



Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) 2025

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

Tilgjengelig på ffi.no som endelig godkjent.

FFI offentliggjør med dette likestillingsredegjørelsen sin for 2025, i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Redegjørelsen gir en status for likestillingen i etaten for 2025 og for arbeidet som er gjennomført for å styrke likestilling og mangfold i etaten. Redegjørelsen er basert på malen for rapportering i forsvarssektoren.

Likestillingsarbeid som arbeidsgiver

Overordnet kjønnsbalanse

(i antall og prosent av alle ansatte)

Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Andel menn
261	642	28,9 %	71,1 %

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 1,1 %	15 1,7 %	30 3,3 %	53 5,9 %	0	0

Antall midlertidig ansatte er omtrent uendret fra 2024 til 2025. Det samme gjelder ansatte i faktisk deltid.

Alle stillinger ved FFI har i utgangspunktet en stillingsprosent på 100 prosent. Unntaket er 12 bistillinger innen forskningen (der stillingsprosenten er på 10–20 prosent) og 14 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.

Når ansatte arbeider deltid, skyldes det tilrettelegging ut fra ansattes egne behov, slik som delvis omsorgspermisjon, delvis AFP og andre tilretteleggingstiltak.

Foreldrepermisjon

(gjennomsnittlig antall uker per foreldrepermisjon)

Kvinner	Menn
23	13



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

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 lokale forhandlinger. Det er laget et eget mandat for gruppen som arbeidsgiver og lokale arbeidstakerorganisasjoner er enige om.

Tabellens inndeling i grupper er basert på den partssammensatte arbeidsgruppens vurdering av hvordan sammenstillingen er mest hensiktsmessig for å vurdere likt arbeid og arbeid av lik verdi ved FFI. 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.

Grupper	Ant.	Andel kvinner	Andel menn	Snittalder kvinner	Snittalder menn	Snittlønn kvinner (i kr)	Snittlønn menn (i kr)	Kvinner andel av menns lønn
Totalt i virksomheten	903	28,9 %	71,1 %	46,8 år	46,3 år	854 334	900 413	94,9 %
Instituttledergruppen	10	30,0 %	70,0 %	54,8 år	55,6 år	1 474 966	1 547 612	95,3 %
Ledere innen FUI	70	28,6 %	71,4 %	47,1 år	52,1 år	1 059 265	1 189 802	89,0 %
Ledere innen administrasjon	26	50,0 %	50,0 %	48,8 år	48,7 år	1 060 147	1 011 676	104,8 %
Medarbeidere innen FUI med utdanningsnivå doktorgrad	190	20,5 %	79,5 %	47,1 år	49,2 år	931 235	971 116	95,9 %
Medarbeidere innen FUI med utdanningsnivå tilsvarende mastergrad	323	22,9 %	77,1 %	41,1 år	41,7 år	844 452	864 530	97,7 %
Medarbeidere innen FUI med utdanningsnivå bachelorgrad eller lavere	71	18,3 %	81,7 %	51,8 år	51,0 år	837 861	842 989	99,4 %
Medarbeidere innen administrasjon med utdanningsnivå mastergrad eller over	39	59,0 %	41,0 %	43,6 år	49,3 år	879 361	888 306	99,0 %
Medarbeidere innen administrasjon med utdanningsnivå bachelorgrad eller under	151	49,7 %	50,3 %	52,0 år	46,3 år	706 985	718 281	98,4 %
Medarbeidere som er fagarbeidere på Verksteds-overenskomsten	23	4,3	95,7 %	18,2 år	46,7 år	640 083	681 276	94,0%



Arbeid for likestilling og mot diskriminering i arbeidsgiverrollen

FFI jobber for likestilling og mot diskriminering i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24, 26 og 26 a og arbeidsmiljøloven § 13-1. FFI skal være en arbeidsplass preget av likeverd. Vi skal vise hverandre gjensidig respekt, ledere så vel som medarbeidere, og administrativt så vel som vitenskapelig ansatte. Ved FFI er all form for mobbing eller diskriminering uakseptabelt. Instituttet har lagt til rette for at alle arbeidstakere skal kunne varsle om kritikkverdige forhold.

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.

FFI er en IA-bedrift og tilrettelegger for fleksibilitet med utgangspunkt i den enkeltes livssituasjon. FFI sørger for individuell tilrettelegging og universell utforming av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for ansatte med funksjonsnedsettelse og for småbarnsforeldre, gravide, ammende, langtidssyke og eldre arbeidstakere

Samarbeid og nettverk

Det strategiske arbeidet med likestilling og mangfold hos FFI administreres av enhet Strategisk HR i tett samarbeid med de operative fagenhetene, en arbeidsgruppe med deltakere fra arbeidsgiversiden og arbeidstakerorganisasjonene. Arbeidsmiljøutvalget behandler handlingsplanen for likestilling og mangfold.

