

2022

Folkehelseinstituttets handlings- plan for likestilling mellom kjønn

April 2022

INNHold

1	Innledning	2
2	Om denne planen.....	2
3	Styrende dokumenter	2
4	Roller og ansvar.....	3
5	Status ved Folkehelseinstituttet januar 2022	4
5.1	Kjønnsfordeling knyttet til ulike stillinger	4
5.2	Lønnsmessige forskjeller	4
5.3	Tilfeller av seksuell trakassering	5
5.4	Andre forhold.....	5
6	Mål og tiltak for perioden 2022-2024.....	5

1 Innledning

Målet med denne handlingsplanen er å legge til rette for likestilling mellom kjønn og hindre diskriminering ved Folkehelseinstituttet (FHI). FHI plikter å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å sikre likestilling og hindre diskriminering.

EUs forsknings- og innovasjonsprogram (Horisont Europa)¹ og Norges forskningsråd (NFR)² krever at forskningsinstitusjoner som skal konkurrere om tildelinger av forskningsmidler har en handlingsplan for likestilling mellom kjønn. Horisont Europa forutsetter at også tiltak mot seksuell trakassering skal omfattes av handlingsplanen. Kravene er ledd i EUs og Norges innsats for å nå bærekraftsmålene. Bærekraftsmål nummer fem lyder: *Oppnå likestilling og styrke jenters og kvinners stilling i samfunnet.*

De øvrige dimensjoner som har vært og er gjenstand for diskriminering, f.eks. etnisitet, religion og livssyn, nedsatt funksjonsevne, alder, seksuell orientering og kjønnsidentitet vil FHI arbeide videre med, og utvikle tiltak for å møte kompleksiteten og mangesidigheten i likestillingsarbeidet.

2 Om denne planen

Denne planen retter seg spesifikt mot å sikre likestilling mellom kjønn, og hindre diskriminering og trakassering basert på kjønn.

Handlingsplanen beskriver ansvaret Folkehelseinstituttet har som arbeidsgiver, og omhandler i første rekke alle ansatte ved instituttet. Nulltoleranse for mobbing og trakassering gjelder imidlertid for all virksomhet på Folkehelseinstituttet, og dekker også forskningsprosjekter med nasjonale og internasjonale partnere og personer med andre tilknytningsformer til instituttet.

Planen vil bli gjennomgått av instituttets toppledelse hvert annet år. Den vil bli formidlet til medarbeidere og ledere minimum etter hver gjennomgang.

3 Styrende dokumenter

I tillegg til, og til grunn for, denne planen, ligger en rekke andre styrende dokumenter som gir føringer for virksomheten:

Arbeidsmiljøloven³ (aml) er grunnleggende i det norske arbeidsliv. Det er en vernelov som skal verne alle arbeidstakere mot negative konsekvenser av arbeidsforholdet. Loven pålegger arbeidsgiver å sikre at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. En forutsetning for likestilling mellom kjønn er fravær av seksuell trakassering.

¹ https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

² <https://www.forskningsradet.no/nar-du-har-fatt-finansiering/krav-om-handlingsplaner-for-likestilling-gep/>

³ <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-06-17-62>

Statens personalhåndbok⁴ inneholder overordnede personalpolitiske føringer med klare krav til de statlige virksomhetene om å sikre likestilling og mangfold. Dette er også nedfelt i Hovedavtale og hovedtariffavtaler.

Folkehelseinstituttets personalpolitikk inneholder et eget kapittel om likestilling, som særlig omtaler likestilling i rekrutteringsprosesser og i instituttets lønnspolitikk.

Folkehelseinstituttets retningslinje for varsling beskriver blant annet varslingsplikt hvis medarbeidere diskrimineres eller trakasseres. Retningslinjen beskriver videre medarbeideres adgang til- og instituttets ledelses saksbehandling av, varslers om trakassering.

Internrevisjonen er mottaker av varslinger fra medarbeidere, tillitsvalgte og verneombud, og forvalter instituttets varslingsrutine. Det er oppnevnt et varslingsråd som beslutter og koordinerer videre saksbehandling av varselet, i henhold til mandat og instruks for FHIs behandling av varsler. Disse utgjør varslingsrådet:

- Assisterende direktør
- Avdelingsdirektør HR
- HMS-leder
- Ved behov den som har faglig tilsynsmyndighet i FHI på det området varslet omhandler, for eksempel hovedverneombud, personvernombud, informasjonssikkerhetsleder.

4 Roller og ansvar

Toppledelsen har ansvar for at Folkehelseinstituttet har en plan som inneholder tydelige mål for likestilling på instituttet. Planen skal også beskrive utfordringer knyttet til å nå målene, og hvordan man skal sørge for at det blir iverksatt tiltak for å nå målene. Toppledelsen gjennomgår planen hvert annet år, med tanke på behov for revisjon av mål, utfordringer og tiltaksplan.

