

# Likestilling, inkludering og mangfold

---

**Redegjørelse for 2024**

## Innledning

DSB ønsker medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, kulturell bakgrunn, livserfaring og perspektiver for å kunne levere på vårt samfunnsoppdrag på best mulig måte. En inkluderende ledelsespraksis og personalpolitikk som er tuftet på likestilling og likebehandling er viktig for å styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær, bedre arbeidsmiljøet, hindre utstøting og frafall, og videreutvikle DSB som attraktiv arbeidsplass.

Denne redegjørelsen beskriver hvordan DSB arbeider med likestilling og diskriminering samt statistikk på faktisk tilstand. Dokumentet er en del av DSBs oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten.

---

*DSB skal aktivt fremme likestilling og mangfold blant ansatte og motarbeide alle former for diskriminering. Diskriminering, mobbing eller trakassering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person, aksepteres ikke.*

---

## Rammer og definisjoner

Plikten til å jobbe aktivt for likestilling og mot diskriminering følger av hovedavtalen i staten, hovedtariffavtalene i staten, likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven. I DSB har vi konkretisert arbeidet i tilpasningsavtalen mellom de tillitsvalgte og arbeidsgiver.

I tillegg har regjeringen bestemt at alle statlige virksomheter skal ha en positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring. Statlige arbeidsgivere skal, i samarbeid med de tillitsvalgte, selv definere et hensiktsmessig ambisjonsnivå ut fra virksomhetens egenart og størrelse.

I DSB bruker vi likestillingsbegrepet fra likestillings- og diskrimineringsloven, som omhandler alle diskrimineringsgrunnlag som kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Likestilling handler om likeverd, like muligheter og like rettigheter for alle, og forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging. Ordet likestilling har tradisjonelt vært brukt i betydningen likestilling mellom kvinner og menn, såkalt kjønnslikestilling. I DSB omfatter begrepet likestilling alle diskrimineringsgrunnlag.

## Del 1 - Faktisk tilstand

I dette avsnittet gjør vi rede for kartlegginger og undersøkelser som er foretatt i 2024. Mange dimensjoner av likestilling og mangfold er definert som særlige kategorier av personopplysninger (sensitive personopplysninger) og kartlegges ikke på individnivå. Statistikk omhandler derfor i hovedsak kjønnsbalanse og er i henhold til de lovpålagte kravene. I tillegg er det gjennomført en egen undersøkelse om ufrivillig deltid. Videre har arbeidsgiver i samarbeid med IDF-V og vernetjenesten vurdert hindre for likestilling i DSB og risiko for diskriminering. Disse vurderingene er sammen med kartleggingen utgangspunkt for besluttede tiltak.

### Statistikk – kjønnsbalanse, alder og rekruttering

Tall pr. 31.12.2024

Kjønnsfordeling Fast og midlertidig ansatte, inkl. lærlinger				Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
Antall kvinner	Andel kvinner	Antall menn	Andel menn	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Andel menn	Antall kvinner	Andel kvinner	Antall menn	Andel menn
320	43 %	426	57 %	17	19	5,0 %	4,9 %	21	6,6 %	15	3,5 %

Rekruttering (eksl. administrative ansettelse)				Sykefravær Akkumulert 2024		Aldersfordeling Antall ansatte i ulike aldersgrupper						
Kvinnelige søkere	Mannlige søkere	Kvinnelige nyansatte	Mannlige nyansatte	Kvinner	Menn	0-18 år	19-29 år	30-39 år	40-49 år	50-61 år	62-66 år	67-69 år
893	1616	35	75	5,7 %	3,9 %	6	40	126	173	323	64	14

DSB har i 2024 rekruttert 110 personer til faste og midlertidige stillinger. Det er få søkere som krysser av i rekrutteringsportalen for at hen har funksjonsnedsettelse eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring. Av de som ble ansatt i 2024, har vi registrert at to personer er i denne målgruppen.

### Lønnsstatistikk

Seksjon for analyse og metodeutvikling utarbeider årlig en intern lønnsstatistikk i DSB. Lønnsstatistikk 2024 tar utgangspunkt i data fra SAP pr 30.4.2024. Årslønn vurderes ut fra variablene kjønn, stillingskode, alder, ansiennitet, avdeling, geografisk plassering, samt tariffavtale. Hovedforklaringene på variasjoner i gjennomsnittslønn i DSB, er stillingskode, alder og ansiennitet. Alder er vurdert som bakgrunnsvariabel, men samvariasjonen med ansiennitet gir variabelen begrenset verdi.

Det er negativ sammenheng mellom gjennomsnittslønn og ansiennitet i DSB. Det vil si at gjennomsnittslønnen ikke øker i takt med ansiennitet. De som har arbeidet lengst i DSB (over 21 år) har lavest gjennomsnittslønn. Høyest gjennomsnittslønn finner vi i 2024 blant ansatte som har vært ansatt imellom 11-15 år.

