

Vedlegg:

Likestilling

Likestilling og diskriminering i 2021

Likestillingsarbeidet ved MET har som mål å sikre alle like muligheter i ansettelsesforholdet.

MET praktiserer en lønnspolitikk som ikke diskriminerer, hvor alle medarbeidere skal ha mulighet til en lønnsmessig utvikling ut fra den enkeltes forutsetninger. Det skal føres en lønnspolitikk som sikrer reell likelønn mellom kvinner og menn. For å avdekke skjevheter gjennomgås ulike lønnsstatistikker under forberedelsene til lokale lønnsforhandlinger.

MET har som mål å øke kvinneandelen i stillingsgrupper hvor kvinner er underrepresentert. I 2021 var disse identifisert til lederstillinger, forskere og ingeniører.

		M%	K%	Totalt	Menn	Kvinner
Totalt i virksomheten	I år	61,5	38,5	449	276	173
	I fjor	61,6	38,4	443	273	170
Direktørens ledergruppe	I år	75,0	25,0	8	6	2
	I fjor	75,0	25,0	8	6	2
Avdelingsledere	I år	68,2	31,8	22	15	7
	I fjor	68,2	31,8	22	15	7
Øvrige ledere	I år	91,7	8,3	12	11	1
	I fjor	91,7	8,3	12	11	1
Statsmeteorologer	I år	44,9	55,1	89	40	49
	I fjor	42,7	57,3	89	38	51
Forskere	I år	60,1	39,9	148	89	59
	I fjor	63,0	37,0	138	87	51
Ingeniører	I år	86,7	13,3	83	72	11
	I fjor	85,5	14,5	83	71	12
Øvrig meteorologifaglig personell	I år	63,3	36,7	30	19	11
	I fjor	60,0	40,0	25	15	10
Øvrig personell	I år	42,1	57,9	57	24	33
	I fjor	45,5	54,5	66	30	36

Figur 13 Figuren viser tilstand med henhold til likestilling mellom kjønnene i 2021.

Vedlegg:

Lønn

		Lønn [A+B trinn 100%]		Lønn	
		M (Kr.)	K (Kr.)	M%	K%
Totalt i virksomheten	I år	54 111	51 400	100	94,3
	I fjor	52 052	48 474	100	93,1
Direktørens ledergruppe	I år	98 442	95 846	100	97,4
	I fjor	95 753	93 021	100	97,1
Avdelingsledere	I år	68 671	69 018	99,5	100
	I fjor	65 319	64 414	100	98,6
Øvrige ledere	I år	65 628	58 412	100	89,0
	I fjor	63 506	57 867	100	91,1
Statsmeteorologer	I år	48 660	46 985	100	96,6
	I fjor	47 299	44 565	100	94,2
Forskere	I år	55 117	53 517	100	97,1
	I fjor	52 812	51 366	100	97,3
Ingeniører	I år	52 824	54 848	96,3	100
	I fjor	49 759	50 292	98,9	100
Øvrig meteorologifaglig personell	I år	41 464	42 346	97,9	100
	I fjor	38 808	39 962	97,1	100
Øvrig personell	I år	52 479	49 394	100	94,1
	I fjor	48 342	45 837	100	94,8

