

# HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD

for Norges geologiske undersøkelse

Versjon 1.0, 2022-2024





<b>Saksdokument nr.:</b> 17/00071-27		<b>Forfatter(e)</b> Vibeke Hovdal, Ann-Kristin Larød, Malin Andersson, Odd Harald Selboskar, Gudmund Løvø, Hans de Beer	
<b>Tittel:</b> Handlingsplan for likestilling og mangfold for Norges geologiske undersøkelse, 2022-2024			
<b>Prosjektnr.:</b> 010113	<b>Dato:</b> 12.05.2022	<b>Sidetall</b> 11	
<p>Denne handlingsplanen beskriver hvordan NGU arbeider systematisk for å fremme likestilling og mangfold, og for å begrense risikoen for diskriminering i virksomheten. Planen bidrar til å oppfylle NGUs forpliktelser etter likestillings- og diskrimineringsloven, og imøtekommer Europakommisjonens krav for likestillingsplan (GEP) i Horisont Europa.</p> <p>Handlingsplanen for likestilling og mangfold omfatter blant annet følgende tema:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Beskrivelse av likestillingssituasjonen ved NGU i dag, og rammene for arbeidet.</li><li>Hvordan utarbeidelse av handlingsplanen for likestilling og mangfold har blitt organisert og hvem som har deltatt i arbeidet.</li><li>Kjønnsdelt statistikk for stillingsgrupper, lønn, deltidsarbeid og midlertidig ansatte og rekruttering, samt data om nasjonalitet.</li><li>Beskrivelse av organisering og omfang av NGUs interne arbeid med likestilling og mangfold, deriblant opplæring og kompetansebygging.</li></ul> <p>For perioden 2022-2024 beskriver handlingsplanen konkrete mål og tiltak innen innsatsområdene organisasjon og organisasjonskultur, ledelse, datainnsamling, opplæring, lønnspolitikk og karriereutvikling. Målene er:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Styrke organisatoriske virkemidler som legger til rette for likestilling, inkludering og mangfold.</li><li>Tydeliggjøre roller og ansvar i likestillingsarbeidet.</li><li>Systematisk datainnsamling, overvåking og rapportering.</li><li>Øke kunnskap om likestilling, inkludering og mangfold i organisasjonen.</li><li>Sørge for lik lønn for likt arbeid, uavhengig av kjønn eller andre ulikheter.</li><li>Bekjempe fordommer og internaliserte diskriminerende handlinger.</li><li>Nulltoleranse for, og forebygging av, mobbing, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet.</li><li>Sørge for like muligheter for karriereutvikling, uavhengig av kjønn eller andre ulikheter.</li></ul> <p>Handlingsplanen er forankret og vedtatt av NGUs ledelse, og er offentlig tilgjengelig via <a href="http://www.ngu.no">www.ngu.no</a> og våre interne nettsider.</p>			
<b>Dokumentendringer</b>			
<i>Versjon</i>	<i>Beskrivelse</i>	<i>Ansvarlig</i>	<i>Dato</i>
V 1.0	Første versjon	HB	15.05.2022

## **INNHOLD**

<b>1. Forord</b>	<b>4</b>
<b>2. Innledning</b>	<b>4</b>
2.1 Om NGU	4
2.2 Lovgivning	5
2.3 Arbeidsgiverpolitiske verdier	5
2.4 Inkluderingsdugnaden	5
<b>3. Likestillingssituasjonen i dag</b>	<b>6</b>
3.1 Personal- og lønnspolitikk	6
3.2 Inkludering og mangfold	6
3.3 Rekruttering	7
3.4 Ledelsesinformasjon	7
<b>4. Involvering i arbeidet med planen</b>	<b>7</b>
<b>5. Fakta og statistikk</b>	<b>7</b>
<b>6. Tiltak for NGU i perioden 2022-2024</b>	<b>10</b>
6.1 Generelt om gjennomføringen av handlingsplanen	10
6.2 Prinsippene for det interne likestillingsarbeidet	10
6.3 Dedikerte ressurser til likestillingsarbeidet	10
6.4 Innsatsområder og tiltak i perioden 2022-2024	11

## 1. FORORD

Likestillingsarbeidet ved Norges geologiske undersøkelse (NGU) skal fremme god likestilling og være til hjelp mot diskriminering av medarbeidere, uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonalt opphav, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder.

