



FORSVARSBYGG

20 **22**

REDEGJØRELSE FOR
LIKESTILLING OG MANGFOLD



VEDLEGG TIL ÅRSRAPPORT



SOLDATEN TRENGER EN BASE

Vi leverer bygg og anlegg til Forsvaret
i hele landet – i fred, krise og krig

FORSVARSBYGG

Vi bygger forsvarsevne hver dag

FORSVARSBYGGS REDEGJØRELSE FOR
LIKESTILLING OG MANGFOLD ETTER
AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKTEN

1

TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING	4
Overordnet kjønnsbalanse	5
Kjønnsfordeling for lønn og stilling	6
Kjønnsfordeling for midlertidig- og deltidsansatte	7

2

FORSVARSBYGGS ARBEID FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD	8
Arbeidsgiveransvar	9
Arbeid for likestilling og mangfold	9
En tydelig retning	9
Ledelse	10
Kompetanse	11
Slik jobber vi for å sikre likestilling og mangfold i praksis	11
Tiltaksområder for likestilling og mangfold	12

3

LIKESTILLINGSARBEID SOM OFFENTLIG MYNDIGHET	14
---	----

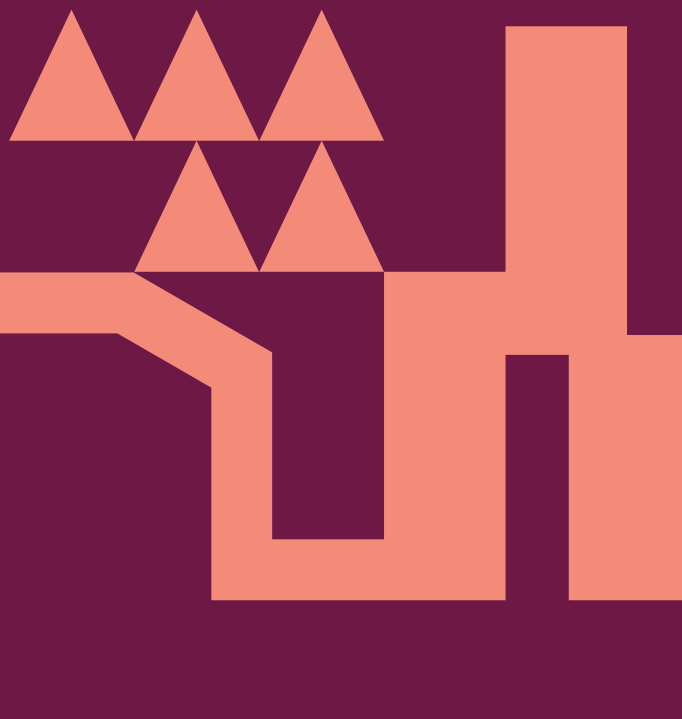
4

FORVENTNINGER OG FOKUS FOR ARBEIDET FREMMER	16
---	----

1

KAPITTEL 1

Tilstand for kjønnslikestilling



Overordnet kjønnsbalanse

- Kvinner
- Menn

I Forsvarsbygg er vi totalt 1413 ansatte



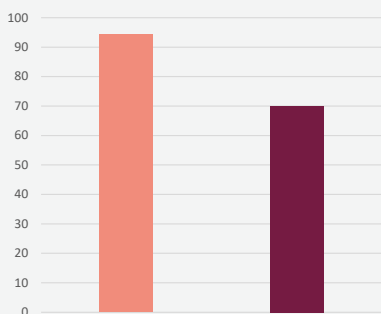
Andel kvinner	Andel menn	Andel kvinner i %	Andel menn i %
364	1049	26	74

Ansatte i foreldrepermisjon



Andel kvinner	Andel menn	Andel kvinner i %	Andel menn i %
32	52	38	64

Gjennomsnitt antall dager i foreldrepermisjon



	Kvinner	Menn	Totalt begge kjønn
Foreldrepermisjon gjennomsnitt antall dager:	94,25	70	79,25

