



FORSVARSBYGG

20 **22**

GJERE GREIE FOR
LIKESTILLING OG MANGFALD



VEDLEGG TIL ÅRSRAPPORT



SOLDATEN TRENG EIN BASE

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

FORSVARSBYGG

Vi bygger forsvarsevne hver dag

FORSVARSBYGG SIN RAPPORT FOR
LIKESTILLING OG MANGFALD ETTER
AKTIVITETS- OG UTGREIINGSPLIKTA

1

| | |
|---|---|
| TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING | 4 |
| Overordna kjønnsbalanse | 5 |
| Kjønnsfordeling for løn og stilling | 6 |
| Kjønnsfordeling for mellombels- og deltidstilsette | 7 |

2

| | |
|--|----|
| FORSVARSBYGG SITT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MANGFALD | 8 |
| Arbeidsgjevaransvar | 9 |
| Arbeid for likestilling og mangfald | 9 |
| Ei tydeleg retning | 9 |
| Leiing | 10 |
| Kompetanse | 11 |
| Slik jobbar vi for å sikre like- stilling og mangfald i praksis | 11 |
| Tiltaksområde for likestilling og mangfald | 12 |

3

| | |
|---|----|
| LIKESTILLINGSARBEID SOM OFFENTLEG STYRESMAKT | 14 |
|---|----|

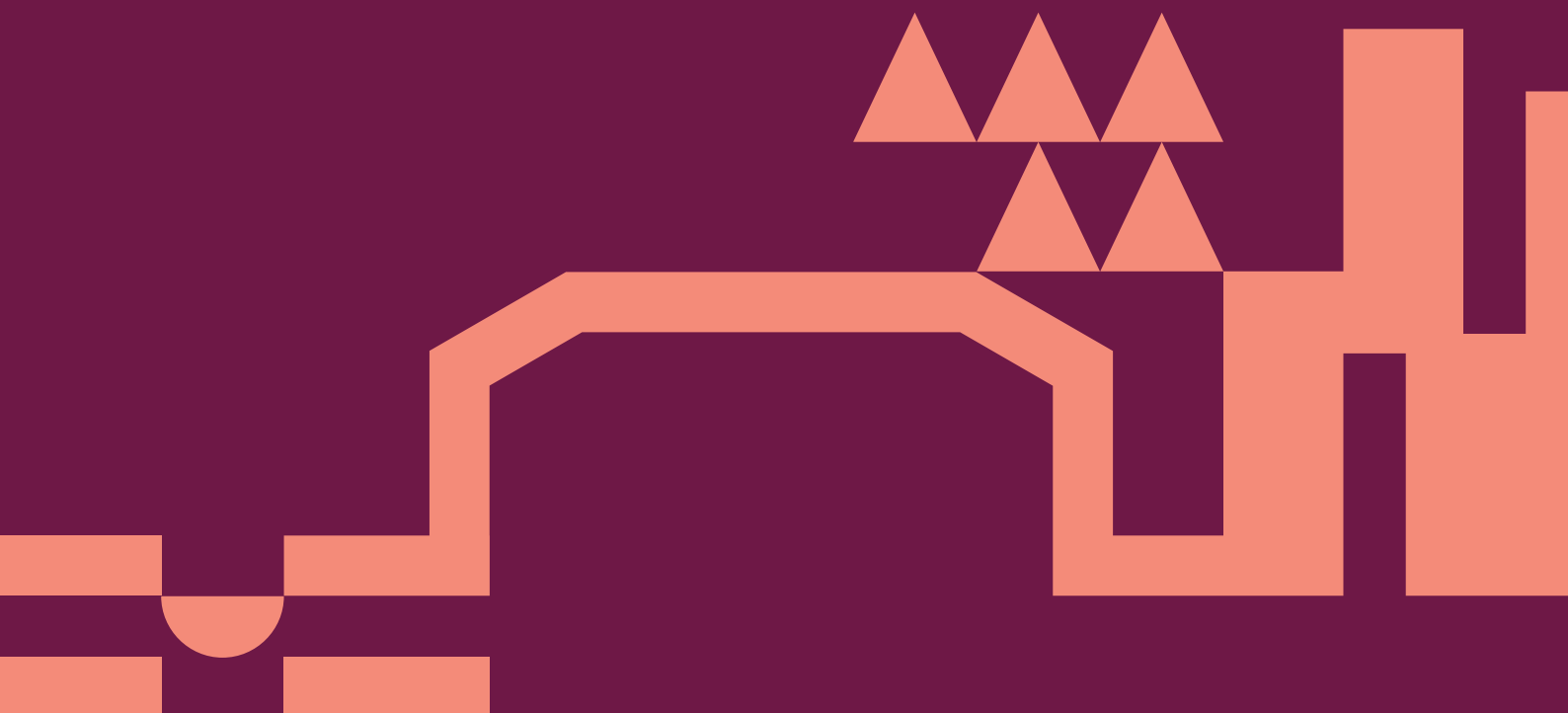
4

| | |
|--|----|
| FORVENTINGAR OG FOKUS FOR ARBEIDET FRAMOVER | 16 |
|--|----|

1

KAPITTEL 1

Tilstand for kjønnslikestilling



Overordna kjønnsbalanse

- Kvinner
- Mann

I Forsvarsbygg er vi totalt 1413 tilsette



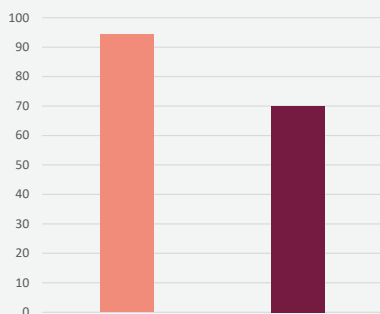
| Andel kvinner | Andel menn | Andel kvinner i % | Andel menn i % |
|---------------|------------|-------------------|----------------|
| 364 | 1049 | 26 | 74 |

Tilsette i foreldrepermisjon



