

# Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) 2023

## Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

Redegjørelsen er basert på malen for rapportering i forsvarssektoren.

Vi viser også til årsrapporten for 2023 kapittel III om mangfold, inkludering og kompetanse.

### Likestillingsarbeid som arbeidsgiver

#### Del 1 – Kjønnlikestilling

**Tabell 1: Overordnet kjønnsbalanse (i antall og prosent)**

Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Andel menn
228	607	27,3 %	72,7 %

**Tabell 2: Kjønnfordeling midlertidig og deltidsansatte (i prosent)**

Midlertidig ansatte		Faktisk deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
4 % (9 av 228)	2,5 % (15 av 607)	7,9 % (18 av 228)	4,7 % (27 av 607)

**Tabell 3: Foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker per foreldrepermisjon)**

Kvinner	Menn
25	14

**Tabell 4: Lønnsforskjell totalt, lønnsforskjell på ulike grupper og kjønnsfordeling etter lønn og stilling (i antall og prosent)**

Grupper	Ant. alle	Andel kvinner	Andel menn	Snittalder kvinner	Snittalder menn	Snittlønn kvinner (i kr)	Snittlønn menn (i kr)	Kvinner andel av menns lønn
Totalt i virksomheten	835	27 %	73 %	46 år	46 år	777 151	831 087	94 %
Instituttledergruppen	8	37,5 %	62,5 %	53 år	57 år	1 332 633	1 436 540	93 %
Ledere FUI	61	23 %	77 %	48 år	52 år	998 107	1 096 563	91 %
Ledere administrasjonen	21	43 %	57 %	50 år	53 år	976 777	985 641	99 %
Medarbeidere FUI med utdanningsnivå doktorgrad	187	18 %	82 %	48 år	48 år	881 615	882 297	100 %
Medarbeidere FUI med utdanningsnivå tilsvarende mastergrad	305	23 %	77 %	41 år	43 år	775 761	804 617	96 %

Medarbeidere FUI med utdanningsnivå bachelorgrad eller lavere	71	21 %	79 %	51 år	52 år	761 453	785 498	97 %
Medarbeidere administrasjonen med utdanningsnivå mastergrad eller over	31	55 %	45 %	45 år	47 år	786 335	809 764	97 %
Medarbeidere administrasjonen med utdanningsnivå bachelorgrad eller under	129	52 %	48 %	52 år	47 år	630 477	654 409	96 %
Medarbeidere fagarbeider på Verkstedoverenskomsten	22	0	100 %	–	45 år	–	593 807	–

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 godt 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. Den partssammensatte arbeidsgruppen har kryssjekket mot andre kilder og har hatt diskusjoner om hvordan sammenstillingen er mest hensiktsmessig i FFI for å vurdere likt arbeid og arbeid av lik verdi. Basert på dette er det for 2023 blant medarbeidergruppene inndelt i utdanningsnivå. Alle gruppene er videre vurdert for lønnsforskjeller og hva som er mulige årsaker, slik som nivået på ansvar, myndighet og erfaring.

**Tabell 5: Ufrivillig deltid (i prosent)**

Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn
0	0

Alle stillinger på FFI har i utgangspunktet en stillingsprosent på 100 prosent, med unntak av 9 bistillinger innen forskningen (der stillingsprosenten er på 10–20 prosent) og 10 bistillinger som ringevakt (tilkallingsvakt) innen fagområdet vakt og sikring (10–20 prosents stillinger). Ingen av disse 19 har meldt om at de jobber ufrivillig deltid.

## **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 omforent lønnspolitikk som gir et rammeverk og vil være et virkemiddel for å unngå utilsiktede lønnskjevheter.

Med bakgrunn i handlingsplanen om forebygging og håndtering av uønsket adferd fra 2022 ble det våren 2023 gjennomført dilemmatrening der alle medarbeidere gikk gjennom et strukturert opplegg med lederen sin. Her fikk ledere og medarbeidere snakket sammen om realistiske, krevende situasjoner knyttet til uønsket adferd. Erfaringen viser at slik trening gir økt forståelse for hva som er greit og ikke. FFI ser nytten av å benytte denne metoden også i andre sammenhenger.

I 2023 ble det utarbeidet en handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved FFI. Den skal gjelde for perioden 2024–2026 og er utarbeidet i samarbeid mellom representanter fra arbeidsgiveren og tillitsvalgte. 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. Tiltaksplanen skal evalueres årlig og Strategisk HR er i gang med å implementere den. FFIs handlingsplan ligger på siden for styringsdokumenter på [ffi.no](http://ffi.no).

## **Likestillingsarbeid som offentlig myndighet**

FFI er forsvarssektorens egen forskningsinstitusjon og er et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter. Hovedoppgaven er å bidra med høyteknologisk kompetanse og militær og politisk innsikt til Forsvarets operative evne, til Forsvarets langtidsplanlegging så vel som til norsk forsvarsindustri konkurransekraft. 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 vårt. 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, herunder den sosiale dimensjonen likestilling og mangfold. I tillegg til dette har FFI en fast representant i «Kontaktforum HEL» for forsvarssektoren.

FFI har egen [forskningsaktivitet knyttet til personellstudier, med en egen temaside på ffi.no](#). Blant annet gjennomførte vi en spørreundersøkelse om mobbing og seksuell trakassering (MOST) i forsvarssektoren i 2022. Over 4000 personer i Forsvarsdepartementet og tre underliggende etater ble spurt. Rapporten kom ut i januar 2023 og [er tilgjengelig på ffi.no](#). MOST-forskningen har dessuten en egen prosjektside: [Mobbing og seksuell trakassering \(MOST\)](#). FFI har også utført en spørreundersøkelse blant rekrutter i Sjøforsvaret og Luftforsvaret 2020–2023 om trivsel, holdninger og motivasjon i førstegangstjenesten. Resultatet er [offentlig tilgjengelig som et eksternt notat på ffi.no](#). I 2023 hadde vi en nyhetssak som forklarte om både denne og MOST-undersøkelsen.

Samfunnsoppdraget vårt med forskning og forskningsbaserte råd gjør at formidlingen av forskningen og det å være en leverandør av fakta på teknologi er sentral, og det å sikre at alle har tilgang til den, bidrar til likestilling og medborgerskap. Vi jobber derfor kontinuerlig med å forbedre forskningsformidlingen og tilgjengeliggjøre forskningen vår enda bedre. Det gjør vi bevisst med åpenhet så langt det er mulig ut fra gradering. Vi gjør tilgjengelig ugraderte rapporter, publikasjoner og artikler digitalt via [www.ffi.no](http://www.ffi.no), og vi legger også ut podkaster om sentrale temaer og utvidede sammendrag av enkelte FFI-rapporter vi mener er spesielt viktige, for eksempel Forsvarsanalysen 2024. 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 Deichmanske bibliotek med plass til 150. Disse fysiske møtene blir dessuten strømmet, slik at de kan sees av alle i hele landet. Personellstudiene var et av temaene som ble framhevet under FFI-frokosten der FFI la fram Forsvarsanalysen 2024.