



# IFEs arbeid for likestilling og mot diskriminering

| 2022



Foto: Espen Solli

Forskning for en bedre fremtid



*IFE skal ha full likestilling mellom kvinner og menn. Stiftelsen har nedsatt en egen, partssammensatt, gruppe som jobber med å analysere forhold knyttet til likestilling og diskriminering. Foto: Pixel & Co*





# Innhold

- 04 IFEs arbeid for likestilling og mot diskriminering
- 05 Redegjørelse for hvordan IFE jobber for likestilling og mot diskriminering
- 08 Tilstand for kjønnslikestilling
- 13 Mål og handlingsplan

# IFEs arbeid for likestilling og mot diskriminering

Institutt for energiteknikk (IFE) jobber for likestilling og mot diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Det arbeidet er forankret i IFEs strategi gjennom overordnet policyer, retningslinjer og prosesser.

IFE har nulltoleranse for alle former for diskriminering, trakassering og vold.

Fra 1 mars 2023 består IFE av fire divisjoner: Energy and Environmental Technology (ENET), Digitale systemer (DS), Nukleærteknologi (NUK) og IFE Teknologi og Eiendom. I 2022 var divisjon Radiofarmasi en del av IFE, derfor er radiofarmasi inkludert i denne rapporten. I arbeidet med likestilling og mot diskriminering tar vi for oss IFE som helhet og deler ikke opp i divisjoner

*Det er nedfelt i stiftelsens etiske retningslinjer at alle ansatte skal bidra til et rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø som ikke diskriminerer på bakgrunn av etnisitet, kjønn, legning, religion, politisk orientering eller sosial bakgrunn. Foto: Stein Johnsen*





# Redegjørelse for hvordan IFE jobber for likestilling og mot diskriminering

## Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

IFE har utarbeidet gode policyer og retningslinjer både i personalpolitikk, rekruttering, lønnspolitikk, og varsling av kritikkverdig forhold. Ledere i de ulike divisjonene på IFE har ansvar for å følge disse retningslinjene i samarbeid med fagforeningene for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

I tillegg er det nedfelt i stiftelsens etiske retningslinjer at alle ansatte skal bidra til et rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø som ikke diskriminerer på bakgrunn av etnisitet, kjønn, legning, religion, politisk orientering eller sosial bakgrunn. Stiftelsen har opprettet eget Etisk råd som skal gi veiledning og råd til IFEs ledelse og ansatte i etiske spørsmål. Det er utarbeidet en Etikkportal på intranett som samler informasjonen om etikk, etisk råd, informasjon om varsling, forskningsetikk og ressurser for opplæring og trening.

IFE har både intern og ekstern varslingskanal der ansatte kan varsle om eventuelle brudd på de etiske retningslinjene. Den interne varslingskanalen håndteres av HR avdelingen, mens den eksterne og anonyme kanalen håndteres av et advokatfirma. Varsling er integrert i IFEs etiske retningslinjer, og er en del av opplæringen i etikk og i lederopplæringen.

IFE vektlegger mangfold og god kjønnsbalanse. IFE har et internasjonalt miljø med medarbeidere fra 31 ulike nasjoner. For at våre medarbeidere skal føle seg inkludert er all informasjon på våre nettsider og i personalhåndboken både på norsk og engelsk. I tillegg har HR og Adm. Dir. introduksjonsmøter med alle nyansatte ved oppstart både på norsk og engelsk.

IFE har etablert en handlingsplan for kjønnsbalanse (Gender Equality Plan) som baserer seg på tre hovedpunkter: 1. definisjon av ansvar ved IFE, 2. utvikling av intern opplæring og bevisstgjørende tiltak og 3. implementering av oppfølging av karriereutvikling på IFE som inkluderer prosessene for datainnsamling og verktøy for likestillingsovervåking.

Lønnsinnplassering på IFE tar utgangspunkt i objektive kriterier som ansiennitet og utdannelsesnivå (master/bachelor/fagbrev m.v.). Ledere følger den enkeltes lønnsutvikling, og faglige utviklingsmuligheter i samarbeid med HR. Forfremmelser vurderes og gis ut fra kjønnsnøytrale kriterier.

Arbeidsvilkårene som arbeidstid, velferdsordninger, permisjoner mv. er utformet på en slik måte at de ikke diskriminerer hverken på kjønn eller andre parameter. IFE praktiserer fleksibel arbeidstid for alle ansatte som ikke går skift.

