



FFI Forsvarets
forskningsinstitutt



Likestilling, mangfold og inkludering ved FFI

Tiltaksplan 2024–2026

Her ved FFI skal vi ha en inkluderende kultur og et arbeidsmiljø med nullvisjon for mobbing og seksuell trakassering.

FFI skal arbeide for likestilling i tråd med lovkrav, politiske føringer og samfunnets forventninger. Men dette er bare et absolutt minimum. Ved FFI skal vi gjøre mer for å styrke likestilling og mangfold. Arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering er avgjørende for at vi skal nå våre mål, og er en hovedfaktor for suksess.

FFI skal arbeide for et bredt mangfold som representerer befolkningen gjennom målrettet rekruttering og tilrettelegging for at medarbeidere trives og blir værende.

Dette er helt avgjørende for å møte framtidens kompetansebehov ved FFI.



Kenneth Ruud
administrerende direktør

FFI skal inkludere alle

Likestilling betyr at alle skal ha like rettigheter og muligheter, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

Med mangfold mener vi bred representasjon fra kategoriene som loven oppgir som diskrimineringsgrunnlag, i tillegg til for eksempel utdanning og kompetanse, geografisk og sosial bakgrunn og livsfase.

Gjennom å jobbe for likestilling og mangfold skal FFI være en inkluderende arbeidsplass. Medarbeiderne skal føle at de hører til og har en plass i fellesskapet.

Ved FFI skal alle grupper, enheter, forskningsprogrammer, avdelinger og andre sammensetninger og samarbeidsformer være preget av mangfold. Mangfoldet skal bidra til å oppnå fremragende forskning.

FFI skal jobbe målrettet for å skape mer likestilling og mangfold og hindre alle typer diskriminering. Dette arbeidet er direkte knyttet til FNs bærekraftsmål 5, likestilling mellom kjønnene, og bærekraftsmål 10, mindre ulikhet.



Gjennom tiltaksplanen skal vi nå målene våre om å øke mangfoldet og sikre likestilling og inkludering ved FFI.

MÅL OG DELMÅL

Fremragende resultater gjennom mangfoldsledelse og organisasjonsutvikling

- Vi har mangfold blant beslutningstakerne.
- Ledelsen forstår mulighetene og utfordringene med mangfold.
- Arbeidet med mangfold er en del av organisasjonsutviklingen.

Mangfold gjennom medarbeiderutvikling

- Alle medarbeidere bidrar til mangfold.
- Alle medarbeidere har individuelle karriereløp.

Økt mangfold blant nyansatte

- Det er større mangfold i søkermassen.
- Det er større mangfold blant kandidater som innstilles.

FFIs verdier

Skapende, drivende,
vidsynt og ansvarlig

FFIs etiske retningslinjer

Likeverd, åpenhet
og lojalitet

Tiltaksplan


Tiltak som motvirker diskriminering og bidrar til likestilling og mangfold.

REKRUTTERING

FFI skal utøve positiv særbehandling av kandidater til sommerstudentordning og ved ansettelser, i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven. Dette innebærer at når to søkere stiller likt i henhold til kravene i utlysningen, skal vi prioritere den som tilhører den underrepresenterte gruppen.

| | | |
|---|----------------------------------|--|
| ANSVARLIG: Ledere HR-enheten Ansettelsesråd | TIDSRIST: Kontinuerlig | MÅL: Forsterket etterlevelse |
|---|----------------------------------|--|

Ledere, medlemmer av ansettelsesråd og andre involverte i rekrutteringsprosessen skal få opplæringen de trenger. Hensikten er å sikre at kvalifiserte søkere ikke blir diskriminert, og at ansettelsene baserer seg på kvalifikasjonsprinsippet. DFØs kurs om mangfoldsrekruttering skal være obligatorisk for rekrutterende ledere og medlemmer av ansettelsesråd, og andre ved behov.

| | | |
|--|---|---|
| ANSVARLIG: Ledere Rekrutteringsråd- giverne | TIDSRIST: Innen utgangen av 2023 og hvert år | MÅL: Innføring |
| E-LÆRING: Skann QR-koden for å ta kurset i Mangfoldsrekruttering på Læringsplattformen på dfo.no | |  |

FORFREMMESE OG UTVIKLINGSMULIGHETER

Mangfoldsperspektivet skal ligge til grunn for vurderingen av en kandidats personlig egnethet til funksjoner, roller, komiteer og framtidige lederfunksjoner. Dette er i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven.

| | | |
|-----------------------------|----------------------------------|---------------------------|
| ANSVARLIG: Ledere | TIDSRIST: Kontinuerlig | MÅL: Forbedring |
|-----------------------------|----------------------------------|---------------------------|

Ledige roller som prosjektansvarlig, oppdragsansvarlig og aktivitetsansvarlig skal som hovedregel gjøres kjent for hele det aktuelle forskningsområdet. Innhold og kvalifikasjonskrav skal defineres, og innstilling av kandidater skal begrunnes skriftlig.