Likestilling handler ikke bare om kjønnsbalanse, men også om like muligheter og rettferdig fordeling av ressurser. For å oppnå likestilling må vi vise langsiktig og reell vilje til endring. Når ressurser skal fordeles, og vi ansetter nye medarbeidere, er det mange involverte aktører og mange hensyn vi må ta. I den daglige driften kan likestillingshensyn fort tape om ikke målene er tydelige, godt forankret og ansvaret tydelig plassert.

### **Krav om handlingsplan for likestilling i Horisont Europa.**

Europakommisjonen har innført krav om handlingsplaner for likestilling (Gender Equality Plan, GEP) på organisasjonsnivå for søkere og samarbeidspartnere for Horisont Europa-utlysninger fra og med 2022. NGU er både søker og samarbeidspartner i flere Horisont Europa-utlysninger.

## 2. INNLEDNING

### 2.1 Om NGU

NGU kartlegger Norges geologi og sprer kunnskap om den. Vi skal dekke samfunnets behov for geologisk basiskunnskap, og dermed bidra til økt bærekraftig verdiskaping. NGU er et statlig forvaltningsorgan underlagt Nærings- og fiskeridepartementet (NFD). Vi har 200 ansatte, hovedkontor i Trondheim og et internasjonalt arbeidsmiljø.

NGUs visjon er «Geologi for samfunnet – kunnskap for framtida». Vi fører stolte historiske tradisjoner inn i framtida. Vi setter geologi på dagsordenen. Vår kunnskap sikrer kloke og helhetlige beslutninger til beste for felleskapet.

NGU har to hovedmål, formulert i tildelingsbrevet fra NFD:

1. NGUs virksomhet skal føre til at Norges geologi og geologiske ressurser er kartlagt på en måte som gir kartdata av god oppløsning, kvalitet og bruksverdi.
2. NGUs geologiske kunnskap skal være lett tilgjengelig og kostnadsfri for bruk i næringsutvikling, samferdsel, samfunnssikkerhet, miljøspørsmål, og areal- og naturforvaltning.

Forskning er en integrert del av NGUs arbeid og leveranser, og en forutsetning for å levere kartlegging av god kvalitet og på et internasjonalt godt nivå på vegne av Norge.

NGU har tre kjerneverdier: *samspill*, *tillit* og *integritet*.

#### Samspill

Våre viktigste resultater er basert på samarbeid, laginnsats og tett kontakt med våre brukere og samarbeidspartnere. Vi deler vår kunnskap, er åpne og oppriktige. Vi støtter og motiverer hverandre gjennom hele NGU.

#### Tillit

Vi har et grunnleggende positivt menneskesyn og har tillit til hverandre. Vi forventer åpen og ærlig kommunikasjon og at hver enkelt bidrar med løsninger til det beste for våre brukere, våre samarbeidspartnere og NGU. Åpenhet mellom ledelse og medarbeidere skaper gjensidig forståelse og tillit.

#### Integritet

Vi opptrer redelig, med høy etisk standard i alle sammenhenger. Sammen med et viktig samfunnsoppdrag og solid faglig kompetanse gjør dette at vi kan være stolte av våre resultater. Vi møter våre kollegaer, samarbeidspartnere og brukere som likeverdige og med respekt.

Kjerneverdiene reflekterer vår grunnholdning i internt og eksternt samarbeid, men også vår motivasjon og ambisjon i likestillingsarbeidet.

NGUs personal- og lønnspolitikk beskriver enkelte overordnede mål for likestillingsarbeidet.

## 2.2 Lovgivning

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) fra 16. juni 2017 (sist endret 1. januar 2022) har til formål å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes.

### **Aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP)**

Lovens §§ 26 og 26a omfatter arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP). Aktivitets- og redegjøringsplikten pålegger alle offentlige og private arbeidsgivere med over 50 ansatte å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling.

Aktivitetsplikten innebærer krav om å:

- a) undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling,
- b) analysere årsakene til identifiserte risikoer,
- c) iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og
- d) vurdere resultater av likestillingsarbeidet.

Redegjøringsplikten innebærer at arbeidsgivere i årsberetningen, eller i annet offentlig tilgjengelig dokument, skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i organisasjonen og hvilke tiltak som er satt i gang for å oppfylle aktivitetsplikten.

