



## Plan for kjønnsbalanse

Dette dokumentet er Forsvarets forskningsinstituts (FFI) «Plan for kjønnsbalanse» (Gender Equality Plan, GEP). Planen er vedtatt av administrerende direktør og tar utgangspunkt i FFIs situasjon og egenart som et sivil forskningsinstitutt som driver anvendt forskning med hovedvekt innenfor teknologifag. FFI trenger et mangfold i erfaringsgrunnlag, tilnærming og perspektiv for å ivareta samfunnsoppdraget og levere de beste resultatene, inkludert kjønnsbalanse.

Vi arbeider også for å ivareta flere viktige mangfoldsdimensjoner i tillegg til kjønn. Det skjer i sammenheng med oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten. Som offentlig arbeidsgiver skal FFI arbeide 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. (Aktivitets- og redegjørelsesplikten).

### Dagens situasjon

FFI ble etablert i 1946 og har som forskningsinstitutt med vekt på teknologitunge fag utviklet seg i takt med det norske samfunnet. I perioden 2004-2015 økte instituttet kvinneandelen blant vitenskapelig ansatte fra 13 prosent til 22 prosent. Denne positive utviklingen skyldes i stor grad innsats rettet mot unge, potensielle nye medarbeidere og profilering i kanaler rettet mot studenter. Menn er fortsatt i flertall på de fleste av fagområdene FFI rekrutterer fra, men kvinner har tatt stadig større plass på relevante utdanningsretninger. Noe som skaper framtidig mulighet for FFI i å oppnå bedre kjønnsbalanse. FFI scorer høyere blant kvinner enn menn som attraktiv arbeidsgiver for studenter. Instituttet har årlig 50 – 70 studenter i sommerjobb, og kvinneandelen blant disse er vesentlig høyere enn blant FFIs vitenskapelig ansatte.

Andelen kvinner totalt ved instituttet har gått opp med ett prosentpoeng til 28 prosent i 2021 sammenliknet med 2020, og økningen kommer av flere kvinnelige vitenskapelig ansatte. Andel kvinner i ledelsen har økt med to prosentpoeng i samme periode. Kvinneandel blant forskningsledere har økt fra 15 prosent i 2015 til 31 prosent i 2021.

Årlig vurderer FFI lønnsvekst for menn og kvinner som en del av underlaget til å forberede lokale forhandlinger. Disse årlige analysene gjøres i mars/april påfølgende år av en partssammensatt arbeidsgruppe internt ved FFI. Det er laget eget mandat for gruppen.

### Mål/plan

FFI ønsker å jobbe planmessig og langsiktig for å få en gjennomgående bedre kjønnsbalanse. Som grunnlag for dette arbeidet har vi definert utviklingsmål som er realiserbare over tid og som er vurdert ut fra realiteten at det kvalifiserte søkergrunnlaget til FFI fortsatt er skjevt på kjønn for flere fagområder. Vi har gjort en grundig vurdering av turn-over og et realistisk estimat på fordeling av nyansettelser.

Ambisjonen er å øke kvinneandelen med 7 prosentpoeng over den neste tiårsperioden. Vurderingen er gjort med bakgrunn i at FFI har en faglig innretning som gjør at vi rekrutterer i stor grad fra utdanningsretninger som fortsatt er dominert av menn.

Denne planen tar utgangspunkt i dagens status innenfor de områdene vi ser er særlig relevante for måling og utvikling av kjønnsbalanse. I det videre arbeidet med implementering og realisering av planen vil målene bli nyansert og justert ut fra hva som er instituttets utgangspunkt og forutsetninger for utvikling.



