



## Forsvarsbyggs redegjørelse om likestilling og mangfold etter aktivitets- og redegjørelsesplikten

### 1. Forsvarsbyggs likestillingsarbeid som arbeidsgiver

#### Del 1 - Tilstand for kjønnslikestilling

Grunnlagstall og fremstillingene av tabellene under er gjennomgått og drøftet som egen sak i IDF-møte 25. januar 2024. Tabeller og oversikter satt opp i henhold til Forsvarsdepartementets føringer/mal.

**Tabell 1: Overordnet kjønnsbalanse (i antall og prosent)**

Andel kvinner	Andel menn	Andel kvinner	Andel menn
429	1128	28 %	72 %

**Tabell 2: Kjønnsfordeling midlertidig og deltidsansatte**

Midlertidig ansatt		Faktisk deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
<i>Prosent av ant kvinner / prosent av total</i>	<i>Prosent av ant menn / prosent av total</i>	<i>Prosent av ant kvinner / prosent av total</i>	<i>Prosent av ant kvinner / prosent av total</i>
2,56 / 0,71	0,98 / 0,71	2,56 / 0,71	0,53 / 0,39

**Tabell 3: Foreldrepermisjon (i gjennomsnitt antall uker)**

Kvinner	Menn
19,3	14,1

**Tabell 4: Kjønnfordeling lønn og stilling**

Stillingsstittel	Antall	Årsverk	Andel kvinner (i pst.)	Andel menn (i pst.)	Lønn kvinner (i kr)	Lønn menn (i kr)	Kvinnens andel av menns lønn (i pst)
Totalt i virksomheten	1488	1419	26,62	73,37	255 264 932,40	709 120 106,50	99,22
Arkivleder	1	1	100,00	0,00	635 727,43	0,00	0,00
Assisterende direktør	1	1	100,00	0,00	1 380 885,91	0,00	0,00
Avdelingsdirektør	5	5	40,00	60,00	2 671 052,58	3 848 892,40	104,10
Avdelingsleder	77	62,77	32,47	67,53	18 599 358,07	39 029 551,88	99,11
Brannkonstabel	12	10,58	0,00	100,00		7 206 806,10	0,00
Direktør	4	4	0,00	100,00		4 848 333,98	0,00
Driftsleder	83	70,59	10,71	89,29	6 227 716,65	44 028 910,51	117,92
Driftstekniker	308	279,93	2,92	97,08	4 564 572,79	167 208 024,75	90,76
Fagarbeider	3	0,19	33,33	66,67		110 639,40	0,00
Fagarbeider overenskomst	1	0,25	0,00	100,00		194 376,14	0,00
Fagdirektør	3	2,83	0,00	100,00	1 144 039,80	2 038 582,24	0,00
Førstekonsulent	98	74,44	66,33	33,67	26 617 032,84	13 288 226,08	101,68
Hjelpearbeider	66	12,5	21,21	78,79	670 442,23	2 790 589,99	89,25
Husholdsbestyrer	1	0,3	100,00	0,00	141 376,72		0,00
Ingeniør	26	25,08	11,54	88,46	1 722 323,14	16 052 518,71	82,25
Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant	1	1	0,00	100,00		820 690,12	0,00
Kommandørkaptein	1	0,7	0,00	100,00		699 331,01	0,00
Konsulent	17	2,05	41,18	58,82	869 656,85	678 043,97	183,20
Lærling	9	3	22,22	77,78	167 313,67	1 248 711,76	46,90
Løytnant	1	1	0,00	100,00		1 208 238,06	0,00
Major/Orlogskaptein	9	8,25	0,00	100,00		7 459 738,23	0,00
Major/Orlogskaptein II	1	1	0,00	100,00		1 592 734,38	0,00
Oberstløytnant	1	1	0,00	100,00		1 110 230,69	0,00
Oberstløytnant/Kommandørkaptein	2	2	0,00	100,00		2 838 649,65	0,00
Overarkitekt	1	1	100,00	0,00	643 379,95		0,00
Overingeniør	109	97,53	12,72	86,36	7 537 498,61	60 601 135,53	84,44
Pensjonist	57	0	3,57	96,43	80 295,48	6 516 130,77	33,28
Prosjektleder	135	115,5	31,85	68,15	26 393 598,69	59 892 533,22	94,29
Renholder	5	0,25	100,00	0,00	124 243,89		0,00
Renholdsbetjent	20	1,03	85,00	15,00	388 106,57	75 428,59	90,80
Renholdsleder	1	0,05	100,00	0,00	35 697,15		0,00
Rådgiver	133	102,13	49,62	50,38	32 786 788,59	34 440 222,45	96,66
Seksjonssjef	48	40,55	31,25	68,75	12 665 229,74	31 243 243,99	89,18
Seniorarkitekt	9	8,78	44,44	55,56	2 923 847,74	3 719 610,84	98,28
Senioringeniør	141	114,82	17,02	82,98	14 491 309,24	78 110 939,72	90,45
Seniorkonsulent	112	94,64	38,39	61,61	18 933 050,26	40 419 489,74	75,17
Seniorrådgiver	323	267,24	40,87	59,13	83 368 110,10	131 638 610,48	91,63
Sjefingeniør	1	1	0,00	100,00		1 025 829,54	0,00
Skipsfører	4	4	0,00	100,00		3 640 709,48	0,00
Unge arbeidstakere	39	0	30,77	69,23	208 682,36	496 278,46	94,61
	1869	1418,98	1 267,41	2 731,67	265 991 337,05	770 121 982,86	

