

# **Handlingsplan for mangfold, likestilling og inkludering**

2026–2030



# Innledning

Fafos retningslinjer og arbeid for mangfold, likestilling og inkludering er forankret i Likestillings- og diskrimineringsloven, Arbeidsmiljøloven, og våre interne plandokumenter *Plan og Strategi 2024–2027* og *HMS-K plan* og *Handlingsplan for mangfold, likestilling og inkludering 2026–2030*.

Fafo jobber systematisk og kontinuerlig for å fremme likestilling, hindre diskriminering, og bidra til et inkluderende arbeidsmiljø for alle ansatte uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, alder eller andre forhold.

- Fafo skal være en god arbeidsplass for alle ansatte
- Fafo skal motvirke alle former for diskriminering
- Fafo skal fremme en bedriftskultur og et arbeidsmiljø som inkluderer, ivaretar og verdsetter alle – uavhengig av bakgrunn

Likestilling angår ikke bare kjønnsbalanse på stillingsnivå, men også at alle skal ha like muligheter i et arbeidsmiljø som fremmer mangfold, likestilling og likeverd. I planperioden er målsettingen særlig å øke andelen med etnisk minoritetsbakgrunn blant de ansatte.

Fafo ønsker også å legge til rette for et mangfold blant våre ansatte når det gjelder funksjonsevne. Vår ambisjon er at nedsatt funksjonsevne ikke skal påvirke mulighetene for ansettelse, eller for å fungere godt og trives som forsker eller som administrativt ansatt ved Fafo.

Tiltakene i handlingsplanen skal gjennomføres i løpet av virkeperioden og Fafo avsetter nødvendige personal- og økonomiressurser til arbeidet. Fafo foretar en årlig gjennomgang av status for gjennomføring av tiltak. Resultatene oppsummeres som en del av Fafos årsmelding. Denne legges fram for Fafos styre og er offentlig tilgjengelig.

# 1 Likestilling

Fafos overordnede mål er at vi holder oss innenfor en 60/40-fordeling mellom kjønn, og at det tilstrebes en balansert kjønnsfordeling i ledelsen, i fellestjenestene og blant forskere. Status i 2025 er en overvekt av kvinner i forskerstillinger, men god kjønnsbalanse i fellestjenestene og i den samlede ledelsen. Kvinners og menns lønnsnivå er tilnærmet likt i alle stillingskategorier.

## 1.1 Status i 2025

- Forskere (inkluderer stipendiater): 57 forskere, hvorav 40 kvinner (70 %) og 17 menn (30 %)
  - Forsker 1/seniorforsker: 12 kvinner og 6 menn
  - Forsker 2: 21 kvinner og 8 menn
  - Forsker 3/stipendiater: 7 kvinner og 3 menn
- Fellestjenestene: 11 ansatte hvorav 5 kvinner (45 %) og 6 menn (55 %)
- Ledergruppe: 8 ledere, hvorav 4 kvinner (50 %) og 4 menn (50 %)

Instituttet har totalt ni personer – syv kvinner og to menn – i deltidsstillinger i 2025. Alle jobber deltid etter eget ønske.

Det var totalt syv personer som tok ut foreldrepermisjon i 2025 – seks kvinner og én mann. Gjennomsnittlig varighet på foreldrepermisjon var to uker lengre for kvinner enn for menn.

| Stillingskategori                   | Kvinners andel av menns lønn i 2025 |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Fagkonsulent                        | 110 %                               |
| Forsker 1/Seniorforsker             | 103 %                               |
| Forsker 2/3+                        | 100 %                               |
| Forsker 3                           | –                                   |
| Stipendiat                          | 72 %                                |
| Ledere                              | 103 %                               |
| <b>Totalt gjennomsnitt i staben</b> | <b>102 %</b>                        |

**Mål og ambisjoner**

1. Tilstrebe en 40/60-kjønnsfordeling i ledelsen, i fellestjenestene og blant forskerne.
2. Sikre like muligheter til kompetanse- og karriereutvikling uavhengig av kjønn.
3. Tilrettelegge slik at det for alle kjønn er mulig å kombinere lønnsarbeid og omsorgsarbeid.