## Arbeidet for å avdekke risiko og hindre for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

IFE skal ha full likestilling mellom kvinner og menn. Stiftelsen har nedsatt en egen, partssammensatt, gruppe som jobber med å analysere forhold knyttet til likestilling og diskriminering. Gruppen består av representanter fra HR, hovedverneombud og tillitsvalgte. Arbeidet er rapport i IFEs styre, og Arbeidsmiljøutvalget. IFE benytter anbefalt fire trinns metode fra Bufdir til å undersøke, analysere, sette inn tiltak og vurdere resultater innen personalområdene som er beskrevet i loven (rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv).



## Rekruttering:

Mangfoldet på IFE ivaretas gjennom rekrutteringsprosessen som tar utgangspunkt i behov, og baseres på objektive og saklige kriterier som ikke skal være påvirket av kandidatenes kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, eller kjønnsuttrykk. I 2022 har IFE implementert en mangfolds erklæring i alle stillingsannonser. Alle ledige stillinger går gjennom HR og skal minimum lyses ut internt. Alle aktuelle kandidater intervjues minst to ganger hvor HR deltar på en av disse. Det brukes sertifiserte tester for å kartlegge spesifikke evner, ferdigheter og egenskaper ved behov. IFE tilbyr og dekker norskopplæring via folkeuniversitetet for alle internasjonale medarbeidere som ønsker det, og etter avtale med nærmeste leder.

## Lønn, forfremmelse og utviklingsmuligheter:

Alle medarbeidere har medarbeidersamtale med sin leder hvert år. Samtalen skal ha fokus på utvikling og det settes opp individuelle mål i en handlingsplan. For de grupper av IFEs ansatte som har individuell lønnsfastsettelse gjennomføres det også lønnsvurderingssamtaler.

Lønnsvurderingssamtalen holdes separat fra medarbeidersamtalen og tar for seg medarbeiderens arbeidsinnsats i løpet av året. Fokus er rettet mot mål, mestring og arbeidsoppgaver.



Det er fire nøytrale vurderingskriterier for alle medarbeidere:

1. Ansvars- og arbeidsområde
2. Kompetanse
3. Dyktighet (initiativ- og samarbeidsevne)
4. Resultatoppgjørelse

Kriterier til de ulike stillingskategoriene på IFE er godt beskrevet, og sammen med disse samtalen gir det et godt underlag for hva som skal til for å få opprykk til neste stillingsnivå.

## Arbeidsvilkår og tilrettelegging:

IFE gjennomfører årlig arbeidsmiljøundersøkelse (AMIS) som omfatter kartlegging av forskjellsbehandling, og mobbing/trakassering i organisasjonen. Resultatet av undersøkelsen presenteres for hele IFEs linjeorganisasjon, samt Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og Samarbeidsutvalget (SU). Gjennom denne har IFE grunnlag for kontinuerlig arbeid mot diskriminering, forskjellsbehandling og godt arbeidsmiljø ut i organisasjonen. Det utarbeides handlingsplaner ned på avdelingsnivå for å håndtere eventuelle avvik eller forbedringstiltak og HR eller bedriftshelsetjenesten kobles på dette arbeidet ved behov. Resultatene av disse blir vurdert ved en midtveisevaluering og senere en sluttevaluering.

## Tilrettelegging

IFE jobber aktivt for å være en arbeidsplass som er tilrettelagt for den ansattes helse, miljø og sikkerhet, samt individuelle behov. Stiftelsen samarbeider med bedriftshelsetjenesten om levering av forebyggende helsetjenester for sine ansatte.

## Arbeid og familieliv

Ved fødselspermisjon eller adopsjon tilbyr IFE sine ansatte en bedre ordning enn det Folketrygdens regler innebærer. Alle ansatte beholder sin ordinære lønn i permisjonstiden. Gravide som arbeider med radioaktive stoffer og ioniserende stråling overføres til annet arbeid uten yrkesmessig eksponering på bakgrunn av risikovurdering i den resterende del av svangerskapet.

IFE har en fleksibel arbeidstid og har utarbeidet policy om hjemmekontor. IFEs ansatte har utenom velferdspermisjon, anledning til å utføre nødvendige ærender i arbeidstiden. Det forutsettes at det ikke er mulig å utføre ærendet i fritiden som for eksempel tannlegebesøk, legebesøk og behandling hos fysioterapeut, kiropraktor eller akupunktør.