## FFIs mål for kjønnsbalanse:

Dimensjoner	Antall hoder per 31.12.21	per 31.12. 21	Om 10 år
Kjønnsbalansen totalt (andel menn/kvinner)	800	72/28	Minimum 35 prosent av det underrepresenterte kjønn
Vitenskapelig ansatte (andel menn/kvinner)	596	78/22	Minimum 30 prosent av det underrepresenterte kjønn
Teknisk/administrative ansatte (andel menn/kvinner)	195	54/46	Lik fordeling mellom kjønnene
Sommerstudenter	51	64/36	Minimum 40 prosent av det underrepresenterte kjønn
Styret (andel menn/kvinner)	7	57/43	Minimum 40 prosent av det underrepresenterte kjønn
Instituttledergruppen (andel menn/kvinner)	9	67/33	Minimum 35 prosent (samme andel som for ansatte totalt)
Forskningslederne (andel menn/kvinner)	51	67/33	Minimum 35 prosent (samme andel som for ansatte totalt)
Lønnsnivå forskerne		0,8 % i menns favør	Tilnærmet 0 i forskjell for likt arbeid

*Kommentar til tabell per 31.12. 2021: FFI har over fire ganger så mange menn som kvinner blant vitenskapelig ansatte. Ut fra dagens fordeling av de vitenskapelig ansatte er det en større andel blant de vitenskapelige ansatte kvinner som er forskningsledere enn blant menn. Differansen mellom kvinner og menns lønn blant forskerne er under ett prosentpoeng.*

## Viktige målsettinger for arbeidet de neste årene

- Etterarbeid fra funn i spørreundersøkelsen om mobbing og seksuell trakassering (MOST)
- Forbedringsarbeid i tilknytning til medarbeiderundersøkelsen
- Realisere og etterleve krav og kriterier i tilpasningsavtalen
- Vurdere oppretting av et Mangfolds- og likestillingsutvalg

## Aktivitetsplan

FFI skal følge opp punktene satt i Hovedavtalen i Staten med tilpasningsavtale ved FFI §31 Likestilling punkt 2 – se vedlegg for gjeldende tilpasning i FFIs tilpasningsavtale som gjelder i 2022.

Aktiviteter	Ansvar
<b>Arbeidsgiverpolitikk</b>	
Tydeliggjøre og videreutvikle verdien av kjønns mangfold gjennom instituttets kompetanse- og rekrutteringsstrategi.	AD
Kartlegge forekomst av mobbing og seksuell trakassering gjennom sektorundersøkelsen MOST eller medarbeiderundersøkelse.	HR-sjef



Følge opp alle rapporterte tilfeller i MOST og medarbeiderundersøkelsen i henhold til etablert prosedyre for å bidra til løsning av den konkrete saken, ivareta den enkelte og forebygge uønskede hendelser.	AD
Kartlegge risikosituasjoner og foreta risikovurdering basert på varslinger, funn fra undersøkelser eller andre innrapporteringer.	AD
Sikre likeverdige muligheter for utvidet rett til bruk av velferdsdager for småbarnsforeldre av alle kjønn.	Alle ledere
Årlig oppdatere analysegrunnlag og måltall for likestilling.	HR-sjef
<b>Kompetanse, kultur og holdning</b>	
Sikre at etablert rutine for varsling av kritikkverdige forhold benyttes og etterleves, og at e-læringen benyttes.	AD
Sikre mangfold som tema i lederopplæring	HR-sjef
Videreføre introduksjon til tema om etikk og trakassering i opplæring for nyansatte	HR-sjef
Gjennomføre kompetanseheving i etiske retningslinjer gjennom dilemmatrening for alle ansatte	HR-sjef
Skape et godt arbeidsmiljø for ansatte som er trygt og inkluderende uansett kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	Alle ansatte
Etterleve etiske retningslinjer i hverdagen	Alle ansatte
Bruke mangfoldet blant ansatte i internt og eksternt kommunikasjonsarbeid	Kommunikasjonsenhete n
<b>Lønnspolitikk</b>	
Sikre etterrettelighet og transparens i lokale lønnsforhandlinger for å følge opp risiko for uønskede og/eller ubeviste/ubegrunnede lønnsforskjeller.	AD
Sikre likeverdige lønns og arbeidsvilkår gjennom analyser arbeidet frem i partssammensatte arbeidsgrupper.	AD
Årlig vurdere lønnsvekst for menn og kvinner som en del av underlaget til å forberede lokale forhandlinger.	AD
<b>Rekruttering</b>	
Fortsette å videreutvikle og profesjonalisere rekrutteringsprosessen for å hindre diskriminering og sikre likestilling.	HR-sjef
Sikre etterlevelse av likestillingserklæring i utlysningstekster ved kunngjøring av lederstillinger og vitenskapelige stillinger: «FFI ønsker flere kvinner i denne type stillinger, kvinner oppfordres derfor til å søke».	AD
<b>Sektorsamarbeid</b>	
Fortsette arbeidet i fagnettverk for likestilling og mangfold i forsvarssektoren	HR-sjef