**Tiltak**

- Utlysningstekster skal utformes slik at de kan appellere til søkere uavhengig av kjønn.
- Dersom det er kvalifiserte søkere av begge kjønn, skal minst én kvinnelig og én mannlig søker innkalles til intervju.
- Ved rekruttering til stillingsgrupper med kjønnsubalanse skal søkere fra underrepresentert kjønn prioriteres ved ellers like kvalifikasjoner.
- Individuelle oppfølgings- og utviklingsplaner inngår som en viktig del av medarbeider-samtalene. Her skal karriereutvikling oppmuntres for alle ansatte (uavhengig av kjønn) og eventuelle behov for tilrettelegging adresseres.
- Fafo forventer at ansatte (uavhengig av kjønn) tar foreldrepermisjon og legger til rette for dette.

## 2 Mangfold og inkludering

Fafo ønsker og vil legge til rette for et arbeidsmiljø som inkluderer og ivaretar våre ansatte uavhengig av deres bakgrunn og opprinnelse. Fafo arbeider med forskning om arbeidsliv, velferd, kompetanse, migrasjon og integrering. Vi ønsker derfor en stab av forskere som rommer et mangfold av perspektiver som finnes i det norske samfunnet.

### 2.1 Status i 2025

Det jobbes med arbeidsmiljø og oppfølging av dette på ledernivå og i alle Fafos avdelinger. Det holdes jevnlige møter mellom ledelsen og arbeidsmiljøutvalget der arbeidsmiljø er tema. Det gjennomføres vernerunder ved behov og ved forespørsel.

Fafo har ansatte forskere med etnisk minoritetsbakgrunn og har arbeidet for å øke andelen ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn i 2025.

Det ble i samarbeid med AMU og verneombud gjennomført ny arbeidsmiljøundersøkelse i 2025. Denne er analysert, presentert og drøftet med staben på et felles stabsseminar. Resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen følges opp i ledelsen og i samarbeid med AMU.

| Mål og ambisjoner                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Fafo skal være et godt og inkluderende sted å jobbe for alle ansatte.                                  |
| 2. Fafo skal tilstrebe et mangfold av ansatte i organisasjonen.                                           |
| 3. Fafo skal ha et systematisk og helhetlig arbeid med helse, miljø og sikkerhet.                         |
| 4. Fafo skal ha et bygg og en infrastruktur som ivaretar mangfold og inkludering.                         |
| 5. Fafo skal tilstrebe et mangfold i bakgrunn blant innledere til våre eksterne og interne arrangementer. |
| 6. Fafo skal jobbe for et inkluderende arbeidsliv i tråd med målene som settes i IA-avtalen.              |

| Tiltak for å fremme og opprettholde mangfold og inkludering ved Fafo |                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ➤                                                                    | Fafo skal gjennomføre årlige medarbeidersamtaler og ha gode velferdstilbud til de ansatte.                                                                                                                                                                           |
| ➤                                                                    | Fafo skal sikre at utlysningstekster appellerer til søkere uavhengig av deres bakgrunn.                                                                                                                                                                              |
| ➤                                                                    | Ved rekruttering der det er kvalifiserte søkere med etnisk minoritetsbakgrunn, skal minst en av disse innkalles til intervju.                                                                                                                                        |
| ➤                                                                    | Dersom to søkere er like godt kvalifisert, skal søkeren med minoritetsbakgrunn rangeres høyere.                                                                                                                                                                      |
| ➤                                                                    | Fafo skal sikre et systematisk og helhetlig arbeid med helse, miljø og sikkerhet gjennom å følge opp HMS-K-planen i samarbeid mellom ledelse, AMU og verneombud.                                                                                                     |
| ➤                                                                    | Fafo skal opprettholde og vedlikeholde funksjoner som muliggjør mangfold og inkludering, herunder utstyr som heis, HC-toalett, teleslynger etc., samt at det tilbys mat og drikke i kantinen og ved sosiale sammenkomster i Fafos regi som er tilpasset ulike behov. |
| ➤                                                                    | Fafo skal, så langt som mulig, sikre universell utforming innvendig og utvendig i Fafos lokaler og sørge for særskilt tilrettelegging der det er behov for det.                                                                                                      |
| ➤                                                                    | Fafo skal følge IA-avtalen.                                                                                                                                                                                                                                          |

