinjene i samarbeid med fagforeningene for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

I tillegg er det nedfelt i stiftelsens etiske retningslinjer at alle ansatte skal bidra til et rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø som ikke diskriminerer på bakgrunn av etnisitet, kjønn, legning, religion, politisk orientering eller sosial bakgrunn. Stiftelsen har opprettet eget Etisk råd som skal gi veiledning og råd til IFEs ledelse og ansatte i etiske spørsmål. Det ble utviklet en Etikkportal på intranett som samler informasjon om etikk, etisk råd, informasjon om varsling, forskningsetikk og ressurser for opplæring og trening.

IFE har både intern og ekstern varslingskanal der ansatte kan varsle om eventuelle brudd på de etiske retningslinjene. Den interne varslingskanalen håndteres av HR avdelingen, mens den eksterne og anonyme kanalen håndteres av et advokatfirma. Varsling er inntatt i IFEs etiske retningslinjer, og inngår i opplæring i etiske retningslinjer og lederopplæringen.

IFE vektlegger mangfold og god kjønnsbalanse. IFE har et internasjonalt miljø med medarbeidere fra 31 ulike nasjoner. For at våre medarbeidere skal føle seg inkludert er all informasjon på våre nettsider og i personalhåndboken både på norsk og engelsk. I tillegg har HR og Adm. Dir. introduksjonsmøter med alle nyansatte ved oppstart både på norsk og engelsk.

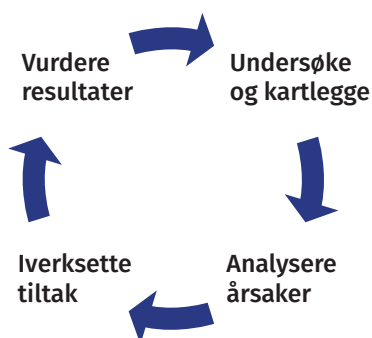
IFE har etablert en handlingsplan for kjønnsbalans: Gender Equality Plan som baserer seg på tre hovedpunkter: 1. definisjon av ansvar ved IFE, 2. utvikling av intern opplæring og bevisstgjørende tiltak og 3. implementering av oppfølging av karriereutvikling på IFE som inkluderer prosessene for datainnsamling og verktøy for likestillingsovervåking. Planen er tilgjengelig her: <https://ife.no/genderequality>

Lønnsinnplassering på IFE tar utgangspunkt i objektive kriterier som ansiennitet og utdannelsesnivå (master/bachelor/fagbrev m.v.). Ledere følger den enkeltes lønnsutvikling, og faglige utviklingsmuligheter i samarbeid med HR. Forfremmelser vurderes og gis ut fra kjønnsnøytrale kriterier.

Arbeidsvilkårene som arbeidstid, velferdsordninger, permisjoner m.v. er utformet på en slik måte at de ikke diskriminerer hverken på kjønn eller andre parametere. IFE praktiserer fleksibel arbeidstid for alle ansatte som ikke går skift.

Arbeidet for å avdekke risiko og hindre for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

IFE skal ha full likestilling mellom kvinner og menn. Stiftelsen har nedsatt en egen, partssammensatt, gruppe som jobber med å analysere forhold knyttet til likestilling og diskriminering. Gruppen består av representanter fra HR, hovedverneombud og tillitsvalgte. Arbeidet er rapportert i IFEs styre, og Arbeidsmiljøutvalget. IFE benytter anbefalt fire trinns metode fra Bufdir. til å undersøke, analysere, sette inn tiltak og vurdere resultater innen personalområdene som er beskrevet i loven (rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.



Rekruttering:

Mangfoldet på IFE ivaretas gjennom vår rekrutteringsprosess som tar utgangspunkt i behov, og baseres på objektive og saklige kriterier som ikke skal være påvirket av kandidatens kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, eller kjønnsuttrykk. Alle ledige stillinger går gjennom HR og skal minimum lyses ut internt. Alle aktuelle kandidater intervjues minst to ganger hvor HR deltar på en av disse, i tillegg brukes det sertifiserte tester for å kartlegge spesifikke evner, ferdigheter og egenskaper ved behov. IFE tilbyr og dekker norskopplæring via folkeuniversitetet for alle internasjonale medarbeidere som ønsker det, og etter avtale med nærmeste leder.

Lønn, forfremmelse og utviklingsmuligheter:
Alle medarbeidere har medarbeidersamtaler med sine ledere hvert år. Samtalen skal ha fokus på utvikling og det settes opp individuelle mål i en handlingsplan. For de grupper av IFEs ansatte som har individuell lønnsfastsettelse gjennomføres det også Lønnsvurderingssamtaler.