Denne handlingsplanen for likestilling og mangfold bidrar til å oppfylle NGUs forpliktelser etter likestillings- og diskrimineringsloven.

## 2.3 Arbeidsgiverpolitiske verdier

Statsansatte arbeider på vegne av fellesskapet. Arbeidet bygger på fire forvaltningsverdier: demokrati, rettsikkerhet, faglig integritet og effektivitet. Dette er også verdigrunnlaget for den statlige arbeidsgiverpolitikken. Der samfunnsoppdraget beskriver hvilke mål og resultater virksomhetene skal oppnå, stiller forvaltningsverdiene krav til hvordan de skal oppnås. Verdier og ansvar i den statlige arbeidsgiverpolitikken kan sees i sammenheng med mange av FNs bærekraftsmål og delmål.

Staten skal speile mangfoldet i befolkningen når det gjelder kjønn, alder, funksjonsevne, etnisk bakgrunn, seksuell orientering mv. Mangfold i den statlige personalstyrken støtter opp under mulighetene for god måloppnåelse, og bidrar til at staten kan yte gode tjenester til alle samfunnsborgere uansett bakgrunn og livserfaring.

## 2.4 Inkluderingsdugnaden

Inkluderingsdugnaden er et felles samfunnsoppdrag for å få flere i jobb. Staten skal gå foran i dugnaden.

Dugnaden gjelder både privat og offentlig sektor, men staten har fått tydelige føringer på seg i sitt arbeid med å inkludere flere. Inkluderingsdugnaden har som mål at minst 5 prosent av nyansatte i staten skal ha nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en.

En viktig intensjon med inkluderingsdugnaden er å signalisere at mennesker med nedsatt funksjonsevne og hull i CV-en representerer verdifull kompetanse og arbeidskraft. Statlige virksomheter skal rekruttere de best kvalifiserte kandidatene, rekruttere bredere og ikke overse kompetanse når de har ledige stillinger og behov for å ansette nye medarbeidere. Det skal legges til rette for en inkluderende rekrutteringspraksis preget av mangfold.

### **3. LIKESTILLINGSSITUASJONEN I DAG**

#### **3.1 Personal- og lønnspolitikk**

En inkluderende ledelsespraksis og personalpolitikk er viktig for å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet, bedre arbeidsmiljøet, hindre utstøting og frafall, og videreutvikle NGU som en attraktiv arbeidsplass. Mangfold, likestilling og likebehandling er nyttig og i NGUs egen interesse.

NGUs personalpolitikk skal bidra til å rekruttere, utvikle og beholde høyt kvalifiserte og motiverte medarbeidere, og skal legge til rette for at medarbeidere tilbys en god lønnsutvikling. Det er en overordnet målsetning at NGU, i samarbeid med de ansattes organisasjoner, skal legge til rette for en inkluderende og involverende personalpolitikk. NGUs personalpolitikk og rekrutteringstiltak spesielt skal legge til rette for mangfold blant de ansatte i virksomheten, særlig i forhold til kjønn, etnisitet, funksjonsevne og alder (ref. NGUs personal- og lønnspolitikk).

NGUs lokale lønnspolitikk skal bidra til å rekruttere, beholde og motivere dyktige medarbeidere. Vår lønnspolitikk skal stimulere til utvikling, både faglig og innen ledelse. Lønnspolitikken skal benyttes som verktøy for å stimulere medarbeiderne til innsats slik at NGU når sine mål. Den skal også bidra til at NGU til enhver tid har medarbeidere med best mulig kompetanse for det arbeidet som skal utføres.

Åpenhet rundt lønnspolitikken, og utfallet av den, er viktig for å overvåke lønnsbalansen, forebygge utilsiktede konsekvenser av lønnsystemet, og for å forebygge eventuelle misforståelser og uklarheter knyttet til lønnsfastsettelse.

NGU utarbeider årlig en lønnsstatistikk, som publiseres i NGUs årsrapport. I forbindelse med årlige lønnsforhandlinger utarbeides det statistikk som er tilgjengelig for tillitsvalgte i fagorganisasjonene etter skriftlig forespørsel. I 2021 var likestilling et særlig vilkår for lønnsopprykk i lønnsforhandlingene.