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

Gjennomsnitt antal dager i foreldrepermisjon



| | Kvinner | Menn | Totalt begge kjønn |
|--|---------|------|--------------------|
| Foreldrepermisjon gjennomsnitt antal dager: | 94,25 | 70 | 79,25 |

Kjønnsfordeling løn og stilling

| | Kjønnsbalanse | | Gjennomsnittsløn | |
|-----------------|------------------|---------------|------------------|-----------|
| | Talet på kvinner | Talet på menn | Kvinner | Menn |
| Avdelingsleiar | 21 | 41 | 909 529 | 873 924 |
| Førstekonsulent | 47 | 25 | 537 860 | 549 356 |
| Overingeniør | 10 | 85 | 686 050 | 684 836 |
| Prosjektleiar | 36 | 75 | 736 525 | 743 401 |
| Rådgjevar | 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 |
| Seniorrådgjevar | 105 | 154 | 774 196 | 793 464 |
| Driftsleiar | 9 | 57 | 632 156 | 588 918 |
| Driftsteknikar | 7 | 263 | 523 729 | 525 962 |

Det er etter Forsvarsbygg si vurdering ingen systematiske lønnsforskjellar mellom kjønna. Det er gjennomgåande små innbyrdes lønnsforskjellar mellom kvinner og menn i dei ulike stillingskodane. Der vi ser at det er enkelte lønsdifferansar innanfor ei gjeven stillingskode meiner vi dette skyldast ulike funksjonar og roller, med ulike oppgåver og ansvarsområde.

Vi er i gang med å innføre metodar som vil gjere det enklare å analysere lønsnivå. Dette gjer vi i samarbeid med dei tillitsvalde i verksemda. Målet er mellom anna å kunne avdekkje eventuelle systematiske eller utilsikta skeivheiter, som kan vere forårsaka av kjønn.