Kjønnsfordeling lønn og stilling

	Kjønnsbalanse		Gjennomsnittslønn	
	Antall kvinner	Antall menn	Kvinner	Menn
Avdelingsleder	21	41	909 529	873 924
Førstekonsulent	47	25	537 860	549 356
Overingeniør	10	85	686 050	684 836
Prosjektleder	36	75	736 525	743 401
Rådgiver	49	45	630 327	675 971
Seksjonssjef	11	29	1 032 300	1 044 059
Senioringeniør	18	97	764 244	783 877
Seniorkonsulent	31	63	591 797	614 849
Seniorrådgiver	105	154	774 196	793 464
Driftsleder	9	57	632 156	588 918
Driftstekniker	7	263	523 729	525 962

Det er etter Forsvarsbyggs vurdering ingen systematiske lønnsforskjeller mellom kjønnene. Det er gjennomgående små innbyrdes lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i de ulike stillingskodene. Der vi ser at det er enkelte lønnsdifferanser innenfor en gitt stillingskode mener vi dette skyldes ulike funksjoner og roller, med ulike oppgaver og ansvarsområder.

Forsvarsbygg er i gang med å innføre metoder som vil gjøre det enklere å analysere lønnsnivåer. Dette gjør vi i samarbeid med de tillitsvalgte i virksomheten. Målet er blant annet å kunne avdekke eventuelle systematiske eller utilsiktede skjevheter, som kan være forårsaket av kjønn.

Kjønnsfordeling midlertidig og deltidsansatte



Midlertidig ansatte	
Kvinner	Menn
10 (16 %)	51 (84 %)

● Kvinner
● Menn



Deltid	
Kvinner	Menn
5 (56 %)	4 (44 %)

Det er kun 0,64 prosent av Forsvarsbyggs ansatte som arbeider deltid. Vi har ikke data som gir informasjon om frivillighet ved deltidarbeid. Vi ser likevel at deltid først og fremst brukes som et tiltak for å tilrettelegge for ansattes behov.