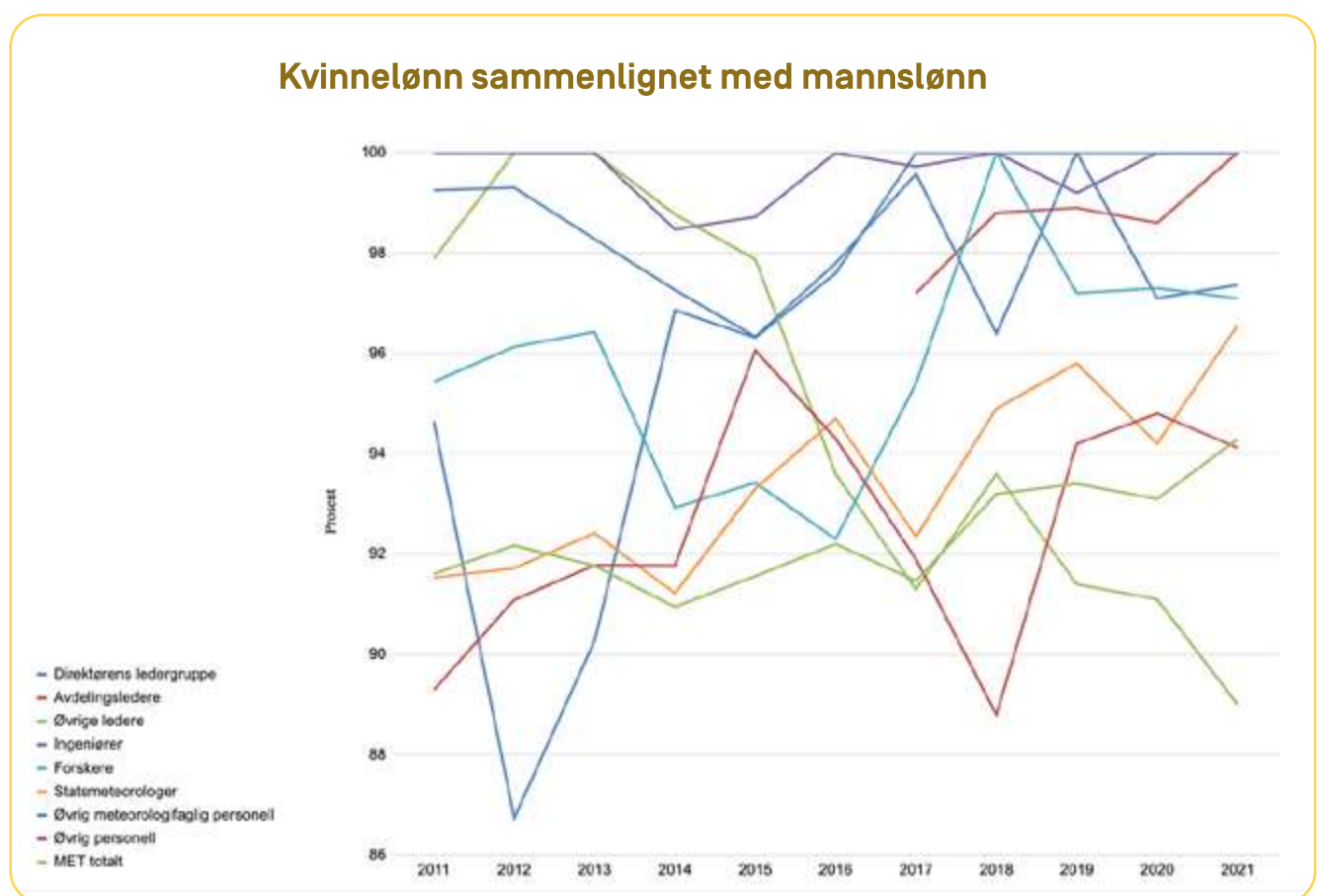
Figur 14: Lønnsutvikling. Gruppen "øvrige ledere" inneholder nestledere (uten personalansvar) og fagledere uten avdelingsansvar.

		Deltid		Midlertidig ansettelse	
		M%	K%	M%	K%
Totalt i virksomheten	I år	5,1	8,7	6,5	9,8
	I fjor	6,2	9,4	9,9	10,6

		Foreldrepermisjon		Legemeldt sykefravær	
		M%	K%	M%	K%
Totalt i virksomheten	I år	63,5	36,5	0,9	2,6
	I fjor	41,3	58,7	1,3	2,6

	Egenmeldt sykefravær		Sykt barn	
	M%	K%	M%	K%
Totalt i virksomheten	0,7	1,1	44,3	55,7
I fjor	0,9	1,0	52,5	47,5

Figur 15: Permisjoner og sykefravær 2021.



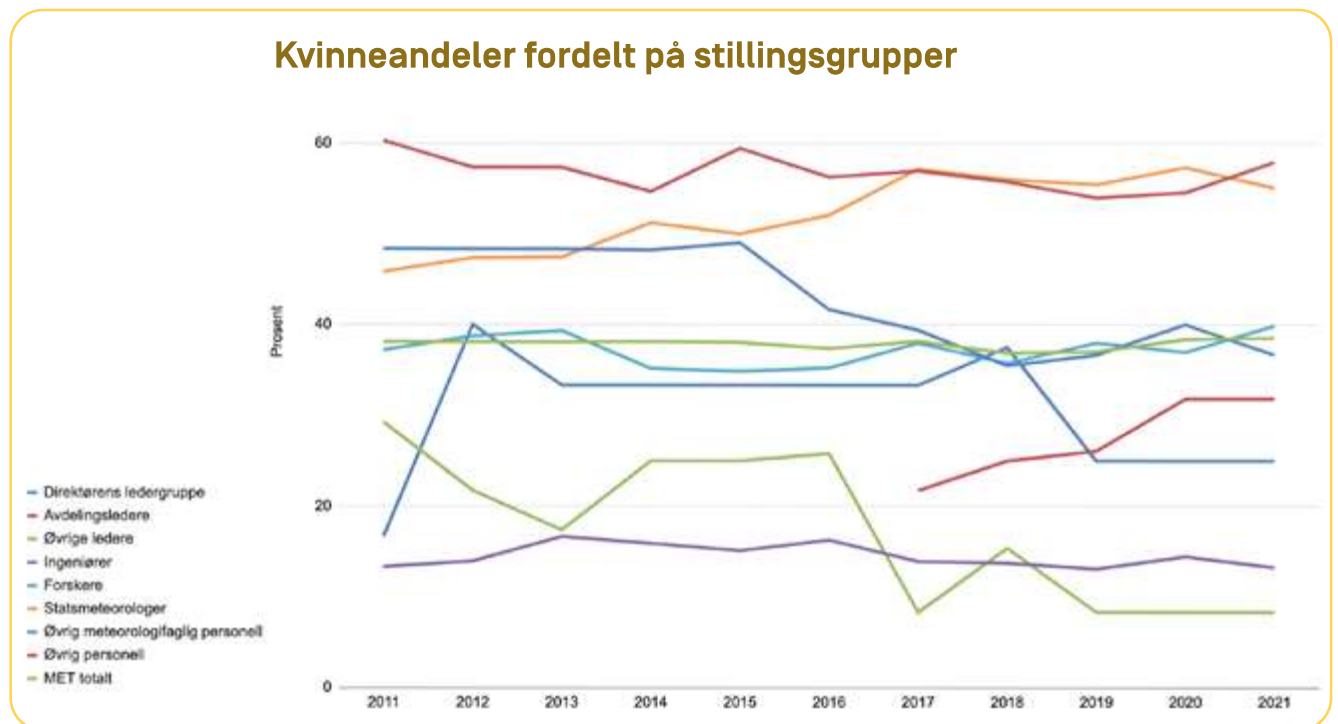
Figur 17: Kvinnelønn sammenlignet med mannlønn 2011 - 2021 per stillingsgrupper.

