

FORSVARSBYGG

VEDLEGG TIL
ÅRSRAPPORT

20

REDEGJØRELSE
FOR LIKESTILLING

18

www.forsvarsbygg.no

OPPFØLGING AV § 1A I LIKESTILLINGSLOVEN

Likestilling er et eget tema i Forsvarsbyggs kompetanse- og lønnspolitikk i den overordnede HR-politikken vår. HR-politikken legger føringer for alle HR-tiltakene i virksomheten, og inneholder også leder- og medarbeider-prinsipper, livsfasepolitikk og arbeidsmiljøpolitikk.

HANDLINGSPLAN FOR IA-ARBEIDET

I 2018 er handlingsplanen for IA-arbeidet videreført. Forsvarsbygg har utviklet et eget HMS-kurs, som samtlige ledere og HMS-aktører skal gjennomføre. Inkluderende arbeidsliv og oppfølging av sykefravær er en sentral del av dette kurset. I 2018 har vi holdt ett HMS-kurs, og vil følge opp med to kurs i starten av 2019. Vi er i gang med å revidere modellen for HMS-opplæringen, for å sikre at den gjøres på en mest mulig effektiv måte. I 2019 starter vi et nytt lederutviklingsprogram, der HMS og praktiske utfordringer vil være ett av temaene.

I 2018 var sykefraværet på 4,4 prosent. Dette er innenfor målet vårt på fem prosent eller lavere. Sykefraværet blant kvinnene var på 5,9 prosent, mens det blant mennene var på 3,9 prosent. Differansen i sykefraværspersent mellom kvinner og menn i Forsvarsbygg ligger under landsgjennomsnittet, som er på henholdsvis 4,76 prosent for menn og 8 prosent for kvinner.¹ For å ytterligere få ned differansen på sykefravær mellom kjønnene, har vi i 2018 fulgt opp temaet i Forsvarsbyggs sentrale arbeidsmiljøutvalg. Vi oppfordrer også ledere til å legge til rette for ansatte i alle livsfaser, herunder legge til rette for et familievennlig arbeidsliv og rekruttering av kvinner i ledende stillinger.

Gjennom kommunikasjon, profilmateriale og stillingsannonser skal Forsvarsbygg bygge opp under og styrke arbeidet for mangfold i virksomheten. Dette gjør vi blant annet gjennom å kvalitetssikre rekrutteringsprosessene våre. Vi kaller inn underrepresentert kjønn, samt kandidater som har bedt om å bli vurdert på bakgrunn av etnisk minoritet, til intervju, så sant de er kvalifiserte. Tillitsvalgte inviteres til å delta i intervjuene, for å sørge for at kandidatene behandles rettferdig og likeverdig.

Forsvarsbygg har som målsetting at arbeidsmiljøet vårt skal preges av tverrfaglighet, mangfold og likestilling. For å bidra til oppmerksomhet om kjønns mangfold, skal vi i innstillinger til ansettelsesrådet gjøre rede for kjønnsbalansen. Vi utarbeider også regelmessig HR-rapporter, hvor det blant annet fremstilles tall for kjønnsbalanse totalt i virksomheten, avdelinger, ulike stillingskategorier, lederstillinger, samt turnover med kjønnsfordeling. Dette gjør vi for å skape bevissthet om kjønnsbalansen i virksomheten,

og for at hver enkelt leder skal kunne sette i verk tiltak for å bedre kjønnsbalansen.

ØKT KVINNEANDEL I 2018

Ved utgangen av 2018 hadde Forsvarsbygg 1 312 ansatte (2017; 1 266), inkludert sykevikarer, timelønnede og ansatte på pensjonistvilkår. Kvinneandelen er på 26,6 prosent (2017; 25,9 prosent). En økning av kvinneandelen på 0,7 prosent er en positiv trend vi ønsker å forsterke ytterligere i årene fremover. Dette skal vi gjøre ved å blant annet å oppfordre kvinner til å søke i utlysningstekster til stillinger der det basert på erfaring er få kvinnelige søkere, ansette kvinnelige søkere dersom disse er like godt kvalifisert som menn til underrepresenterte stillinger, og delta på karriere-dager på universiteter hvor det finnes aktuell kompetanse og en større andel kvinnelige studenter.