Tabellen viser at det forekommer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i de ulike stillingskodene. Det er etter vår vurdering ingen systematiske lønnsforskjeller mellom kjønnene. Der det er lønnsdifferanser, anser vi disse som små og ikke begrunnet i kjønnforskjeller. Ansatte i stillingskodene spenner over et bredt spekter av funksjoner og roller med ulike oppgaver og ansvarsområder. Dette gjør at det også kan være noe ulik lønn innen en gitt stillingskode.

Forsvarsbygg jobber systematisk med å analysere lønnsnivåer mellom ansatte i sammenlignbare stillinger og funksjoner for kunne avdekke eventuelle systematiske eller utilsiktede lønnsforskjeller mellom kjønnene. Analysearbeidet gjøres sammen med virksomhetens tillitsvalgte.

### **Tabell 5: Ufrivillig deltid (i pst.)**

Forsvarsbygg har ikke data som gir informasjon om ufrivillighet ifm deltidsarbeid. Kun 1,1 prosent av alle ansatte jobber deltid. Deltid brukes hovedsakelig som et tiltak for å legge til rette for ansattes egne behov.

I løpet av 2024 vil Forsvarsbygg overta ansvaret for renholdet i forsvarssektoren. Dette er en gruppe medarbeidere som i større grad har deltidsstillinger. Den første overføringen av renholdsmedarbeidere startet i desember 2023. Dette er årsaken til at antall deltidsstillinger har økt fra 0,64 prosent i 2022 til 1,1 prosent i 2023. Forsvarsbygg vil i 2024 starte en kartlegging av ufrivillig deltid.

## **Del 2 - Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering**

Forsvarsbygg skal kjennetegnes av like muligheter for alle og en inkluderende og ikke-diskriminerende praksis. Likestilling mellom kjønnene er sentralt i arbeidet vårt med likestilling, men i handlingsplanen for likestilling og mangfold tar vi utgangspunkt i et mer utvidet likestillingsbegrep. Der er mangfold det overordnede perspektivet.

Forsvarsbyggs arbeid for likestilling og mot diskriminering er forankret i lovverk, prinsipper, prosedyrer og standarder:

- FNs bærekraftsmål: Bærekraftsmål 5 skal sørge for full likestilling mellom kjønnene, styrke kvinners stilling og stoppe diskriminering av kvinner
- Statens personalhåndbok
- HR-strategi for forsvarssektoren
- Forsvarsbyggs virksomhetsstrategi
- Forsvarsbyggs tilpasningsavtale til Hovedavtalen i staten
- Forsvarsbyggs HR-politikk
- Forsvarsbyggs handlingsplaner