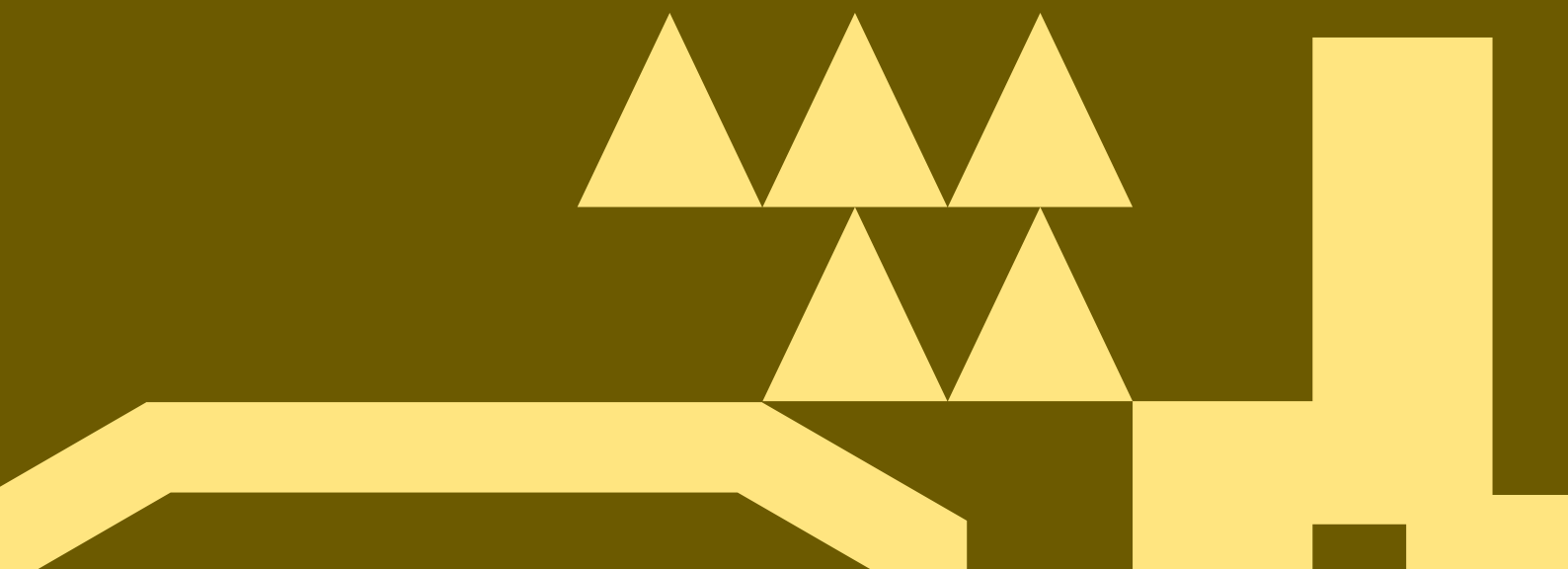


Det er etter Forsvarsbyggs vurdering ingen systematiske lønnsforskjeller mellom kjønnene.

2

KAPITTEL 2

Forsvarsbyggs arbeid for
likestilling og mangfold



Arbeidsgiveransvar

Vi har som målsetting at Forsvarsbygg skal være et arbeidssted som kjennetegnes av like muligheter og en inkluderende og ikke-diskriminerende praksis. Vårt arbeid med likestilling og mangfold er forankret i verdiene våre: Tillit, ansvar, innsikt og integritet. En av forutsetningene for å etterleve verdiene våre er å arbeide med likestilling og mangfold.

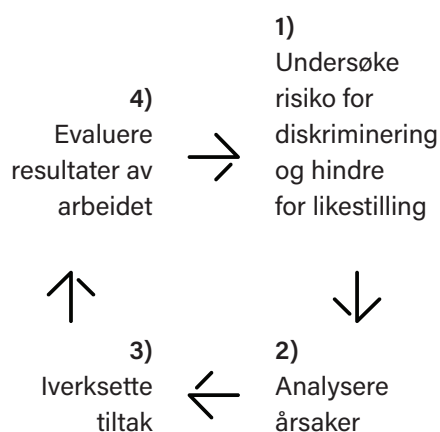
Tradisjonelt har likestillingsarbeidet begrenset seg til likestilling mellom kvinner og menn, men kjønn er kun én av flere ulikhetsdimensjoner i samfunnet. Kjønnsperspektivet er fortsatt sentralt i arbeidet vårt med likestilling, men i handlingsplanen vår for likestilling og mangfold tar vi utgangspunkt i et utvidet likestillingsbegrep, der mangfold er det overordnede perspektivet.

Forsvarsbyggs likestillings- og mangfoldsarbeid skal ha en tydelig retning der vi jobber aktivt med ledelse og kompetanse.

Arbeid for likestilling og mangfold

Forsvarsbygg jobber gjennomgående med likestilling, inkludering og mangfold for å oppfylle kravene i loven og aktivitets- og redgjørelsesplikten. Vi lager årlige tiltaksplaner med aktiviteter for å ta tak i systematiske skjevheter og forhindre fremtidig diskriminering.

Arbeidet organiseres etter en modell med fire steg:



En tydelig retning

I første kvartal 2022 ble *Forsvarsbyggs handlingsplan for likestilling og mangfold – 2022–2026* besluttet av partene og iverksatt.

Handlingsplanen har følgende målsettinger for perioden:

Likestilling

- Øke kvinneandelen innenfor alle stillingskategorier der kvinner er underrepresentert. Forsvarsbygg har en langsiktig målsetting om en kvinneandel på 40 prosent.
- Sikre at alle ansatte i Forsvarsbygg har de samme lønns- og arbeidsvilkårene og at det ikke forekommer tilfeller 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.