Den enkelte leder i et område, en avdeling eller seksjon har ansvaret for å sikre den daglige ivaretagelse av likestillingstiltak i sin utøvelse av arbeidsgiver- og lederrollen.

HR-avdelingen har koordineringsansvaret for arbeidet med analyser av, forvaltning av plan for likestilling mellom kjønn på tvers av instituttet. Avdelingen utarbeider nødvendige analyser, foreslår tiltak på bakgrunn av funn og følger opp gjennomføringen i områdene, slik det også gjøres for andre viktige personalpolitiske tema.

Likestilling er en integrert del av instituttets personalpolitikk, og leder for HR-avdelingen har ansvar for å tildele tilstrekkelige ressurser som ivaretar behovet for de til enhver tid definerte og besluttede tiltakene for ivaretagelse av likestilling mellom kjønn ved Folkehelseinstituttet.

⁴ https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2022/KAPITTEL_1#KAPITTEL_1

5 Status ved Folkehelseinstituttet januar 2022

Ved inngangen til 2022 har FHI i alt 1193 ansatte, hvorav 221 er midlertidige ansatte. Andelen midlertidig ansatte er høyere enn normalt på grunn av den pågående covid-19-pandemien og instituttets sentrale rolle i den nasjonale pandemihåndteringen.

Nedenfor er gjengitt analyser av noen forhold, og det er knyttet noen kommentarer til hvert tema. Disse tallene gir ikke grunnlag for å si at vi har omfattende likestillingsutfordringer. Men det kan være andre parametere som kan være grunnlag for mer dyptgående analyser. Vi vil arbeide videre med kartlegging av mulige andre parametre i tillegg til de nedenfor nevnte.

5.1 Kjønnfordeling knyttet til ulike stillinger

Andelen kvinner og menn i FHI totalt, og for en gruppe stillinger, pr 1. januar 2022

	Totalt	Kvinner	Menn	Kvinneandel
Alle ansatte	1193	792	401	66 %
Midlertidig ansatte	221	148	73	66 %
Toppledergruppe	10	7	3	70 %
Seksjons- og avdelingsledere	68	51	17	75 %
Fagdirektører	25	14	11	56 %
Seniorforsker (1110, 1183 og 1111)	164	90	74	55 %
Forskere (1108 og 1109)	132	71	61	54 %
Stipendiat og postdoktor	55	34	21	62 %
Ingeniørstillinger	152	96	56	63 %
Rådgiver, konsulent (saksbehandler)	130	97	33	75 %

Kommentar:

En kjønnsbalanse i ulike ansattgrupper er et mål. Det skal særlig etterstrebes kjønnsbalanse i ansattgrupper som består av et tilstrekkelig stort antall medarbeidere, uansett i hvilken retning den bør endres.

5.2 Lønnsmessige forskjeller

Sammenligning av gjennomsnittlig lønn pr. 1.12.2021 i FHI for noen stillingskoder er gjort under. Her er kun tatt inn de stillingskoder med tilstrekkelig antall ansatte, samt enkelte stillingskoder som det ofte er fokus på. Det som sammenlignes er avtalt årslønn i 100 % stilling.

Stillingskategori	Snittlønn kvinner- som % av menns
Alle i FHI	94,9 %
Avdelingsdirektør	99,5 %
Fagdirektør	94,2 %
Forsker 1183	99,7 %
Overlege	92,3 %
Seniorrådgiver	95,1 %

Kommentar:

Vi vil prioritere grundigere analyser av lønns- og stillingsforhold som kan avdekke kjønnsmessige forskjeller, ref kap 6 mål og tiltak. For FHI som helhet utgjør kvinners lønn minimum 95 % av menns i de aller fleste stillingsgrupper. For enkelte stillinger er gjennomsnittlig lønn for kvinner høyere enn for menn i enkelte deler av instituttet. Der kvinners gjennomsnittlige lønn er under 95 % av menns, må vi undersøke om forskjellen kan forklares med andre ting enn kjønn, og her er det viktig å følge nøye med på utviklingen.

Bedre datagrunnlag for lønnsanalyser vil gi oss mulighet for å avdekke og rette opp de eventuelle forskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn, og det er en målsetting å ha et bedre informasjonsgrunnlag om FHI-ansatte.

5.3 Tilfeller av seksuell trakassering

Vi har ikke mottatt noen meldinger eller informasjon om at det har funnet sted seksuell trakassering gjennom vårt varslingsystem. Og det har ikke kommet opp som en delproblematikk i saker som har vært til behandling. Imidlertid må vi erkjenne at det kan være en høy terskel for å ta opp slik problematikk, hvilket gjør at det forebyggende arbeidet er svært viktig.

