



FORSVARSBYGG

2024

REDEGJØRELSE FOR
LIKESTILLING OG MANGFOLD

Vedlegg til årsrapport

Forsvarsbyggs redegjørelse om
likestilling og mangfold etter aktivitets-
og redegjørelsesplikten (ARP) – 2024

Likestillingsarbeid som arbeidsgiver

DEL 1

Tilstand for kjønnslikestilling

Overordnet kjønnsbalanse



Andel kvinner	Andel menn	Andel kvinner i %	Andel menn i %
871	1313	40	60

Kjønnsfordeling lønn og stilling

Stillingstittel	Antall Oppgis i antall	Kvinner Oppgis i prosentandel av alle ansatte	Menn Oppgis i prosentandel av alle ansatte	Lønn Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i prosent
Totalt i virksomheten	2184	40	60	72,41
Assisterende direktør	1	100		
Avdelingsdirektør	5	40	60	101,29
Avdelingsleder	75	34,70	65,30	89,55
Brannkonstabel	13		100	
Brannmester	1		100	
Direktør	4		100	
Driftsleder	91	13,59	86,41	90,48
Driftstekniker	317	2,52	97,48	83,70
Fagarbeider	1		100	
Fagdirektør	3	33,33	66,67	
Førstekonsulent	102	67,67	32,33	94,34
Hjelparbeider	70	25,36	74,64	56,32
Ingeniør	26	11,41	88,59	81,49
Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant	2	50	50	
Kommandørsersjant/Orlogsmester	1		100	
Konsulent	15	46,67	53,33	142,74
Lærling	7		100	
Løytnant	1		100	
Major/Orlogskaptein	7		100	
Major/Orlogskaptein II	1		100	
Oberstløytnant	1		100	
Oberstløytnant/Kommandørkaptein	4		100	
Overarkitekt	1	100		
Overingeniør	96	10,41	89,59	96,65
Prosjektleder	174	32,74	67,26	93,62
Renholder	105	90,44	9,56	
Renholdsbetjent	346	78,49	21,51	112,33
Renholdsleder	18	94,44	5,56	
Rådgiver	145	51,55	48,45	99,49
Seksjonssjef	46	32,75	67,25	94,60
Seniorarkitekt	12	58,33	41,67	83,93
Senioringeniør	141	20,64	79,36	88,83
Seniorkonsulent	114	34,31	65,69	96,75
Seniorrådgiver	334	41,61	58,39	94,54
Sjefingeniør	2		100,00	
Skipsfører	9		100,00	

Fremstillingene i tabellene er drøftet med de sentrale partene i Forsvarsbygg.
Tilsvarende grunnlagstall er presentert for partssammensatt utvalg for likestilling og mangfold.

Tabellen viser at det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i flere av stillingskodene. Etter vår vurdering dreier dette seg ikke om systematiske lønnsforskjeller mellom kjønn. Stillingskodene spenner over et bredt spekter av funksjoner og roller, med ulike ansvarsområder og oppgaver i tillegg til geografi.

I 2024 overtok Forsvarsbygg ansvaret for renhold i forsvarssektoren. Dette har ført til en betydelig økning i kvinneandelen, fra 28 prosent i 2023 til 40 prosent i 2024. Vårt partssammensatte utvalg for likestilling og mangfold har påpekt en risiko for at kjønnsperspektiv kan være en underliggende faktor i lønnsforskjeller. Utvalget har derfor fastslått at problematikken må omtales og behandles tydelig i virksomhetens likestillings- og mangfoldspolitikk, det pågående arbeid med ny lønnspolitikk og ved forberedelser og gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger.

Ved lønnsforhandlinger jobber partene med å analysere lønnsnivåer mellom ansatte i sammenlignbare stillinger og funksjoner, blant annet for å kunne avdekke og rette opp eventuelle systematiske eller utilsiktede lønnsforskjeller mellom menn og kvinner.