### a) Hvordan er likestillingsarbeidet strukturert:

Forsvarssektorens og Forsvarsbyggs verdier er grunnlaget for likestillingsarbeidet i Forsvarsbygg. Forsvarsbyggs virksomhetsstrategi beskriver hvordan vi skal jobbe for å nå de overordnede målene våre, og har føringer for arbeidet med likestilling og mangfold. Ett av målene i virksomhetsstrategien er *Motiverte og engasjerte medarbeidere som skaper gode resultater.*

I handlingsplanen for likestilling og mangfold 2022-2026 har vi satt oss følgende mål:

- Øke kvinneandelen innenfor alle stillingskategorier der kvinner er underrepresentert og en langsiktig kvinneandel på 40 prosent.
- Alle ansatte i Forsvarsbygg har samme lønns- og arbeidsvilkår. Det forekommer ikke tilfeller av ulikheter som ikke kan forklares med annet enn kjønn.
- Sikre like utviklings- og karrieremuligheter ved at en like stor andel kvinner og menn tilbys de samme muligheter ved fungeringer, stillingskodeendringer og ved etter- og videreutdanning.
- Forebygge mobbing og trakassering ved å øke innsats og kompetanse.

Gjennom hele 2023 jobbet vi for å i større grad systematisere arbeidet med likestilling og mangfold, i henhold til handlingsplanen fra 2022. Sammen med de tillitsvalgte har vi utarbeidet en handlingsplan for forebygging av mobbing og trakassering. Denne inneholder ulike tiltak:

- Forebygging av mobbing og trakassering tas inn i Forsvarsbyggs HMS-kurs for å øke bevisstheten rundt temaet.

- Teams-rom med samtale- og diskusjonsverktøy og etablere dilemmatrening
- Obligatorisk e-læringskurs om varsling for alle ansatte.
- Kartlegge forekomst av mobbing og trakassering gjennom egne spørsmål i årlige medarbeiderundersøkelser.
- Mobbing og trakassering er et eget tema i risikovurderinger av arbeidsmiljø, på lik linje med likestilling og diskriminering.

b) Risikoeer:

Risikovurderinger knyttet til arbeidet med likestilling og å hindre diskriminering er regelmessig behandlet i arbeidsmiljøutvalg og møter mellom partene i henhold til Hovedavtalen i staten. Risikoeer som diskuteres er for eksempel at andelen kvinner i deler av virksomheten er lav og reduksjon av turn-over for kvinner.

c) Resultat av arbeidet og tiltakene:

At tema knyttet til likestilling, diskriminering, mobbing og trakassering er kommet på agendaen og tas opp i ledergrupper og møter i organisasjonen, er den mest åpenbare gode effekten vi opplever. I 2023 har vi mottatt og innvilget 21 søknader om etter- og videreutdanning, 33 prosent av søkerne er kvinner. Dette harmonerer med kvinneandelen i Forsvarsbygg, som per desember 2023 ligger på 28 prosent. I august 2023 ble et program for rekruttering og opplæring av nyutdannede prosjektledere besluttet av Forsvarsbyggs ledelse, etter drøftinger med de tillitsvalgte. Hensikten var å styrke Forsvarsbyggs attraktivitet blant nyutdannede og på sikt sikre en fremtidsrettet og robust bemanning av prosjektledere. Forsvarsbygg har en målsetting om mangfold og likestilling ved all rekruttering, og jobber aktivt for å tiltrekke kvinnelige søkere til fagområder dominert av menn. Fire av ti innstilte til de nye prosjektlederstillingene er kvinner.

d) Planer og forventninger for videre arbeid og tiltak:

Forsvarsbygg har i 2022/-23 gjennomført et lederutviklingsprogram for å gi ledere økt innsikt og kunnskap om hvordan man gjennom godt lederskap påvirker, motiverer og utvikler engasjement hos medarbeiderne. Programmet har fått gode tilbakemeldinger og oppleves som nyttig av de som har gjennomført. Vi arbeider nå med et forslag til konsept for medarbeiderskapsutvikling. Samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten er en forutsetning for å lykkes med likestillings- og mangfoldsarbeidet. Forsvarsbygg skal i 2024 etablere en partssammensatt arbeidsgruppe, som skal jobbe videre med risikovurdering, årsaksanalyse og foreslå tiltak bredt i organisasjonen. Fra og med 2024 overtar Forsvarsbygg ansvaret for renholdet i forsvarssektoren. Kvinneandelen blant renholdsarbeiderne er svært høy. Dette får også implikasjoner for den totale kvinneandelen i virksomheten, i tillegg til at det må ses nærmere på strukturer og prosedyrer innenfor flere områder.