I siste medarbeiderundersøkelse var dette ikke et eksplisitt tema.

5.4 Andre forhold

Vi vil etter hvert utarbeide en statistikk på uttak av familierelatert fravær (som foreldrepermisjon, syke barn/syk barnepasser) m.v.

Vi bør også kartlegge omfanget at arbeid utover ordinær arbeidstid. Det skal for alle ansatte være mulig å utføre sine arbeidsoppgaver innenfor normal arbeidstid. Det skal ikke være en forutsetning for karriereutvikling at ansatte har anledning til å arbeide langt mer enn det som ligger i avtalt arbeidstid.

Det som ofte kalles ufrivillig deltid, har så langt ikke vært et problem i FHI. Med unntak av helt spesifikk midlertidig bistand til forskningsprosjekter m.v. ansettes medarbeidere hovedsakelig i 100 % stilling.

Unntatt er bistillinger, der vi knytter til oss ressurspersoner fra andre fagmiljøer og institusjoner i en andel av stilling. Pr januar 2022 er det 69 ansatte i bistillinger, og en kvinneandel på 40 %. Dette kan være en indikasjon på at det er lettere for menn å bli ansett som en ressursperson som FHI bør knytte til seg gjennom ansettelse i bistilling, ofte uten offentlig kunngjøring. Dette vil bli viet særlig oppmerksomhet.

6 Mål og tiltak for perioden 2022-2024

Et overordnet mål for Folkehelseinstituttet er å fremme og sikre likestilling og inkludering på alle områder ved instituttet. Følgende delmål gjelder for perioden 2022-2024:

Like rekrutterings- og karrieremuligheter. Folkehelseinstituttets rekrutterings-, kompetanse- og karriereutviklingsprosesser skal bidra til at alle, uavhengig av kjønn, har like muligheter for ansettelser, kompetanseheving og karrieremuligheter.

Særlige tiltak for å nå dette målet er:

- Gjennom rekruttering sikre best mulig kjønnsbalanse der det i dag er en ubalanse, samt sikre at rekrutteringer ikke påvirkes av mer eller mindre ubevisste preferanser knyttet til kjønn. Ett tiltak er å være svært restriktive til ansettelser uten offentlig kunngjøring, som det er anledning til for eksternt finansierte prosjekter.
- Sikre at alle, uavhengig av kjønn, har samme forutsetninger for karriereutvikling, og i lik grad får delta i aktiviteter som er meritterende og i neste runde er grunnlag for karrieremessige og faglige opprykk.
- Videreføring av utviklings- og opplæringstiltak rettet mot ledere og medarbeidere, og vektlegge arbeidet for å fremme likestilling og mangfold samt å sikre et trygt og godt lærings- og arbeidsmiljø for alle ansatte

Lønnsmessig likestilling. Forskjeller i lønnsnivå skal ikke ha sin årsak i kjønn. Det er en grunnleggende forutsetning i vår lønns- og personalpolitikk at lønnsinnplassering og -utvikling skal skje ut fra samme forutsetninger og kriterier for alle. Forskjeller i lønn for likt arbeid eller arbeid av samme verdi skal kunne forklares med andre forhold enn kjønn.

For å ivareta dette målet, vil instituttet i perioden særlig gjennomføre følgende tiltak:

1. Analysere lønnsforhold for å kunne avdekke mulige forskjeller i lønnsnivå og bruk av stillingskoder eller-nivåer som skyldes kjønn. Per 2022 har vi kun systematisk informasjon om alder, stillingskode og organisatorisk tilhørighet.
2. Å analysere ut fra utdanning (nivå og retning), arbeidserfaring, oppnådde resultater m.v. Innhenting og vedlikehold av slik informasjon om ansatte og system for å håndtere og tilgjengeliggjøre slik informasjon, er en prioritert oppgave
3. Ta informasjonen fra 1. og 2. i bruk for å utjevne urimelige lønnsforskjeller.

Fravær av trakassering. FHI har nulltoleranse for trakassering i alle former. Diskriminering og trakassering er uforenlig med et godt lærings- og arbeidsmiljø. Ansatte har en lovfestet rett til et arbeidsmiljø fritt for trakassering.

For å nå dette målet, vil FHI i perioden ha følgende hovedtiltak:

1. Engasjere ansatte i diskusjoner om likestilling, om arbeidsmiljø fritt for trakassering og arbeidet med å oppnå det
2. Å ivareta likestilling og et godt arbeidsmiljø fritt for trakassering er viktige krav til alle ledere i FHIs organisasjon, og dette skal ha en sentral plass i lederutvikling og opplæringstiltak
3. Øke tilgang på informasjon om forekomst av trakassering eller annen uheldig atferd rettet mot ansatte, bl.a. gjennom medarbeiderundersøkelser