NGU skal praktisere fleksible permisjons-, arbeidstids- og deltidordninger. Slike ordninger skal ikke få negativ innvirkning på senere tilsetnings- og opprykksmuligheter for arbeidstakere som benytter seg av disse.

NGUs personal- og lønnspolitikk skal revideres og reforhandles i første del av handlingsplanens periode.

#### **3.2 Inkludering og mangfold**

NGU skal som statlig etat spille mangfoldet i befolkningen når det gjelder kjønn, alder, funksjonsevne, etnisk bakgrunn, seksuell orientering mv. Mangfold i vår personalstyrke støtter opp under mulighetene for god måloppnåelse og bidrar til at vi kan yte gode tjenester til alle samfunnsborgere uansett bakgrunn og livserfaring.

Vi mener at inkludering og mangfold er en styrke. Vi ønsker medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver for å bidra til enda bedre oppgaveløsning. Vi vil tilrettelegge for medarbeidere som har behov for det.

Arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold i NGU er forankret i samarbeidet mellom ledelsen og de tillitsvalgte. For å lykkes med arbeidet er det viktig at hele organisasjonen er kjent med innsatsområdet og bidrar. Vi arbeider aktivt med involvering av medarbeidere gjennom blant annet informasjon ved nyansettelser, på interne nettsider, gruppearbeid i strategiske prosesser, foredrag og ikke minst gjennom lederopplæring og coaching av topp- og mellomledere. Vår ambisjon er at vi i størst mulig grad følger Norsk Standard for mangfoldsledelse (NS11201).

### 3.3 Rekruttering

Vår rekrutteringsprosess sikrer grunnleggende krav til nøytral og lik behandling av søkere, der det henvises til det statlige regelverket som vi skal forholde oss til. Rekrutteringsarbeidet ved NGU har en bred og inkluderende tilnærming. NGU har et likestillingsutvalg med to medlemmer, ett av hvert kjønn, som velges av de ansattes organisasjonene for 2 år. Utvalget har observasjonsstatus i tilsettingsrådet, og skal spesielt påse at bestemmelsene om likestilling følges.

NGU har som mål å øke andelen kvinner i stillingsgruppene der kvinner er underrepresentert, dvs. at mindre enn 40% av de tilsatte er kvinner. I denne perioden er kvinner ikke underrepresentert i noen av de tre overordnede stillingsgruppene ved NGU, dvs. ledere, forskere og ingeniører, og rådgivere. Vi har utarbeidet en standardisert mangfoldserklæring som brukes i våre utlysningstekster.

### 3.4 Ledelsesinformasjon

NGU er siden 1. januar 2022 kunde hos Direktoratet for Forvaltning og Økonomistyring (DFØ), og benytter DFØs fellesløsninger for regnskap og lønn. Gjennom selvbetjeningsportalen til DFØ har ledere tilgang til Lederinnsikt, en tilgangsstyrt løsning som gir relevant styringsinformasjon knyttet deres respektive enheter, som tidsregistrering, ferieavvikling, personell og lønn. Systemet omfatter en egen likestillingsanalyse der leder kan analysere kjønnsdelte data knyttet til lønn, utdanning, sykefravær, ansettelsesforhold mv.

## 4. INVOLVERING I ARBEIDET MED PLANEN

Avdeling for Virksomhetsstyring og IKT v/ avdelingsdirektør, har fått ansvar for å lage denne første handlingsplanen for likestilling. Det ble satt ned en arbeidsgruppe med følgende funksjoner: Hovedverneombud, HR-rådgiver, likestillingsutvalget (2 ansattrepresentanter), kommunikasjonsrådgiver og avdelingsdirektør for virksomhetsstyring og IKT.

Arbeidsgruppa har utført en intern vurdering av eksisterende styringsdokumenter og rutiner for å sikre at NGU imøtekommer de obligatoriske kravene og anbefalte tema for handlingsplanen. I vurderingen har vi spesielt vektlagt å identifisere eventuelle mangler («gaps») i våre gjeldende styringsdokumenter. Hovedkonklusjonen til arbeidsgruppen har vært at NGU imøtekommer de obligatoriske kravene til handlingsplanen gjennom ulike gjeldende styringsdokumenter, men at en offentlig publisert handlingsplan for likestilling manglet. Med denne planen imøtekommer NGU Europakommisjonens krav for likestillingsplan (GEP) i Horisont Europa.

