



Foto: Pixel & Co

20
24

IFEs arbeid for likestilling og mot diskriminering

Forskning for en bedre fremtid

Innhold

- 3 IFEs arbeid for likestilling og mot diskriminering
- 4 Redegjørelse for hvordan IFE jobber for likestilling og mot diskriminering
- 7 Tilstand for kjønnslikestilling
- 11 Mål og handlingsplan
- 12 Tall for Agilera Pharma AS
- 15 Mål og handlingsplan for Agilera Pharma AS

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. IFE består av 4 divisjoner, Teknologi og Eiendom, ENERGI, KJERNEKRAFT og NUK. I arbeidet med likestilling og mot diskriminering tar vi for oss IFE som helhet og deler ikke opp på divisjoner.

I mars 2023 har en av våre divisjoner skilt seg ut som eget AS, og blitt til IFEs datterselskap kalt Agilera Pharma AS. I årets rapport vil vi kartlegge kjønnsbalansen og lønnsforskjeller på Agilera Pharma AS separat. Agilera Pharma AS følger IFEs arbeid for likestilling og mot diskriminering de neste årene til de får på plass egne policyer og retningslinjer.



Foto: Pixel & Co

Redegjørelse for hvordan IFE jobber for likestilling og mot diskriminering

IFE har utarbeidet gode policyer og retningslinjer både i personalpolitikk, rekruttering, lønnspolitikk, GDPR og varslings 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 ble utviklet en Etikportal på intranett som samler informasjonen om etikk, etisk råd, informasjon om varslings, 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 inntatt i IFEs etiske retningslinjer, og inngår i opplæring i etiske retningslinjer og lederopplæringen.

I 2023 hadde IFE en grundig gjennomgang av varslings- og konflikthåndteringsrutiner, og oppdatert disse. I forlengelse av dette ble også Etiske retningslinjer oppdatert.

IFE vektlegger mangfold og god kjønnsbalanse. IFE har et internasjonalt miljø med medarbeidere fra 37 ulike nasjoner. For at våre medarbeidere skal føle seg

inkludert er all informasjon på våre nettsider og i personalhåndboken 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 m.v. er utformet på en slik måte at de ikke diskriminerer hverken på kjønn eller andre parametere. IFE praktiserer fleksibel arbeidstid for alle ansatte som ikke går skift.

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 rapportert 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,



Foto: Pixel & Co

tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

Rekruttering

Mangfoldet på IFE ivaretas gjennom vår rekrutteringsprosess som tar utgangspunkt i behov, og baseres på objektive og saklige kriterier som ikke skal være påvirket av kandidatens kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, alder, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, eller kjønnsuttrykk. IFE har mangfolds erklæring i alle stillingsannonser.

IFE er underlagt sikkerhetsloven og må til enhver tid forholde seg til PST trusselvurdering. I 2024 har IFE i samarbeid med advokatfirma Hjort utarbeidet

egen instruks for hvordan man skal forholde seg til arbeidssøkere fra høyrisikoland uten å være i strid med diskrimineringslovgivningen.

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, i tillegg brukes det sertifiserte tester for å kartlegge spesifikke evner, ferdigheter og egenskaper ved behov. IFE tilbyr og dekker norskopplæring for alle internasjonale medarbeidere samt deres ev. partner som ønsker det, og etter avtale med nærmeste leder.

I løpet av 2025 vil IFE utarbeide retningslinjer for rekruttering fra eksterne leverandører, for å ivareta mangfoldet på IFE i rekrutteringsprosessen, samt sjekk av sikkerhetsmessig skikkethet.

Lønn, forfremmelse og utviklingsmuligheter

Alle medarbeidere har medarbeidersamtaler med sine ledere 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.