Mobbing og trakassering

Vi skal unngå tilfeller av mobbing og trakassering ved å øke innsatsen og kompetansen for å forebygge trakassering, med hovedvekt på seksuell trakassering.

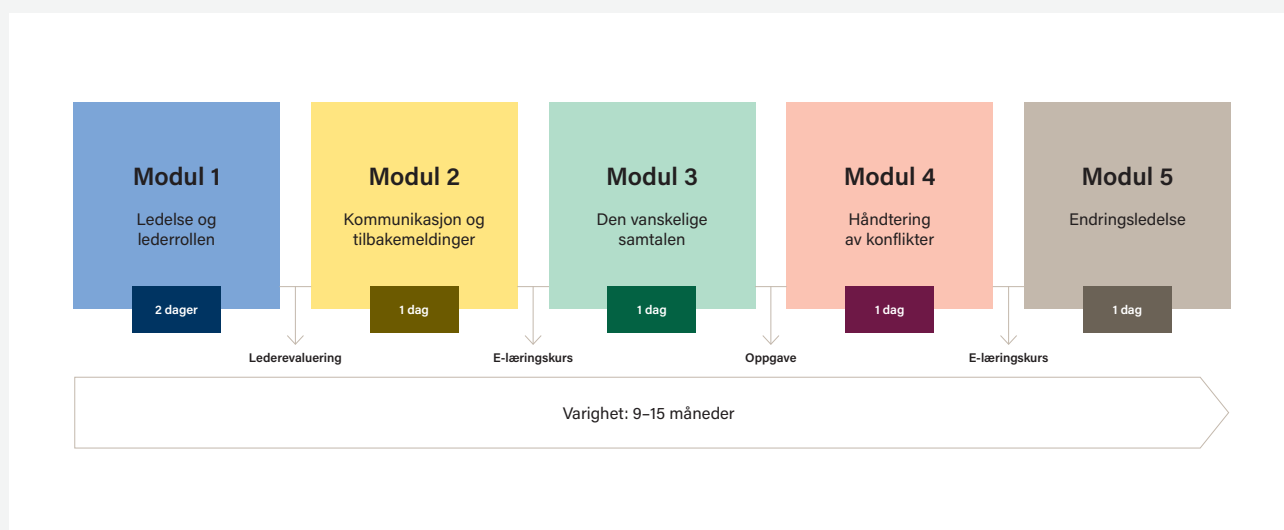
IA-avtalen

Forsvarsbygg har en målsetting om at sykefraværet ikke skal overstige fem prosent. Forsvarsbygg skal i tillegg bidra til å redusere frafallet i arbeidslivet generelt.

Forsvarsbyggs har som overordnet målsetning at minimum fem prosent av alle nytilsatte skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CVen.

Ledelse

I 2022 arrangerte Forsvarsbygg et lederutviklingsprogram for å gi lederne våre økt innsikt og kunnskap om hvordan man gjennom godt lederskap kan påvirke, motivere og utvikle engasjement hos medarbeiderne. Programmet er forskningsbasert og består av fem moduler, som alle ledere i virksomheten skal gjennomføre.



Programmet inkluderer også ulike aktiviteter mellom samlingene: Lederevaluering, personlig utviklingsplan, e-læringskurs i den vanskelige samtalen og endringsledelse.



Våre ledere skal påvirke, motivere og utvikle engasjement hos medarbeiderne.

Kompetanse

Forsvarsbygg etablerte i 2022 en sentralisert beslutningsordning for å sikre lik praksis og rettferdige vurderinger av søknader om etter- og videreutdanning. Søknader om studier under 20 studiepoeng håndteres av et sekretariat i HR, mens søknader om studier over 20 studiepoeng innvilges av Forsvarsbyggs øverste ledelse.

