

# Likestilling, inkludering og mangfold

---

**Redegjørelse for 2025**

## Innledning

DSB (direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap) ønsker medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, kulturell bakgrunn, livserfaring og perspektiver for å kunne levere på samfunnsoppdraget på best mulig måte. En inkluderende ledelsespraksis og personalpolitikk basert 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 er arbeidet konkretisert i tilpasningsavtalen mellom fagforeningene og arbeidsgiver.

I DSB jobbes det kontinuerlig med å ha en positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring. Arbeidsgiver har, i samarbeid med de tillitsvalgte, definere et hensiktsmessig ambisjonsnivå ut fra virksomhetens egenart og størrelse (se tabell i del 2).

DSB bruker 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.

## Del 1 - Faktisk tilstand

Som offentlig etat har DSB en redegjørelseplikt for arbeidet med likestilling og diskriminering. Redegjørelsen skal gis, eller henvises til, i årsberetningen.

DSB skal årlig redegjøre for forskjellen mellom kvinner og menn i:

- kjønnsbalanse totalt
- midlertidig ansatte
- deltidsansatte
- uttak av foreldrepermisjon
- rekruttering

I DSB har arbeidsgiver og IDF-V sammen vurdert hindre for likestilling samt risiko for diskriminering. Vurderingene er sammen med kartleggingen utgangspunkt for besluttede tiltak i del 2.

## Statistikk – kjønnsbalanse, alder og rekruttering

Tall pr. 31.12.2025

Kjønnsfordeling Fast og midlertidig ansatte, inkl. lærlinger				Aldersfordeling Antall ansatte i ulike aldersgrupper							Midlertidig ansatte		Deltidsarbeid			
Antall kvinner	Andel kvinner	Antall menn	Andel menn	0-18 år	19-29 år	30-39 år	40-49 år	50-61 år	62-66 år	67- 69 år	Antall kvinner	Antall menn	Antall kvinner	Andel kvinner	Antall menn	Andel menn
336	43 %	446	57 %	2	47	140	184	320	76	13	24	9	17	5 %	16	3,6 %

Uttak av foreldrepermisjon Gj.snitt antall uker		Sykefravær hittil år	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
24,4	12,1	6,5 %	4,4 %

Rekruttering (eksl. administrative ansettelser)				Unntak		
Kvinnelige søkere	Mannlige søkere	Kvinnelige nyansatte	Mannlige nyansatte	Hull i CV <sup>1</sup>	Innvandrer- bakgrunn <sup>2</sup>	Funksjons- nedsettelse <sup>3</sup>
				Søkere	Søkere	Søkere
<b>749</b>	<b>1298</b>	<b>35</b>	<b>51</b>	<b>69</b>	<b>137</b>	<b>20</b>

DSB rekrutterte i 2025 til sammen 86 personer til faste og midlertidige stillinger.

DSB har som fast rutine å alltid invitere minst en kvalifisert søker i hver av gruppene Hull i CV, Innvandrerbakgrunn og/ eller Funksjonsnedsettelse. Av de som ble ansatt i 2025 er det registrert tre personer i denne målgruppen.

## Lønnsstatistikk

Annethvert år skal DSB også redegjøre for

- lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt og i ulike stillingsgrupper
- kjønnsfordeling i ulike stillingsgrupper
- ufrivillig deltid.

Ufrivillig deltid ble rapportert i 2025, så dette er ikke tatt med i år.

*Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt og i ulike stillingsgrupper:*

For 2025 var gjennomsnittlig årslønn for kvinner 96,4% av menns gjennomsnittlige årslønn (tall for faste ansatte). I kroner betyr det at kvinner samlet sett hadde en gjennomsnittlig årslønn på kr 20 807 mindre enn menn. Tallene er omregnet til 100 prosent stilling slik at en forskjell kan ikke forklares med deltidsarbeid.

Forskjeller i lønn i ulike stillingsgrupper kan ikke forklares med kjønn. I noen stillingskoder tjener kvinner mer enn menn, mens i andre er det omvendt.