Kjønnsfordeling midlertidig og deltidsansatte

Oppgis i antall personer og prosent av alle ansatte

Midlertidig ansatte		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
81 (3,7 %)	94 (4,2 %)	70 (3,2 %)	31 (1,4 %)	2	1

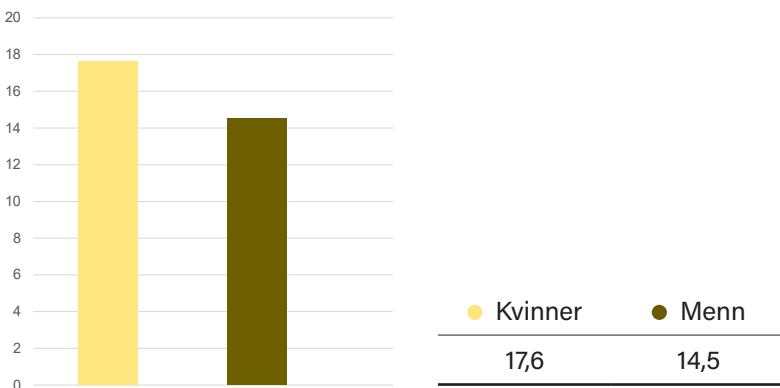
Andelen deltidsansatte i Forsvarsbygg har økt fra 2023 til 2024. Årsaken er at Forsvarsbygg overtok ansvaret for renhold i forsvarssektoren, der langt flere medarbeidere er ansatt i i deltidsstillinger enn ellers i virksomheten.

I løpet av året har alle medarbeidere i deltidsstillinger mottatt skriftlige spørsmål om ufrivillig deltidsarbeid. Forsvarsbygg har ikke kartlagt ufrivillig deltid i ARP-sammenheng tidligere fordi det frem til 2024 har vært en svært lav grad av deltid i virksomheten. Fram til 2024 ble deltid hovedsakelig brukt som et tiltak for å legge til rette for ansattes behov.

I 2025 vil vi iverksette en prosedyre som skal sikre at vi undersøker om det er deltidsansatte på det aktuelle arbeidsstedet, eller arbeidssted innenfor dagpendleravstand, som ønsker en høyere stillingsandel, før vi lyser ut nye stillinger. Kartleggingen viste at kun tre medarbeidere ufrivillig jobber i en lav stillingsprosent. Dette vil vi håndtere i henhold til den nye prosedyren.

Foreldrepermisjon

I gjennomsnitt antall uker



Forsvarsbyggs redegjørelse om
likestilling og mangfold etter aktivitets-
og redegjørelsesplikten (ARP) – 2024

Likestillingsarbeid som arbeidsgiver

DEL 2

**Vårt arbeid for likestilling
og mot diskriminering**

I Forsvarsbygg jobber vi for å ivareta likestilling, skape mer mangfold og hindre alle typer diskriminering. Alle skal ha de samme rettigheter og muligheter, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og -uttrykk samt alder. Som en landsdekkende virksomhet med flere ulike kompetanse-områder, jobber vi for bred variasjon innenfor: Utdanning, kompetanse, geografisk og sosial bakgrunn og ulike livsfaser.

Arbeidet er forankret i lovverk avtaler, prosedyrer, standarder og egne handlingsplaner:

- FNs bærekraftsmål nr. 5: Likestilling mellom kjønnene
- Statens personalhåndbok
- HR-strategi for forsvarssektoren
- Forsvarsbyggs virksomhetsstrategi
- Forsvarsbyggs tilpasningsavtale til Hovedavtalen i staten
- Forsvarsbyggs HR-politikk
- Forsvarsbyggs handlingsplaner

I februar 2024 besluttet de sentrale partene i Forsvarsbygg å opprette et parts-sammensatt utvalg for likestilling og mangfold. Utvalget består av ti representanter. Fem er oppnevnt av arbeidsgiver og fem av arbeidstakerne. Formålet er å sikre at de ansattes representanter inkluderes i arbeidet med likeverdige lønns- og arbeidsvilkår og hindre diskriminering i Forsvarsbygg. Vi har gjennomført to arbeidsmøter i 2024, i tillegg til at det er opprettet et digitalt samarbeidsrom, hvor utvalget kan samhandle mellom møtene. Utvalget har blant annet satt søkelys på risiko i et likestillings- og mangfoldsperspektiv for Forsvarsbyggs nye fagområde, renhold.