## 3 Trakassering og mobbing

Fafo har nulltoleranse for trakassering og mobbing. Dette omfatter også seksuell trakassering. Seksuell trakassering defineres som enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Dette kan inkludere både fysiske, verbale og ikke-verbale handlinger. Ledelsen har hovedansvaret for arbeidet med å nå dette målet, og samarbeider med AMU om dette.

### 3.1 Status i 2025

I medarbeiderundersøkelsen (2025) ble det ikke rapportert om tilfeller av seksuell trakassering, eller at ansatte hadde opplevd eller observert at kolleger har blitt utsatt for diskriminerende uttalelser om kjønn, nasjonalitet, alder, hudfarge, funksjonsnedsettelse, religiøs overbevisning eller seksuell legning de siste 12 måneder. Funn fra medarbeiderundersøkelsen viser at rutiner for håndtering av mobbing, trakassering og varsling, er godt etablert og iverksatt ved behov. Ingen rapporterte om negative reaksjoner da de meldte fra.

| Mål og ambisjoner                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Fafo skal arbeide målrettet for at trakassering og mobbing ikke forekommer ved Fafo.                                     |
| 2. Ansatte skal vite hvor de kan henvende seg og varsle dersom de selv opplever eller er vitne til trakassering og mobbing. |
| 3. Fafo skal ha – og følge – rutiner for håndtering av varsler om trakassering eller mobbing.                               |

| Tiltak for å fremme og opprettholde mangfold og inkludering ved Fafo                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ➤ Fafo har etablert varslingsrutiner som det informeres om under opplæring av nyansatte og som er tilgjengelige i personalhåndboka på intranettet.          |
| ➤ Fafos ansatte gjøres kjent med retningslinjer for varsling og rutiner for oppfølging av varslingssaker samt rutiner for håndtering av trakasseringssaker. |
| ➤ Status for og tiltak mot trakassering og mobbing skal jevnlig stå på agendaen i AMU og ledermøter.                                                        |

## 4 Overordnede tiltak

| Hva/hvem                                              | Hvordan                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Økonomi</b>                                        | Tiltakene i handlingsplanen skal gjennomføres i løpet av plan-perioden. Fafo avsetter nødvendige personalressurser og andre ressurser til arbeidet.    |
| <b>Plandokumenter som støtter arbeidet</b>            | HMS-K plan.<br>Plan og strategi.                                                                                                                       |
| <b>Ledelse</b>                                        | Ledergruppa foretar hvert år en systematisk gjennomgang og revidering av HMS-K-planen, som inkluderer arbeidet for likestilling og mot diskriminering. |
| <b>Ansatte</b>                                        | Fafos ansatte forplikter seg til å følge personalhåndboka og andre tilhørende skriv.                                                                   |
| <b>Involvering av styrende organer</b>                | Planen for mangfold, likestilling og inkludering inngår som en del av Fafos HMS-K-plan. Resultater presenteres for styret årlig.                       |
| <b>Rutiner og aktiviteter i virksomhetens årshjul</b> | Arbeidsmiljøundersøkelser med oppfølgingsplaner.<br>Medarbeidersamtaler som inkluderer arbeidsmiljøspørsmål og plan for kompetanseutvikling.           |
| <b>Ytterligere konkretisering av tiltak</b>           | AMU har, sammen med Fafo AVFs ledelse, ansvar for å tematisere og videreutvikle arbeidet med likestilling og mangfold.                                 |

## **Fafo**

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: [fafo@fafo.no](mailto:fafo@fafo.no)

[fafo.no](http://fafo.no)

