

Foto: Pixel & Co

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

8 Tilstand for kjønnslikestilling

13 Samlet risikoanalyse

14 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. Arbeidet er forankret i IFEs strategi gjennom overordnede 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, samt stabsfunksjoner.
I arbeidet med likestilling og mot diskriminering tar vi for oss IFE som helhet.

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



Foto: Pixel & Co

Redegjørelse for hvordan IFE jobber for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

IFE har utarbeidet gode retningslinjer både i personalpolitikk, rekruttering, lønnspolitikk, GDPR og varsling av kritikkverdige 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.

Det er nedfelt i stiftelsens policy for etikk at 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 utviklet 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-direktør, mens den eksterne og anonyme kanalen håndteres av et advokatfirma. Varsling inngår i opplæring i etiske retningslinjer og lederopplæringen. Prosessen er beskrevet i IFEs ledelsessystem.

IFE vektlegger mangfold og god kjønnsbalanse. IFE har et internasjonalt miljø med medarbeidere fra 44 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 utarbeidet en egen handlingsplan for kjønnsbalanse (Gender Equality Plan). GEP er IFEs langsiktig strategiske plan, som baserer seg på analyser av institusjonens kjønnsbalanse og årlig rapportering gjennom ARP.

Lønnsinnplassering på IFE tar utgangspunkt i objektive kriterier som ansiennitet og utdannelsesnivå (master/bachelor/fagbrev mv..). 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 parametere. IFE praktiserer fleksibel arbeidstid for alle ansatte som ikke har skiftarbeid.

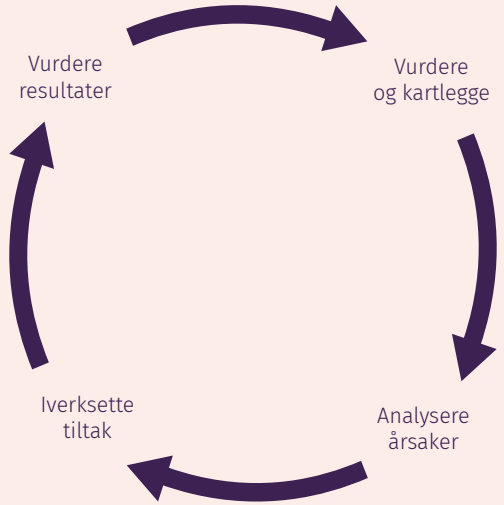
> IFE har utarbeidet gode retningslinjer både i personal-politikk, rekruttering, lønns-politikk, GDPR og varsling av kritikkverdige forhold.



Foto: Pixel & Co

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. Gruppen utarbeider rapport som presenteres i IFEs styre og Arbeidsmiljøutvalget. IFE benytter anbefalt firetrinnsmetode 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).



Figur: Vurdere og iverksette tiltak mot diskriminering

Rekruttering

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

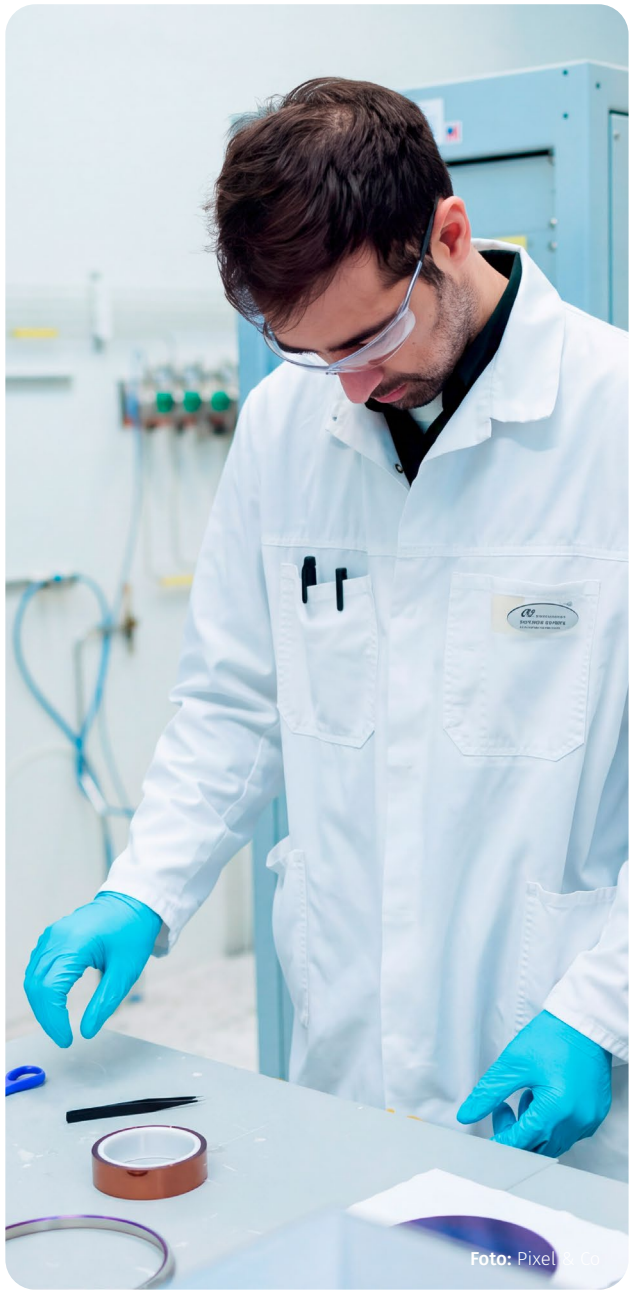
IFE er et teknologitungt forskningsinstitutt, og kjønnsbalansen kan likevel påvirkes av rekrutteringsgrunnlaget i relevante utdanningsløp og fagmiljøer. IFE har derfor mangfoldserklæring i alle stillingsannonser. IFE skal utarbeide prosess for rekruttering fra eksterne leverandører, for å ivareta mangfoldet på IFE i rekrutteringsprosessen.