Kjønnsfordeling mellombels- og deltidstilsette



| Mellombels tilsette | |
|---------------------|-----------|
| Kvinner | Menn |
| 10 (16 %) | 51 (84 %) |

● Kvinner
● Menn



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

Det er berre 0,64 prosent av Forsvarsbygg sine tilsette som arbeider deltid. Vi har ikkje data som gjev informasjon om frivillig arbeid ved deltidsarbeid. Vi ser likevel at deltid først og fremst blir brukt som eit tiltak for å leggje til rette for tilsette sine behov.

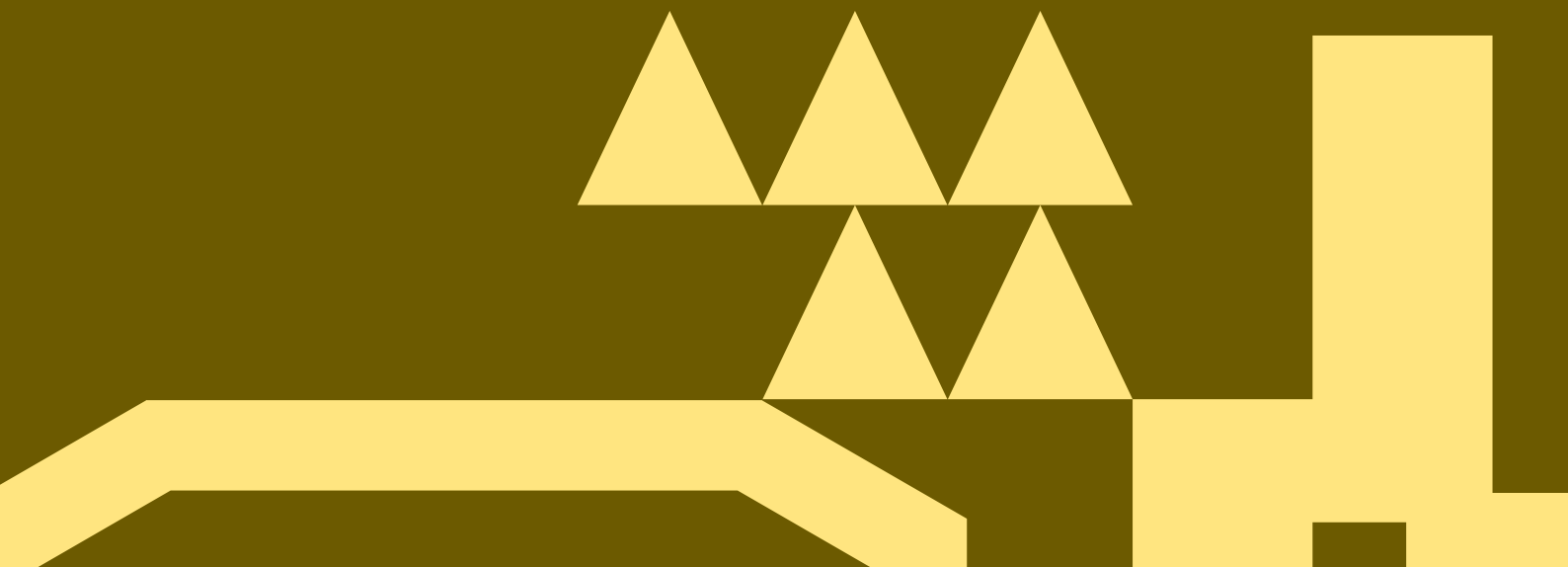


Det er etter Forsvarsbygg si vurdering ingen systematiske lønsforskjellar mellom kjønna.

2

KAPITTEL 2

Forsvarsbygg sitt arbeid for likestilling
og mangfold



Arbeidsgjevaransvar

Vi har som målsetjing at Forsvarsbygg skal vere ein arbeidsstad som er kjenneteikna av like moglegheiter og ein inkluderande og ikkje-diskriminerande praksis. Arbeidet vårt med likestilling og mangfald er forankra i verdiane våre: Tillit, ansvar, innsikt og integritet. Ein av føresetnadene for å etterleve verdiane våre er å arbeide med likestilling og mangfald.

