

Foto: Pixel & Co

Kjønnsbalanseplan (Gender Equality Plan)

Forskning for en bedre fremtid

Innhold

3 Dagens situasjon

4 Kjønnsbalanse – status per 31.12.2025

5 Hovedutfordringer

6 Innsatsområder og tiltak

Kjønnsbalanseplan

Institutt for energiteknikk (IFE) arbeider langsiktig, systematisk og målrettet for bedre kjønnsbalanse, i tråd med:

- Likestillings- og diskrimineringsloven
- Nasjonale mål om minimum 40/60-kjønnsbalanse i kunnskapssektoren
- Krav fra Norges forskningsråd og EU (Horisont Europa) til Gender Equality Plan (GEP)

GEP er IFEs langsiktig strategiske plan som godkjennes av styret og presenteres instituttledelsen (IL) og divisjonsledelsen. Planen baserer seg på analyser av institusjonens kjønnsbalanse og årlig rapportering gjennom ARP.

GEP er utarbeidet av en partssammensatt arbeidsgruppe med representanter fra HR, fagforeninger og hovedverneombudet.

God kjønnsbalanse er en forutsetning for kvalitet i forskning, ledelse og arbeidsmiljø, og bidrar til bedre beslutninger, økt innovasjon og bærekraftig utvikling.

IFE er et teknologitungt forskningsinstitutt, og kjønnsbalansen i organisasjonen reflekterer i stor grad kjønnsfordelingen i relevante utdanningsløp og fagmiljøer. IFE ser viktigheten av å fremme mangfold og likestilling slik at instituttet er inkluderende og attraktiv arbeidsplass. IFE er stolt av å holde høye etiske standarder. Diskriminering basert på etnisitet, nasjonalitet, språk, religion og livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering eller kjønnsidentitet tolereres ikke.

1. Dagens situasjon

IFE har over tid hatt en tilfredsstillende kjønnsbalanse i administrative stillinger og i vitenskapelige stillinger på lavere nivå. På høyere vitenskapelige nivåer og i ledelse er kvinneandelen lavere. Dette er et mønster som også gjenfinnes i forsknings- og teknologisektoren ellers. IFE vurderer det som strategisk viktig å øke kvinneandelen i disse rollene for å sikre bredde i kompetanse, perspektiver og erfaring i instituttets videre utvikling.

> “
> God kjønnsbalanse er en forutsetning for kvalitet i forskning, ledelse og arbeidsmiljø



Foto: Pixel & Co

2. Kjønnsbalanse – status per 31.12.2025

Kjønnsbalansen ved IFE er kartlagt og presentert i tabellen under. Oversikten viser antall kvinner og menn fordelt på ulike stillingsnivåer, prosentvis fordeling, samt målsetting for kjønnsbalanse de neste 4 og 10 årene.

Tabellen synliggjør at i administrasjonen og i enkelte tekniker- og vitenskapelige stillinger har IFE tilfredsstillende kjønnsbalanse, mens vi i flere tekniske og ledende stillinger har lavere kvinneandel.

Instituttet har satt konkrete minimumsmål for kjønnsbalanse i alle stillingskategorier, med ambisjon om å oppnå minst 40/60-fordeling innen 10 år. Dette er i tråd med nasjonale mål om bedre kjønnsbalanse i kunnskaps- og forskningssektoren.

Kjønnsbalanse

Stillingsnivå	Andel Kvinner/ Menn	Kvinner/Menn %	4 år	10 år
Administrasjon	72/52	58/42	Min 40/60	Min 40/60
Annet	4/14	22/78		
Ingeniørnivå 1	3/15	17/83	Min 25/75	Min 40/60
Ingeniørnivå 2	7/47	13/87	Min 20/80	Min 40/60
Ingeniørnivå 3	1/2	33/67	Min 35/65	Min 40/60
Ledelse admin	26/58	31/69	Min 35/65	Min 40/60
Øvrig ledelse	6/13	32/68	Min 40/60	Min 40/60
Tekniker nivå 1	9/9	50/50	Min 40/60	Min 40/60
Tekniker nivå 2	0/10	0/100	Min 20/80	Min 40/60
Vitenskapelig nivå 1	9/8	53/47	Min 40/60	Min 40/60
Vitenskapelig nivå 2	26/41	39/61	Min 40/60	Min 40/60
Vitenskapelig nivå 3	14/40	26/74	Min 35/65	Min 40/60
Vitenskapelig nivå 4	4/27	13/87	Min 20/80	Min 40/60
Totalt	**181/336**	**35/65**	**Min 40/60**	**Min 40/60**