Kvinner har lavere gjennomsnittslønn enn menn. Da analysen er utført på en årslønn omregnet til 100 prosent stilling, kan forskjellen ikke forklares med at flere kvinner enn menn arbeider deltid. Utviklingen i gjennomsnittslønn fra år til år viser at kvinner har høyest prosentvis økning i sin gjennomsnittslønn, samtidig er kvinners gjennomsnittslønn kr 19 749 lavere enn menns.

## Ufrivillig deltid

I november 2024 ble det gjennomført en anonym kartlegging av ufrivillig deltid i DSB. Undersøkelsen ble sendt til alle faste og midlertidig ansatte som jobber mindre enn 100% pr 31.10, til sammen 37 ansatte. 25 av disse svarte på hele og to svarte på deler av skjemaet, noe som tilsvarer en svarprosent på 73.

Fem personer ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. Av disse er en person tilbudt en høyere stillingsprosent.

Åtte personer kom med innspill til tiltak for hva DSB kan gjøre for å gi ansatte som ønsker det høyere stillingsprosent, og fire personer kom med andre kommentarer. Innspillene er brukt i videre arbeid med tiltak som er beskrevet under lønns- og arbeidsvilkår i avsnitt fire.

## Del 2 - Vårt arbeid for likestilling, inkludering og mangfold

### Ansvar og roller

Det er en **sentral lederoppgave** å sørge for at arbeidet med å fremme likestilling og mangfold og hindre diskriminering er solid forankret i virksomhetens personalpolitikk og i den daglige ledelsen. Det overordnede ansvaret ligger hos **direktøren**.

**Alle ansatte** har et ansvar for å bidra til å hindre diskriminering.

**HR** har fagansvar for personalpolitikk, organisasjons-, leder- og medarbeiderutvikling samt rekruttering i DSB, der likestilling, inkludering og mangfold skal inngå som et viktig premiss.

Likebehandling er et ansvarsområde for **tillitsvalgte**. Arbeidet med å og analysere dagens situasjon, utarbeide og følge opp tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering er konkretisert i DSBs tilpasningsavtale mellom partene. Arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt skal drøftes med de tillitsvalgte i IDF-V en gang i året.

Diskriminering er en form for mobbing og utstøting som **vernetjenesten** også kan være meldeinstans for. I DSB har vi derfor valgt å involvere vernetjenesten i å vurdere hendelse og risiko for diskriminering og foreslå tiltak.

### Interne retningslinjer og styrende dokumenter

I den årlige medarbeidersamtalen mellom medarbeider og leder kan medarbeider ta opp tema knyttet til egen utvikling og arbeidssituasjon. I tillegg skal leder tilby sine medarbeidere en egen lønnsamtale. Denne samtalen skal handle om medarbeiders lønns- og karriereutvikling.

DSBs lønnspolitikk er utarbeidet i fellesskap mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Lønnspolitikken skal være en felles plattform for hvordan lønnsystemet brukes og bidra til å sikre en forutsigbar og enhetlig praksis ved lønnsfastsettelse og lønnsutvikling. Lønnsystemet skal blant annet ivareta likelønns hensyn og bidra til likestilling mellom kjønnene, ivareta ansatte i alle livsfaser og redusere uønskede ulikheter i lønn mellom nyansatte og ansatte som har arbeidet i DSB i flere år.

I leder- og medarbeiderundersøkelsen kan de ansatte anonymt besvare spørsmål og fremme bekymringer om deres opplevelse av arbeidsmiljøet i DSB. Forrige undersøkelse ble gjennomført høsten 2023 og resultatene fra undersøkelsen er blitt fulgt opp gjennom 2024. Undersøkelsen gjennomføres på nytt i 2025.

DSB har en rutine for varsling av kritikkverdige forhold. Varslingsrutinen legger til rette for at ansatte skal kunne varsle og sikrer at DSB følger opp kritikkverdige forhold på en forsvarlig måte

Alle nyansatte inviteres til obligatorisk samling hvor viktig informasjon rundt den ansattes rettigheter og plikter tas opp. Nye ledere må i tillegg gjennomføre en egen lederopplæring.

## Vurdering av hindre for likestilling og risiko for diskriminering

Basert på statistikk og kartleggingen som ble presentert i del 1, ble mulige hindre for likestilling og hva som kan være risiko for diskriminering drøftet i IDF-V. I tillegg ble det gjennomført et gruppearbeid på verneombudskonferansen for alle verneombud i DSB. IDF-V og verneombudene løftet frem ulike risikoer om hendelser som kan forekomme. I begge foraene ble det også utarbeidet forslag til tiltak.