IFE er også underlagt sikkerhetsloven og må til enhver tid forholde seg til PST trusselvurdering. IFE har 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. IFE tilbyr og dekker norskopplæring for alle internasjonale medarbeidere og etter avtale med nærmeste leder.

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.



Foto: Pixel & Co



Risikoen i rekruttering vurderes særlig knyttet til utforming av stillingsannonser, valg av rekrutteringskanaler, sammensetning av søke- og intervjulister og ubevisst forskjellsbehandling i vurdering av kvalifikasjoner. IFE har derfor behov for å følge utviklingen i rekrutteringsprosesser over tid og sikre at arbeidet med inkluderende språk, synliggjøring av likestilling og kjønnsbalanse ved innkalling til intervju videreføres som en del av det systematiske ARP-arbeidet.

Konkrete rekrutteringstiltak for å bedre kjønnsbalansen er nærmere beskrevet i kjønnsbalanseplanen.

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.

Risikoen vurderes som særlig relevant ved lønnsglidning og i overgangen mellom stillingsnivåer til senior- og lederstilling. Medarbeidersamtaler og lønnsvurderingssamtaler er viktige arenaer for å synliggjøre ambisjoner, utviklingsbehov og muligheter for videre karriereutvikling på tvers av kjønn, divisjoner og stillingskategorier.

I 2023 Inngikk IFE nye særavtaler med oppdaterte stillingsstrukturer, samt oppdaterte og forbedret maler for medarbeidersamtaler og lønnsvurderingssamtaler. I forlengelse av dette pågår det et sammensatt arbeid med å tydeliggjøre kriteriene til de ulike stillingskategoriene på IFE.

Risikoen er særlig knyttet til om kvinner og menn er ulikt representert i stillinger med ulik lønnsutvikling, tillegg, ansvar eller karrieremuligheter.

Forbedring av lønnssystemet og bedre datagrunnlag vil være viktig for å styrke analysene og sikre systematisk oppfølging.

Arbeidsvilkår og tilrettelegging

IFE gjennomfører årlig arbeidsmiljøundersøkelse som bla. 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 for et 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.

IFE har byttet leverandør av medarbeiderundersøkelse, slik at ledere får 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 12 måneders periode.

Risikoen på dette området vurderes særlig knyttet til om ansatte opplever likeverdig tilhørighet, tilrettelegging og utviklingsmuligheter.

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 i den resterende del av svangerskapet. Dette utføres på bakgrunn av risikovurdering.

IFE har fleksibel arbeidstid og har utarbeidet retningslinjer 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.

Risikoen på dette område er særlig relevant i roller med høy arbeidsbelastning, stort ansvar, reiseaktivitet eller krav til fysisk tilstedeværelse.

Dersom enkelte stillinger eller karriereløp i praksis oppleves som vanskeligere å kombinere med omsorgsansvar eller livsfasebehov, kan dette påvirke både rekruttering, karriereutvikling og lederambisjoner.