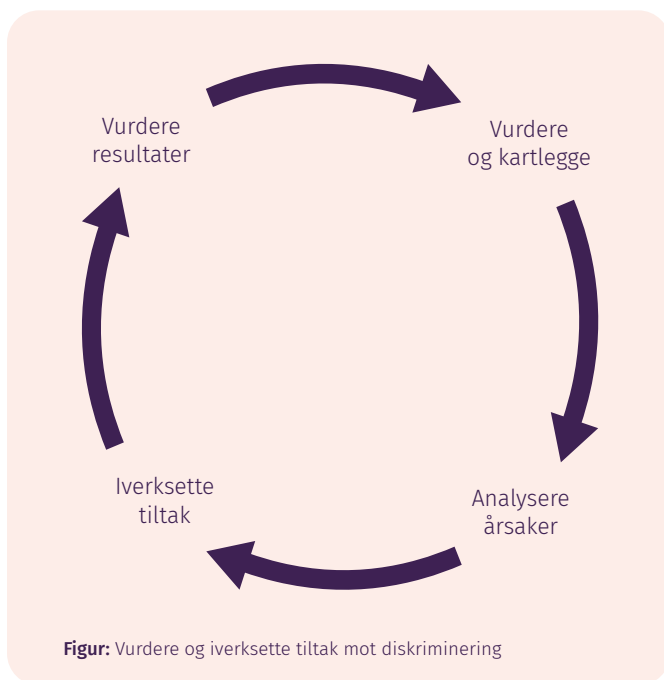
Lønnsvurderingssamtalen holdes separat fra medarbeidersamtalen og tar for seg medarbeiderens arbeidsinnsats i løpet av året. Fokus er rettet mot mål, mestring og arbeidsoppgaver.

I 2023 Inngikk IFE nye særavtaler med oppdaterte stillingsstrukturer, samt oppdaterte og forbedret medarbeidersamtaler og lønnsvurderingssamtaler slik at disse er bedre tilpasset stillingen. I forlengelse av dette pågår det et sammensatt arbeid med å tydeliggjøre kriteriene til de ulike stillingskategoriene på IFE.



Foto: Benjamin A. Ward

IFE sine særavtaler gjelder ikke for Agilera Pharma. Agilera Pharma har inngått egne særavtaler på lønns- og stillingsstruktur i 2024. Drøftelser vedrørende særavtaler for arbeidstid og skal ferdigstilles i 2025. Agilera Pharma har egne maler for medarbeidersamtaler med mål - og utviklingsplan for den enkelte medarbeider. For de grupper av Agilera's ansatte som har individuell lønnsfastsettelse gjennomføres det vurderingssamtale. Med tilpasset Agilera mal, basert på inngåtte særavtaler.



Arbeidsvilkår og tilrettelegging

IFE gjennomfører årlig arbeidsmiljøundersøkelse som omfatter kartlegging av forskjellsbehandling, og mobbing/trakassering i organisasjonen. Resultatet av undersøkelsen presenteres for hele IFEs linjeorganisasjon, samt AMU og 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 BHT kobles på dette arbeidet ved behov.

I 2023 hadde IFE gjennomført seminarer om mobbing og trakassering, og dilemmatrening knyttet til arbeidsmiljøutfordringer sammen med eksternt advokatfirma. Webinaret/ seminaret ligger tilgjengelig på Intranettet for alle ansatte.

I løpet av 2025 vil både IFE og Agilera Pharma bytte leverandør av medarbeiderundersøkelse. Målet er å få mer strukturert og tettere oppfølging som logges og dokumenteres digitalt i verktøyet.

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, samt tilbyr arbeidstrening gjennom NAV.

IFEs ansatte har rett til full lønn under sykdom i inntil 1 år dersom vedkommende blir syk og for en tid ufør til tjeneste. Arbeidstakeren må ha tiltrådt sin stilling for å ha rett til sykepenger. Retten til å dokumentere eget sykefravær med egenmelding er begrenset til 24 kalenderdager i løpet av en individuell 12 måneders periode.

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. Gravid 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 med lønn. Det forutsettes at det ikke er mulig å utføre ærendet i fritiden som for eksempel tannlegebesøk, legebesøk og behandling hos fysioterapeut, kiropraktor eller akupunktør.

“
IFE jobber aktivt for å tilby en arbeidsplass som er tilrettelagt for den ansattes helse, miljø og sikkerhet, samt individuelle behov.



Foto: Pixel & Co

Tilstand for kjønnslikestilling

IFE og Agilera Pharma AS har syv ulike stillingsgrupper; administrasjon, ledelse administrativt, øvrig ledelse, 3 ulike ingeniørnivåer, 4 ulike vitenskapelige nivåer, 2 tekniske nivåer og en annet. I tabellen under lister vi opp stillingsnivåer og eksempler på titler knyttet til disse.



Årlig går IFE gjennom stillingsnivåer og plassering

Stillingsnivå	Stillingstittel	Kommentar
Administrasjon	Konsulent, HR konsulent, logistikkonsulent, førstekoordinator, seniorkoordinator, sektorkoordinator, avdelingskoordinator, kvalitetskoordinator, QA koordinator, sikkerhetskoordinator, rådgiver, HR-rådgiver, HR business partner, beredskapsrådgiver, brennselsrådgiver, seniorrådgiver, sikkerhetsrådgiver, spesialrådgiver, Controller, Finance Controller, prosjektkontroller, jurist, sekretær, bibliotekar, ordrebehandler, saksbehandler, kantinebetjent, forretningsutvikler, ressursplanlegger, SAP ansvarlig, systemprogrammerer, strålevernkoordinator, sikkerhetsanalytiker og arkitekt, sikkerhetsvakt, sjåfør, vaktmester, prosessarkitekt ol.	Administrativt ansatte som ikke har leder-/ personalansvar
Ledelse Admin	Avdelingsleder, faggruppeleder, fagsjef, HR leder, driftsgruppeleder, arbeidsleder, CISO, kvalitet- og HMS leder, prosjektleder, teamleder, vaktleder, driftsansvarlig, strålevern sjef, formann, FFA	Ansatte som leder et større ansvarsområde innen sitt fag, samt ledere med personalansvar
Øvrig ledelse	Adm.dir, divisjonsdirektør, sektordirektør, forskningsdirektør, økonomi-direktør, HR dir. CFO	Ledergruppe samt adm. dir. Store ansvarsområder med betydelig ansvar og personalansvar

Stillingsnivå	Stillingstittel	Kommentar
Ingeniørnivå 1	Ingeniør, ingeniør I, ingeniør II, prosessingeniør, valideringsingeniør, produksjonsingeniør	Krav om avlagt bachelorgrad eller høyere utdanning
Ingeniørnivå 2	Avdelingsingeniør, avdelingsingeniør I, driftsingeniør, ingeniør III, prosjektingeniør, QA og HMS ingeniør, senioringeniør, stråleverningeniør	Utvidet ansvar sammenlignet med nivå 1 og lengre erfaring
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, forskerassistent, MSc, Cand.scient, farmasøyt	Krav om avlagt mastergrad
Vitenskapelig nivå 2	Forsker, forsker nivå 2 (Forsker I), post.doc stipendiat	Dr. grad i relevant fagområde eller oppfylle andre vurderingskriterier iht. særavtalen
Vitenskapelig nivå 3	Seniorforsker, seniorforsker I	Må tilfredsstille nivå 2. Utvidet ansvar og krav i forhold til faglige kompetansevurderingskriterier, kommersielle- og organisatoriske vurderingskriterier iht. særavtalen
Vitenskapelig nivå 4	Forskningsleder, (forskningssjef), sjefsforsker, fagansvarlig	Stort ansvarsområde, Ikke personalansvar. Skal være internasjonalt fremtredende innenfor sitt fagområde
Tekniker nivå 1	Reaktortekniker I, tekniker, tekniker I, fagarbeider, spesialarbeider, renholdsbetjent og produksjonsmedarbeider	Fagbrev innenfor relevant fagområde eller tilsvarende erfaring
Tekniker nivå 2	Fagarbeider I, tekniker II, reaktortekniker II, driftstekniker, prosessansvarlig	To-årig teknisk skole eller likeverdig utdanning / erfaring som benytter seg av denne utdannelsen i arbeid
Annet	Pensjonist, sommervikarer, sommerstudent, tilkallingsvikar, vikar, assistent, teknisk assistent	Div. ansatte uten fagbrev

Kjønnsbalansetall IFE

I tabellene under viser vi IFEs kjønnsbalansen mellom kvinner og menn. Alle vikarer og midlertidige ansatte er inkludert i rapporten.

Tallene er hentet ut fra personalrapport pr 31.12.2024.



58% kvinner i tekniker nivå 1



33% kvinner i IFE

Kjønnsbalanse

Stillingsnivå	Antall Kvinner	Antall Menn	Kvinner i %	Menn i %
Administrasjon	80	63	56%	44%
Ledelse Admin	26	92	22%	78%
Øvrig ledelse	4	14	22%	78%
Ingeniørnivå 1	2	18	10%	90%
Ingeniørnivå 2	13	59	18%	82%
Ingeniørnivå 3	1	5	17%	83%
Vitenskapelig nivå 1	10	13	43%	57%
Vitenskapelig nivå 2	29	58	33%	67%
Vitenskapelig nivå 3	16	41	28%	72%
Vitenskapelig nivå 4	6	21	22%	78%
Tekniker nivå 1	11	8	58%	42%
Tekniker nivå 2	1	28	3%	97%
Annet	15	19	44%	56%
Totalt	214	439	33%	67%

Midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltidsarbeid

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

		Kvinner	Menn
Deltidsarbeid	Midlertidig ansatte og vikarer	32	59
	Uttak av foreldrepermisjon (uker)	273	237
	Faktisk	18	26
	Ufrivillig	1	0



510 uker uttak av foreldrepermisjon



44 faktisk deltidsarbeid



1 ufrivillig deltidsarbeid



Foto: Pixel & Co

Mål og handlingsplan

Handlingsplanen vil bli rapportert til arbeidsmiljø-utvalget, styret og ledergruppen.

Handlingsplan i periode 2025 – 2027

Mål:

Synliggjøre IFEs mangfold

Tiltak:

- Bruke og analysere rapporter som gir IFE oversikt over ulike søkere som ble ansatt hvert år i forhold til søkermassen på IFE, samt kjønnsfordeling.
- Sette mangfold på agenda til HR forum en gang i året, for å bevisstgjøre HR og ledere.

Mål:

Arbeidet med mangfold- likeverd og likestilling må være forankret i bedriftens ledelse

Tiltak:

- ARP presenteres for instituttledelsen, og ned til divisjonsledelsen.
- Utarbeide felles presentasjon som HR kan ta med til ledergrupper.

Mål:

Ingen tilfeller av ufrivillig deltid

Tiltak:

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

Mål:

Utarbeide og tydeliggjøre retningslinjer for rekruttering fra eksterne

Tiltak:

- Utarbeide tydelige retningslinjer som både stiller krav til eksterne leverandører og rekrutterende leder.

Tall for Agilera Pharma AS

20
24

Kjønnsbalansetall

I tabellene under viser vi Agileras kjønnsbalansen mellom kvinner og menn. Alle vikarer og midlertidige ansatte er inkludert i rapporten.



91% kvinner i vitenskapelig nivå 4



64% kvinner i Agilera Pharma AS

Kjønnsbalanse

Stillingsnivå	Antall Kvinner	Antall Menn	Kvinner i %	Menn i %
Administrasjon	14	5	74%	26%
Ledelse admin	13	4	76%	24%
Øvrig ledelse	2	4	33%	67%
Ingeniørnivå 1	6	9	40%	60%
Ingeniørnivå 2	9	7	56%	44%
Ingeniørnivå 3	0	0	0%	0%
Vitenskapelig nivå 1	1	0	100%	0%
Vitenskapelig nivå 2	10	4	71%	29%
Vitenskapelig nivå 3	6	2	75%	25%
Vitenskapelig nivå 4	10	1	91%	9%
Tekniker nivå 1	9	7	56%	44%
Tekniker nivå 2	5	6	45%	55%
Annet	4	1	80%	20%
Totalt	89	50	64%	36%

Midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltidsarbeid

Agileras midlertidig ansatte består primært tilkallingsvikarer og andre som jobber korte perioder i året.

		Kvinner	Menn
Deltidsarbeid	Midlertidig ansatte og vikarer	1	2
	Uttak av foreldrepermisjon (uker)	55,71	20,43
	Faktisk	1	0
	Ufrivillig	0	0



76,14 uker uttak av foreldrepermisjon



1 faktisk deltidsarbeid



0 ufrivillig deltidsarbeid

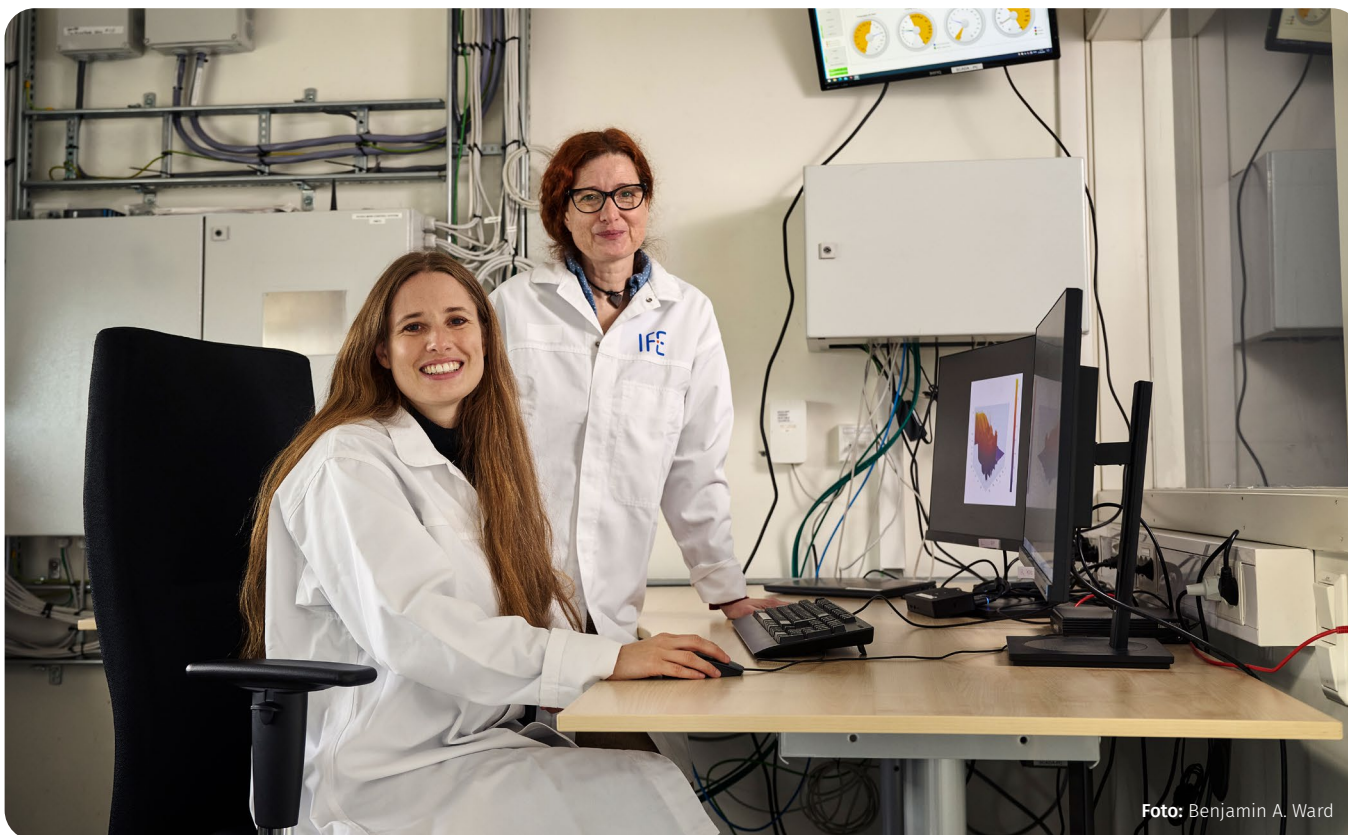


Foto: Benjamin A. Ward

Mål og handlingsplan

Handlingsplanen vil bli rapportert til arbeidsmiljø-utvalget, styret og ledergruppen.

Handlingsplan i periode 2024 – 2026

Mål:

Inngå nødvendige særavtaler

Tiltak:

- I løpet av 2025 skal Agilera ferdigstille forhandlinger og gjenstående særavtaler med sine fagorganisasjoner.

Mål:

Opprette egne policy og retningslinjer

Tiltak:

- Agilera følger i dag retningslinjer og policy til IFE, men kommer til å tilpasse/opprette nye policyer og retningslinjer til deres virksomhet.

Mål:

Jobbarkitektur tilpasset Agilera sin virksomhet

Tiltak:

- Opprette en jobbarkitektur med stillingsnivåer tilpasset virksomheten.

Mål:

Ingen tilfeller av ufrivillig deltid

Tiltak:

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

Mål:

Arbeidet med mangfold- likeverd og likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse

Tiltak:

- Sette opp målekriterier for ledere på Agilera innen arbeidet med mangfold og mot diskriminering.

Mål:

Opprette en gruppe som skal jobbe med ARP rapportering

Tiltak:

- I 2025 vil Agilera gi ut egen ARP rapport, og må dermed sette sammen en gruppe som vil jobbe med dette fremover.

Kjeller PO Box 40, NO-2027 Kjeller

Instituttveien 18 2007 Kjeller, Norge +47 63 80 60 00 00

Halden PO Box 173, NO-1751

Halden Halden Os Alle 5 1777 Halden, Norge +47 69 21 22 00

firmapost@ife.no • www.ife.no

Facebook: Institutt for energiteknikk

LinkedIn: Institutt for energiteknikk