Målsettingen om at alle ansatte skal ha like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, etnisitet, hudfarge, livssyn/religion, familieforhold eller kjønnsidentitet, ligger til grunn for Forsvarsbyggs utøvelse av arbeidsgiveransvaret. I HR-politikken sier vi at arbeidsmiljøet skal kjennetegnes av at det gis rom for ulikheter. Vi skal fremme integrering og et helhetlig mangfold, hindre utstøting og sikre at den enkelte medarbeiders integritet og verdighet blir ivaretatt. Derfor jobber vi kontinuerlig for å skape et godt psykososialt arbeidsmiljø, der den enkelte medarbeider blir sett og ivaretatt. Arbeidet gjøres i samarbeid med verneorganisasjonen og tillitsvalgte.

Gjennom en god livsfasepolitikk legger vi til rette for at medarbeiderne kan ta ut sitt potensiale i alle faser av arbeidslivet. Dette er viktig fordi mangfold gir økt kompetansebredde og bidrar til et godt arbeidsmiljø. Like muligheter for kvinner og menn innebærer også at alle i større grad enn tidligere deler ansvar for familiens velferd, både økonomisk og på andre måter. Vår livsfasepolitikk skal blant annet bidra til dette. Spørsmål om opplevd balanse mellom jobb og privatliv er en del av vår årlige medarbeiderundersøkelse.

Vi har et fungerende varslingssystem og alle medarbeiderne er pålagt å gjennomføre e-læringskurs om temaet. I 2023 ble et nytt avvikssystem innført. I forbedrings- og avvikssystemet kan man på en enkel måte melde inn forbedringsforslag, HMS-hendelser eller generelle avvik og feil. Systemet er blant annet tilgjengelig fra mobiltelefon.

## 2. Forsvarsbyggs likestillingsarbeid som offentlig myndighet

**Del 3 - Hvilke prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling har vi? Hva gjør vi for å jobbe med likestilling og ikke-diskriminering i alle deler av arbeidet vårt, dvs. som myndighetsutøver?**

I egenskap av å være et statlig forvaltningsorgan, underlagt Forsvarsdepartementet og del av forsvarssektoren, forvalter Forsvarsbygg betydelige ressurser. Vi er Norges største offentlige eiendomsaktør og hovedoppgaven er å etablere, opprettholde og gjenopprette forsvarssektorens eiendom, bygg og anlegg i fred, krise og krig. I tillegg tilbyr vi ekspertkompetanse til andre deler av offentlig sektor innenfor sikring av bygg, kulturminnevern og avhending. Forsvarsbygg er en viktig bidragsyter til forsvarssektorens samfunnsoppdrag som innebærer å sikre Norges selvstendighet og politiske handlefrihet.

Bygge- og anleggsbransjen er en bransje med høy risiko for sosial dumping. Med det menes at utenlandske arbeidstakere som utfører arbeid i Norge får vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere. Utenlandske arbeidstakerne har ofte vært ansatt i midlertidige stillinger, eller i bemanningsforetak som leier ut arbeidskraft. Forsvarsbygg arbeider for å motvirke sosial dumping i leverandørkjeden. Videre stilles det krav om at leverandørene har lærlinger, i kontrakter som inngås på byggeprosjekter.

Allmenn verneplikt ble innført 1. januar 2015, og det er et uttalt mål at Forsvaret skal ha større kjønnsbalanse blant vernepliktige. Forsvarsbygg tilrettelegger ny og eksisterende bygningsmasse for å imøtekomme kravene som allmenn verneplikt medfører.