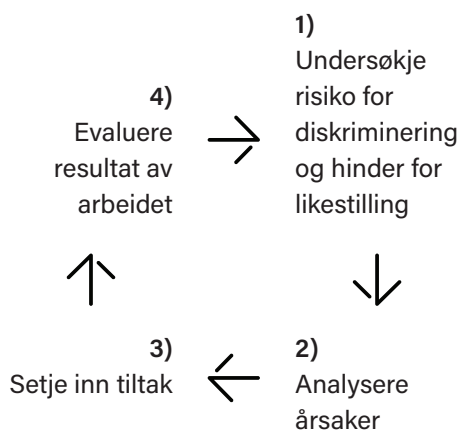
Tradisjonelt har likestillingsarbeidet avgrensa seg til likestilling mellom kvinner og menn, men kjønn er berre éin av fleire ulikskapsdimensjonar i samfunnet. Kjønnsperspektivet er framleis sentralt i arbeidet vårt med likestilling, men i handlingsplanen vår for likestilling og mangfald tar vi utgangspunkt i eit utvida likestillingsomgrep, der mangfald er det overordna perspektivet.

Likestillings- og mangfaldsarbeidet til Forsvarsbygg skal ha ei tydeleg retning der vi jobbar aktivt med leining og kompetanse.

Arbeid for likestilling og mangfald

Forsvarsbygg jobbar gjennomgåande med likestilling, inkludering og mangfald for å oppfylle krava i lova og aktivitets- og utgreiingsplikta. Vi lagar årlege tiltaksplanar med aktivitetar for å ta tak i systematiske skeivheiter og hindre framtidig diskriminering.

Arbeidet blir organisert etter ein modell med fire steg:



Ei tydeleg retning

I første kvartal 2022 vart *Forsvarsbygg sin handlingsplan for likestilling og mangfald – 2022–2026* vedteken av partane og iverksett.

Handlingsplanen har følgjande målsetjingar for perioden:

Likestilling

- Auke kvinneandelen innanfor alle stillingskategoriar der kvinner er underrepresenterte. Forsvarsbygg har ei langsiktig målsetjing om ein kvinneandel på 40 prosent.
- Sikre at alle tilsette i Forsvarsbygg har dei same løns- og arbeidsvilkåra og at det ikkje førekjem tilfelle som ikkje kan forklarast med anna enn kjønn.
- Sikre like utviklings- og karrieremoglegheiter ved at ein like stor andel kvinner og menn får tilbod om dei same moglegheitene ved fungeringar, stillingskodeendingar og ved etter- og vidareutdanning.

Mobbing og trakassering

Vi skal unngå tilfelle av mobbing og trakassering ved å auke innsatsen og kompetansen for å førebyggje trakassering, med hovudvekt på seksuell trakassering.