> “
> 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 (Likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

IFE 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.



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, strålevernsjef, formann, FFA	Ansatte som leder et større ansvarsområde innen sitt fag, samt ledere med personalansvar
Øvrig ledelse	Adm.dir., divisjonsdirektør, forskningsdirektør, Økonomidirektør, 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	Tekniker, Tekniker I, fagarbeider, spesialarbeider, renholdsbetjent og produksjonsmedarbeider	Fagbrev innenfor relevant fagområde eller tilsvarende erfaring
Tekniker nivå 2	Tekniker II, driftstekniker, prosessansvarlig,	To-årig teknisk skole eller likeverdig utdannelse / 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.

I 2025 har IFE virksomhetsoverført personell til NND, som har ført redusert antall ansatte. Kvinneandelen har økt med 2 % i 2025.

Tallene er hentet ut fra personalrapport per 31.12.2025.



50 % kvinner i tekniker nivå 1



35 % kvinner i IFE

Kjønnsbalanse

Stillingsnivå	Antall Kvinner	Antall Menn	Totalsum	Kvinner i %	Menn i %
Administrasjon	72	52	124	58 %	42 %
Annet	4	14	18	22 %	78 %
Ingeniørnivå 1	3	15	18	17 %	83 %
Ingeniørnivå 2	7	47	54	13 %	87 %
Ingeniørnivå 3	1	2	3	33 %	67 %
Ledelse Admin	26	58	84	31 %	69 %
Øvrig ledelse	6	13	19	32 %	68 %
Tekniker nivå 1	9	9	18	50 %	50 %
Tekniker nivå 2		10	10	0 %	100 %
Vitenskapelig nivå 1	9	8	17	53 %	47 %
Vitenskapelig nivå 2	26	58	67	39 %	61 %
Vitenskapelig nivå 3	14	40	54	26 %	74 %
Vitenskapelig nivå 4	4	27	31	13 %	87 %
Totalt	**181**	**336**	**517**	**35 %**	**65 %**

Lønn og andre ytelser pr stillingsnivå

I denne tabellen kartlegger vi gjennomsnittslønn fordelt på kvinner og menn på ulike stillingsnivåer.

Den viser kvinners lønnsandel av menn i %, hvor menns lønn er satt til 100 %. IFE har ingen bonusordning.

Ansatte med deltidsarbeid har i denne rapporten fått oppjustert årslønn til 100 % for å kunne være sammenlignbart. (permisjon, ufør, ansatt deltid, osv.)



96,62 % Kvinners avtalte årslønn sammenlignet med menns



102 % Kvinners skattepliktige naturalytelser sammenlignet med menns

Lønn

Stillingsnivå	Avtalt årslønn	overtids-godtgjørelse	Uregelmessige tillegg*	Skattepliktige naturalytelser
Administrasjon	105,32 %	36%	155 %	115 %
Annet	104,55 %	0 %	0.00 %	45 %
Ingeniørnivå 1	91,30 %	0 %	42 %	83 %
Ingeniørnivå 2	98,44 %	0 %	2 %	97 %
Ingeniørnivå 3	**	**	**	**
Ledelse Admin	97,31 %	54 %	46 %	94 %
Øvrig ledelse	97,18 %		114 %	86 %
Tekniker nivå 1	97,15 %	288 %**	0 %	66 %
Tekniker nivå 2	0 %	0 %	0 %	0 %
Vitenskapelig nivå 1	95,10 %	0 %	104 %	98 %
Vitenskapelig nivå 2	100,28 %	0 %	49 %	122 %
Vitenskapelig nivå 3	98,81 %	0 %	39 %	76 %
Vitenskapelig nivå 4	103,60 %	0 %	123 %	125 %
Totalsum	**96,62 %**	**38 %**	**47 %**	**102 %**

*Uregelmessig tillegg: helligdagstillegg, sluttvederlag, styrehonorar, godtgjørelse ifm. verv, reise, og annet uregelmessigtillegg knyttet til arbeidet tid. Reise til utlandet kan ofte gi høyt utslag på denne posten. ** Denne avdelingen består av flere menn dermed blir gjennomsnittet på kvinner fordelt på færre enn menn. ** Antall ansatte er for lavt til at lønnsforskjeller kan oppgis.