Deler av Forsvarsbyggs aktivitet innenfor bygg- og eiendomsbransjen faller inn under definisjon *offentlig myndighetsutøvelse*, i den forstand at beslutninger som tas kan være bestemmende for rettigheter eller plikter for allmenheten. Det kan være knyttet til nye og/eller eksisterende bygg, anlegg og uteområder. Slike anlegg skal utformes på en måte som gjør at de er tilgjengelig for alle og kan brukes på en likestilt måte. Lov- og forskriftskrav om universell utforming ligger til grunn i alle prosjekter som gjennomføres av Forsvarsbygg. Forsvarsbygg og Arkitektskap AS mottok *hederlig omtale* under innovasjonsprisen for inkluderende design med nye og innovative heis- og byggeløsninger på Akershus slott. Prisen deles ut av fagekspertise i *Design og Design og arkitektur Norge (DOGA)*. Bygget har etter at det ble åpnet i september 2021, mottatt mye positiv omtale og oppmerksomhet, og vært tema for flere fagartikler og innlegg på internasjonale arkitektkonferanser. Enkelte av våre byggkategorier er imidlertid kun i bruk av personell knyttet til Forsvarets operative virksomhet. For slike bygg-kategorier legges andre retningslinjer til grunn.

Når Forsvarsbyggs aktivitet innebærer myndighetsutøvelse, legges det vekt på at tolkning som gjøres eller det skjønns som utøves, er i tråd med etablerte rettsprinsipper som saklighet, likhet, rimelighet, proporsjonalitet, og klageadgang.

Som arbeidsgiver i offentlig sektor har Forsvarsbygg ansvar for å implementere kjønnsperspektiv og motvirke diskriminering i all vår virksomhet. Vi jobber ut fra et mål om mangfold ved all rekruttering. Målet er å tiltrekke kvinnelige søkere til lederstillinger og fagområder som er dominert av menn. Vi oppfordrer aktivt kvinner til å søke utlyste stillinger. Det jobbes med å øke søkelyset på kjønnsbalansen i forbindelse med rekruttering og å forsterke rådgiving til ledere knyttet til mangfold og moderat kvotering/positiv særbehandling. Spørsmål om kjønnsbalanse tas med i behovs- og jobbanalyser.

Tiltakene skal å øke bevissthet blant ledere for en bedre kjønnsbalanse innenfor stillingsgruppene som er avtalt i Forsvarsbyggs tilpasningsavtale til Hovedavtalen i staten § 31:

- a. Virksomhetens øverste nivå.
- b. Mellomledere innenfor samme organisasjonsenhet.
- c. Ingeniør- og driftsstillinger innenfor samme organisasjonsenhet.

Ved profilering av Forsvarsbygg på utdanningsinstitusjoner, oppfordres kvinner til å søke jobber hos oss. Representantene fra Forsvarsbygg skal speile mangfoldet i virksomheten.

Forsvarsbygg skal som offentlig etat bruke et klart og korrekt språk, som er tilpasset målgruppene vi kommuniserer med. På den måten bidrar vi til å skape at mottakerne forstår og kan benytte informasjonen de mottar. Forsvarsbygg skal i tillegg oppfylle kravet om 25 prosent av all ekstern kommunikasjon er på nynorsk.

#### **Del 4 - Hvordan vurderer vi resultatene som er oppnådd? Hvilke forventninger og planer har vi for arbeidet fremover?**

Alle offentlige myndigheter er lovpålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Som offentlig virksomhet har Forsvarsbygg egne prosedyrer og handlingsplaner som skal bidra til oppfølging av rettigheter og plikter nedfelt i lov- og regelverk, sikre like muligheter og forhindre diskriminering.

Arbeid for likestilling krever endringer i strukturer i organisasjonen og i holdninger hos den enkelte. Forsvarsbygg jobber med begge disse perspektivene. Som arbeidsgiver ser vi at vi fortsatt har vi forbedringspotensial når det gjelder å inkludere kjønnsbalanse og mangfold blant medarbeiderne, i alle våre prosesser. Vi har forventninger om at det å etablere et partssammensatt utvalg, kan bidra til at vi avdekker risiko og finner målrettede tiltak som kan bidra til å etablere strukturer og prosedyrer knyttet til for eksempel behovsanalyser, rekruttering og HR-politiske forhold. På individbasis jobber vi videre med holdningsarbeid knyttet til forebygging av trakassering