



Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) – rapportering for året 2021

FFI skal 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.

FFI har ingen rolle som offentlig myndighet. Likestillingsredegjørelsen er utarbeidet av FFI som arbeidsgiver.

Ved utgangen av 2021 har FFI 800 ansatte, hvorav 28 prosent er kvinner. Andelen kvinner totalt ved instituttet har gått opp med ett prosentpoeng sammenliknet med 2020, og økningen skyldes i hovedsak flere kvinner blant de vitenskapelig ansatte. Andel kvinner i ledelsen har økt med to prosentpoeng sammenliknet med 2020.

Av de 800 stillingene er 21 midlertidige stillinger, 10 færre enn året før. Av de 21 midlertidige stillingene er 38 prosent kvinner. Av deltidsstillinger har FFI fire bistillinger innen FoU og syv ringevakter som sikkerhetsbetjenter i vakt/resepsjon. Alle disse bistillingene er besatt av menn. Ellers er det 56 ansatte med 100-prosentstillinger som har redusert stillingen etter eget ønske eller på grunn av tilrettelegging ved redusert arbeidsevne. Blant kvinnelige ansatte er det 11,3 prosent som har slik ordning, mens det blant menn er 4,7 prosent.

Statistikk for avvikling av foreldrepermisjon i 2021 viser at av de dagene som er brukt til foreldrepermisjon i 2021, er omtrent 40 prosent benyttet av kvinner. I snitt tok menn ut litt flere dager enn fedrekvoten sin.

Årlig vurderer FFI lønnsveksten for menn og kvinner som en del av underlaget til å forberede lokale forhandlinger. Disse analysene av året som har gått gjøres av en partssammensatt arbeidsgruppe internt ved FFI i mars/april det påfølgende år. Det er utarbeidet et eget mandat for gruppen.

Beregningen er basert på gjennomsnitt grunnlønn inkludert faste tillegg, og de siste tallene instituttet har per nå er for 2020. Den gjennomsnittlige lønnsveksten på personnivå over fem år (2015–2020) har vært på 21,5 prosent for kvinner og 18,8 prosent for menn. I 2020 var den på henholdsvis 1,16 prosent og 1,14 prosent. Instituttet har beregnet lønns gjennomsnitt for stillingskoder fordelt på kjønn for kodene med fire eller flere av hvert kjønn. Dette er vurdert mot alder og kriteriet «likt arbeid» og «arbeid av lik verdi». I lønnsoppgjøret 2021 ble det sett på tilfeller vurdert mot disse kriteriene, og eventuelle skjevheter som ikke hadde plausible forklaringer, ble justert. Lønnsforskjellen i snitt i gruppen forskningsleder/ansatte med personalansvar kan forklares med alder.

FFIs arbeid for likestilling og mot diskriminering

FFI er en IA-bedrift. Instituttet legger til rette for den enkeltes behov for fleksibilitet så langt det er mulig ut fra arbeidsoppgavens art, og gitt at FFIs arbeidsnett er konfidensielt. Tilrettelegging skjer vanligvis i dialog mellom den ansatte og leder og er individuelt tilpasset, spesielt for småbarnsforeldre, gravide, ved sykdom og ved redusert funksjonsevne. Som et tiltak for å motvirke «tidsklemma» mellom arbeid og fritid er det drøftet fram en lokal ordning ved FFI som gir småbarnsforeldre utvidet rett til bruk av velferdsdager.



FFIs bygningsmasse er i utgangspunktet ikke godt tilrettelagt for ansatte med nedsatt fysisk funksjonsevne, men arbeidsgiver stiller med tilpasset utstyr og kontormøbler eller andre tiltak for å redusere hindringer så langt det er bygningsmessig mulig og økonomisk forsvarlig. FFIs bedriftshelsetjeneste brukes aktivt i slike vurderinger av tilpasningstiltak. Det er også nedsatt en kontorutformingsgruppe med representanter fra arbeidsgiver, tillitsvalgte og vernetjenesten, som vurderer helhetlige og framtidsrettede løsninger.

Kravet til sikkerhetsklarering begrenser i noen grad muligheten til å rekruttere fritt, noe som påvirker muligheten til å følge opp inkluderingsdugnaden og mangfoldsrekrutteringen. For å hindre diskriminering og sikre likestilling har FFI fortsatt å videreutvikle og profesjonalisere prosessene rundt rekruttering. Det kan gå lang tid mellom hver gang ledere gjennomfører en rekrutteringsprosess. Derfor er det satt krav til obligatoriske oppstartsmøter mellom HR-rådgiver og rekrutterende leder. Dette skal sikre at de rekrutteringsansvarlige er oppdatert om prosesser, føringer og maler. Det er også et tiltak å bevisstgjøre rekrutterende leder om at strukturerte og kompetansebaserte intervjuer reduserer sjansen for ubevisst diskriminering. FFIs rekrutteringspolitikk dekker ikke alle stillingsgrupper, og det er derfor planlagt å revidere den. FFI har et bevisst forhold til bruk av bilder og tekst i stillingsannonser, profileringsmateriale og på FFIs nettsider. Disse kanalene synliggjør instituttets aktiviteter, forskning og stillinger og når en større del av befolkningen.