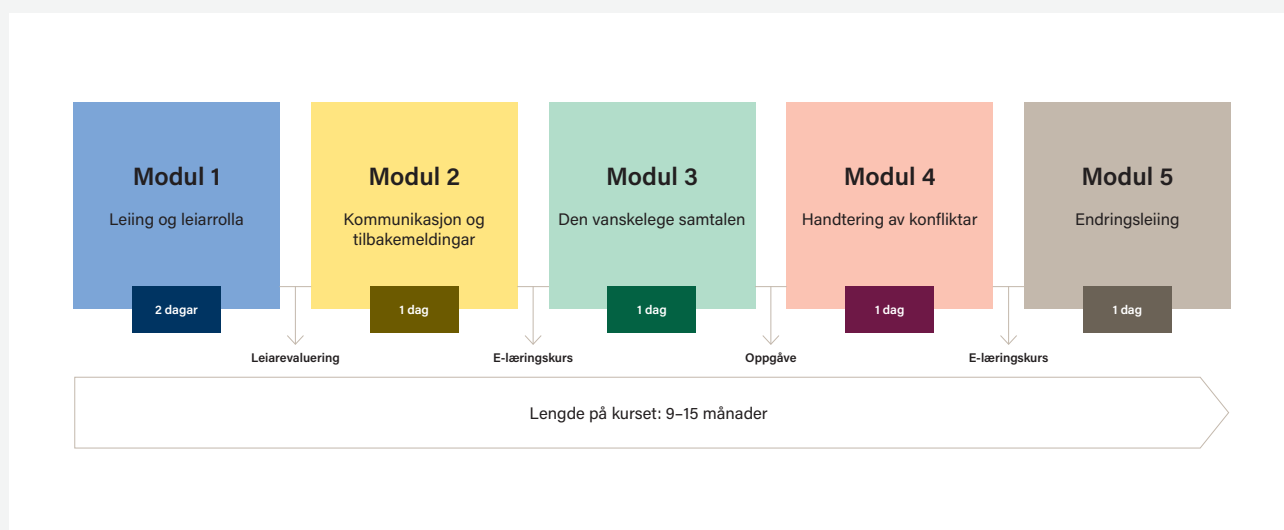
IA-avtalen

Forsvarsbygg har ei målsetjing om at sjukefråværet ikkje skal stige over fem prosent. Forsvarsbygg skal i tillegg bidra til å redusere fråfallet i arbeidslivet generelt.

Forsvarsbygg har som overordna målsetjing at minimum fem prosent av alle nytilsette skal vere personar med nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en.

Leiing

I 2022 arrangerte Forsvarsbygg eit leiarutviklingsprogram for å gje leiarane våre auka innsikt og kunnskap om korleis ein gjennom godt leiarskap kan påverke, motivere og utvikle engasjement hos medarbeidarane. Programmet er forskingsbasert og består av fem modular, som alle leiarar i verksemda skal gjennomføre.



Programmet inkluderer også ulike aktivitetar mellom samlingane: Leiarevaluering, personleg utviklingsplan, e-læringskurs i den vanskelege samtalen og endringsleiing.



Leiarane våre skal påverke, motivere og utvikle engasjement hos medarbeidarane.

Kompetanse

Forsvarsbygg etablerte i 2022 ei sentralisert vedtaksordning for å sikre lik praksis og rettferdige vurderingar av søknader om etter- og vidareutdanning. Søknader om studiar under 20 studiepoeng blir handterte av eit sekretariat i HR, medan søknader over 20 studiepoeng blir innvilga av den øvste leiinga i Forsvarsbygg.

Avdelingane har ansvar for å identifisere eigne kompetansebehov og planleggje bruk av etter- og vidareutdanning. Vurderingar om behov for vidare- og etterutdanning skal vere ein del av utviklingsplanen til den enkelte medarbeidar.

Slik jobbar vi for å sikre likestilling og mangfald i praksis

Arbeidet med likestilling, inkludering og mangfald er ein del av Forsvarsbygg sitt systematiske HMS-arbeid. Å arbeide førebyggjande er svært viktig. Arbeidsmiljøutvala (AMU) i Forsvarsbygg har ei viktig rolle når dei drøftar og gjev råd om tilhøve i arbeidsmiljøet som påverkar arbeidstakarane si helse, miljø og sikkerheit:

- Sentralt arbeidsmiljøutval (SAMU) skal ha temaet i årshjulet sitt, slik at dei er orienterte om framdrifta i handlingsplanen og kan drøfte om det er behov for ytterlegare tiltak.
- Dei underliggjande lokale arbeidsmiljøutvala rapporterer til SAMU om observasjonane som gjerast og innhaldet i diskusjonane til arbeidsmiljøutvala.

Ein annan føresetnad for å lykkast med likestillings- og mangfaldsarbeidet er eit tett samarbeid med tillitsvalde og vernetenesta. Likestilling og mangfald er eit fast agendapunkt i møta mellom tillitsvalde og leiinga i verksemda. Det er også tema på jamlege uformelle møte.