Andelen kvinnelige ledere var på 24 prosent ved utgangen av 2018, mot 21,9 prosent i 2017. Forsvarsbygg vil i årene fremover jobbe videre for å øke andelen kvinnelige ledere. For å øke andelen må man fortsette å jobbe systematisk med å oppfordre kvinner til å søke på lederstillinger i utlysningstekster, og ansette kvinner dersom de er like godt kvalifisert som menn. Vi ønsker også å jobbe konkret med interne kandidater, ved for eksempel å la kvinner få erfaring gjennom fungeringer i lederstillinger, skape bredere erfaring gjennom jobbotasjon i andre avdelinger og oppfordre til å søke interne stillinger.

I 2018 begynte det 149 (2017;72) nye medarbeidere i Forsvarsbygg. Av disse var 50 kvinner (2017;30), noe som utgjør 33,5 prosent (2017; 41,6) av de som ble rekruttert. Det er særlig krevende å rekruttere kvinner til forvaltnings-, drifts-, og vedlikeholdsstillinger, noe som blant annet skyldes en lavere andel kvinner i rekrutteringsgrunnlaget.

I stillingene knyttet til forvaltning, drift og vedlikehold er 5 prosent kvinner. 21,8 prosent av ingeniør-/arkitektstillingene og prosjektlederstillingene er besatt av kvinner, en økning på 2,8 prosent. Det er en god kjønnsbalanse blant rådgiverne i Forsvarsbygg, der 42,9 prosent er kvinner. I lederstillingskodene er det 31,9 prosent kvinner. Det er en overvekt av kvinner i administrative stillinger, der det ved utgangen av 2018 var en kvinneandelen på 57 prosent. I Forsvarsbygg er det 16 militært tilsatte, hvorav alle er menn.

SMÅ LØNNSFORSKJELLER

Forsvarsbygg jobber bevisst med å beholde en god og rettferdig lønnsbalanse mellom kjønnene, noe som har resultert i en lav innbyrdes lønnsforskjell mellom kvinner og menn. Innenfor samme stillingskode er det etter vår

vurdering ingen systematiske lønnsforskjeller mellom kjønnene. Innen de ulike stillingskodene er det flere ulike stillinger med ulike oppgaver, noe som gjør at det også vil være noe ulik lønn innen en gitt stillingskode. I sammenligning av lønn mellom kjønnene har vi tatt utgangspunkt i stillingskoder hvor det minimum er fire kvinner og fire menn i utvalget, for at resultatet skal ha statistisk verdi. Det er tretten stillingskoder i Forsvarsbygg hvor det er fire eller flere av hvert kjønn. I seks av stillingskodene har kvinner høyest lønn, mens menn har høyest lønn i syv. I fire av stillingskodene er differansen i gjennomsnittslønnen mellom kjønnene mindre enn 5 000 kroner, og kvinnene har høyest gjennomsnittslønn i tre av disse. I de øvrige tre stillingskodene der kvinner har høyest gjennomsnittslønn, har de 10 000-33 000 kroner høyere lønn enn mennene. I de øvrige stillingskodene der menn har høyere lønn enn kvinnene, har de 18 000-32 000 kroner høyere gjennomsnittslønn.

FORELDREPERMISJON

Av de som tok ut foreldrepermisjon i 2018 var andelen 62 prosent menn og 38 prosent kvinner. 55 prosent av permisjonsdagene ble tatt ut av kvinner og 45 prosent tatt ut av menn. Den høye prosentandelen av permisjonsdager tatt ut av menn skyldes at menn utgjør over 73 prosent av de ansatte.

Kvinner i Forsvarsbygg tar ut betydelig flere permisjonsdager enn menn, og tallene fra Forsvarsbygg er dermed i tråd med landsgjennomsnittet. Statistikk fra NAV tilsier at 70 prosent av fedre tar ut den til enhver tid lovpålagte fedrekvoten. Frem til 1. juli 2018 var fedrekvoten på 10 uker av totalt 49 uker², noe som innebærer at far i henhold til landsgjennomsnittet tar ut cirka 20 prosent av den totale foreldrepermisjonen, mens mor tar ut de resterende 80 prosent. Fra 1. juli 2018 ble fedrekvoten økt til 15 uker. Endringen kan påvirke fordelingen av permisjonsdager mellom kjønnene, men vi vil først kunne se en eventuell effekt av dette i 2019.

FORDELINGEN AV STILLINGSTYPER

I Forsvarsbygg er 98,7 prosent av de fast ansatte sivile, og 1,3 prosent er militære. Av den totale arbeidsstokken er 5,1 prosent midlertidige stillinger (5 prosent i 2017). Forsvarsbygg ligger dermed godt innenfor landsgjennomsnittet innenfor alle næringer på 8,7 prosent i 2018.³ Vi ligger også under snittet for næring «offentlig administrasjon, forsvar og sosialforsikring» på 5,6 prosent. Pensjonister, sykevikarer og timelønnede er inkludert i tallene ovenfor. Midlertidige ansatte (uten pensjonister og timelønnede) er på 3,2 prosent i 2018, noe vi anser å være moderat. Det er

en noe lavere kvinneandel blant midlertidige ansatte, med en kvinneandel på 33 prosent.