Arbeidsgruppen anbefaler at NGU i løpet av 2022 reviderer flere interne styringsdokumenter, tydeliggjør interne roller og ansvar, samt styrker opplæringstiltak for å imøtekomme alle krav til aktivitets- og redegjørelsesplikten for likestilling og mangfold i Norge.

## 5. FAKTA OG STATISTIKK

Dette kapittel omfatter fakta og statistikk om likestilling per april 2022. NGU kartlegger årlig forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder tilsettingsforhold og uttak av fleksible permisjons-, arbeidstids- og deltidsordninger. Vi gjennomfører også årlig lovpålagt kartlegging av forskjeller mellom kvinner og menn i lønn og kjønnsbalanse i ulike stillingsgrupper.

### Data knyttet til stillingsgrupper

Tabell 1 viser kjønnsfordelingen for alle ansatte totalt og innenfor overordnede stillingsgrupper. NGU hadde per 30. april 2022 totalt 200 ansatte, hvorav 93 (46,5%) kvinner og 107 (53,5%) menn. Kategorien for ledere inkluderer NGUs direktør, avdelingsdirektører og seksjonsledere.

Tabell 1 Kjønnsfordeling i ulike stillingsgrupper.

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Total	Del kvinner
Forskere	44	65	109	40,4%
Ingeniører	19	28	47	40,4%
Rådgivere, konsulenter, bibliotekarer	20	8	28	71,4%
Ledere	10	6	16	62,5%
<b>SUM</b>	<b>93</b>	<b>107</b>	<b>200</b>	<b>46,5%</b>

### Data om deltidsarbeid og midlertidig ansatte

5,1 prosent av de ansatte jobber deltid, og her har medarbeideren selv søkt om en redusert stilling. Det er ingen ansatte med en ufrivillig deltidsstilling. Det er betydelig flere kvinner enn menn som jobber deltid, se tabell 2.

Tabell 2 Kjønnsbalansen faktisk deltidsarbeid.

Deltid kvinner	Deltid menn	Total deltid
3,2%	1,9%	5,1%

Antall midlertidig ansatte ved NGU er 5,5%. Det er noen flere menn enn kvinner som er midlertidig ansatt, se tabell 3.

Tabell 3 Kjønnsbalansen for midlertidig ansatte (prosent av totalt antall ansatte).

Midlertidig kvinner	Midlertidig menn	Midlertidig total
2,5%	3,0%	5,5%

### Data om rekruttering

I 2021 har det vært nesten dobbelt så mange menn enn kvinner som har søkt jobber ved NGU. Blant de rekrutterte er kjønnsbalansen god; 16 kvinner og 15 menn ble ansatt i løpet av året. Rekrutteringstall ved utgangen av april 2022 viser en tilsvarende trend. Tabell 4 viser kjønnsbalansen mellom søkere og nyrekrutterte i 2021 fram til april 2022.

Tabell 4 Kjønnsbalansen mellom søkere i 2021 til og med april 2022, og rekrutterte fordelt på kjønn

Kvinnelige søkere	Mannlige søkere	Rekrutterte kvinner	Rekrutterte menn
248	418	16	15
37%	63%	52%	48%

Å hindre frafall og øke sysselsetting av personer med funksjonsnedsettelse og personer som har fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring (hull i CV-en) er viktig for NGU. Vi har standardisert og skjerpet formuleringene rundt inkluderingsdugnadens mål i vår rekrutteringsprosess. Det er få som har i det siste året avkrysset for nedsatt funksjonsevne eller hull i CV ved siste års utlysninger.

### Data om kjønnsforskjeller i lønn

For NGU totalt er lønnsforskjellen mellom kvinner og menn 2,5%, beregnet ut fra gjennomsnittlig årslønn. Ser vi på lønnsforskjellene etter stillingsgruppe, er det størst forskjell blant rådgivere, konsulenter og bibliotekarer, som er den gruppa med høyest andel kvinner.



Tabell 5 Kjønnsbalanse per stillingsgruppe, tal og prosentdel årslønn.

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Kvinneres lønn i prosent av menns lønn
Forskere	44	65	95,4%
Ingeniører	19	28	97,2%
Rådgivere, konsulenter, bibliotekarer	20	8	89,3%
Ledere	10	6	98,7%
<b>SUM</b>	<b>93</b>	<b>107</b>	<b>97,5%</b>

### Data om nasjonalitet

NGU har et rikt mangfold av ansatte fra ulike deler av verden. Per april 2022 har NGU ansatte fra 29 ulike nasjonaliteter. Tabell 6 viser hvor våre ansatte kommer fra.

Tabell 6 Opprinnelse ansatte ved NGU.

Nasjonalitet	Antall	Prosent
Norge	129	64,5%
Europa (utenfor Norden)	48	24,0%
USA & Canada	7	3,5%
Norden	7	3,5%
Midtøsten	3	1,5%
Sør-Amerika	3	1,5%
Asia	2	1,0%
Afrika	1	0,5%
<b>SUM</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

### Mobbing, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet

Ved NGU har vi nulltoleranse for trakassering, og ansatte skal være beskyttet mot krenkelser av den enkeltes verdighet. Ingen skal føle seg trakassert på jobb og vi skal jobbe kontinuerlig og systematisk for å sikre et trygt og godt arbeidsmiljø. Medarbeiderundersøkelsen utført i 2021 inkluderer spørsmål om dette temaet. Følgende spørsmål ble stilt i medarbeiderundersøkelsen:

- Har du selv vært utsatt for mobbing eller trakassering på din arbeidsplass i løpet av de siste seks måneder?
- Har du lagt merke til om noen er blitt utsatt for mobbing eller trakassering på din arbeidsplass i løpet av de siste seks måneder?
- Har du selv blitt utsatt for seksuell trakassering de siste 12 månedene på din arbeidsplass eller steder hvor din virksomhet har vært samlet (fester, kurs etc.)?
- Har du observert at noen har blitt seksuelt trakassert de siste 12 månedene på din arbeidsplass eller steder hvor din virksomhet har vært samlet (fester, kurs etc.)?

Cirka 6% av de som svarte på undersøkelsen rapporterte at de har vært utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste 6 månedene, og cirka 14% har lagt merke til at noen har blitt utsatt for dette. Omtrent alle disse rapporterte om at dette skjedde en sjelden gang eller av og til. Rapportering om seksuell trakassering fra undersøkelsen i 2021 viser at det har forekommet enkelte tilfeller av seksuell trakassering. Totalt svarte 86% av alle ansatte på undersøkelsen.

NGU har retningslinjer og rutiner for å:

- sikre god og forutsigbar håndtering av konflikter og saker om trakassering eller annen utilbørlig opptreden,
- forebygge, avdekke og stanse konflikter, trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og
- senke terskelen for å melde fra om trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

Varslingsrutiner og etiske retningslinjer er tilgjengelige via NGUs intranett. Alle nyansatte blir informert om disse retningslinjene og rutiner gjennom introduksjonsprogrammet.

### **Diskriminering**

I medarbeiderundersøkelsen i 2021 ble det stil følgende spørsmål om diskriminering på arbeidsplassen:

- Har du i løpet av de siste 12 måneder lagt merke til en eller annen form for diskriminering på din arbeidsplass?
- Diskriminering jeg har lagt merke til har skjedd på bakgrunn av a) kjønn, b) alder, c) graviditet, c) permisjon ved fødsel eller adopsjon, d) omsorgsoppgaver, e) religion, f) livssyn, g) funksjonsnedsettelse, h) seksuell orientering eller i) kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

Cirka 9% av de som svarte på undersøkelsen rapporterte om at de har lagt merke til en eller annen form for diskriminering. Av disse handlet 7% om diskriminering på bakgrunn av kjønn, 3% alder, 3% etnisitet og 2% på bakgrunn av permisjon ved fødsel eller adopsjon. Det ble ikke rapportert diskriminering på bakgrunn av funksjonsnedsettelse eller seksuell orientering og noen enkelttilfeller på bakgrunn av de øvrige årsaker.

Cirka 46% av de som svarte på undersøkelsen var helt eller delvis enige i påstanden i undersøkelsen om at NGU arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å hindre diskriminering. Kun cirka 9% var helt eller delvis uenig, mens cirka 45% svarte nøytral.