Midlertidige ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltidsarbeid

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

	Kvinner	Menn
Midlertidig ansatte og vikarer	14	30
Uttak av foreldrepermisjon (uker)	343	178
Faktisk deltidsarbeid	7	16
Ufrivillig deltidsarbeid	0	0

521 uker uttak av foreldrepermisjon

23 faktisk deltidsarbeid

0 ufrivillig deltidsarbeid



Foto: Pixel & Co

Samlet risikoanalyse

Risikoanalysen bygger på IFEs kartlegging etter aktivitets- og redegjørelsesplikten, oppdatert kjønnsstatistikk per 31.12.2025 og vurderingene i IFEs kjønnsbalanseplan.

På denne måten ses ARP-rapporten og kjønnsbalanseplanen i sammenheng: ARP identifiserer risiko, redegjør for status og sikrer overordnet oppfølging, mens kjønnsbalanseplanen konkretiserer mål og tiltak for å redusere risikoen knyttet til skjev kjønnsbalanse.

IFE vurderer den samlede risikoen som høyest innen rekruttering, karriereutvikling, lønnsglidning og overgang til senior- og lederroller. Dette bygger på kartleggingen per 31.12.2025, som viser en samlet kvinneandel på 35 %, lav kvinneandel i flere tekniske og vitenskapelige stillingskategorier og om lag 31–32 % kvinner i ledelse.

Risikoen er knyttet til tilgang på kandidater i teknologiske fagmiljøer, rekrutteringspraksis, ubevisste forskjellsbehandling, tilgang til karrierefremmende oppgaver, og ledermuligheter.

Risikoen vurderes som moderat innen lønn, arbeidsvilkår, arbeidsmiljø og tilrettelegging. Dette begrunnes med at IFE har etablerte og systematiske prosesser for lønnsvurdering, medarbeideroppfølging og arbeidsmiljøkartlegging, samt gode ordninger for fleksibilitet og tilrettelegging.

Samtidig kan variasjon i praktisering, lederoppfølging og indirekte effekter knyttet til stillingsstruktur og kjønnsbalanse innebære en risiko, som derfor må følges opp systematisk gjennom ARP-arbeidet.

> “Risikoen vurderes som moderat innen lønn, arbeidsvilkår, arbeidsmiljø og tilrettelegging.

35 % lav kvinneandel i flere tekniske og vitenskapelige stillingskategorier

31-32 % kvinner i ledelse



Foto: Pixel & Co

Del 4: Mål og handlingsplan

Handlingsplanen vil bli rapportert til arbeidsmiljøutvalget, styret og ledergruppen.

Handlingsplan i periode 2025 – 2027

Mål:
Synliggjøre IFEs mangfold.

Tiltak:

- Utarbeide rapporter som gir IFE en tydelig oversikt over kjønnsfordelingen blant søkere og ansatte per år, sammenlignet med kjønnsfordelingen i den totale søkermassen.
- Sette mangfold på agendaen på HRs fellesmøter, slik at bevisstheten økes hos HR, som deretter kan videreformidle dette til ledere i sine divisjoner.
- Kommunisere ARP og kjønnsbalanseplanen aktivt på interne kommunikasjonskanaler, slik at alle ansatte holdes informert og involvert i arbeidet med likestilling og mangfold.

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

Tiltak:

- ARP-rapporten skal godkjennes av styret og presenteres for både instituttledelsen og divisjonsledelsen.
- HR utarbeider en felles presentasjon til bruk i ledergruppene, slik at budskapet om likestilling og mangfold formidles tydelig og ensartet på tvers av organisasjonen.

Mål:
Ingen tilfeller av ufrivillig deltid.

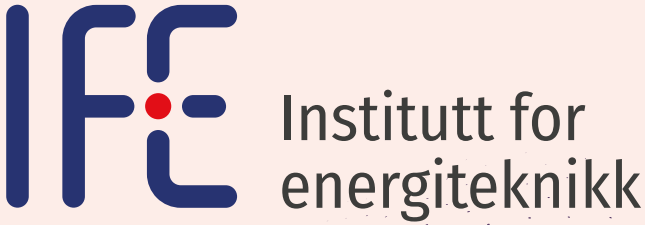
Tiltak:

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

Mål:
Retningslinjer for rekruttering fra eksterne.

Tiltak:

- For å sikre en transparent og rettferdig rekrutteringsprosess ved IFE, skal det utarbeides tydelige retningslinjer som gjelder for både eksterne leverandører og rekrutterende leder.


IFE
Institutt for
energiteknikk