Deltidsstillinger er jevnt fordelt mellom kvinner og menn i Forsvarsbygg. Deltidsansatte utgjorde 4,3 prosent (2017: 5 prosent) av arbeidsstyrken i 2018. Totalt 8,6 prosent av kvinnene og 2,6 prosent av menn jobber deltid.

TURNOVER

Samlet turnover i Forsvarsbygg ble på 9 prosent i 2018, 0,6 prosent lavere enn 2017. Turnover for kvinner i 2018 er 0,1 prosent lavere enn for menn, mens kvinnene hadde høyere turnover enn menn både i 2017 og 2016. Bakgrunnen for størsteparten av avgangen for kvinner er egen oppsigelse, mens avgangen for menn er jevnt fordelt mellom egen oppsigelse og avgang med pensjon. Vi anser omstillingen i 2017, der en rekke stillinger ble endret og avvirket, som en viktig grunn til den høye turnoveren også i 2018.

OVERTID

Overtidsbruken i Forsvarsbygg utgjorde 2,4 prosent av total arbeidstid i 2018 (2017: 2,2 prosent). Kvinnenes andel av det totale overtidsarbeidet utgjorde 17,8 prosent, som er nøyaktig samme andel som i 2017. Mennenes andel av det totale overtidsarbeidet utgjorde dermed 82,2 prosent. Menn utfører en større andel av overtidsarbeidet enn kvinnene, men når man tar høyde for at menn utgjør over 73 prosent av de ansatte er det liten forskjell mellom kjønnene.

¹ Statistisk Sentralbyrå

² Med 100 % lønn

³ Se Arbeidskraftundersøkelsen 2018 <https://www.ssb.no/statbank/table/07205>

SE TALLENE



Bemanning i 2018

1312

MEDARBEIDERE

26,6 % KVINNER 73,4 % MENN

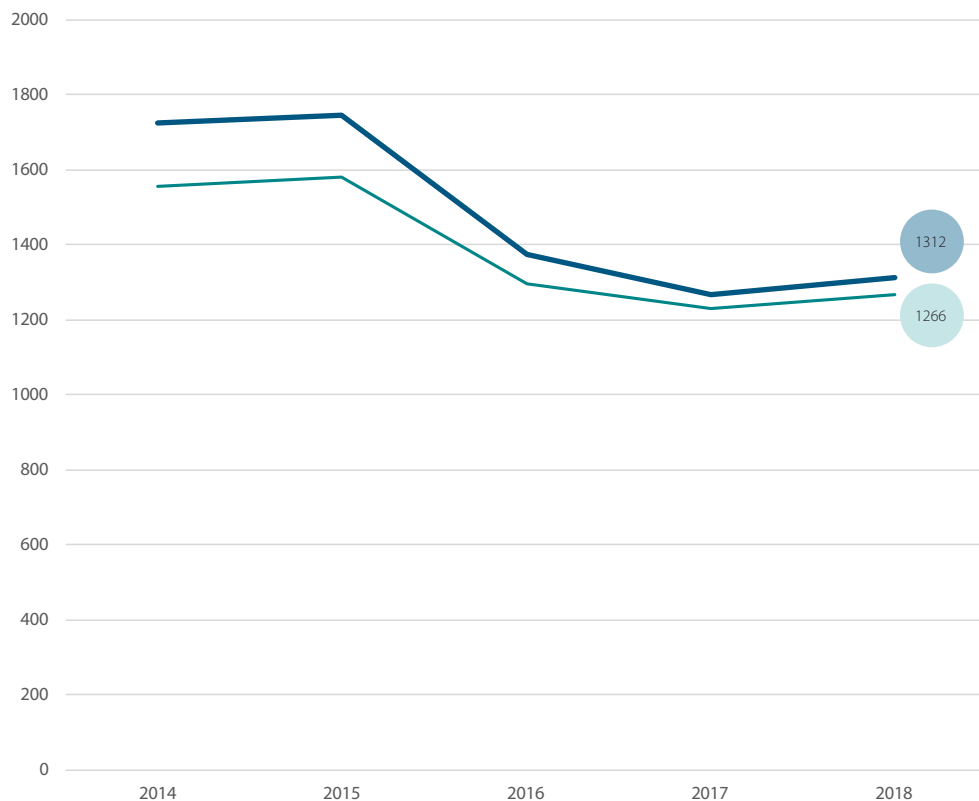


En økning av kvinneandelen på 0,7 prosent er en positiv trend vi ønsker å forsterke ytterligere i årene fremover.