Utvalget jobber etter en firetrinns modell:

- Undersøke og kartlegge – tallgrunnlag og dokumentasjon publiseres i Teams.
- Analysere årsaker – utvalget analyserer og diskuterer i de fysiske møtene.
- Iverksette tiltak – tiltak blir sendt videre til linjen og presentert for partene i faste møter mellom ledelsen og tillitsvalgte.
- Resultater vurderes – utvalget ble opprettet i 2024 og eventuelle resultater av tiltak vil måtte vurderes i utvalgets videre arbeid i 2025.

Utvalget konkluderte med at «lite kjente eller mangelfulle rutiner, krav eller retningslinjer» hovedsakelig er den største utfordringen i Forsvarsbygg. I tillegg anbefales det at det jobbes aktivt med kultur og holdninger blant ledere og medarbeidere.

Tiltak er spilt inn i arbeidet med ny handlingsplan for likestilling og mangfold og HR-politikk i Forsvarsbygg. Ledere med personalansvar må utfordres på hvordan (ubevisste) fordommer og manglende fokus på likestilling kan bidra til diskriminering og forskjeller i lønn, stillingsprosent, midlertidighet og arbeidsoppgaver. En viktig målsetting i Forsvarsbygg virksomhetsstrategi er «Motiverte og engasjerte medarbeidere som skaper gode resultater».

Vi jobber systematisk for å oppnå denne målsettingen innenfor mange ulike områder:

- Det arbeides med en oppdatert handlingsplan for likestilling og mangfold samt HR-politikk
- Lederutviklingsprogram med flere temaer som har indirekte og direkte påvirkning på likestilling og mangfold
- Ledergruppeutvikling. Dette hadde oppstart i 2024
- Det arbeides med å utvikle et medarbeiderutviklingsprogram som startes opp i 2025.

Mangfold gir organisasjonen økt kompetansebredde og kan være med å bidra til et godt arbeidsmiljø. I HR-politikken sier vi at arbeidsmiljøet skal kjennetegnes av at det gis rom for ulikheter. Ved å fremme helhetlig mangfold og hindre utstøting fra arbeidslivet, ønsker Forsvarsbygg å sikre at den enkelte medarbeiders integritet og verdighet blir ivaretatt. Vi jobber derfor med å skape et godt psykososialt arbeidsmiljø, der den enkelte medarbeider blir sett og ivaretatt. Arbeidet gjøres i samarbeid med verneorganisasjonen og de tillitsvalgte.

At medarbeiderne våre opplever en god balanse mellom arbeid og privatliv, er viktig for oss. Vi jobber kontinuerlig med å ha en god livsfasepolitikk og gi medarbeiderne fleksibilitet i hverdagen. Spørsmål om opplevd balanse mellom jobb og privatliv er en del av spørsmålene i vår årlige medarbeiderundersøkelse.

Forsvarsbygg har et velfungerende varslingsystem, og alle medarbeidere er pålagt å gjennomføre e-læringskurs om temaet. Systemet for å melde avvik er tilgjengelige for alle, blant annet via mobiltelefon.

Vi mener et godt samarbeid mellom arbeidsgiver, vernetjenesten og tillitsvalgte er en forutsetning for å lykkes med likestillings- og mangfoldsarbeidet. Vi har en klar forventning om at en videreføring av arbeidet i partssammensatt utvalg for

likestilling og mangfold, skal bidra til gode resultater. Det samme gjelder for våre handlingsplaner og medarbeiderutviklingsprogrammet, som skal gjennomføres i 2025. Dette er tiltak som vi forventer at direkte vil påvirke risikoene påvist av vårt partssammensatte utvalg: «Lite kjente eller mangelfulle rutiner, krav eller retningslinjer» og utfordringer knyttet til kultur og holdninger blant ledere og medarbeidere.

Forsvarsbyggs redegjørelse om
likestilling og mangfold etter aktivitets-
og redegjørelsesplikten (ARP) – 2024

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?

Forsvarsbygg er et statlig forvaltningsorgan, underlagt Forsvarsdepartementet. Vi er Norges største offentlige eiendomsaktør og forvalter betydelige ressurser på vegne av den norske staten.