| | | |
|-----------------------------|----------------------------------|---------------------------|
| ANSVARLIG: Ledere | TIDSRIST: Kontinuerlig | MÅL: Forbedring |
|-----------------------------|----------------------------------|---------------------------|

LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

FFI skal sikre at føringskrivet for lokale lønnsforhandlinger og lokal lønnspolitikk omtaler hvordan medarbeidere i foreldrepermisjon eller annen permisjon og medarbeidere med sykemelding eller verv skal vurderes i lønnsoppjøret.

| | | |
|------------------------------------|--|---------------------------|
| ANSVARLIG: Strategisk HR | TIDSFRIST: Innen utgangen av august 2024 | MÅL: Forbedring |
|------------------------------------|--|---------------------------|

Vi skal sikre likeverdige lønns- og arbeidsvilkår gjennom bruk av analyser, utført av den partssammensatte arbeidsgruppen *Lokalt teknisk beregningutvalg* (LTBU)

| | | |
|------------------------------------|--|--|
| ANSVARLIG: Strategisk HR | TIDSFRIST: Følger årlig LTBU's frist | MÅL: Forsterket etterlevelse |
|------------------------------------|--|--|

TILRETTELEGGING

Når vi videreutvikler FFIs eiendom, bygg og anlegg, skal vi tilrettelegge for ansatte med funksjonsnedsettelse så langt det er mulig.

| | | |
|--------------------------|--|--|
| ANSVARLIG: EBA | TIDSFRIST: Følger nybygg og ombygging av eksisterende bygg | MÅL: Forsterket etterlevelse |
|--------------------------|--|--|

MULIGHETER FOR Å KOMBINERE ARBEID, FRITID OG FAMILIELIV

Ledere skal i den grad det er mulig, legge møtevirksomhet innefor FFIs kjernetid (09.00–14.30). Ledere skal også aktivt sørge for å motvirke forventninger til kommunikasjon utenfor ordinær arbeidstid og ta hensyn til åpningstider for barnhage og skole. Ved behov skal ledere også legge til rette for fleksibel arbeidstid, hjemmekontor og velferdspermisjon i tråd med FFIs styrende dokumenter.

| | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|--|
| ANSVARLIG: Ledere | TIDSFRIST: Kontinuerlig | MÅL: Forsterket etterlevelse |
|-----------------------------|-----------------------------------|--|

TRAKASSERING, SEKSUELL TRAKASSERING OG KJØNNBASERT VOLD

FFI skal kartlegge forekomsten av mobbing og seksuell trakassering gjennom sektorundersøkelsen MOST eller medarbeiderundersøkelsen.

| | | |
|---|-----------------------------------|--|
| ANSVARLIG: Sjef Strategisk HR | TIDSFRIST: Kontinuerlig | MÅL: Forsterket etterlevelse |
|---|-----------------------------------|--|

Vi skal følge opp saker knyttet til bekymringsmeldinger om kritikkverdige forhold og varslingsaker i tråd med FFIs prosedyre.

| | | |
|---------------------------------|---|--|
| ANSVARLIG: HR-enheten | TIDSFRIST: Innen utgangen av 2024 | MÅL: Forsterket etterlevelse |
|---------------------------------|---|--|

Vi skal informere om FFIs verdier og etiske retningslinjer på introduksjonsseminarene for nyansatte. Vi skal holde Holdning-Etikk-Ledelse-dager og dilemmatrening for alle ansatte.

| | | |
|---|-----------------------------------|--|
| ANSVARLIG: Ledere HR-enheten | TIDSFRIST: Kontinuerlig | MÅL: Forsterket etterlevelse |
|---|-----------------------------------|--|

Vi skal følge opp resultater og tiltak basert på resultater fra MOST-undersøkelsen og medarbeiderundersøkelsen.

| | | |
|---|-----------------------------------|--|
| ANSVARLIG: Ledere HR-enheten | TIDSFRIST: Kontinuerlig | MÅL: Forsterket etterlevelse |
|---|-----------------------------------|--|

ANNET

FFI skal sørge for at handlingsplanen etterleves og evalueres årlig.

| | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| ANSVARLIG: Alle ansatte | TIDSFRIST: Kontinuerlig | MÅL: Innføring |
|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|

Mangfoldet blant ansatte skal være synlig i internt og eksternt kommunikasjonsarbeid.

| | | |
|---|-----------------------------------|--------------------------|
| ANSVARLIG: Kommunikasjons- enheten | TIDSFRIST: Kontinuerlig | MÅL: Innføring |
|---|-----------------------------------|--------------------------|

FFIs styringsdokumenter



Her finner du ulike dokumenter som ligger til grunn for virksomhetsstyringen av FFI.

FFI KJELLER

Postboks 25, 2027 Kjeller

Besøksadresse: Instituttveien 20, 2007 Kjeller

FFI HORTEN

Postboks 115, 3191 Horten

Nedre vei 16, Karljohansvern, 3183 Horten

E-post: post@ffi.no

ffi.no