

Redegjørelse for likestilling og mangfold i Forsvarsbygg

Likestillingsarbeid som arbeidsgiver

Del 1 - Tilstand for kjønnslikestilling

Rapporten er behandlet av partene i Forsvarsbygg i IDF-møte 29. januar 2026.

Tabell 1: Overordnet kjønnsbalanse (i antall og pst.)

Andel kvinner	Andel menn	Andel kvinner	Andel menn
<i>Oppgis i antall</i>	<i>Oppgis i antall</i>	<i>Oppgis i prosentandel av alle ansatte</i>	<i>Oppgis i prosentandel av alle ansatte</i>
975	1463	40 %	60 %

Den samlede kjønnsfordelingen i organisasjonen viser en overvekt av menn sammenlignet med kvinner. Vi er bevisste på at en fordeling på 40/60 kan ha konsekvenser for mangfold og inkludering. I forbindelse med rekruttering vurderer vi derfor tiltak for å øke kvinneandelen, særlig i stillingskategorier og på hierarkiske nivåer der ubalansen er størst. Spesielt har vi søkelys på lederstillinger og ingeniør- og driftsroller innenfor samme organisasjonsenhet.

Når det gjelder kjønnsbalansen blant ledere, ser vi en gradvis skjevhet jo lavere ned i organisasjonen man kommer. Mens nivå 2 har en jevn fordeling (50/50), viser trendene en økende mannsdominans på de lavere nivåene, med full mannsdominans på nivå 6.

Tabell 2: Kjønnsfordeling lønn og stilling (i antall og pst.)

Stillingstittel	Antall	Andel kvinner (i pst.)	Andel menn (i pst.)	Kvinners andel av menns lønn (i pst)
Totalt i virksomheten	2438	40,00	60,00	90,08
Assisterende direktør	1	100,00	0,00	0,00
Avdelingsdirektør	4	25,00	75,00	101,59
Avdelingsleder	119	26,00	74,00	103,18
Brannkonstabel	11	0,00	100,00	0,00
Brannmester	1	0,00	100,00	0,00
Direktør	3	0,00	100,00	0,00
Driftsleder	96	10,40	89,60	105,46
Driftstekniker	328	2,10	97,90	97,65
Fagarbeider	2	0,00	100,00	0,00
Fagdirektør	3	33,33	66,66	101,81
Førstekonsulent	85	64,70	35,30	101,67
Generalmajor	1	100,00	0,00	0,00
Hjelpearbeider	7	0,00	100,00	0,00
Ingeniør	23	13,00	27,00	94,42
Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant	1	0,00	100,00	0,00
Kommandørsersjant/Orlogsmester	2	0,00	100,00	0,00

Konsulent	3	66,66	33,33	93,93
Lærling	11	9,10	90,90	96,88
Major/Orlogskaptein	9	0,00	100,00	0,00
Major/Orlogskaptein II	1	0,00	100,00	0,00
Oberstløytnant	1	0,00	100,00	0,00
Oberstløytnant/Kommandørkaptein	7	0,00	100,00	0,00
Overarkitekt	2	50,00	50,00	100,01
Overingeniør	76	15,80	84,20	97,53
Pensjonist	73	6,80	93,20	100,00
Prosjektleder	185	35,70	64,30	101,07
Renholder	122	88,50	11,50	99,69
Renholdsbetjent	375	80,30	19,70	100,37
Renholdsleder	18	83,33	16,66	99,85
Rådgiver	145	51,70	48,30	97,42
Seksjonssjef	41	34,10	65,90	105,28
Seniorarkitekt	12	58,30	41,70	96,96
Senioringeniør	133	24,10	75,90	99,98
Seniorkonsulent	120	35,00	65,00	96,79
Seniorrådgiver	388	43,80	56,20	97,49
Sjefingeniør	2	0,00	100,00	0,00
Skipsfører	8	0,00	100,00	0,00
Spesialrådgiver	1	0,00	100,00	0,00
Unge arbeidstakere	18	77,77	22,22	88,76

*

Tallene er pr periode 202512 og gjennomsnittslønn inkl funksjonstillegg i 100 % stilling på alle ansatte

Som tabellen viser, forekommer det lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i enkelte stillingskoder. Etter arbeidsgivers vurdering skyldes dette ikke systematiske forskjeller basert på kjønn, men variasjoner knyttet til stillingenes innhold og ansvar. Dette er et tema som diskuteres av partene i forbindelse med forberedelser og gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger.