Hovedoppgaven til Forsvarsbygg 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. Risikoen innebærer for eksempel at utenlandske arbeidstakere som utfører arbeid i Norge, får vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere. Forsvarsbygg arbeider for å motvirke sosial dumping i leverandørkjeden. Vi stiller krav om at leverandørene har lærlinger i våre kontrakter. Forsvarsbygg tilrettelegger både ny og eksisterende bygningsmasse for å imøtekomme kravene i forbindelse med allmenn verneplikt.

VI BYGGER FORSVARSEVNE HVER DAG

Eiendom, bygg og anlegg
til forsvaret av Norge i fred,
krise og krig.



Deler av Forsvarsbyggs aktivitet faller inn under definisjonen offentlig myndighetsutøvelse, i den forstand at beslutninger som tas kan være bestemmende for rettigheter eller plikter for allmenheten. Når Forsvarsbyggs aktivitet innebærer myndighetsutøvelse, legges det vekt på at tolkning som gjøres eller det skjønn som utøves, er i tråd med gjeldende rettsprinsipper som saklighet, rimelighet, proposjonalitets og klageadgang.

Dette gjelder blant annet virksomhet 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. Enkelte av våre byggkategorier er imidlertid kun i bruk av personell knyttet til Forsvarets operative virksomhet. For slike kategorier legges andre retningslinjer til grunn.

Som arbeidsgiver i offentlig sektor har Forsvarsbygg ansvar for å fremme likestilling og motvirke diskriminering i all vår virksomhet. Vi jobber ut fra en målsetting 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 kjønnsbalanse i forbindelse med rekruttering og å forsterke rådgivning til ledere knyttet til mangfold og moderat kvotering/positiv særbehandling. Spørsmål om kjønnsbalanse tas med i behovs- og jobbanalyser.

I Forsvarsbyggs tilpasningsavtale til Hovedavtalen i staten § 31, har vi avtalt følgende inndeling når det gjelder kvotering i Forsvarsbygg:

1. Virksomhetens øverste nivå.
2. Mellomledere innenfor samme organisasjonsenhet
3. Ingeniør- og driftsstillinger innenfor samme organisasjonsenhet

Ved profilering av Forsvarsbygg på utdanningsinstitusjoner, oppfordres kvinner til å søke jobber hos oss.

Forsvarsbyggs redegjørelse om
likestilling og mangfold etter aktivitets-
og redegjørelsesplikten (ARP) – 2024

Likestillingsarbeid som offentlig myndighet

DEL 4

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

Forsvarsbyggs lovpålagte plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, gjenspeiles i våre strategier, planer og prosedyrer.

Arbeid med dobbel vesentlighetsanalyse startet opp i slutten av 2024 og vil være ferdig medio februar 2025. På bakgrunn av resultatene vil Forsvarsbygg vil se hvordan vi kan utvikle vår bærekraftsrapportering i henhold til EUs nye bærekrafts-direktiv (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD).

I 2024 opprettet vi et partssammensatt utvalg for likestilling og mangfold, og vi har et godt samarbeid mellom arbeidsgiver, vernetjeneste og de ansattes tillitsvalgte. Dette mener vi er svært viktig for at vi skal nå forpliktelsene og målsettingene våre. Arbeid for likestilling kan kreve endringer i strukturer og prosedyrer i virksomheten, samt i holdninger hos den enkelte. Forsvarsbygg jobber med begge disse perspektivene. Som arbeidsgiver ser vi at vi fortsatt har forbedringspotensial nå det gjelder mangfold i vår organisasjon. Vi har forventninger om at videre arbeid i partssammensatt utvalg for likestilling og mangfold, skal bidra til at vi avdekker ytterligere risiko og finner målrettede tiltak som kan føre til måloppnåelse, både internt i organisasjonen og eksternt mot vår oppdragsgiver og samfunnet ellers.





FORSVARSBYGG

Vi bygger
FORSVARSEVNE
hver dag

Besøksadresse

Grev Wedels plass 5
0151 Oslo

Postadresse

Postboks 405 Sentrum
0103 Oslo

Kontakt oss

+47 468 70 400
servicesenter@forsvarsbygg.no

forsvarsbygg.no