## Mål, risiko og tiltak

I tabellen nedenfor har vi beskrevet de risikoene vi prioriterer å jobbe videre med i 2025 og hvilke tiltak som iverksettes. Målsetningen er å fremme mangfold og hindre diskriminering.

Mål	Risiko*	Tiltak
<b>Rekruttering</b>		
DSB ønsker mer mangfold og medarbeidere med ulik etnisk bakgrunn og livserfaring/alder.	Frykt for det ukjente og fordommer mot annen etnisk bakgrunn.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Bevisstgjøring rundt egne holdninger blant ledere som rekrutterer.</li><li>▪ Minst en kvalifisert søker som oppgir å ha innvandrerbakgrunn<sup>1</sup> skal innkalles til intervju.</li><li>▪ Opplæring i mangfoldsledelse som del av lederopplæring.</li></ul>
	Fordommer ved at unge antas å ha for lite erfaring og trenger for mye opplæring.	Veilede ledere i jobbanalyse og legge inn relevante spørsmål i intervjuguidene for å trygge ledere i beslutningen.
Rekruttere minst 2 personer med nedsatt funksjonsevne og/eller fravær fra arbeid, opplæring eller utdanning.	Fordommer og frykt for at personer i målgruppen skal ha høyt fravær og stort behov for oppfølging fra leder.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Opplæring i mangfoldsledelse som inkl. funksjonsnedsettelse, del av lederopplæring</li><li>▪ Vurdere ansettelse av personer i målgruppen i midlertidige stillinger med lønnstilskudd.</li></ul>

<sup>1</sup> Med søker med innvandrerbakgrunn menes søker som har innvandret fra Europa utenom EU/EFTA, Asia inkludert Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand, eller hvor begge foreldre har innvandret fra disse landene.

Mål	Risiko*	Tiltak
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Minst en kvalifisert søker som oppgir å ha fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring<sup>2</sup> skal innkalles til intervju.</li> <li>Minst en kvalifisert søker som oppgir å ha funksjonsnedsettelse<sup>3</sup> skal innkalles til intervju.</li> </ul>
<b>Lønns- og arbeidsvilkår</b>		
DSBs lønssystem skal ivareta likelønns hensyn og bidra til likestilling mellom kjønnene	Ansatte i lønnet permisjon hensyntas ikke i individuelle lønnsforhandlinger.	Informasjon til ledere og ansatte i forkant av lønnsforhandlingene om hvem som inkluderes i forhandlingene og muligheten til å fremme lønnskrav.
DSBs lønssystem skal redusere uønskede ulikheter i lønn mellom nyansatte og ansatte som har arbeidet i DSB i flere år.	Statistikk viser at ansatte med lang ansiennitet ikke følger lønnsnivået til nyere rekrutterte.	Prioritere i henhold til lønnspolitisk dokument i lønnsforhandlingene.
DSB skal redusere bruk av ufrivillig deltid.	Ansatte som ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer får ikke høyere stillingsprosent.	Stillingsprosent skal være tema på medarbeidersamtalen for alle deltidsansatte for å avklare evt. ufrivillig deltid. Leder må vurdere intern omfordeling av oppgaver og se på muligheter for samarbeid på tvers av avdelinger for å forsøke å øke stillingsandel.
<b>Tilrettelegging</b>		
Arbeidsmiljøet i DSB skal være universelt utformet.	Manglende universell utforming av det fysiske arbeidsmiljøet.	Gjennomføre en kartlegging av universell utforming av fysisk arbeidsmiljø i dag. Tiltak avhenger av funn i kartleggingen.
<b>Mobbing og trakassering</b>		
Mobbing og trakassering skal ikke forekomme i DSB.	Seksuell trakassering på arbeidsplassen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Holdningsskapende arbeid, inkl. bevisstgjøring hvordan vi kommuniserer. Vurdere bruk av eksterne foredragsholdere for å øke bevissthet om tema.</li> <li>Gjøre varslingsrutiner bedre kjent.</li> <li>Alle seksjoner skal diskutere tema på et seksjons- eller avdelingsmøte i løpet av året.</li> </ul>
	Fordommer mot annen etnisitet, kjønn, kjønnsidentitet, seksuell orientering eller funksjonsnedsettelse.	

\* Risiko er hendelser som **kan** inntreffe som har uønskede konsekvenser.

<sup>2</sup> Med søker med fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring menes en søker som på søknadstidspunktet til sammen har vært utenfor arbeid, utdanning eller opplæring i minst to år de siste fem årene. Fraværet må skyldes rus, soning eller sykdom, herunder psykisk sykdom, eller søkeren må i fraværperioden ha vært aktivt arbeidssøkende.

<sup>3</sup> Med søker med funksjonsnedsettelse menes en søker som oppgir å ha en funksjonsnedsettelse som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet.