

Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) 2024

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

Redegjørelsen er basert på malen for rapportering i forsvarssektoren.

Tilgjengelig på ffi.no som endelig godkjent.

Likestillingsarbeid som arbeidsgiver

Overordnet kjønnsbalanse

(i antall og prosent av alle ansatte)

Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Andel menn
243	615	28,3 %	71,7 %

Kjønnsfordeling midlertidig og deltidsansatte

(i antall og i prosent av alle ansatte)

Midlertidig ansatte		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
10 1,2%	12 1,5%	27 3,1%	51 5,9%	0	0

Antall midlertidig ansatte har gått litt ned fra 2023 til 2024. Når ansatte arbeider deltid, skyldes det i hovedsak tilrettelegging ut fra ansattes egne behov, slik som delvis omsorgspermisjon, delvis AFP og andre tilretteleggingstiltak.

Alle stillinger ved FFI har i utgangspunktet en stillingsprosent på 100 prosent. Unntaket er 15 bistillinger innen forskningen (der stillingsprosenten er på 10–20 prosent) og 9 bistillinger som ringevakt (tilkallingsvakt) innen fagområdet vakt og sikring for å sikre helkontinuerlig turnus. Ingen av disse 24 har meldt om at de jobber ufrivillig deltid.

Foreldrepermisjon

(gjennomsnittlig antall uker per foreldrepermisjon)

Kvinner	Menn
21	16

Lønnsforskjell totalt, lønnsforskjell på ulike grupper og kjønnsfordeling etter lønn og stilling (i antall og prosent)

Grupper	Ant.	Andel kvinner	Andel menn	Snitt-alder kvinner	Snitt-alder menn	Snittlønn kvinner (i kr)	Snittlønn menn (i kr)	Kvinners andel av menns lønn
Totalt i virksomheten	858	28,3 %	71,7 %	47,5 år	46,9 år	821 364	872 640	94,1 %
Instituttledergruppen	9	33,3 %	66,7 %	53,8 år	56,4 år	1 420 966	1 500 780	94,7 %
Ledere innen FUI	66	24,2 %	75,8 %	48,8 år	52,0 år	1 035 845	1 141 192	90,8 %
Ledere innen administrasjon	26	46,2 %	53,8 %	47,7 år	52,0 år	1 023 963	1 025 500	99,9 %
Medarbeidere innen FUI med utdanningsnivå doktorgrad	184	18,5 %	81,5 %	47,9 år	48,6 år	910 032	929 435	98,0 %
Medarbeidere innen FUI med utdanningsnivå tilsvarende mastergrad	301	22,9 %	77,1 %	41,6 år	42,9 år	822 264	841 764	97,5 %
Medarbeidere innen FUI med utdanningsnivå bachelorgrad eller lavere	69	20,3 %	79,7 %	52,7 år	53,5 år	812 835	832 987	97,6 %
Medarbeidere innen administrasjon med utdanningsnivå mastergrad eller over	34	55,9 %	44,1 %	46,4 år	46,5 år	858 256	841 100	102,0 %
Medarbeidere innen administrasjon med utdanningsnivå bachelorgrad eller under	147	51,7 %	48,3 %	51,4 år	46,7 år	672 015	683 359	98,3 %
Medarbeidere som er fagarbeidere på Verksteds-overenskomsten	22	0	100 %	–	45,7 år	–	642 475	–

FFI har en fast partssammensatt arbeidsgruppe som årlig beregner blant annet FFIs lønnsvekst for menn og kvinner. Beregningen omfatter også kartlegging av eventuelle skjevheter. Disse beregningene er innarbeidet som en del av underlaget til å forberede lokale forhandlinger. Det er laget et eget mandat for gruppen som arbeidsgiveren og de tillitsvalgte er enige om. Tabellens inndeling i grupper er basert på den partssammensatte arbeidsgruppens vurdering av hvordan sammenstillingen er mest hensiktsmessig ved FFI for å vurdere likt arbeid og arbeid av lik verdi. Denne inndelingen blant medarbeidergruppene i utdanningsnivå har vi hatt siden 2023. Det gjør at vi nå kan sammenlikne utviklingen over år. Alle gruppene er videre vurdert for lønnsforskjeller og hva som er mulige årsaker, slik som nivået på ansvar, myndighet og erfaring.

Arbeid for likestilling og mot diskriminering – arbeidsgiverrollen

FFI jobber for likestilling og mot diskriminering i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24, 26 og 26 a og arbeidsmiljøloven § 13-1. Det er et uttalt mål fra den øverste ledelsen ved FFI at FFI skal ha en inkluderende kultur og et arbeidsmiljø med nullvisjon for mobbing og seksuell trakassering. FFI har en lønnspolitikk som alle partene ved FFI er enige om, og som gir et rammeverk og vil være et virkemiddel for å unngå utilsiktede lønnskjevheter.

I 2023 ble det utarbeidet en handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved FFI. Den gjelder for perioden 2024–2026 og er utarbeidet i samarbeid mellom representanter fra arbeidsgiver og tillitsvalgte. Tiltaksplanen er iverksatt og evalueres to ganger årlig. FFIs handlingsplan er publisert på siden for styringsdokumenter på ffi.no. Handlingsplanen inneholder aktiviteter som gjør at FFI kan ta tak i systematiske skjevheter, jobbe målrettet for å skape mer likestilling og mangfold og forhindre alle typer diskriminering. Dette arbeidet er direkte knyttet til FNs bærekraftsmål 5, likestilling mellom kjønnene, og bærekraftsmål 10, mindre ulikhet. FFI har definert tre overordnede mål med tilhørende delmål for dette arbeidet. For å lykkes med målene og delmålene inneholder handlingsplanen flere konkrete tiltak. Tiltaksplanen er satt opp med mål, tidsfrist og ansvarlige under hovedoverskriftene «Rekruttering», «Forfremmelse og utviklingsmuligheter», «Lønns- og arbeidsvilkår», «Tilrettelegging», «Muligheter for å kombinere arbeidsliv og familieliv» og «Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold». Handlingsplanen er en del av arbeidet etter en modell i fire steg: (1) kartlegge risiko for diskriminering og hva som hindrer likestilling, (2) analysere årsakene, (3) iverksette tiltak og (4) evaluere.

For dette rapporteringspunktet vises det også til redegjørelsen gitt i FFIs årsrapport 2024 kapittel III – Mangfold, inkludering og kompetanse (side 25).

Likestillingsarbeid som offentlig myndighet

FFI er forsvarssektorens eget forskningsinstitutt og er et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter. Vi samarbeider tett med Forsvaret, Forsvarsdepartementet, andre departementer og etater, industrien og forskningsinstitusjoner i inn- og utland. Vi jobber med likestilling og ikke-diskriminering i arbeidet vårt, og FFIs etiske retningslinjer (likeverd, åpenhet og lojalitet) gjelder både som arbeidsgiver og i utførelsen av samfunnsoppdraget. Vi bidrar med en representant i Forsvarsdepartementets oppdrag knyttet til å koordinere utviklingen og gjennomføringen av FNs bærekraftsmål som en integrert del av Regjeringens forsvars- og sikkerhetspolitikk, inkludert den sosiale dimensjonen likestilling og mangfold. I tillegg til dette har FFI en fast representant i «Kontaktforum HEL» for forsvarssektoren i 2024.

FFI bidro i forsvarssektorens bærekraftsarbeid på flere måter i 2024, blant annet gjennom støtte til Forsvarsdepartementets forarbeider knyttet til sosial bærekraft, inkludert likestilling og mangfold, med analyser av data og datakvalitet rundt ulike relevante indikatorer for temaet.

Samfunnsoppdraget vårt, med forskning og forskningsbaserte råd som kjerne, gjør at formidlingen av forskningen og det å være en leverandør av fakta om teknologi er sentral. Dermed er det viktig å sikre at alle har tilgang til forskningen for å bidra til likestilling og medborgerskap. Vi jobber derfor kontinuerlig med å forbedre forskningsformidlingen og tilgjengeliggjøre forskningen vår enda bedre. Det gjør vi bevisst og med åpenhet så langt det er mulig ut fra gradering. Vi arbeider kontinuerlig med universell utforming på www.ffi.no slik at alle skal få tilgang på informasjonen vi publiserer.

Ugraderte rapporter, publikasjoner og artikler gjøres tilgjengelig digitalt. FFI publiserer også podkast-episoder med sentrale temaer og utvidede sammendrag av enkelte FFI-rapporter vi mener er

spesielt viktige. Et eksempel på dette er Forsvarsanalysen. I tillegg arrangerer vi jevnlig fysiske frokostmøter om sentrale temaer som offentligheten er interessert i. Disse er gratis, har åpen invitasjon og holdes i lett tilgjengelige offentlige lokaler i Oslo, oftest Deichman bibliotek i Bjørvika med plass til 150 personer. De fysiske møtene blir i tillegg strømmet, slik at de kan sees av alle i hele landet.

2024 var det første året da FFI dekket publiseringsavgift for alle vitenskapelige publiseringer (artikler i tidsskrifter og kapitler i bøker) der FFI har korresponderende forfatter. Det gjør at forskningsresultatene er gratis og åpent tilgjengelig for alle.

Det kan også nevnes at FFI i 2024 hadde en god økning i nynorskprosenten. Som sentralt statsorgan har vi krav på oss til å publisere minst 25 prosent nynorsk i allment tilgjengelige dokumenter. Mens vi tidligere har publisert under 5 prosent, passerte vi 25 prosent på all publisering i sosiale medier og på nyhetssaker på ffi.no.