# Tilstand for kjønnslikestilling

## (Likestillings- og diskrimineringsloven §26 1. ledd)

IFE har seks ulike stillingsgrupper; administrasjon, ledelse administrativt, øvrig ledelse, tre ulike ingeniørnivåer, fire ulike vitenskapelige nivåer, fire ulike tekniske nivåer og en annet. I tabellen under lister vi opp stillingsnivåer og eksempler på titler knyttet til disse.

| Stillingsnivå  | Tittel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Kommentar                                                                                      |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Administrasjon | Assistent, konsulent, HR konsulent, logistikkonsulent, koordinator, kvalitetskoordinator, QA koordinator, sikkerhetskoordinator, rådgiver, HR-rådgiver, beredskapsrådgiver, brennselsrådgiver, seniorrådgiver, sikkerhetsrådgiver, spesialrådgiver, controller, financecontroller, prosjektcontroller, jurist, sekretær, bibliotekar, ordrebehandler, saksbehandler, kantinebetjent, forretningsutvikler, ressursplanlegger, SAP ansvarlig, systemprogrammerer, sikkerhetsanalytiker og arkitekt, sikkerhetsvakt, sjåfør, vaktmester ol. | Administrativt ansatte som ikke har leder-/personalansvar                                      |
| Ledelse Admin  | Avdelingsleder, driftsgruppeleder, arbeidsleder, HR leder, HR business partner, informasjonssikkerhetsleder, kvalitet- og HMS leder, prosjektleder, teamleder, vaktleder, driftsansvarlig, strålevernsjef                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Administrativt ansatte som leder et stabsområde eller har større ansvarsområde innen sitt fag. |
| Øvrig ledelse  | Adm.dir, divisjonsdirektør, sektordirektør, Forskningsdirektør, Økonomidirektør                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Ledergruppe samt adm. Dir. Store ansvarsområder med betydelig ansvar                           |
| Ingeniørnivå 1 | Ingeniør, ingeniør I, ingeniør II, produksjonsingeniør, prosessingeniør                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Har tatt bachelorgrad eller høyere.                                                            |
| Ingeniørnivå 2 | Avdelingsingeniør, avdelingsingeniør I, driftsingeniør, Ingeniør III, prosjektingeniør, QA og HMS ingeniør, senioringeniør                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Utvidet ansvar sammenlignet med nivå 1 og lengre erfaring.                                     |



| Stillingsnivå         | Tittel                                                                                 | Kommentar                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ingeniørnivå 3        | Overingeniør, sjefsingeniør                                                            | Utvidet ansvar sammenlignet med nivå 2. Krav om faglig bredde og spisskompetanse, være anerkjent innfor fagområdet                                                                                              |
| Vitenskapelig Nivå 1  | DR.gradsstipendiat, forsker assistent, MSc, post.doc stipendiat, secondee, Cand.scient | Krav om avlagt eksamen på masternivå                                                                                                                                                                            |
| Vitenskapelig Nivå 2  | Forsker, forsker I                                                                     | Må tilfredsstillte krav til nivå 1, og enten ha Phd-grad eller tilsvarende krav som f.eks. publisering, lede prosjekter, utviklet en sterk kompetanse.                                                          |
| Vitenskapelig Nivå 3  | Seniorforsker, seniorforsker I                                                         | Må tilfredsstillte nivå 1 og 2. Utvidet ansvar og krav til å lede og bidra til kontraktskriving for egne prosjekter. Være faglig anerkjent i sitt marked og ha et veletablert faglig og markedsmessig nettverk. |
| Vitenskapelig ledelse | Forskningsleder, forskningssjef                                                        | Stort ansvarsområde, krav til internasjonal publisering, og være svært anerkjent.                                                                                                                               |
| Tekniker nivå 0       | Teknisk assistent, produksjonsmedarbeider og spesialarbeider.                          | Unge, uerfarne ansatte, enkle arbeidsoppgaver                                                                                                                                                                   |
| Tekniker nivå 1       | Reaktortekniker I, Tekniker I, fagarbeider, fagarbeider I                              | Krav om fagbrev innenfor relevant fagområde                                                                                                                                                                     |
| Tekniker nivå 2       | Tekniker II, reaktortekniker II, driftstekniker, prosessansvarlig                      | To-årig teknisk skole eller likeverdig utdanning som benytter seg av denne utdannelsen i arbeid.                                                                                                                |
| Tekniker nivå 3       | Fagansvarlig, faggruppelider                                                           | Utvidet ansvar i sammenligning med nivå 2.                                                                                                                                                                      |
| Annet                 | Formann, pensjonist, renholdsbetjent, sommervikarer, tilkallingsvikar og vikar         |                                                                                                                                                                                                                 |

## Kjønnsbalansetall

Tabellen under viser kjønnsbalansen mellom kvinner og menn. Alle vikarer og midlertidige ansatte er inkludert i rapporten.

Tallene er hentet ut fra personalrapport pr 31.12.2022.