Lønnsvurderingssamtalen holdes separat fra medarbeidersamtalen og tar for seg medarbeiderens arbeidsinnsats i løpet av året. Fokus er rettet mot mål, mestring og arbeidsoppgaver.

Det er fire nøytrale vurderingskriterier for alle medarbeidere:

1. Ansvars- og arbeidsområde
2. Kompetanse
3. Dyktighet (initiativ- og samarbeidsevne)
4. Resultatoppgjørelse

Kriterier til de ulike stillingskategoriene på IFE er godt beskrevet, og sammen med disse samtalen gir det et godt underlag for hva som skal til for å få opprykk til neste stillingsnivå.

Arbeidsvilkår og tilrettelegging:

IFE gjennomfører årlig arbeidsmiljøundersøkelse (AMIS) som omfatter kartlegging av forskjellsbehandling, og mobbing/trakassering i organisasjonen. Resultatet av undersøkelsen presenteres for hele IFEs linjeorganisasjon, samt AMU og SU. Gjennom denne har IFE grunnlag for kontinuerlig arbeid mot diskriminering, forskjellsbehandling og godt arbeidsmiljø ut i organisasjonen. Det utarbeides handlingsplaner ned på avdelingsnivå for å håndtere eventuelle avvik eller forbedringstiltak og HR eller BHT kobles på dette arbeidet ved behov. Resultatene av disse blir vurdert ved en midtveisevaluering og senere en sluttevaluering

Tilrettelegging

IFE jobber aktivt for å tilby en arbeidsplass som er tilrettelagt for den ansattes helse, miljø og sikkerhet, samt individuelle behov. Stiftelsen samarbeider med bedriftshelsetjenesten om levering av forebyggende helsetjenester for sine ansatte.

Arbeid og familieliv

Ved fødselspermisjon eller adopsjon tilbyr IFE sine ansatte en bedre ordning enn det Folketrygdens regler innebærer. Alle ansatte beholder sin ordinære lønn i permisjonstiden. Gravide som arbeider med radioaktive stoffer og ioniserende stråling overføres til annet arbeid uten yrkesmessig eksponering på bakgrunn av risikovurdering i den resterende del av svangerskapet.

IFE har en fleksibel arbeidstid og har utarbeidet policy om hjemmekontor. IFEs ansatte har utenom velferdspermisjon, anledning til å utføre nødvendige ærender i arbeidstiden. Det forutsettes at det ikke er mulig å utføre ærendet i fritiden som for eksempel tannlegebesøk, legebesøk og behandling hos fysioterapeut, kiropraktor eller akupunktør.

Tilstand for kjønnslikestilling

(Likestillings- og diskrimineringsloven §26 1. ledd)

IFE har seks ulike stillingsgrupper; administrasjon, ledelse administrativt, øvrig ledelse, 3 ulike ingeniørnivåer, 4 ulike vitenskapelige nivåer, 4 ulike tekniske nivåer og en annet. I tabellen under lister vi opp stillingsnivåer og eksempler på titler knyttet til disse.

Stillingsnivå	Tittel	Kommentar
Administrasjon	Assistent, konsulent, HR konsulent, logistikkonsulent, koordinator, kvalitetskoordinator, QA koordinator, sikkerhetskoordinator, rådgiver, HR-rådgiver, beredskapsrådgiver, brennselsrådgiver, seniorrådgiver, sikkerhetsrådgiver, spesialrådgiver, controller, financecontroller, prosjektcontroller, jurist, sekretær, bibliotekar, ordrebehandler, saksbehandler, kantinebetjent, forretningsutvikler, ressursplanlegger, SAP ansvarlig, systemprogrammerer, sikkerhetsanalytiker og arkitekt, sikkerhetsvakt, sjåfør, vaktmester ol.	Administrativt ansatte som ikke har leder-/ personalansvar
Ledelse Admin	Avdelingsleder, driftsgruppeleder, arbeidsleder, faggruppeleder, HR leder, HR business partner, informasjonssikkerhetsleder, kvalitet- og HMS leder, prosjektleder, teamleder, vaktleder, driftsansvarlig, strålevernsjef	Administrativt ansatte som leder et stabsområde eller har større ansvarsområde innen sitt fag.
Øvrig ledelse	Adm.dir, divisjonsdirektør, sektordirektør, Forskningsdirektør, Økonomidirektør	Ledergruppe samt adm. Dir.
Ingeniørnivå 1	Ingeniør, ingeniør I, ingeniør II, produksjonsingeniør, prosessingeniør	Har tatt bachelorgrad eller høyere.
Ingeniørnivå 2	Avdelingsingeniør, avdelingsingeniør I, driftsingeniør, Ingeniør III, prosjektingeniør, QA og HMS ingeniør, senioringeniør	Utvidet ansvar sammenlignet med nivå 1 og lengre erfaring.
Vitenskapelig Nivå 1	DR.gradsstipendiat, forsker assistent, MsC, post.doc stipendiat, secondee	Krav om avlagt eksamen på masternivå