Stillingskodene omfatter et bredt spekter av funksjoner og roller med ulike ansvarsområder, kompetansekrav og oppgaver. I tillegg påvirker faktorer som geografisk plassering, markedsforhold og individuelle kvalifikasjoner lønnsnivået. Disse elementene gjør at lønnsforskjeller kan oppstå uten at det er uttrykk for kjønnsdiskriminering.

Tabell 3: Kjønnfordeling midlertidig og deltidsansatte (i pst. av totalt antall ansatte)

Midlertidig ansatt		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
90 stk 3,69 %	114 stk 4,68 %	72 stk 2,95 %	47 stk 1,93 %	Ikke kartlagt	Ikke kartlagt

Andelen deltidsansatte i Forsvarsbygg har økt etter at virksomheten overtok ansvaret for fagområdet renhold i 2024. Dette fagområdet skiller seg fra øvrige deler av organisasjonen ved at en større andel av medarbeiderne er ansatt i deltidsstillinger. I 2024 ble alle deltidsansatte invitert til å besvare skriftlige spørsmål om ufrivillig deltid. Gjennom 2025 har forankring og integrering av fagområdet i virksomhetens ordinære drift vært et prioritert satsingsområde. Det er etablert en prosedyre som sikrer at vi, før utlysning av nye stillinger, undersøker om det finnes medarbeidere ved det aktuelle arbeidsstedet – eller innenfor dagpendleravstand – som ønsker å øke sin

stillingsprosent. I 2026 vil vi prioritere en helhetlig kartlegging blant alle deltidsansatte for å identifisere eventuelle tilfeller av ufrivillig deltid.

Tabell 4: Foreldrepermisjon (i gjennomsnitt antall uker)

Kvinner	Menn
14,95	7,6

Del 2 - Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Forsvarsbygg arbeider aktivt for likestilling, økt mangfold og å forebygge diskriminering. Alle medarbeidere skal ha like rettigheter og muligheter – uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og -uttrykk, samt alder. Vi vektlegger bred variasjon i utdanning, erfaring, geografisk og sosial bakgrunn og ulike livsfaser. Dette styrker organisasjonen og bidrar til et inkluderende arbeidsmiljø.

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

Gjennom vårt partssammensatte utvalg for likestilling og mangfold sikres medvirkning fra de ansattes representanter i arbeidet med likeverdige lønns- og arbeidsvilkår og forebygging av diskriminering. I 2025 har utvalget hatt særlig fokus på balansen mellom arbeid og privatliv og vurdert risikoer i et likestillings- og mangfoldsperspektiv. Hovedkonklusjonen er at «lite kjente eller mangelfulle rutiner, krav og retningslinjer» utgjør den største utfordringen.

Mangfold gir økt kompetansebredde og styrker arbeidsmiljøet. Vi arbeider målrettet for et godt psykososialt arbeidsmiljø, der alle medarbeidere blir sett og ivaretatt – i tett samarbeid med verneorganisasjonen og de tillitsvalgte. Det gode samarbeidet mellom arbeidsgiver, vernetjenesten og tillitsvalgte er avgjørende for å lykkes. Videreføring av samarbeidet, oppfølging av handlingsplaner og iverksetting av medarbeiderutviklingsprogram skal bidra til å redusere utfordringer knyttet til kultur og holdninger hos ledere og medarbeidere.

Årskiftet 2025–2026 markerer starten på flere viktige satsinger for å styrke Forsvarsbyggs organisasjon og leveranseevne. Gjennom utvikling av medarbeiderskap, økt lederinvolvering og en oppdatert virksomhetsstrategi legger vi grunnlaget for en fremtidsrettet organisasjon som leverer på vårt samfunnsoppdrag. I januar 2026 lanseres et nytt program for medarbeiderskapsutvikling

Mangfoldsperspektiv legges til grunn ved vurdering av kandidaters personlige egnethet til roller, deltakelse i utvalg og arbeidsgrupper, samt fungering i lederstillinger.

Videre tilrettelegger vi for like muligheter til etter- og videreutdanning for alle ansatte – uavhengig av bakgrunn, kjønn, alder eller andre forhold. Dette skal bidra til rettferdig kompetanseutvikling og styrke mangfoldet i organisasjonen.

Balansert kjønnsrepresentasjon er en nøkkel til økt innovasjon, bedre beslutningsprosesser og et styrket arbeidsmiljø. Vi utvikler oversikter og datagrunnlag som støtter arbeidet med kjønnsbalanse i virksomheten. Korrekte HR-data er avgjørende for strategiske beslutninger om bemanning, kompetanseutvikling, rekruttering og organisasjonsstruktur. Derfor har vi et sterkt fokus på kvalitet i datagrunnlaget. HR-data brukes også til analyser som mangfold, sykefravær og lederrapporter.