I perioden 2011 – 2016 var avdelingsledere og resten av lederne slått sammen i en gruppe.

Kommentarer til lønnsforskjellene

Totalt på MET var kvinnelønn 94,3 prosent av mannlønn i 2021. Dette er en økning på 1,2 prosentpoeng fra 2020.

Instituttet har tidligere kartlagt og sammenlignet ansatte i samme stillingskategori ut fra alder, kompetanse og ansiennitet, og har ikke funnet systematiske lønnsforskjeller.



Figur 16: Kvinneandeler fordelt på stillingsgrupper 2011 - 2021.

Kjønnsbalansen

38,5 prosent av de ansatte på Instituttet er kvinner. I fire av stillingskategoriene, ingeniører (hovedsakelig IT-stillinger), ledere, forskere og øvrig meteorologifaglig personell, er kvinneandelen under 40 prosent.

Det ble ansatt i 73 stillinger i 2021, herav 34 kvinner (46,5 prosent). Cirka 31 prosent av søkerne var kvinner.

Det ble ansatt i to lederstillinger i 2021, begge kvinner.

Det ble det ansatt 23 forskere i 2021, hvorav seks kvinner. Kvinneandelen i forskerstillingene er 39,9 prosent. Det er 2,9 prosentpoeng høyere enn i 2020. Det er overvekt av menn som

søker disse stillingene, spesielt i stillinger som også utlyses internasjonalt.

Det ble ansatt 12 i ingeniør/It-stillinger i 2021. Ingen kvinner ble ansatt i denne stillingsgruppen i 2021. Kvinneandelen har sunket fra 14,5 prosent i 2020 til 13,3 prosent i 2021.

Før stillinger kunngjøres skal utlysningsteksten vurderes med sikte på å unngå formuleringer og krav som kan føre til at kvinner ikke søker stillingen. Kvinner skal spesielt oppfordres til å søke i stillingskategorier der kvinnene er underrepresentert. Instituttet praktiserer moderat kjønnskvoltering. Der det er tilstrekkelig antall kvalifiserte kvinner blant søkerne, skal minst to innkalles til intervju. Ansettelsesrådene og alle ledere skal ha kompetanse på likestillingskravene tilknyttet ansettelsessaker.

Midlertidig ansatte

Cirka 8 prosent av de ansatte er midlertidig ansatt. Andelen av midlertidige ansatte er noe redusert fra 2020. De midlertidige ansatte er i hovedsak knyttet til midlertidig eksternt finansierte forskningsoppdrag.

Deltidsstillinger

Instituttet har ikke stillinger som er basert på deltid med bakgrunn i instituttets egne behov. Alle deltidsstillinger er knyttet til medarbeidernes egne behov for redusert stilling. Det er ikke avdekket andre årsaker til ønsket om deltid.

Likestillingsmessige konsekvenser av Covid-19 - pandemien

MET har ingen indikasjoner på at de nasjonale eller lokale covid-19- tiltakene har påvirket likestillingssituasjonen. Rekruttering av nye medarbeidere er ikke påvirket og instituttet har høyt fokus på arbeidsmiljøet.

Diskriminering og hindringer for likestilling

Instituttet har ikke avdekket diskriminerende konsekvenser av retningslinjer eller praksis.

Handlingsplaner for likestillingsarbeidet

Instituttet har en handlingsplan for likestilling. Handlingsplanen inneholder overordnede mål for rekruttering, lønn, profilering, representasjon i råd og utvalg, kompetanseutvikling - herunder spesielt for forskere, nulltoleranse for uønsket kjønnsmessig oppmerksomhet/trakassering.

Alle avdelinger skal årlig ha HMS-møter hvor ledere, tillitsvalgte og verneombud deltar. Mobbing/trakassering og mulig diskriminerende praksis skal være tema på disse møtene.