

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) 2022

Forsvarets forskningsinstitutt

Likestillingsarbeid som arbeidsgiver

Del 1 - Tilstand for kjønnslikestilling

Tabell 1: Overordnet kjønnsbalanse (i antall og prosent)

Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner Oppgis i prosentandel av alle ansatte	Andel menn Oppgis i prosentandel av alle ansatte
228	594	28	72

Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) har en fast, partssammensatt arbeidsgruppe som årlig beregner blant annet FFIs lønnsvekst for menn og kvinner. Beregningen er en del av underlaget til å forberede lokale forhandlinger. Det er laget eget mandat for gruppen, som partene er omforent om. Den partssammensatte arbeidsgruppen har kartlagt og beregnet lønnsforskjeller mellom menn og kvinner for ulike stillingsnivå/grupper, totalt i virksomheten, og kjønnsfordeling og aldersfordeling på ulike grupper og totalt på FFI. Spesielt for forskergruppen er at vi sammenlikner med en referanselønn, basert på Teknas statistikk for sivilingeniører og tilsvarende i staten. Denne sammenlikningen kompenserer for forskjellen i aldersfordeling mellom kvinner og menn.

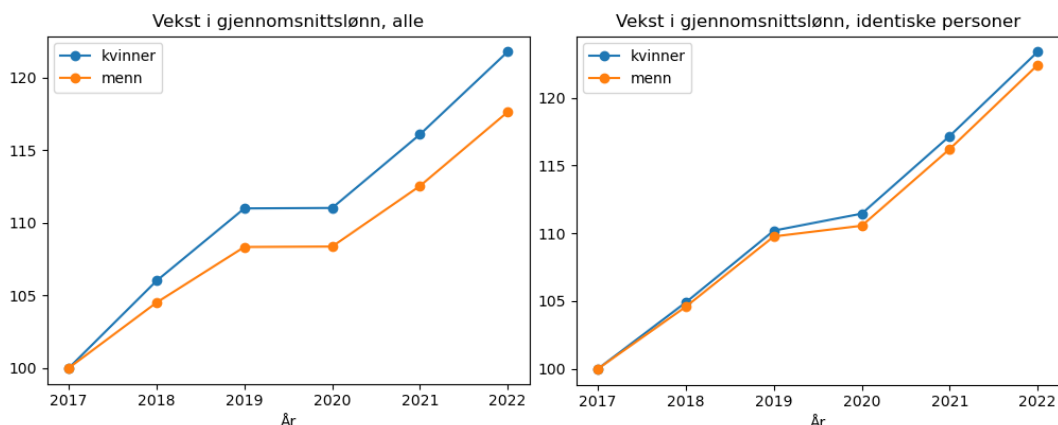
Til beregningen av lønnsforskjeller har FFI sett på årslønn for den enkelte, per 31.12. 2022. Vi har også etter beste evne vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av gruppene. Dette er gjort ved å bruke eksisterende stillingskoder i virksomheten, og sammenlikne stillinger som skal inngå i de ulike gruppene. De tillitsvalgte har deltatt når vi har planlagt, gjennomført og evaluert lønnskartleggingen.

Tabell 2: Kjønnsfordeling lønn og stilling (i antall og prosent)

Grupper med stillingskoder etter hovedtariffavtalen	Antall antall	Kvinner prosentandel av alle ansatte i gruppen	Menn prosentandel av alle ansatte i gruppen	Lønn Kvinner andel av menns lønn (i prosent)
Adm-1 (1136, 1203, 1336, 1408, 1513)	50	44	56	96
Adm-2 (0175, 1363, 1434, 1181)	71	59	41	94
Adm-3 (1088, 1137, 1364, 1183)	38	45	55	97
Adm-4 - ledere (1057, 1059, 1060, 1338, 1538, 1407, 1111)	26	35	65	100
Ingeniører FoU (1085, 1087, 1181)	22	27	73	101
Ingeniører FoU (1088)	39	18	82	101
Forsker 1 (1108) FoU-medarbeidere	55	38	62	100
Forsker 2 (1109) FoU-medarbeidere	74	19	81	102
Forsker 3 (1110) FoU-medarbeidere	133	22	78	101
Forsker 4 (1183) FoU-medarbeidere	162	16	84	97
Forsker 5 (1183) FoU-medarbeidere	32	16	84	102
Seniorrådgiver 1364 FoU-medarbeidere	20	40	60	98
Forsker - ledere	69	29	71	94

Figurene under viser lønnsvekst ved FFI siste 5 år, med lønn per 31.12. 2017 satt til 100 prosent. Den ene figuren er basert på gjennomsnittslønn, mens den andre sammenlikner identiske personer som var ansatt på begge tidspunktene. Basert på gjennomsnittslønn har kvinnene høyere vekst. Det kan forklares ved at FFI gjennom nyansettelser de senere år har økt andelen kvinner i høyere lønnede, administrative stillinger. Basert på identiske personer har kvinnene litt høyere vekst. Det kan forklares med at de har lavere gjennomsnittsalder, særlig i forskergruppen.