Arbeid med å forbygge uønsket adferd

I 2021 har internrevisjonen ved FFI (FFI IR), på oppdrag fra styret ved FFI, undersøkt hvordan instituttet arbeider med å forebygge og håndtere uønsket adferd. IR har undersøkt om arbeidet er systematisk og hensiktsmessig slik at det bidrar til å sikre et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø.

IRs metode har vært dokumentanalyse og gjennomgang av relevante rutiner og retningslinjer, enkeltintervjuer og gruppeintervjuer. FFI IR har også gjennomført en spørreundersøkelse våren 2021 med svarprosent på 46.

Resultatene fra FFI IRs spørreundersøkelse ble overlevert styret og FFIs ledelse i desember 2021. Undersøkelsen støtter funn i medarbeiderundersøkelsen fra 2019 som viser at noen ansatte opplevde uønsket adferd, men også at opplevelsene ikke alltid ble rapportert. Undersøkelsen viser forskjell mellom avdelinger og at kvinner i større grad enn menn oppgir at de opplever uønsket adferd. Noen av anbefalingene jobber instituttet allerede med. Rapporten ble i løpet av desember presentert for arbeidsmiljøutvalget, verneombudene og de hovedtillitsvalgte fra fagforeningene ved instituttet. Rapporten følges nå opp med en handlingsplan. I tillegg skal det gjennomføres en undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering (MOST) for hele forsvarssektoren i 2022, som for FFIs del vil bidra til ytterligere kartlegging på område.

Mangfold

En partssammensatt arbeidsgruppe ble oppnevnt i januar 2020 med mål om å identifisere tiltak som fremmer mangfold i hele organisasjonen og i alle faser av ansettelsesforholdet. Mandatet knyttet hensikten med mangfoldsstrategiarbeidet blant annet til statlige krav, krav til bredde i kompetanse og høy kvalitet på leveranser, og økt nedslagsfelt for rekruttering. Arbeidsgruppen leverte sitt forslag i november 2020. Strategi og handlingsplan er under utarbeidelse. Foreslåtte tiltak er blant annet at



FFI skal legge til rette for at ansatte skal kunne være i en lederrolle uavhengig av hvilken livsfase eller livssituasjon en er i, at lederutviklingen ved instituttet skal inneholde opplæring i mangfoldsledelse, og at alle medarbeidere og ledere bør lære om ubevisst diskriminering og hvordan en selv kan bidra til at dette ikke skjer. Arbeidsgruppen påpekte at et viktig mål med en mangfoldsstrategi er å bidra til å bevisstgjøre og skape diskusjon rundt temaet. Dette kan igjen føre til ytterligere tiltak i framtiden. Mangfoldsstrategien bør sees i sammenheng med instituttets kompetanse- og rekrutteringsstrategi.

Lønnspolitikk

I arbeidet for likestilling og mot diskriminering har FFI innført tiltak for å sikre etterrettelighet og transparens i lønns- og arbeidsvilkår. Det er utarbeidet rutiner som skal følges ved oppnevning i ulike roller for å sikre ettersporbarhet og åpenhet rundt slike prosesser. FFI har en omforent lønnspolitikk som er detaljert på stillingskoder, nivå, lønn og tilhørende prosesser. De siste par årene er det arbeidet med tydeligere kriterier for lønnsutvikling i tilknytning til lokale forhandlinger og ved opprykk. For å følge opp risiko for uønskede og/eller ubevisste lønnsforskjeller er en partssammensatt arbeidsgruppe med eget mandat sentral i analysearbeidet. Denne arbeidsgruppen utarbeider statistikk og analyserer status og avvik. Arbeidsgruppens rapport blir benyttet både av arbeidsgiver og de lokale arbeidstakerorganisasjonene i videre vurdering av tiltak på området lønns- og arbeidsvilkår.

For tre år siden gikk FFI over til en ny prosess for lokale lønnsforhandlinger etter enighet med fagforeningene. Gammel prosess var kommet inn i et spor hvor den selektivt favoriserte en liten gruppe der menn var overrepresentert. Økende lønnsforskjeller mellom kvinner og menn var dermed også observert og var en av flere årsaker til endring av prosessen for lokale lønnsforhandlinger. Hovedpoenget var å sikre mer likebehandling. Ved å se til likestillingsperspektivet i etterfølgende oppgjør har kvinner hatt høyere lønnsvekst som en korreksjon senere år. Prosessen gir også mer eierskap og involvering fra lederne når en i fellesskap må gjøre lønnsvurderinger og lønnsfordeling for en stor gruppe medarbeidere. Ved å gjøre dette i en transparent prosess reduserer det risikoen for at det oppstår ubevisste skjevheter og diskriminering.

Kjeller, 10. mars 2022

Aslak Tveito
styreleder

Kenneth Ruud
administrerende direktør