

Handlingsplan aktivitets- og redegjørelsesplikten 2025- 2026

Innledning og status

Arbeidsgiver i offentlig virksomhet med flere enn 50 arbeidstakere har aktivitets- og redegjørelsesplikt for det arbeidet virksomheten gjør med likestilling og diskriminering. Vi har en lovbestemt plikt til at vi skal jobbe med likestilling og mot diskriminering – selv om vi ikke kjenner til at noen diskrimineres. Arbeidet skal skje i samarbeid med ansattes representanter.

Partene i FHI har besluttet å følge den anbefalte fire-trinnsmetoden fra Bufdir for arbeidet med økt likestilling, mangfold og mot diskriminering, samt ivaretagelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) (jf sak 11/25 IDF 17.3.25).

En partssammensatt arbeidsgruppe har gjennomført 3 av 4 trinn i modellen:

- Undersøkt og kartlagt risiko for diskriminering, kjønnsbalanse og forskjeller, ufrivillig deltid og lønnsforskjeller.
- Analysert årsaker til risiko.
- Foreslått tiltak for best å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling.

Trinn 4 hvor vi skal vurdere resultat av arbeidet vil gjøres i forbindelse med FHIs årsrapport for 2025. Resultatene vil kunne legges til grunn for neste års arbeid.

Overordnet har arbeidsgruppen ikke identifisert åpenbare risiko på virksomhetsnivå. Det innebærer ikke at det ikke finnes risiko i FHI for diskriminering og brudd på likestillingsbestemmelsene, men tydeliggjør et behov for å kartlegge ytterligere og systematisere arbeidet.

Til handlingsplanen er vedlagt årets kartlegging av risiko med kort analyse av funn og oversikt over vurderte tiltak for 2025.

Tiltak i handlingsplan for likestilling – inngår i handlingsplan for aktivitets- og redegjørelsesplikten fra 2025

Arbeidsgruppen er enige om at kravene til arbeid med diskriminering og likestilling i ARP inkluderer arbeidet som tidligere er gjort med likestilling i FHI. Det innebærer at Handlingsplan for likestilling (2022 – 2024) også legges til grunn i årets handlingsplan for ARP.

FHI er forpliktet til å ha en handlingsplan for likestilling (Gender Equality Plan (GEP) da dette er et krav for alle institusjoner som mottar finansiering under EUs rammeprogram Horisont Europe og i nasjonale utlysninger fra Forskningsrådet. Kravet er satt for å fremme likestilling og inkludering i forskning og innovasjon. Kravene er ledd i EUs og Norges innsats for å nå bærekraftsmålene. Forskningsrådet har i sin evaluering av medisin og helsefag (EVALMEDHELSE) anbefalt at FHI inkluderer mangfold i det årlige arbeidet med likestilling og mot diskriminering.

Årets handlingsplan skal ivareta kravene ved at innsatsområdene videreføres og likestillingsarbeidet vil nå være inntatt i den årlige handlingsplanen for ARP.

Handlingsplan for HMS

FHI har utarbeidet en helhetlig handlingsplan for HMS som er besluttet i AMU. Arbeidet med ARP henger tett sammen med HMS arbeidet og må sees på som en del av det helhetlige og systematiske HMS arbeidet i FHI (se HMS handlingsplan 2025 her: [lenke](#)).

Undersøkelse og kartlegging

Kartleggingen er gjort innenfor områdene:

- rekruttering,
- forfremmelse- og utviklingsmuligheter,
- lønns- og arbeidsvilkår, tilrettelegging,
- muligheter for å kombinere arbeid og familieliv,
- trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

En gjennomgang og analyse av tilgjengelig statistikk på virksomhetsnivå har ikke avdekket åpenbare risiko for diskriminering eller manglende likestilling ([lenke til statistikk](#)). Arbeidsgruppen mener allikevel at det ikke kan slås fast at det ikke finnes risiko i FHI for diskriminering eller brudd på likestillingsbestemmelsene og at det kan være behov for å videreutvikle rutiner og justere praksis innenfor området.

Tall hentet fra årsrapporten de siste årene viser liten endring i utvikling på for eksempel ansettelser av medarbeidere med hull i CV eller nedsatt funksjonsevne.

Analysere årsaker til risiko

Arbeidsgruppen ser behov for mer systematisk arbeid og ytterligere kartlegging for å kunne identifisere og analysere risiko (se over). Det foreslås derfor en kartlegging som gir mer nyansert informasjon om status og at den knyttes til medarbeiderundersøkelsen våren 2026. Senere vil det gjennomføres systematiske kartlegginger innenfor området annethvert år (jf beslutning i AMU om helhetlig og systematisk HMS, september 2025).

FHI har liten eller ingen positiv utvikling i antall ansatte med hull i CV eller funksjonsnedsettelse (jf årsrapport 2025 og tidligere). Det kan være flere årsaker til det, men arbeidsgruppen foreslår å prioritere forbedrings- og utviklingstiltak knyttet til rekrutteringsrutine- og kompetanse for ledere og ansattrepresentanter i ansattutvalg.

Under er ytterligere beskrivelse av tiltak og mål satt for tiltakene.

Tiltak som foreslås 2025 – 2026- handlingsplan

Rekruttering

Arbeidsgruppen foreslår tiltak innenfor rekruttering i FHI som kan hindre diskriminering og sikre likestilling og som kan bidra til positiv utvikling av antall ansatte med hull i CV og nedsatt funksjonsevne (jf fellesføringene til Tildelingsbrev 2025).

Tiltak:

- Kvalitetssikre og oppdatere rekrutteringsrutine i tråd med forventning til mangfold og likestilling, herunder beskrive hvordan FHI skal legge til rette for at det ikke diskrimineres i ansettelsesprosesser (f.eks. gjennom krav til språk, mv).
- Oppdatere og gjennomføre tilstrekkelig rekrutteringskompetanse for rekrutterende ledere, ansattutvalg og HR.

Mål:

- Positiv utvikling i antall ansettelser med funksjonsnedsettelse og hull i CV (jf fellesføringer i tildelingsbrev 2025). Måles i forbindelse med årsrapport.
- Like rekrutterings- og karrieremuligheter, lønnsmessig likestilling og fravær av trakassering (ved rekruttering og ansettelse) (jf Handlingsplan for likestilling 2022 - 2024). Måles blant annet gjennom lønnsstatistikk, statistikk fra rekrutteringsportal (webcruiter), spørsmål om opplevelse av å ha like muligheter, samt om trakassering i medarbeiderundersøkelsen 2026.

Kartlegging

Arbeidsgruppen foreslår at det, for å gi større grunnlag for å analysere og vurdere risiko, inngår spørsmål i medarbeiderundersøkelsen som skal gjennomføres i 2026 knyttet til ARP. Kartlegging knyttet til aktivitetsplikten er lagt inn som fast aktivitet i helhetlig og systematisk HMS i FHI (lenke dokument helhetlig og systematisk HMS).

Tiltak:

- Innhente grunnlag for å vurdere risiko i FHI knyttet til aktivitetsplikten (hindre diskriminering og sikre likestilling) gjennom kartlegging. Kartleggingen gjennomføres systematisk annethvert år. Første kartlegging legges til medarbeiderundersøkelsen i 2026 ved å utvide undersøkelsen med et begrenset antall spørsmål. Deretter gjennomføres det ARP kartlegginger annet hvert år (oddetallsår, jf HMS handlingsplan).

Mål:

- Økt målrettet kunnskap om risiko som grunnlag for eventuelle tiltak for å hindre diskriminering og bidra til økt likestilling.

Oktober 2025, Arbeidsgruppen ARP