### Kjønnsbalanse

| Stillingsnivå         | Antall Kvinner | Antall Menn | Kvinner i % | Menn i %    |
|-----------------------|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrasjon        | 77             | 63          | 55          | 45          |
| Ledelse Admin         | 25             | 67          | 27,2        | 72,8        |
| Øvrig ledelse         | 9              | 15          | 37,5        | 62,5        |
| Ingeniørnivå 1        | 9              | 25          | 26,5        | 73,5        |
| Ingeniørnivå 2        | 25             | 62          | 28,7        | 71,3        |
| Ingeniørnivå 3        | 0              | 7           | 0           | 100         |
| Vitenskapelig Nivå 1  | 10             | 22          | 31,3        | 68,8        |
| Vitenskapelig Nivå 2  | 34             | 57          | 37,4        | 62,6        |
| Vitenskapelig Nivå 3  | 23             | 41          | 35,9        | 64,1        |
| Vitenskapelig ledelse | 5              | 16          | 23,8        | 76,2        |
| Tekniker nivå 0       | 4              | 4           | 50          | 50          |
| Tekniker nivå 1       | 14             | 16          | 46,7        | 53,3        |
| Tekniker nivå 2       | 8              | 18          | 30,8        | 69,2        |
| Tekniker nivå 3       | 19             | 32          | 37,3        | 62,7        |
| Annet                 | 7              | 19          | 26,9        | 73,1        |
| <b>Totalt</b>         | <b>269</b>     | <b>464</b>  | <b>36,7</b> | <b>63,3</b> |



IFE jobber aktivt for å tilby en arbeidsplass som er tilrettelagt for den ansattes helse, miljø og sikkerhet, samt individuelle behov. Stiftelsen samarbeider med bedriftshelsetjenesten om levering av forebyggende helsetjenester for sine ansatte. Foto: Pixel & Co





## Midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltidsarbeid

IFEs midlertidig ansatte består primært av PhD studenter, Post Docs, sommerstudenter, tilkallingsvikarer, innleide og andre som jobber korte perioder i året.

|         | Midlertidig<br>ansatte og vikarer | Uttak av foreldrepermisjon<br>(uker) | Deltidsarbeid |
|---------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------|
|         |                                   |                                      | Faktisk       |
| Kvinner | 16                                | 144,91                               | 15            |
| Menn    | 50                                | 179,60                               | 13            |

## Ufrivillig deltid IFE

Kartlegging av evt. ufrivillig deltid er gjennomført via kontakt med de som jobber deltid. HR har sendt ut spørreskjema til alle registrerte deltidsansatte. Det er samlet inn opplysninger om kjønn, årsak til deltid og om de er tilgjengelige og ønsker å jobbe i en 100% stilling.

Det var god respons på undersøkelsen. Undersøkelsen ga et bilde av situasjonen på IFE. Av de som responderte var det bare en personen som jobbet ufrivillig deltid. Deltiden skyldes at personen deltok i et masterprogram, som snart avsluttes, og personen ønsket derfor fast jobb. Denne undersøkelsen ble gjort i mai 2022.

# Mål og handlingsplan

Handlingsplanen vil bli rapportert til arbeidsmiljøutvalget, styret og ledergruppen.

## Handlingsplan i periode 2022 – 2025

### **Mål: Synliggjøre IFEs mangfold via KPIer.**

Tiltak:

- Bruke og analysere rapporter som gir IFE oversikt over ulike søkere som ble ansatt hvert år i forhold til søkermassen på IFE.

### **Mål: Revidere stillingsnivåer etter utskillelsen av radiofarmasi**

Tiltak:

- Gå gjennom stillingsnivåer og endre der det er behov etter at en av våre divisjoner skilles ut i eget AS.

### **Mål: Ingen tilfeller av ufrivillig deltid.**

Tiltak:

- Følge opp undersøkelser om ufrivillig deltid, gjennom arbeidet med ARP

### **Mål: Redusere/ forklare lønnsforskjeller til gruppenivåer vitenskapelig ledelse og tekniker nivå 1.**

Tiltak:

- Gi innspill til linjeledere om muligheter for å gjøre lønnsmessige tiltak.





KJELLER  
Postboks 40, 2027 Kjeller

**Besøksadresse**  
Instituttveien 18, Kjeller

Tlf.: +47 63 80 60 00

HALDEN  
Postboks 173, 1751 Halden

**Besøksadresse**  
Os allé 5, Halden  
Besøksadresse reaktoranlegget:  
Tistedalsgata 20, Halden

Tlf.: +47 69 21 22 00

firmapost@ife.no • www.ife.no

 facebook.com/energiteknikk  
 @ife\_norway  
 Institute for Energy Technology  
 @humansofife