## **6. TILTAK FOR NGU I PERIODEN 2022-2024**

### **6.1 Generelt om gjennomføringen av handlingsplanen**

Handlingsplanen dekker perioden 2022-2024, og vil bli revidert og tilpasset innen utgangen av perioden. Vi vil i perioden, i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene, revidere og reforhandle flere styringsdokumenter ved NGU som berører likestillingsarbeidet. Etter det første året vil vi derfor vurdere om det er behov for å revidere handlingsplanen tidligere. Arbeidet med likestilling og mangfold er en kontinuerlig prosess.

### **6.2 Prinsippene for det interne likestillingsarbeidet**

Det interne likestillingsarbeidet må sees i sammenheng med regjeringens føringer og NGUs overordnede ambisjoner på området, slik det kommer fram av NGUs strategi, NGUs personal- og lønnspolitikk og andre relevante styringsdokumenter. Vi skal, som statlig etat og med bakgrunn i samfunnsoppdraget vårt, sørge for samsvar mellom vår utadrettede virksomhet, og de interne forholdene i organisasjonen.

### **6.3 Dedikerte ressurser til likestillingsarbeidet**

Ansvaret for å følge opp denne handlingsplanen for likestilling, ligger hos arbeidsgiver og er delegert i linja til avdelingsdirektøren for virksomhetsstyring og IKT. Det blir satt av inntil 0,25 årsverk i linja til dette. For øvrig er arbeidet med likestilling og mangfold en sentral oppgave i den daglige ledelsen og i personalarbeidet. Her ligger det et spesielt ansvar hos ledere i NGU, arbeidsmiljøutvalget og hos likestillingsutvalget.

NGUs felles budsjett for kompetansemidler kan benyttes for aktuelle kompetansehevende tiltak basert på handlingsplanen.

## 6.4 Innsatsområder og tiltak i perioden 2022-2024

Tabell 7 gir en oversikt over prioriterte tiltak i handlingsplanens periode fra 2022-2024.

Tabell 7 Innsatsområder og tiltak, 2022-2024.

Innsatsområdet	Mål	Tiltak
Organisasjon	Styrke organisatoriske virkemidler som legger til rette for likestilling, inkludering og mangfold.	Revidere personal- og lønnspolitikk. Revidere tilpasningsavtale om medbestemmelse. Tilrettelegge for at flere kjønnskategorier enn mann/kvinne blir inkludert i våre administrative systemer.
Ledelse	Tydeliggjøre roller og ansvar i likestillingsarbeidet.	Etablere et utvalg for likestilling, inkludering og mangfold med representanter fra arbeidsgiver og arbeidstaker som skal sørge for overholdelse av forpliktelser jf. aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).
Datainnsamling	Systematisk datainnsamling, overvåking og rapportering.	Etablere rutiner for datainnsamling etter krav fra Horisont Europa og ARP. Kartlegge, overvåke og rapportere statistikk om data knyttet til likestilling.
Opplæring	Øke kunnskap om likestilling, inkludering og mangfold i organisasjonen.	Kurs for ledere og tillitsvalgte med ansvar i rekrutteringsprosesser for å øke kunnskap om mangfoldsrekruttering, likestilling og diskriminering.
Lønnspolitikk	Sørge for lik lønn for likt arbeid, uavhengig av kjønn eller andre ulikheter.	Redusere lønnsgapet mellom kvinner og menn, spesielt innen stillingsgruppe konsulenter, rådgivere og bibliotekarere.
Organisasjonskultur	Bekjempe fordommer og internaliserte diskriminerende handlinger.	Kommunisere NGUs verdier. God verdiledelse. Tydelig og offensiv kommunikasjon om likestilling og mangfold. Holde kurs og foredrag om temaet.
	Nulltoleranse for, og forebygging av, mobbing, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet.	Bevisstgjøring om tematikken gjennom gruppearbeid og lederkurs. Fortsette kartlegging av omfanget gjennom medarbeiderundersøkelser.
Karriereutvikling	Sørge for like muligheter for karriereutvikling, uavhengig av kjønn eller andre ulikheter.	Tydeliggjøre ulike karriereveier. Utarbeide og bruke strategisk kompetanseplan. Styrke muligheter for intern mobilitet. Bruke medarbeidersamtaler aktivt for karriereutvikling.