Stillingsnivå	Tittel	Kommentar
Vitenskapelig Nivå 2	Forsker, forsker I	Krav om Phd-grad eller tilsvarende krav som f.eks. publisering.
Vitenskapelig Nivå 3	Seniorforsker, seniorforsker I	Utvidet ansvar og krav til å lede og bidra til kontraktskriving for egne prosjekter. Være faglig anerkjent i sitt marked og ha et veletablert faglig og markedsmessig nettverk.
Vitenskapelig ledelse	Forskningsleder	Stort ansvarsområde, krav til internasjonal publisering, og være svært anerkjent.
Tekniker nivå 0	Teknisk assistent, produksjonsmedarbeider og spesialarbeider.	Unge, uerfarne ansatte, enkle arbeidsoppgaver
Tekniker nivå 1	Reaktortekniker I, Tekniker I, fagarbeider, fagarbeider I	Krav om fagbrev innenfor relevant fagområde
Tekniker nivå 2	Tekniker II, reaktortekniker II, driftstekniker, prosessansvarlig	To-årig teknisk skole eller likeverdig utdanning som benytter seg av denne utdannelsen i arbeid.
Tekniker nivå 3	Fagansvarlig, faggrupeleder	Utvidet ansvar i sammenligning med nivå 2.
Annet	Cand.scient, formann, pensjonist, renholdsbetjent, sommervikarer, tilkallingsvikar og vikar	

Kjønnsbalansetall

I tabellene under viser vi IFE's kjønnsbalansen mellom kvinner og menn. Alle vikarer og midlertidige ansatte er inkludert i rapporten.

Tallene er hentet ut fra personalrapport pr 31.12.2021.

Kjønnsbalanse

Stillingsnivå	Antall Kvinner	Antall Menn	Kvinner i %	Menn i %
Administrasjon	62,00	60,0	0.51	0.49
Ledelse Admin	36,00	83,00	0.3	0.7
Øvrig ledelse	8,00	6,00	0.57	0.43
Ingeniørnivå 1	11,00	20,00	0.35	0.65
Ingeniørnivå 2	25,00	64,00	0.28	0.72
Ingeniørnivå 3	-	7,00	0	1
Vitenskapelig Nivå 1	9,00	29,00	0.24	0.76
Vitenskapelig Nivå 2	32,00	49,00	0.4	0.6
Vitenskapelig Nivå 3	19,00	39,00	0.33	0.67
Vitenskapelig ledelse	3,00	19,00	0.16	0.84
Tekniker nivå 0			0	0
Tekniker nivå 1	14,00	20,00	0.41	0.59
Tekniker nivå 2	3,00	19,00	0.14	0.86
Tekniker nivå 3	21,00	26,00	0.45	0.55
Annet	2,00	4,00	0.33	0.67
Totalt	245,00	445,00	0.36	0.64

Lønn og andre ytelser pr stillingsnivå

I denne tabellen kartlegge vi gjennomsnittslønn fordelt på kvinner og menn på ulike stillingsnivåer. Den viser kvinners lønnsandel av menn i %, hvor menns lønn er satt til 100%.

IFE har lite uregelmessige tillegg, og heller ikke vesentlige uttak av overtidsbetaling. Det er ingen bonusordning på IFE.

Ansatte med deltidsarbeid har i denne rapporten fått oppjustert årslønn til 100% for å kunne være sammenlignbart. (permisjon, ufør, ansatt deltid, osv.)