Forsvarsbygg gjennomførte i 2022 ei medarbeidarundersøking. På bakgrunn av resultatata jobbar vi no med tiltak for å bevare eller utbetre tilhøva som kom fram, mellom anna tema med grensesnitt mot likestilling og mangfald. Forsvarets forskningsinstitutt gjennomførte i tillegg ei undersøking om mobbing og trakassering (MOST) i Forsvarsbygg. I 2023 vil vi gjennomføre tiltak basert på svara frå denne undersøkinga.

Tiltaksområde for likestilling og mangfald

AUKA KVINNEANDEL

MÅLSETJING

Auke kvinneandelen innanfor alle stillingskategoriar der kvinner er underrepresenterte. Forsvarsbygg har ei langsiktig målsetjing om ein kvinneandel på 40 prosent.

TILTAK

Sikre at alle tilsette i Forsvarsbygg har same løns- og arbeidsvilkår og at det ikkje førekjem tilfelle som ikkje kan forklarast med anna enn kjønn.

Sikre like utviklings- og karrieremoglegheiter ved at ein like stor andel kvinner og menn får tilbod om dei same moglegheitene ved fungeringar, stillingskodeendringar og vidareutdanning.

Årleg plan for profilering av Forsvarsbygg på utdanningsinstitusjonar, som inkluderer å aktivt oppmode kvinner til å søkje jobbar hos oss. Vere merksam på at dei vi sender ut til å representere Forsvarsbygg også må representere mangfaldet i verksemda.

LIKE LØNS- OG ARBEIDSVILKÅR

MÅLSETJING

Like løns- og arbeidsvilkår til alle kjønn

TILTAK

Kartleggje lønsforskjellar mellom kvinner og menn og analysere årsaker. Vurdere om det er sakleg grunnlag for eventuelle forskjellar.

Bruke heimel 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 vurderte lønsmessig på lik linje som andre medarbeidarar, og ikkje blir hengande etter. Leiarar, HR og fagorganisasjonane skal sikre at tilsette får informasjon om og blir tatt hand om i lønsforhandlingane.

Leiarar skal gjere ei vurdering av løn ved tilbakekomst etter foreldrepermisjonar. Det blir sett opp varsel i lønssystemet og vurderinga skal dokumenterast.

FORFREMJING OG UTVIKLINGSMOGLEGHEITER

MÅLSETJING

Alle kjønn skal ha like moglegheiter til forfremjing og fagleg utvikling

TILTAK

Kartleggje kjønnsfordelinga av tilsette som har konkurrert seg til ny stilling internt i Forsvarsbygg.

Kartleggje og analysere forskjellar i sluttårsaker mellom kjønna og vurdere tiltak i samarbeid med avdelingane.

Balansert kjønnsfordeling og mangfald i tilsetjingsråd, AMU og SAMU. Kartleggje kjønnsfordelinga i utvala. Tiltak blir vurderte i samarbeid med arbeidstakarorganisasjonane.

Kartleggje og sikre balansert kjønnsfordeling ved at ein like stor andel kvinner og menn får tilbod om dei same moglegheitene ved etter- og vidareutdanning.



3

KAPITTEL 3

Likestillingsarbeid som
offentleg styresmakt



Forsvarsbygg er eit statleg forvaltingsorgan underlagt Forsvarsdepartementet. I samsvar med likestillings- og diskrimineringslova § 24 skal vi gjere greie for sitt likestillings- og mangfaldsarbeid som styresmakts-utøvar. Som offentleg styresmakt forvaltar Forsvarsbygg betydelege ressursar. Hovudoppgåva vår er å syte for føremålstenlege bygg og anlegg for Forsvaret, i fred, krise og krig. Vi utviklar, byggjer, driftar og avhendar eigedom for forsvarssektoren. I tillegg tilbyr vi ekspertkompetanse til andre delar av offentleg sektor innanfor sikring av bygg, kulturminnevern og avhending.

I byggje- og anleggsbransjen er det høg risiko for sosial dumping. Med det meiner vi at utanlandske arbeidstakarar, som gjer arbeid i Noreg, får vesentleg dårlegare løns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakarar. Dei utanlandske arbeidstakarane er ofte tilsette i mellombelse stillingar eller i bemanningsføretak, som leiger ut arbeidskraft. Forsvarsbygg arbeider aktivt for å motverke sosial dumping i leverandørkjeda ved mellom anna å stille krav i kontraktar til at 80 prosent av arbeidstakarane i eit oppdrag skal vere fast tilsette i minst 80 prosent stilling. Vidare stiller vi krav til at entreprenørane grunnjev eit eventuelt behov for å leige inn arbeidskraft. Forsvarsbygg følgjer også opp at arbeidstakarar frå bemanningsbyrå minimum får sikra vilkåra dei ville hatt om dei hadde vore fast tilsette hos innleigar, jamfør prinsippet i arbeidsmiljølova om likebehandling.

Allmenn verneplikt vart innført 1. januar 2015, og det er eit uttalt mål at Forsvaret skal ha større kjønnsbalanse blant vernepliktige. Forsvarsbygg imøtekjem krava som allmenn verneplikt fører med seg ved å leggje til rette ny og eksisterande bygningsmasse, som garderober, dusj og toalett.

Delar av Forsvarsbygg sin eigedom, bygg og anlegg rettar seg mot ålmenta og skal formast ut på ein måte som gjer at dei er tilgjengelege for og kan brukast av alle. Lov- og forskriftskrav om universell utforming skal difor ligge til grunn i alle prosjekta som blir gjennomførte av Forsvarsbygg. Fleire av byggkategoriane våre er berre i bruk av personell knytte til Forsvaret si operative verksemd. For desse blir det lagt andre retningslinjer til grunn.

Forsvarsbygg jobbar ut frå eit mål om mangfald ved all rekruttering. Målet er å tiltrekkje kvinnelege søkjarar til leiarstillingar og fagområde som er dominerte av menn. Vi oppmodar aktivt kvinner til å søkje utlyste stillingar. Vi jobbar med å auke søkelyset på kjønnsbalansen i samband med rekruttering og forsterke rådgjeving til leiarar knytt til mangfald, moderat kvotering og positiv særbehandling. Spørsmål om kjønnsbalanse blir lagt til behovsanalysen og jobbanalysen.

Tiltaka skal auke medvitnet blant leiarar for ein betre kjønnsbalanse innanfor stillingsgruppene som er definerte i Forsvarsbygg sin tilpassingsavtale til Hovudavtalen i staten § 31:

- a) Verksemda sitt øvste nivå
- b) Mellomleiarar innanfor same organisasjonseining
- c) Ingeniør- og driftsstillingar innanfor same organisasjonseining

Vi oppmodar kvinner til å søkje jobb hos oss når vi profilerer Forsvarsbygg på utdanningsinstitusjonar. Vi skal vere medvitne på at medarbeidarane vi sender ut til å representere Forsvarsbygg også må representere mangfaldet i verksemda.

I 2022 har Forsvarsbygg hatt seks lærlingar. I løpet av 2023 er ambisjonen at ein prosent av alle tilsette skal vere lærlingar. Vi jobbar med å finne tiltak som bidrar til å tiltrekkje oss endå fleire dyktige lærlingar innanfor relevante fagområde. Vi arbeider med å informere leiarar korleis ein går fram for å rekruttere lærlingar og fordelane med lærlingeordninga. I kontraktane som blir inngått med leverandørar på byggjeprojekt, krev vi at leverandørane har lærlingar.