Vedlegg 1 Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) – rapportering for året 2022



Tabell 3: Kjønnfordeling midlertidig og deltidsansatte (antall)

Midlertidig ansatt		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
12	19	42	35	0	0

Tabell 4: Foreldrepermisjon (i gjennomsnitt antall uker)

Kvinner	Menn
25	17

Del 2 - Arbeid for likestilling og mot diskriminering

FFI skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, i henhold til lov om likestilling og forbud mot diskriminering, § 24, 26 og 26 a, og arbeidsmiljøloven § 13-1.

FFI arbeider for å ivareta flere viktige mangfoldsdimensjoner i tillegg til kjønn. Instituttet har nylig etablert en partssammensatt arbeidsgruppe. Den skal utarbeide en strategi/handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering. Gruppen består av HR-sjef, HR-rådgiver, HEL-representant og tre tillitsvalgte. Det er også denne arbeidsgruppen, som med bakgrunn i lovbestemt arbeidsmetode, har konkretisert mål og tiltak på de aktuelle områdene ved instituttet. FFI har jobbet etter den lovbestemte arbeidsmetodikken i fire trinn. Ut fra dette har den undersøkt diskrimineringsgrunnlagene på følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter/opplæring, tilrettelegging og balansen mellom arbeid og familieliv.

Arbeidsgruppen, i samarbeid med hovedverneombud, har gjennomført risikovurdering knyttet til de ulike diskrimineringsgrunnlagene. Den vil med bakgrunn i risikovurderingen jobbe fram en handlingsplan med tiltak. Arbeidsgruppen møtes jevnlig, og vil fortsette med dette fram til handlingsplanen er ferdig og iverksatt ved instituttet. Handlingsplan med tiltak skal evalueres.

FFI bidrar med representant inn i Forsvarsdepartementets oppdrag, knyttet til å koordinere utvikling og gjennomføring av FNs bærekraftsmål som en integrert del av Regjeringens forsvars- og sikkerhetspolitikk, herunder den sosiale dimensjonen likestilling og mangfold. I tillegg til dette har FFI fast representant i «Kontaktforum HEL» for forsvarssektoren.

Vedlegg 1 Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) – rapportering for året 2022

I 2021 undersøkte internrevisjonen ved FFI (FFI IR), på oppdrag fra styret ved FFI, hvordan instituttet arbeider med å forebygge og håndtere uønsket adferd. FFI IR undersøkte om arbeidet var systematisk og hensiktsmessig, slik at det bidrar til å sikre et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. Metoden FFI IR benyttet var dokumentanalyse og gjennomgåelse av relevante rutiner og retningslinjer, enkeltintervjuer og gruppeintervjuer. FFI IR gjennomførte også en spørreundersøkelse våren 2021.

Resultatene fra FFI IRs spørreundersøkelse ble overlevert styret og FFIs ledelse i desember 2021. I februar 2022 godkjente styret handlingsplanen for forebygging og håndtering av uønsket adferd. Det ble satt i gang flere tiltak, som det har vært jobbet med gjennom året. Ett eksempel er dilemmatrening, der alle medarbeidere skal gjennom et opplegg med sin leder innen utgangen av februar 2023. Her skal ledere og medarbeidere snakke sammen om realistiske, krevende situasjoner. På denne måten sikrer instituttet oppmerksomhet om mobbing og trakassering, og at slik trening sikrer økt forståelse for hva som er greit og ikke. FFI jobber for å hindre seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Det brukes dilemmatrening for bedre å bli bevisst på mobbing og trakassering, og hvordan håndtere slike saker.

I juni 2022 gjennomførte FFI, på vegne av FD, en spørreundersøkelse om mobbing og seksuell trakassering av medarbeidere i forsvarssektoren (FD, FB, FFI og FMA). Av FFIs 800 medarbeidere besvarte 54 prosent spørreundersøkelsen. Fem prosent av disse rapporterte at de har vært utsatt for mobbing, og fem prosent har opplevd seksuell trakassering. Videre svarte 18 prosent at de ikke vet hvor de skal finne informasjon om varsling. Strategisk HR har drøftet resultatene med tillitsvalgte og hovedverneombud. Resultatene skal i tillegg diskuteres i FFIs arbeidsmiljøutvalg (AMU), som kommer med forslag til videre arbeid og tiltak som skal igangsettes i løpet av 2023.

FFI jobber planmessig og langsiktig for å få en gjennomgående bedre kjønnsbalanse. Høsten 2022 vedtok administrerende direktør ved FFI «Plan for kjønnsbalanse» (Gender Equality Plan, GEP), med definerte utviklingsmål som er realiserbare over tid. FFIs konkrete mål for kjønnsbalanse kan leses i planen.

Kjeller, 14. mars 2023

Aslak Tveito
styreleder

Kenneth Ruud
administrerende direktør