Lønn og Ytelser	Kvinner andel av menn i %		Uregelmessige tillegg*	Overtids-godtgjørelse	Skattepliktige naturalytelser
	Antall	Avtalt årslønn			
Administrasjon	0.51	101,6%	0,0%	76,3%	108,0%
Ledelse Admin	0.3	102,9%	67,0%	69,2%	106,0%
Øvrig ledelse *	0.57	80,6%	0	0	97,1%
Ingeniørnivå 1	0.35	95,6%	0,0%	122,4%	118,6%
Ingeniørnivå 2	0.28	97,0%	29,7%	92,2%	104,9%
Ingeniørnivå 3	0	Ingen kvinner	Ingen kvinner	Ingen kvinner	Ingen kvinner
Vitenskapelig Nivå 1	0.24	90,3%	300,6%	0,0%	90,8%
Vitenskapelig Nivå 2	0.4	99,3%	30,7%	567,6%	118,2%
Vitenskapelig Nivå 3	0.33	98,0%	0,0%	102,3%	112,1%
Vitenskapelig ledelse	0.14	84,9%	0%	0%	111,5%
Tekniker nivå 0	0	-----	-----	-----	-----
Tekniker nivå 1	0.41	86,9%	0,7%	117,8%	80,1%
Tekniker nivå 2	0.14	95,1%	0,0%	106,9%	66,5%
Tekniker nivå 3	0.45	93,3%	101,1%	78,8%	107,1%
Annet	0.33	133,6%	125,7%	86,7%	94,7%

* Uregelmessig tillegg: helligdagstillegg, sluttvederlag, styrehonorar, godtgjørelse ifm. verv, og annet uregelmessig tillegg knyttet til arbeidet tid.

* Øvrig ledelse vil gi stort utslag på lønnsforskjell siden Adm.dir. er en mann i denne gruppen med høy lønn.

Midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltidsarbeid

IFEs midlertidig ansatte består primært av PhD studenter, Post Docs, sommerstudenter, tilkallingsvikarer, innleide og andre som jobber korte perioder i året.

	Midlertidig ansatte og vikarer	Uttak av foreldrepermisjon (uker)	Deltidsarbeid	
			Faktisk	Ufrivillig
Kvinner	19	244,6	16	1
Menn	53	124	11	0

Ufrivillig deltid IFE

Kartlegging av evt. ufrivillig deltid er gjennomført via kontakt med de som jobber deltid. HR har sendt ut spørreskjema til alle registrerte deltidsansatte. Der har vi hentet inn opplysninger på kjønn, årsak til deltid og om de er tilgjengelige og ønsker å jobbe 100% stilling.

Vi fikk respons fra mange, men ikke alle. Likevel vi har et bilde av situasjonen på IFE. Det er kun en person som mener jobber ufrivillig deltid. Dette er fra mai 2022 og fremover. Årsaken til deltid tidligere er masterprogram. Denne skal avsluttes disse dager og vedkommende ønsker fulltidsjobb.

Mål og handlingsplan

Handlingsplanen vil bli rapportert til arbeidsmiljøutvalget, styret og ledergruppen.

Handlingsplan i periode 2022 – 2025

Mål: Synliggjøre IFEs mangfold i våre annonser.

Tiltak:

- Utarbeide en mangfolds erklæring som er en del av alle stillingsutlysninger.
- Bruke og analysere rapporter som gir IFE oversikt over ulike søkere som ble ansatt hvert år på IFE.

Mål: Revidere rekrutteringsprosessen.

Tiltak:

- I undersøkelsen fant vi at rekrutteringsprosessen utelukker direktør stillinger. Dette ble tatt opp i AMU og besluttet at den skal revideres slik at den gjelder alle ansettelse ved IFE.

Mål: Ingen tilfeller av ufrivillig deltid.

Tiltak:

- Sette opp eget punkt i skjema for medarbeidersamtale for avklaring om uønsket deltid.
- Ved disse undersøkelser vil leder/ HR bli kontaktet for informasjon og avklaring.

Mål: Redusere/ forklare lønnsforskjeller til gruppenivåer vitenskapelig ledelse og tekniker nivå 1.

Tiltak:

- Se nærmere på sammensetningen/ inndeling av gruppenivåer.
- Gi innspill til linjeledere om muligheter for å gjøre lønnsmessige tiltak.



KJELLER

Postboks 40, 2027 Kjeller

Besøksadresse

Instituttveien 18, Kjeller

Tlf.: +47 63 80 60 00

HALDEN

Postboks 173, 1751 Halden

Besøksadresse

Os allé 5, Halden

Besøksadresse reaktoranlegget:

Tistedalsgata 20, Halden

Tlf.: +47 69 21 22 00

firmapost@ife.no • www.ife.no

 facebook.com/energiteknikk

 @ife_norway

 Institute for Energy Technology

 @humansofife