Antall vedlegg: 1 (§ 31 Hovedavtalen med tilpasning FFI)



## Vedlegg 1

Utdrag fra Hovedavtalen i staten med tilpasningsavtale for FFI gjeldende i 2022:

### § 31 Likestilling

1. Arbeidsgivers ansvar:

Arbeidsgiver har ansvar for å ta initiativet til, gjennomføre og rapportere om likestillingstiltak i virksomheten, jf. likestillingsloven § 23 og § 24.

2. Tilpasningsavtalen:

Tilpasningsavtalen skal inneholde bestemmelser om likestilling. Bestemmelsene skal inneholde kompetanseutviklingsiltak, for eksempel tiltak for å tildele kvinner kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver. Tilpasningsavtalen skal også inneholde tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og en praktisering av disse som fremmer likestilling.

Tilpasningsavtalen skal også inneholde nærmere bestemmelser om positiv særbehandling innenfor rammen av nr. 3 og 4 nedenfor. Adgangen til positiv særbehandling av menn er begrenset, jf. likestillingsloven § 7 jf. forskrift om særbehandling av menn av 17. juli 1998 nr. 622.

Side 18 av 33

Det kjønn som utgjør mindre enn 40 % av de ansatte i den aktuelle stillingsgruppe er underrepresentert, jf. nr. 3. Hva som forstås med stillingsgruppe, defineres i tilpasningsavtalen. Videre avtales det om reglene i nr. 3 og 4 skal omfatte alle stillingsgrupper innen virksomheten og om kjønnsfordelingen i gruppen skal vurderes for virksomheten på landsbasis, for mindre geografiske områder eller innenfor det enkelte arbeidssted.

#### Tilpasningsavtale:

Likestilling og mangfold skal settes opp som en sak på årshjulet for samarbeidsmøtene.

Partene skal søke å få flere kvinner inn i alle stillinger hvor de i dag er underrepresentert.

Som et ledd i arbeidet skal partene i fellesskap utarbeide en likestillingsstrategi for instituttet.

Det er viktig at dette arbeidet gjenspeiles i rekrutteringsstrategi og lønnspolitikk.

FFI skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Arbeidet skal blant annet omfatte rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering. Jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Ved sammensetning av utvalg, styrer, råd, nemder og delegasjoner på instituttnivå skal begge kjønn være representert i henhold til § 28 i likestillings- og diskrimineringsloven.

De som er gitt innstilling- og ansettelsesmyndighet har ansvar for å påse at likestillings- og diskrimineringsloven blir overholdt.

Bestemmelser om lønnsfastsettelse og avansement skal være lik for mannlige og kvinnelige ansatte jf. Lønnspolitikk ved FFI.

Enhver som gjennom roller/stilling/funksjon er tillagt å fordele arbeidsoppgaver, plikter å fordele kvalifiserende arbeidsoppgaver til kvinner på lik linje som til menn. Likeledes skal kvinner gis like muligheter til kompetanseheving gjennom intern og ekstern opplæring/utdanning.

Bevisstgjøring om likestilling skal være tema ved FFI, herunder ved kurs og opplæring, her nevnes introduksjonskurs, lederopplæring og opplæring i hovedavtalen for ledere og tillitsvalgte.