FFI deltar i forsvarssektorens nettverk for likestilling og mangfold.

Undersøkelser og kartlegginger

FFI jobber systematisk med å undersøke hvordan ansatte har det på jobb. FFI gjennomfører flere typer undersøkelser og kartlegginger av organisasjonsmessig modenhet og etterlevelse innen, arbeidsmiljø, psykologisk trygghet, trivsel, mobbing og trakassering. Vi

- deltar i Forsvarets undersøkelse om mobbing, trakassering og seksuell trakassering (MOST) annethvert år. Siste undersøkelse ble utført høsten 2024, rapportert våren 2025;
- gjennomfører medarbeiderundersøkelser annethvert år. Siste undersøkelse var våren 2025, med rapport og oppfølging med handlingsplan høsten 2025;
- gjennomfører årlige medarbeidersamtaler mellom leder og medarbeider, med vekt på arbeidssituasjon og kompetanse;
- gjennomfører årlige vernerunder i hver avdeling, der det undersøkes faktorer innen arbeidsmiljøet og behov for tiltak blir vurdert og iverksatt;
- har IA-arbeid med sykefraværsoppfølging og avdekking av behov for individuell tilrettelegging;
- kartlegger sluttårsaker når ansatte slutter, gjennom standardiserte skjemaer og samtaler.

FFI har gjennomført en dobbelt vesentlighetsanalyse (DVA) av bærekraft i oppdrag fra Forsvarsdepartementet, ledet av Sopra Steria i 2025. Den identifiserte risikoer og muligheter for sosial bærekraft og har ledet fram til en detaljert rapport for etaten der blant annet sosial bærekraft risikoer og muligheter er identifisert.. FFI har sluttet seg til forsvarssektorens bærekraftstrategi (publisert i januar 2026).

Status på arbeidet

FFI har definert tre overordnede mål med tilhørende delmål for arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering:

- fremragende resultater gjennom mangfoldsledelse og organisasjonsutvikling
- mangfold gjennom medarbeiderutvikling
- økt mangfold blant nyansatte



FFI skal jobbe målrettet og systematisk 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. Instituttet følger årlig opp målene og tiltakene i handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering ved FFI som gjelder for perioden 2024–2026.

Hovedområdene som motvirker diskriminering og bidrar til likestilling og mangfold, har tiltak innen

- rekruttering
- forfremmelse og utviklingsmuligheter
- lønns- og arbeidsvilkår
- tilrettelegging
- muligheter for å kombinere arbeid, fritid og familieliv
- trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

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.

FFI deltok med en representant i Forsvarssektoren arbeid med sosial bærekraft i 2025.

Forskningsformidling er en viktig del av FFIs samfunnsoppdrag. Formidling av forskning, utvikling og innovasjon er en forutsetning for at vi kan bidra til å styrke forsvaret av Norge. For å sikre at alle har tilgang til FFIs ugraderte forskning, jobber vi kontinuerlig med å forbedre formidlingen og tilgjengeliggjøre forskningen vår. Det gjør vi blant annet ved å sikre at de digitale løsningene våre er universelt utformet. Vi arbeider også med klarspråk og med å formidle forskning på ulike måter slik at den er forståelig for flest mulig.

I 2025 tok FFI i bruk Nasjonalt vitenarkiv (NVA), og vi har utviklet en integrasjon med www.ffi.no som gjør at alle publikasjoner fra FFI-forfattere som legges inn i NVA, blir tilgjengelige på www.ffi.no/publikasjoner.

FFI dekker 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. Dersom FFI ikke har korresponderende forfatter og publiseringen ikke er åpen, legges siste fagfelleverderte manuskript (postprint) inn i NVA og offentliggjøres på ffi.no etter utgivers betingelser.

I 2025 videreutviklet FFI podkasten Ugradert. I FFIs podkastepisoder er det som oftest én intervjuer og en eller flere forskere. Denne formidlingsformen er fin fordi den er muntlig og derfor ofte mer tilgjengelig enn skriftlig materiale. Ved at forskerne blir intervjuet og får oppfølgingsspørsmål og blir utfordret på å forklare kompliserte temaer på en forenklet måte, blir innholdet tilpasset flere målgrupper i offentligheten.

En annen måte FFI arbeider for å tilgjengeliggjøre forskning på, er gjennom arrangementsserien FFI-frokost. Dette er fysiske frokostmøter som også strømmes digitalt. De er gratis og åpent for offentligheten og deltakere – både fysisk og digitalt – og alle får muligheten til å stille spørsmål knyttet til temaet som presenteres.