Stillingsgrupper hvor kvinner tjener mer enn menn er eksempelvis stillingskode:

- lektor (kvinner gjennomsnittlig årslønn som er 108 % i forhold til menn)
- avdelingsdirektør (103,8 %)
- utredningsleder (103%).

Stillingsgrupper hvor menn tjener mer enn kvinner er:

- konsulent (kvinner tjener 90,9% av lønnen til menn)
- overingeniør (91,4 %)
- sivilingeniør (94,0 %).

<sup>1</sup> Med søker med fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring (hull i CV) 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>2</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.

<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.

### *Kjønnsfordeling i ulike stillingsgrupper:*

I DSB er det størst forskjell på antall kvinner og menn i ingeniørstillinger. Det er flest menn i stillingskode sjefsingeniør (81% menn), senioringeniør (79%) og overingeniør (78%), og det er flertall kvinner i stillingskodene fagarbeider (88% kvinner), prosjektleder (86% kvinner) og adjunkt med opprykk (80% kvinner).

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

### **Ansvar og roller**

I DSB fremmes mangfold og likestilling. Det overordnede ansvaret ligger hos direktøren. Lederne har ansvaret for å sørge for at dette arbeidet er forankret i virksomheten og at det er en del av den daglige arbeidshverdagen. Samtlige medarbeidere har et ansvar for å bidra til inkludering og hindre diskriminering.

HR har fagansvar for personalpolitikk, organisasjons-, leder- og medarbeiderutvikling, samt rekruttering i DSB hvor likestilling, inkludering og mangfold inngår som et viktig premiss.

Arbeidet med å analysere dagens situasjon, utarbeide og følge opp tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering er konkretisert i DSBs tilpasningsavtale mellom partene. Etter tilpasningsavtalen skal de tillitsvalgte bidra i arbeidet med aktivitets og redegjørelsesplikten. Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt skal drøftes med de tillitsvalgte i IDF-V en gang i året.

Vernetjenesten bidrar til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og skal påse at DSBs rutiner for å forebygge og håndtere mobbing, trakassering og diskriminering er etablerte og følges.

### **Interne retningslinjer og styrende dokumenter**

DSB gjennomfører årlige medarbeidersamtaler og lønnsamtaler mellom leder og medarbeider hvor arbeidssituasjon, utvikling og lønn- og karriereutvikling diskuteres.

DSB har 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.

DSBs lønnspolitikk er utarbeidet i fellesskap mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Lønnspolitikken er 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.

Alle nyansatte inviteres til egen 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 presentert i del 1, er mulige hindre for likestilling og hva som kan være risiko for diskriminering drøftet i IDF-, og informert om blant verneombudene.

## Mål, risiko og tiltak

DSB vil i 2026 ha fokus på følgende mål og tiltak for 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 innvanderbakgrunn skal innkalles til intervju.</li> <li>▪ Opplæring i mangfoldsledelse som del av lederopplæring.</li> </ul>
Rekruttere minst 3 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> <li>▪ Minst en kvalifisert søker som oppgir å ha fravær fra arbeid, utdanning/ opplæring, og/ eller</li> <li>▪ som oppgir å ha funksjonsnedsettelse inviteres til intervju.</li> </ul>
<b>Lønns- og arbeidsvilkår</b>		
DSBs lønnsystem 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.
<b>Tilrettelegging</b>		
Arbeidsmiljøet i DSB skal være universelt utformet.	Manglende universell utforming av det fysiske arbeidsmiljøet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gjennomføre en kartlegging av universell <sup>4</sup>utforming av fysisk arbeidsmiljø i dag. Tiltak avhenger av funn i kartleggingen.</li> </ul>
<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.</li> <li>▪ Alle seksjoner skal diskutere tema på et seksjons- eller avdelingsmøte.</li> </ul>
	Fordommer mot annen etnisitet, kjønn, kjønnsidentitet, seksuell orientering eller funksjonsnedsettelse.	

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

<sup>4</sup> Universell utforming er utforming av produkter, omgivelser, informasjon, tjenester og bygg slik at de kan brukes av så mange som mulig – uten behov for spesielle tilpasninger, både fysisk tilrettelegging og sansbarrierer, kognitive- og kommunikasjonsmessige barrierer.