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 en statlig eiendomsaktør underlagt Forsvarsdepartementet, med ansvar for å dekke forsvarssektorens behov for eiendom, bygg og anlegg i fred, krise og krig. Vi bidrar til forsvarssektorens samfunnsoppdrag: å sikre Norges selvstendighet og politiske handlefrihet.

Vår målsetting er å styre virksomheten etter prinsipper om åpenhet og forsvarlighet for å sikre måloppnåelse og redusere risiko for uønsket, uetisk eller ulovlig adferd.

Bærekraft er integrert i strategier, styring og drift. Gjennom Forsvarssektorens bærekraftstrategi (vedtatt desember 2025) har vi forpliktet oss til:

«Vi sikrer arbeidstakerrettigheter og respekt for menneskerettigheter i leverandørkjeder. Vi ivaretar vårt myndighetsansvar, og styrker lokalsamfunn gjennom involvering og samarbeid. Vi er en attraktiv arbeidsplass som fremmer god helse, kompetanseutvikling, likestilling og mangfold».

Bygge- og anleggsbransjen har høy risiko for sosial dumping. Forsvarsbygg motvirker dette gjennom krav i kontrakter og kontrolltiltak. Vi stiller også krav om lærlinger i byggeprosjekter.

Allmenn verneplikt (innført 2015) krever bedre kjønnsbalanse blant vernepliktige. Forsvarsbygg tilrettelegger ny og eksisterende bygningsmasse for å bidra til å oppfylle kravene.

Beslutninger som påvirker rettigheter eller plikter skal sikre rettsikkerhet, likebehandling og tillit til forvaltningen. Saksbehandling skal være effektiv og i tråd med lovkrav.

Forsvarsbygg skal bruke klart og korrekt språk tilpasset målgruppen. Minst 25 % av ekstern kommunikasjon er på nynorsk.

Alle bygg og anlegg skal være tilgjengelige og likestilt i bruk. Lovkrav om universell utforming ligger til grunn i alle prosjekter, med egne retningslinjer for bygg kun for Forsvarets operative personell.

Vi følger internasjonale standarder for kommunikasjon og samarbeid i saker som berører urfolk og sårbare minoritetsgrupper.

Vi jobber aktivt for å fremme mangfold i rekruttering og tiltrekke kvinnelige søkere til lederstillinger og fagområder dominert av menn – og vice versa.

Tiltak besluttet i vår handlingsplan:

- Økt fokus på kjønnsbalanse i rekruttering
- Rådgivning til ledere om mangfold og moderat kvotering
- Inkludering av kjønnsbalanse i behovs- og jobbanalyser

Partene har avtalt tiltak som skal øke ledernes bevissthet om kjønnsbalanse i organisasjonen og i stillingsgrupper, definert i Forsvarsbyggs tilpasningsavtale til Hovedavtalen i staten § 31:

- Virksomhetens øverste nivå
- Mellomledere i samme enhet
- Ingeniør- og driftstillinger i samme enhet

Ved profilering på utdanningsinstitusjoner oppfordrer vi kvinner til å søke stillinger hos oss, og våre representanter i slike sammenhenger skal speile virksomhetens mangfold.

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

Offentlige virksomheter er pålagt å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Forsvarsbygg har etablert tydelige prosedyrer og handlingsplaner som sikrer etterlevelse av lovkrav, like muligheter for alle ansatte og forebygging av diskriminering.

Arbeidet omfatter både strukturelle tiltak og holdningsskapende initiativer. Vi har gjort fremskritt, men ser fortsatt forbedringspotensial når det gjelder kjønnsbalanse og økt mangfold i alle deler av organisasjonen.

Det partssammensatte utvalget for likestilling og mangfold har identifisert risiko og foreslått målrettede tiltak, blant annet gjennom behovsanalyser, rekrutteringsprosesser og utvikling av HR-politikk. På individnivå prioriterer vi holdningsarbeid og forebygging av trakassering.

Fra januar 2026 iverksetter vi vårt nye program for medarbeiderskapsutvikling – det første i sitt slag i Forsvarsbygg. I løpet av de kommende årene skal alle medarbeidere delta i programmet. Medarbeiderskapsutvikling er ikke bare et kurs, men et langsiktig program hvor målet er å bygge en kultur hvor alle får mulighet til å bidra, utvikle seg og ha det bra på jobb.