



FORSVARSBYGG



REDEGJØRELSE FOR LIKESTILLING

VEDLEGG TIL ÅRSRAPPORT 2021



Forsvarsbygg har som målsetting at arbeidsmiljøet vårt skal preges av tverrfaglighet, mangfold og likestilling. Vi skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme mangfold og likestilling, hindre diskriminering og forebygge trakassering. Vi har gjennom 2021 jobbet med en handlings- og tiltaksplan for hvordan vi skal nå målsettingene.

Handlings- og tiltaksplanen omfatter pågående tiltak, men også tiltak som vil bli igangsatt i løpet av 2022. Vi har samarbeidet med de tillitsvalgte i dette arbeidet.

Vi utarbeider regelmessig HR-rapporter som viser tall for kjønnsbalanse totalt i virksomheten og avdelinger, i ulike stillingskategorier, lederstillinger, samt turnover med kjønnsfordeling. Dette bidrar til å skape en bevissthet om kjønnsbalansen i virksomheten.

Helse, miljø og sikkerhet

Arbeidet med å fremme likestilling og mangfold er nært knyttet til det løpende arbeidet vi gjør på HMS-området.

Koronapandemien med tilhørende smittevernstiltak har påvirket HMS-arbeidet i 2021. Dette gjelder særlig gjennomføringen av kurs. HMS-grunnopplæring ble i 2021 endret fra klasseromskurs til et digitalt kurs. Kurset er rettet mot Forsvarsbyggs kompetansebehov og ulike målgrupper internt i virksomheten, og har grensesnitt mot likestilling og mangfold. Kurset ble gjennomført to ganger i løpet av året.

Likestillings- og mangfoldsarbeidet i Forsvarsbygg er forankret i ledelsen på alle nivåer, og har en viktig plass i lederutviklingsprogrammet som pågår i virksomheten.

I 2021 har vi videreført det særlige fokuset på å opprettholde et forsvarlig fysisk og psykisk arbeidsmiljø som følge av koronapandemien. Vi har gjennomført flere kurs om hvordan man skal følge opp sykefravær, samt informert ledere om hvordan man kan drive god ledelse og styring under pandemien.

Sykefravær

Sykefraværet i Forsvarsbygg var i 2021 på 4,7 prosent, en oppgang på 0,3 prosentpoeng fra 2020. Av de 4,7 prosentene er 2,9 prosent langtidsfravær og 1,81 prosent korttidsfravær.

Ingen av Forsvarsbyggs avdelinger har et sykefravær over fem prosent, som er vårt interne mål for sykefravær. Vi har likevel sett en jevn økning av sykefraværet utover året. Korttidsfraværet økte mer utover høsten 2021, noe vi antar skyldes korona, sesongforkjølelse og influensa. Sykefraværet for kvinnene var på 6,9 prosent i 2021. For mennene var sykefraværet 3,9 prosent. Tallene er relativt like som for næringen for øvrig, men sykefraværet hos menn i Forsvarsbygg er 0,7 prosent høyere enn snittet for næringen. Sykefraværet for kvinner 1 prosent høyere. Dette er en økning for begge kjønn i forhold til 2020. Vi har jobbet systematisk over tid med å utvikle gode sykefraværssrutiner, samt med opplæring av ledere i vanskelige sykefraværssaker og tiltak for inkluderende arbeidsliv. Forsvarsbygg sitt skreddersydde HMS-kurs og lederopplæringsprogram har også vært viktige faktorer i arbeidet.

Det legemeldte langtidsfraværet er 1,0 prosent lavere enn snittet for næringen¹. Bruken av graderte sykemeldinger i Forsvarsbygg er i 2021 på 42,9 prosent. Bruken av graderte sykemeldinger er et viktig verktøy for å øke arbeidsdeltakelsen og korte ned sykefraværperioden.

1) Næring «Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning»

Turnover

Samlet turnover i 2021 var 9,6 prosent, en økning på 2,1 prosent fra 2020. Turnover som skyldes egen oppsigelse er 7,2 prosent, som er en økning på 2,5 prosent fra 2020. Økningen i turnover ser ut til å ha sammenheng med økningen i antallet utlyste stillinger i arbeidsmarkedet i 2021 sammenlignet med 2020.

Turnoveren for kvinner er en del høyere enn for menn, en tendens vi har sett over flere år. I 2021 er bakgrunnen for størsteparten av avgangen for begge kjønn egen oppsigelse. For menn har det tidligere vært jevnere fordelt mellom egen oppsigelse og pensjon. For kvinner har det vært en økning i turnover på grunn av pensjon sammenlignet med tidligere år. Forsvarsbyggs handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold i perioden 2022–2026 ivaretar oppfølgingen av kjønnsforskjellene i turnover.

Overtid

Menn utfører en større andel av overtidsarbeidet enn kvinnene, men dette må sees i sammenheng med at menn utgjør 74,3 prosent av de ansatte. Overtidsbruken i Forsvarsbygg utgjorde 3,7 prosent av total arbeidstid i 2020. Dette er en økning på 0,1 prosent fra 2020. Kvinnenes andel av det totale overtidsarbeidet utgjorde 17 prosent, som er litt lavere enn i 2020 (2020: 19 prosent). Mennenes andel av det totale overtidsarbeidet utgjorde 83 prosent.

Likestilling i virksomheten

Ved utgangen av 2021 hadde Forsvarsbygg totalt 1446 ansatte, inkludert sykevikarer, timelønnende og ansatte på pensjonsvilkår.

Kvinneandelen i virksomheten var på 25,7 prosent, en nedgang på 0,1 prosent fra 2020. Forsvarsbygg har en relativt jevn kjønnsfordeling innen alle virksomhetsområder, med unntak av eiendomsforvaltning.

Eiendomsforvaltning er Forsvarsbyggs største avdeling, og har dermed stor innvirkning på den totale kjønnsbalansen for virksomheten. Årsaken til den lave kvinneandelen i denne avdelingen er først og fremst den lave andelen kvinner i rekrutteringsgrunnlaget, en utfordring vi deler med sammenlignbare virksomheter.

Vår viktigste arena for å øke kvinneandelen i virksomheten er gjennom rekruttering til nye stillinger. I 2021 begynte det 102 (2020;199) nye medarbeidere i Forsvarsbygg. Av disse var 32,4 prosent kvinner (30,1 prosent i 2020). Det er fortsatt særlig krevende å rekruttere kvinner til forvaltning-, drift-, og vedlikeholdsstillinger, noe som blant annet skyldes en lavere andel kvinner i rekrutteringsgrunnlaget.

Andelen kvinnelige ledere var ved utgangen av 2021 på 24 prosent, en nedgang på tre prosentpoeng fra 2020. Omorganiseringer har ført til færre lederstillinger der menn nå utgjør et større flertall enn tidligere.

Fordelingen av stillingstyper

Av de fast ansatte er 98,9 prosent ansatt i sivile stillinger. Det er kun 1,1 prosent ansatte i militære stillinger. Dette har vært stabilt i flere år. Av den totale arbeidsstokken er 5,1 prosent ansatt i midlertidige stillinger. Dette er en nedgang på 0,4 prosentpoeng fra 2020. Forsvarsbygg ligger godt innenfor landsgjennomsnittet, som i 2021 er 9,4 prosent i alle næringer.

Deltidsansatte utgjorde 3 prosent av arbeidsstyrken i 2021. Dette er en økning på 0,1 prosentpoeng fra 2020, men likevel betydelig under landsgjennomsnittet. Vi har ikke informasjon som tilsier at deltiden er ufrivillig. Vi ser at hovedårsaken til midlertidig deltidsarbeid er foreldrepermisjon, midlertidig uførhet og delvis AFP. Andelen ansatte i ordinære deltidsstillinger utgjør 0,4 prosent. Andelen er noe høyere for kvinner enn for menn.

Dersom man tar ut timelønnede ekstravakter og bruk av pensjonister, er det en noe større andel menn som jobber på midlertidige kontrakter sammenlignet med kvinner. Tallene er likevel lave sammenlignet med bransjen og statlig sektor forøvrig.

Små lønnsforskjeller

Det er etter Forsvarsbyggs vurdering ingen systematiske lønnsforskjeller mellom kjønnene. Der det er lønns-

differanser, anser vi disse som små. Forsvarsbygg er opptatt av å beholde en god og rettferdig lønnsbalanse mellom kjønnene. Det er gjennomgående små innbyrdes lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i de ulike stillingskodene. Ansatte i den enkelte stillingskode spenner over et bredt spekter av funksjoner og roller med ulike oppgaver og ansvarsområder, noe som gjør at det også vil være noe ulik lønn innen en gitt stillingskode. Forsvarsbygg har i 2021 testet ut metoder som vil gjøre det enklere å analysere lønnsnivåer, og dermed også skjevheter mellom kjønn. Dette arbeidet pågår fortsatt, men har ført til en økt bevissthet om hvor viktig gode data er for å avdekke systematiske eller utilsiktede skjevheter, som for eksempel kan være forårsaket av kjønn.

Foreldrepermisjon

83 personer i Forsvarsbygg tok ut foreldrepermisjon i 2021. Av disse var 31 kvinner (37 prosent) og 52 menn (62 prosent).

Kvinner tok i snitt ut 83 dager permisjon (cirka 17 uker), og menn tok i snitt ut 68 dager (cirka 14 uker). Dette tilsier at de mannlige ansatte kun tok ut den lovpålagte fedrekvoten på 15 uker. Statistikk fra NAV tilsier at 70 prosent av fedre tar ut den til enhver tid lovpålagte fedrekvoten. I Forsvarsbygg hadde cirka 20 prosent av mennene over 15 uker. Gjennomsnittlig antall permisjonsuker for kvinner fremstår som kunstig lavt i 2021. Årsaken til dette er at permisjonen har blitt avsluttet tidlig på året eller startet sent på året.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

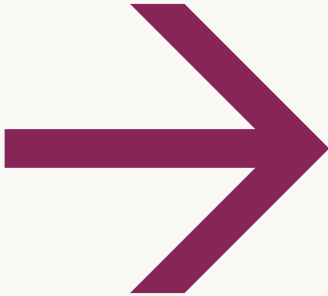
Gjennom kommunikasjon, profilmateriale og stillingsannonser skal Forsvarsbygg underbygge og styrke arbeidet for mangfold og likestilling i virksomheten. Dette gjør vi blant annet ved å kvalitetssikre rekrutteringsprosessene våre der vi kaller inn underrepresentert kjønn og etnisk minoritet, og sørger for en rettferdig og likeverdig behandling. Vi kaller inn underrepresentert kjønn, samt kandidater som har bedt om å bli vurdert på bakgrunn av etnisk minoritet, til intervju, dersom de er kvalifiserte. Tillitsvalgte inviteres til å delta i intervjuene, for å sørge for at kandidatene behandles rettferdig og likeverdig. Vi opplyser om kjønnsbalansen i innstillinger til ansettelsesrådet, for å bidra til å rette oppmerksomhet på kjønns mangfold.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i Forsvarsbyggs strategier, verktøy og retningslinjer. Flere av målene for 2021 har blitt forsinket på grunn av koronapandemien. Dette gjelder blant annet en handlingsplan for likestilling og mangfold og en ny struktur for likestillingsarbeidet i virksomheten.
- Vi jobber med å ferdigstille en handlingsplan for likestilling og mangfold, som etter planen skal iverksettes innen utgangen av første kvartal 2022. Planen vil ta utgangspunkt i lovens aktivitetsplikt knyttet til å identifisere risiko, analysere årsaker, iverksette tiltak og analysere resultater.
- Vi jobber med å utvikle og forankre en ny struktur og bevissthet for arbeidet rundt likestilling og mangfold.
- Likestillings- og mangfoldsarbeidet i Forsvarsbygg er forankret i ledelsen på alle nivåer, og har en viktig plass i lederutviklingsprogrammet som ble påbegynt i 2021.
- I forsvarssektoren har det i 2021 vært jobbet med retningslinjer for varsling. Forsvarsbygg har vært involvert i utarbeidelsen av et e-læringskurs for hele forsvarssektoren. Trakassering, mobbing og diskriminering på arbeidsplassen er særskilt behandlet i kurset, som har som målsetting å gi økt forståelse for varslingssaker, og viktigheten av å ha kunnskap om hvordan man håndterer dem på en god måte. Kurset er en obligatorisk del av vår pågående lederutvikling.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i den øvrige personalpolitikken.

Grafer og tall

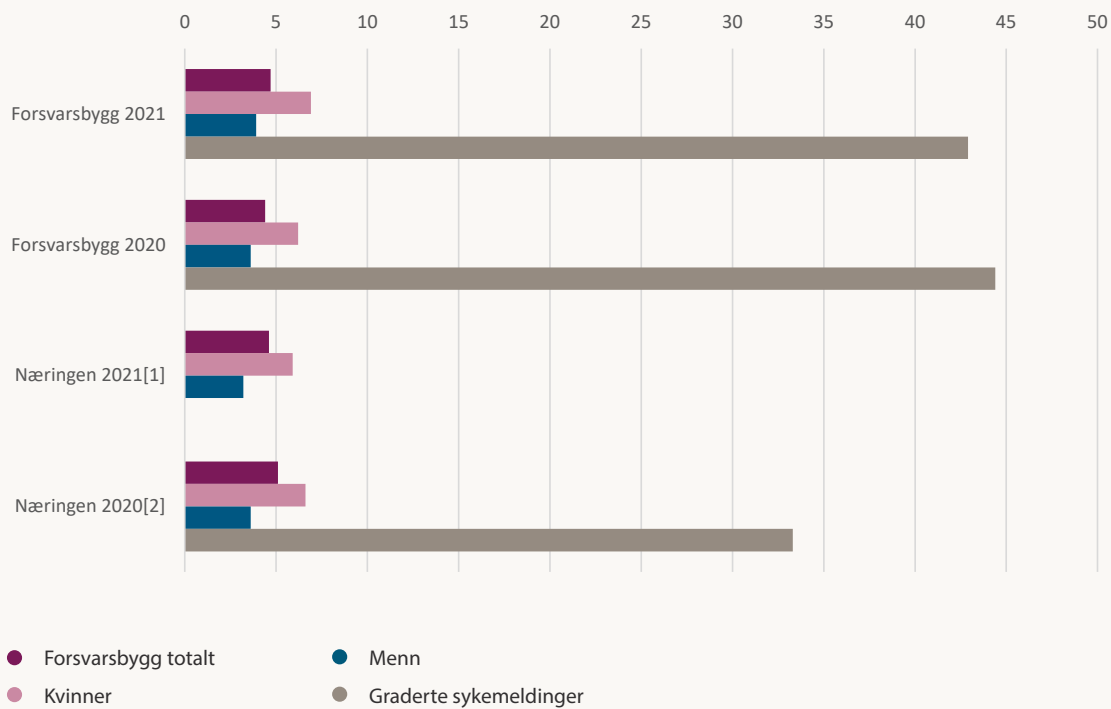
Små lønnsforskjeller mellom kjønnene



Stillingskode	Gjennomsnitt Lønn kvinner	Antall kvinner	Gjennomsnitt Lønn menn	Antall menn	Forskjell	Høyest lønn
Avdelingsleder	873 010	21	844 083	41	28 927	Kvinner
Seksjonssjef	991 875	12	1 011 003	31	19 128	Menn
Førstekonsulent	521 796	56	520 752	27	1 044	Kvinner
Seniorkonsulent	562 250	30	596 439	61	34 189	Menn
Overingeniør	653 646	13	658 275	84	4 629	Menn
Senioringeniør	735 895	19	755 342	99	19 447	Menn
Prosjektleder	723 456	32	718 573	73	4 883	Kvinner
Rådgiver	622 209	43	648 564	42	26 355	Menn
Seniorrådgiver	746 633	101	764 311	161	17 678	Menn

Tall er angitt i prosent

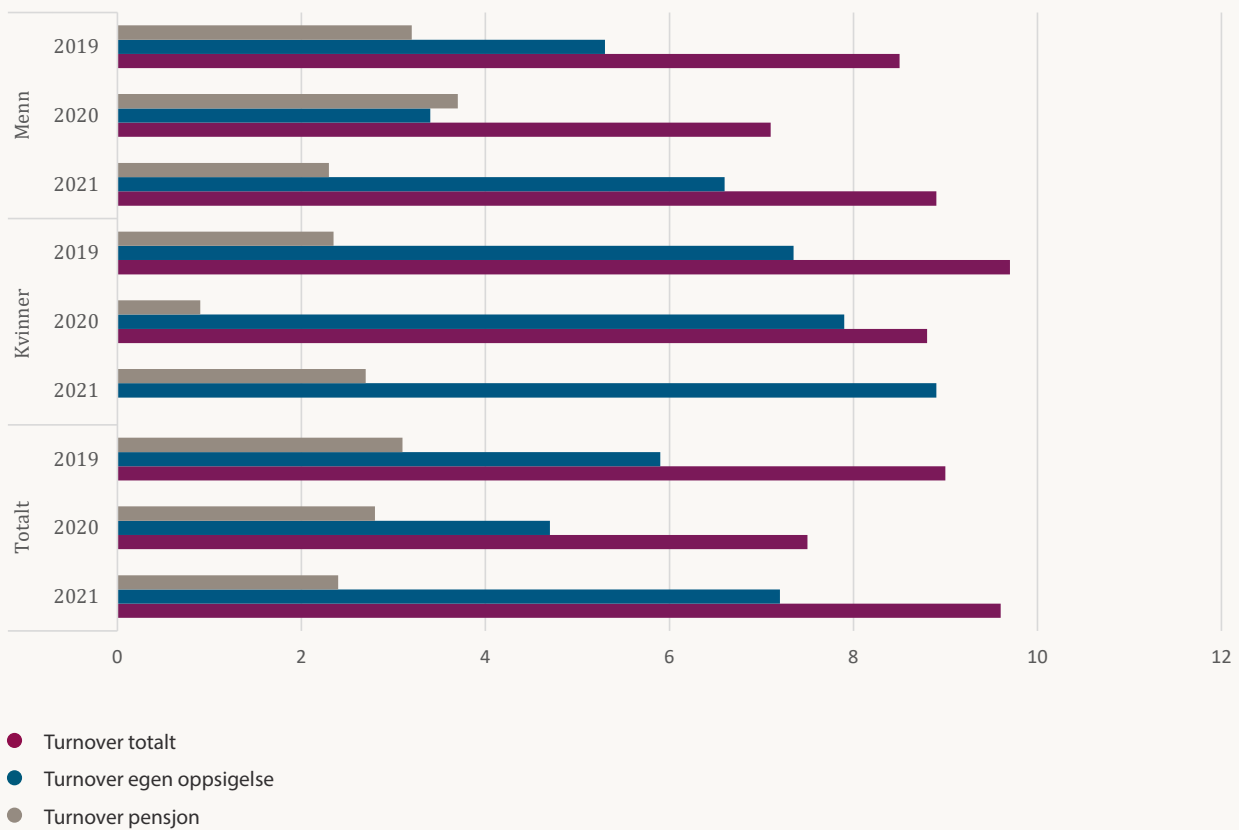
Sykefravær



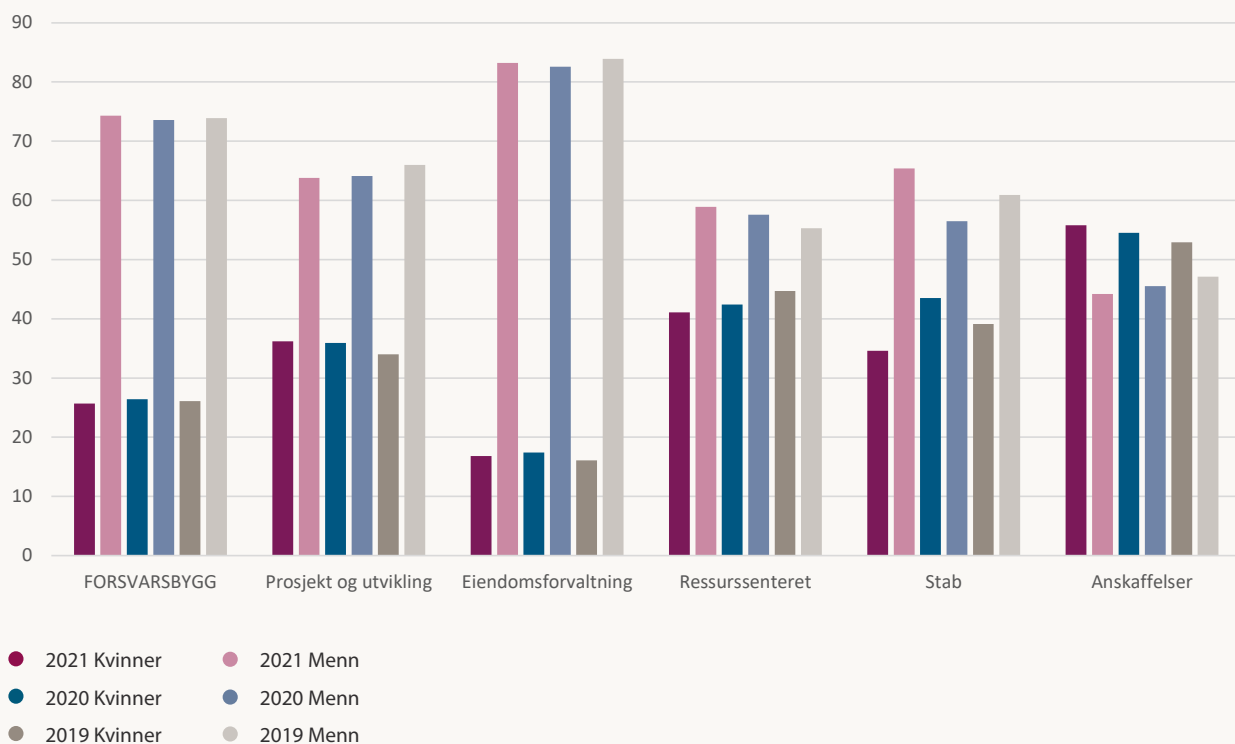
1) Tallene gjelder første til tredje kvartal 2021. Tallene for fjerde kvartal foreligger ikke.

2) Tallene gjelder første til fjerde kvartal 2020.

Turnover



Kjønnsfordeling i avdelingene



Kvinneandel i virksomheten