*Består av pensjonist, sommervikarer, sommerstudent, tilkallingsvikar, som ikke er en målbar stillingskategori for kjønnsbalanse.

58 % kvinner i administrasjon

50 % kvinner i tekniker nivå 1

3. Hovedutfordringer:

Kvinneandelen i lederstillinger er lav, med kun 31–32%.

Hypotese: Lederroller krever ofte lange dager og høy arbeidsbelastning, ifølge arbeidsmiljøundersøkelser. Ubevisste bias i rekrutteringsprosesser kan også spille inn. Færre kvinner i mellomlederstillinger gir også mindre intern tilgang til lederroller.

Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger er lav på mellomnivå og seniornivå (nivå 3 og 4), samt ingeniører (nivå 1 og 2) og teknikere (nivå 2).

Hypotese: Tradisjonelle kjønnsroller og lavere rekruttering av kvinner innen tekniske fagområder kan være årsaker. Mangelen på kvinnelige rollemodeller og stillingsannonser som ikke appellerer til kvinner gjennom oppgaver og språk kan også bidra.



Foto: Pixel & Co

31-32 % kvinner i lederstillinger

0 % kvinner i tekniker nivå 2

4. Innsatsområder og tiltak

A Ledelse og ansvar

- Oppdatert ARP-rapport gjennomgås årlig i divisjonenes ledermøter.
- Målsettinger for kjønnsbalanse integreres i ledelsens KPI-er.
- Arbeidsgruppen som i dag utarbeider ARP- rapporten og kjønnsbalanseplanen utarbeider rutiner for innhenting av informasjon fra organisasjonen.

B Rekruttering og ansettelser

- Sørg for kjønnsbalanse ved innkalling til intervju.
- Bruk av inkluderende språk og marker likestilling i utlysninger.
- Vurder kvotering ved like kvalifikasjoner.

C Karriereutvikling og støtte

- Ledere benytter medarbeider-samtaler og lønnsvurderings-samtaler som arenaer for å fremme og støtte videreutvikling, spesielt innen stillinger hvor kvinner er underrepresentert.
- Det gjennomføres oppfølging av ansatte som kommer tilbake fra lengre permisjoner, med målrettede tiltak for å lette integreringen tilbake i arbeidsmiljøet.
- Lønnssystemet forbedres og oppdateres med økt fokus på kjønnsbalanse.

D Arbeidsmiljø og kultur

- Gjennomføre regelmessige arbeidsmiljøundersøkelser for å vurdere og forbedre arbeidsmiljøet.
- Synliggjøre kvinnelige rollemodeller i interne og eksterne kommunikasjons-tiltak samt arrangementer.
- Benytte kvinnelige rollemodeller fra under-representerte stillinger ved karrieredager.
- IFE skal jobbe aktivt for å tilby en arbeidsplass som er tilrettelagt for den ansattes helse, miljø og sikkerhet, samt individuelle behov.

E Statistikk og rapportering

- Årlig oppdatering og publisering av kjønnsstatistikk etter stillingstype og nivå på Intranett.
- Likestillingsrapportering som en fast del av årlige HR-presentasjoner i divisjonens ledermøter.
- Inkludere evaluering av fremdrift i ARP rapportering.
- Utarbeidelse av statistikk etter alder, kjønn og utdanning på divisjonsnivå

F Ressurser og kompetansebygging

- Benytter relevante kurs via Abelia-medlemskapet

G Forankring og oppfølging

- Planen godkjennes av institutt-ledelsen og presenteres for styret.
- Evaluerer og evt. revidere hvert tredje år.
- Planen publiseres på IFEs nettside.


IFE
Institutt for
energiteknikk