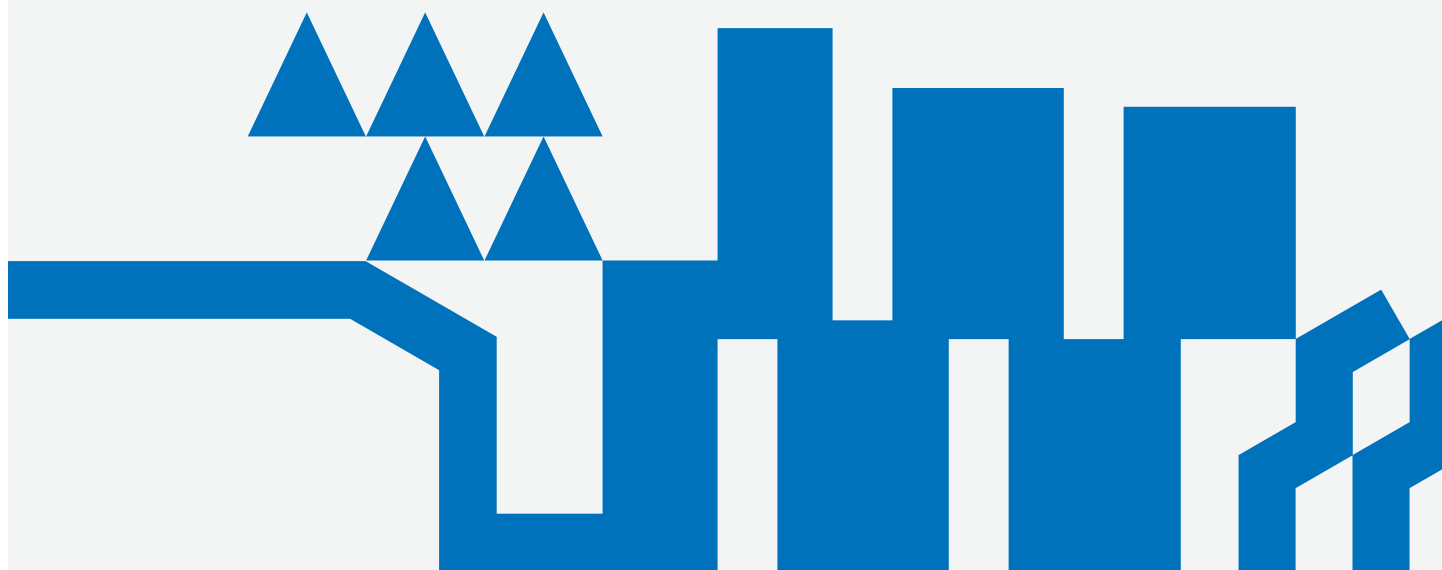
I 2022 fekk Noreg for første gong ei eiga språkløve, som vi meiner bidrar til mangfald i utføringa av samfunnsoppdraget vårt. Som ein offentleg etat har Forsvarsbygg plikt til å bruke eit klart og korrekt språk som er tilpassa målgruppa vi kommuniserer med. Alle har rett til å motta informasjon som er klar og tilpassa sine behov. Det inneber at vi må tilpasse tekst og innhald til mottakaren. Forsvarsbygg har også ansvar for at 25 prosent av all ekstern kommunikasjon er på nynorsk.

4

KAPITTEL 4

Forventingar og fokus
for arbeidet framover

Forsvarsbygg arbeider med oppfølging av målsetjingane og tiltak frå handlingsplanen for likestilling og mangfald for å sikre etterleving. I 2023 vil vi prioritere å operasjonalisere tiltaka på ein slik måte at vi kan måle resultat og effekt. Vi vil fortsetje arbeidet med haldningar og risikofaktorar som kan bidra til diskriminering, mellom anna gjennom kommunikasjon av resultatata frå MOST-undersøkinga og oppfølging av både leiarar og medarbeidarar. Leiingssatsinga blir vidareført ved at leiargruppeutvikling har oppstart hausten 2023. Etter kvart vil vi utarbeide tilsvarande program for medarbeidarutvikling.





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