Avdelingene har ansvar for å identifisere egne kompetansebehov og planlegge bruk av etter- og videreutdanning. Vurderinger om behov for videre- og etterutdanning skal være en del den enkelte medarbeiders utviklingsplan.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og mangfold i praksis

Arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold er en del av Forsvarsbyggs systematiske HMS-arbeid. Å arbeide forebyggende er svært viktig. Arbeidsmiljøutvalgene (AMU) i Forsvarsbygg har en viktig rolle når de drøfter og gir råd om forhold i arbeidsmiljøet som påvirker arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet:

- Sentralt arbeidsmiljøutvalg (SAMU) skal ha temaet i sitt årshjul, slik at de er orientert om framdriften i handlingsplanen og kan drøfte om det er behov for ytterlige tiltak.
- De underliggende lokale arbeidsmiljøutvalgene rapporterer til SAMU om observasjonene som gjøres og innholdet i arbeidsmiljøutvalgenes diskusjoner.

En annen forutsetning for å lykkes med likestillings- og mangfoldsarbeidet er et tett samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten. Likestilling og mangfold er et fast agendapunkt i møtene mellom tillitsvalgte og ledelsen i virksomheten. Det er også tema på jevnlig uformelle møter.

Forsvarsbygg gjennomførte i 2022 en medarbeiderundersøkelse. På bakgrunn av resultatene jobber vi nå med tiltak for å bevare eller utbedre forholdene som kom frem, blant annet temaer med grensesnitt mot likestilling og mangfold. Forsvarets forskningsinstitutt gjennomførte i tillegg en undersøkelse om mobbing og trakassering (MOST) i Forsvarsbygg. I 2023 vil vi gjennomføre tiltak basert på svarene fra denne undersøkelsen.

Tiltaksområder for likestilling og mangfold

ØKT KVINNEANDEL

MÅLSETTING

Øke kvinneandelen innenfor alle stillingskategorier der kvinner er underrepresentert. Forsvarsbygg har en langsiktig målsetting om en kvinneandel på 40 prosent.

TILTAK

Sikre at alle ansatte i Forsvarsbygg har samme lønns- og arbeidsvilkår og at det ikke forekommer tilfeller 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 videreutdanning

Årlig plan for profilering av Forsvarsbygg på utdanningsinstitusjoner, som inkluderer å aktivt oppfordre kvinner til å søke jobber hos oss. Være oppmerksom på at de vi sender ut til å representere Forsvarsbygg også må representere mangfoldet i virksomheten.

LIKE LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

MÅLSETTING

Like lønns- og arbeidsvilkår til alle kjønn

TILTAK

Kartlegge lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og analysere årsaker. Vurdere om det er saklig grunnlag for eventuelle forskjeller.

Bruke hjemmel i HTA 2.5.3 punkt 3:
«Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Det samme gjelder der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringslovens § 6. Det skal settes opp protokoll fra møtet.»

Sikre at kvinner i permisjon blir vurdert lønsmessig på lik linje som øvrige medarbeidere, og ikke blir hengende etter. Ledere, HR og fagorganisasjonene skal sikre at ansatte får informasjon om og blir ivaretatt i lønnsforhandlingene.

Ledere skal gjøre en vurdering av lønn ved tilbakekomst etter foreldrepermisjoner. Det settes opp varsel i lønssystemet og vurderingen skal dokumenteres.

FORFREMMEELSE OG UTVIKLINGSMULIGHETER

MÅLSETTING

Alle kjønn skal ha like muligheter til forfremmelse og faglig utvikling

TILTAK

Kartlegge kjønnsfordelingen av ansatte som har konkurrert seg til ny stilling internt i Forsvarsbygg.

Kartlegge og analysere forskjeller i sluttårsaker mellom kjønnene og vurdere tiltak i samarbeid med avdelingene.

Balansert kjønnsfordeling og mangfold i ansettelsesråd, AMU og SAMU. Kartlegge kjønnsfordelingen i utvalgene. Tiltak vurderes i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene.

Kartlegge og sikre balansert kjønnsfordeling ved at en like stor andel kvinner og menn tilbys de samme mulighetene ved etter- og videreutdanning.