ANTALL ANSATTE

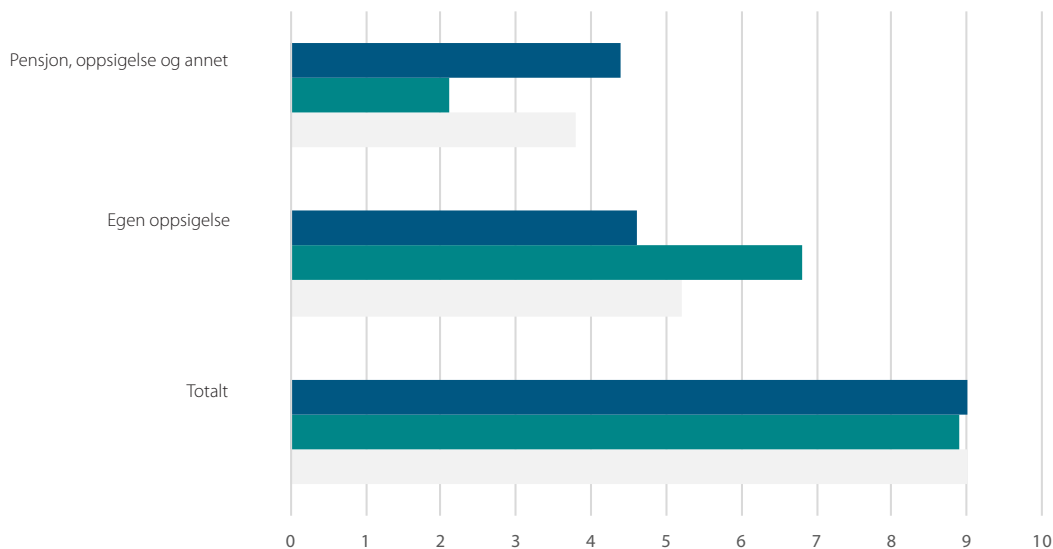
- Antall ansatte
- Årsverk, inkludert pensjonister, sykevikarer og timelønnede

Ved utgangen av 2018 hadde Forsvarsbygg 1312 ansatte fordelt på 1266 årsverk.



TURNOVER

- Menn
- Kvinner
- Totalt



KJØNSFORDELING FORDELT PÅ AVDELINGER OG STABER

Avdeling / stab	Kvinner		Menn	
	2018	2017	2018	2017
Prosjekt og avhending	34 %	33 %	66 %	67 %
Eiendomsforvaltning	18 %	19 %	82 %	81 %
Ressurssenteret	43 %	45 %	57 %	55 %
Kampflybase	40 %	40 %	60 %	60 %
Eiendomsstyring	35 %	19 %	65 %	81 %
Virksomhetsstyring og økonomi	42 %	50 %	58 %	50 %
Anskaffelser*	50 %	–	50 %	–

Fast og midlertidig ansatte (ikke timelønnede og pensjonister).

* Anskaffelser er en ny avdeling som ble opprettet i 2017.

SMÅ LØNSFORSKJELLER

Stillingskode	Gjennomsnittslønn kvinner	Antall kvinner	Gjennomsnittslønn menn	Antall menn	Forskjell	Høyest lønn
Avdelingsleder	775 688	17	773 292	39	2 396	Kvinner
Seksjonssjef	926 791	12	925 496	31	1 295	Kvinner
Driftsleder	526 675	8	510 888	49	15 787	Kvinner
Driftstekniker	486 525	4	454 013	256	32 512	Kvinner
Førstekonsulent	471 921	66	491 206	30	19 285	Menn
Seniorkonsulent	529 913	29	562 002	39	32 089	Menn
Ingeniør	544 475	4	547 675	25	3 200	Menn
Overingeniør	584 342	21	602 558	83	18 216	Menn
Senioringeniør	711 457	21	706 354	111	5 103	Kvinner
Prosjektleder	661 856	25	651 741	60	10 115	Kvinner
Seniorarkitekt	718 580	5	737 400	4	18 820	Menn
Rådgiver	564 099	43	591 672	29	27 573	Menn
Seniorrådgiver	689 284	76	706 860	127	17 576	Menn

REDEGJØRELSE FOR LIKESTILLING
vedlegg til årsrapport 2018

FORSVARSBYGG