3

KAPITTEL 3

Likestillingsarbeid som
offentlig myndighet



Forsvarsbygg er et statlig forvaltningsorgan underlagt Forsvarsdepartement og skal i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 24 redegjøre for sitt likestillings- og mangfoldsarbeid som myndighetsutøver. Som offentlig myndighet forvalter Forsvarsbygg betydelige ressurser. Vår hovedoppgave er å sørge for formål- stjenlige bygg og anlegg for Forsvaret, i fred, krise og krig. Vi utvikler, bygger, drifter og avhender eiendom for forsvarssektoren. I tillegg tilbyr vi ekspertkompetanse til andre deler av offentlig sektor innenfor sikring av bygg, kulturminnevern og avhending.

I bygge- og anleggsbransjen er det 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. De utenlandske arbeidstakerne er oftere ansatt i midlertidige stillinger eller i bemanningsforetak, som leier ut arbeidskraft. Forsvarsbygg arbeider aktivt for å motvirke sosial dumping i leverandørkjeden ved blant annet å stille krav i kontrakter til at 80 prosent av arbeidstakerne i et oppdrag skal være fast ansatt i minst 80 prosent stilling. Videre stiller vi krav til at entreprenørene begrunner et eventuelt behov for å leie inn arbeidskraft. Forsvarsbygg følger også opp at arbeidstakere fra bemanningsbyråer minimum sikres vilkårene de ville hatt dersom de hadde vært fast ansatt hos innleier, jmfør arbeidsmiljølovens prinsipp om likebehandling.

Allmenn verneplikt ble innført 1. januar 2015, og det er et uttalt mål at Forsvaret skal ha større kjønnsbalanse blant vernepliktige. Forsvarsbygg imøtekommer kravene som allmenn verneplikt medfører ved å tilrettelegge ny og eksisterende bygningsmasse, som garderober, dusj og toaletter.

Deler av Forsvarsbyggs eiendom, bygg, anlegg retter seg mot allmenheten og skal utformes på en måte som gjør at de er tilgjengelig for og kan brukes av alle. Lov- og forskriftskrav om universell utforming skal derfor ligge til grunn i alle prosjektene som gjennomføres av Forsvarsbygg. Flere av våre byggkategorier er kun i bruk av personell knyttet til Forsvarets operative virksomhet. For disse legges det andre retningslinjer til grunn.

Forsvarsbygg 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. Vi jobber med å øke søkelyset på kjønnsbalansen i forbindelse med rekruttering og forsterke rådgiving til ledere knyttet til mangfold, moderat kvotering og positiv særbehandling. Spørsmål om kjønnsbalanse legges til i behovsanalysen og jobb- analysen.

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

- a) Virksomhetens øverste nivå
- b) Mellomledere innenfor samme organisasjonsenhet
- c) Ingeniør- og driftstillinger innenfor samme organisasjonsenhet

Vi oppfordrer kvinner til å søke jobb hos oss når vi profilerer Forsvarsbygg på utdanningsinstitusjoner. Vi skal være bevisste på at medarbeiderne vi sender ut til å representere Forsvarsbygg også må representere mangfoldet i virksomheten.

I 2022 har Forsvarsbygg hatt seks lærlinger. I løpet av 2023 er ambisjonen at én prosent av alle ansatte skal være lærlinger. Vi jobber med å finne tiltak som bidrar til å tiltrekke oss enda flere dyktige lærlinger innenfor relevante fagområder. Vi arbeider med å informere ledere hvordan man går frem for å rekruttere lærlinger og fordelene med lærlingeordningen. I kontraktene som inngås med leverandører på byggeprosjekter, krever vi at leverandørene har lærlinger.

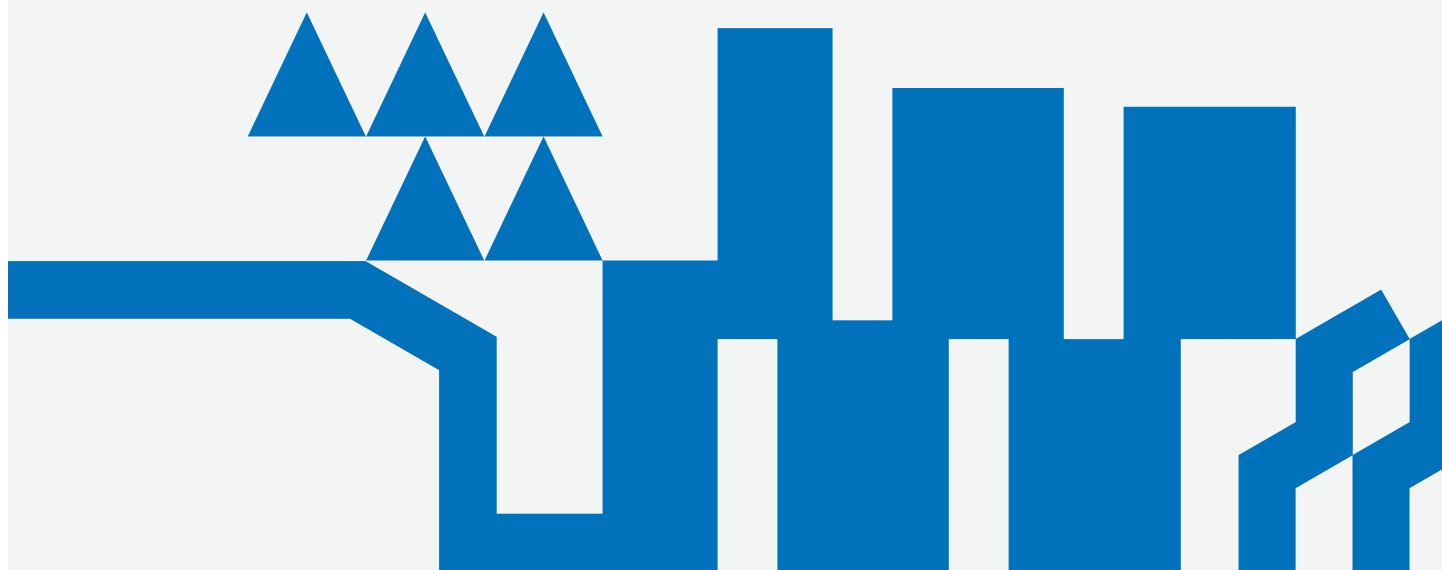
I 2022 fikk Norge for første gang en egen språklov, som vi mener bidrar til mangfold i utførelsen av samfunnsoppdraget vårt. Som en offentlig etat har Forsvarsbygg plikt til å bruke et klart og korrekt språk som er tilpasset målgruppen vi kommuniserer med. Alle har rett til å motta informasjon som er klar og tilpasset sine behov. Det innebærer at vi må tilpasse tekst og innhold til mottakeren. Forsvarsbygg har også ansvar for at 25 prosent av all ekstern kommunikasjon er på nynorsk.

4

KAPITTEL 4

Forventninger og fokus
for arbeidet fremover

Forsvarsbygg arbeider med oppfølging av målsettingene og tiltak fra handlingsplanen for likestilling og mangfold for å sikre etterlevelse. I 2023 vil vi prioritere å operasjonalisere tiltakene på en slik måte at vi kan måle resultater og effekt. Vi vil fortsette arbeidet med holdninger og risikofaktorer som kan bidra til diskriminering, blant annet gjennom kommunikasjon av resultatene fra MOST-undersøkelsen og oppfølging av både ledere og medarbeidere. Ledelsessatsningen videreføres ved at ledergruppeutvikling har oppstart høsten 2023. Etter hvert vil vi utarbeide tilsvarende program for medarbeiderutvikling.





FORSVARSBYGG

Besøksadresse

Grev Wedels plass 5
0151 Oslo

Postadresse

Postboks 405 Sentrum
0103 Oslo

Kontakt oss

+47 468 70 400
servicesenter@forsvarsbygg.no

forsvarsbygg.no