

FORSVARSBYGG

VEDLEGG TIL ÅRSRAPPORT

20

RAPPORT OM LIKESTILLING

18

www.forsvarsbygg.no

OPPFØLGING AV § 1A I LIKESTILLINGSLOVA

Likestilling er eit eige tema i Forsvarsbygg sin kompetanse- og lønspolitikk i den overordna HR-politikken vår. HR-politikken legg føringar for alle HR-tiltaka i verksemda, og inneheld også leiar- og medarbeidarprinsipp, livsfasepolitikk og arbeidsmiljøpolitikk.

HANDLINGSPLAN FOR IA-ARBEIDET

I 2018 er handlingsplanen for IA-arbeidet vidareført. Forsvarsbygg har utvikla eit eige HMS-kurs, som alle leiarar og HMS-aktørar skal gjennomføre. Inkluderande arbeidsliv og oppfølging av sjukefråværet er ein sentral del av dette kurset. I 2018 har vi halde eitt HMS-kurs, og vil følgje opp med to kurs i starten av 2019. Vi er i gang med å revidere modellen for HMS-opplæringa, for å sikre at ho skjer på ein mest mogleg effektiv måte. I 2019 startar vi eit nytt leiarutviklingsprogram, der HMS og praktiske utfordringar vil vere eitt av temaa.

I 2018 var sjukefråværet på 4,4 prosent. Dette er innanfor målet vårt på fem prosent eller lågare. Sjukefråværet blant kvinnene var på 5,9 prosent, medan det blant mennene var på 3,9 prosent. Differansen i sjukefråværsprosent mellom kvinner og menn i Forsvarsbygg ligg under landsgjennomsnittet, som er på høvesvis 4,76 prosent for menn og 8 prosent for kvinner.¹ For ytterlegare å få ned differansen på sjukefråværet mellom kjønna, har vi i 2018 følgd opp temaet i Forsvarsbygg sitt sentrale arbeidsmiljøutval. Vi oppfordrar også leiarar til å leggje til rette for tilsette i alle livsfasar, medrekna å leggje til rette for eit familievenleg arbeidsliv og rekruttering av kvinner i leiande stillingar.

Gjennom kommunikasjon, profilmateriale og stillingsannonsar skal Forsvarsbygg byggje opp under og styrkje arbeidet for mangfald i verksemda. Dette gjer vi mellom anna gjennom å kvalitetssikre rekrutteringsprosessane våre. Vi kallar inn underrepresentert kjønn og kandidatar som har bedde om å bli vurderte på bakgrunn av etnisk minoritet, til intervju, så sant dei er kvalifiserte. Tillitsvalde blir inviterte til å delta i intervju, for å syte for at kandidatane blir behandla rettferdig og likeverdige.

Forsvarsbygg har som målsetjing at arbeidsmiljøet vårt skal pregast av å vere tverrfagleg, ha mangfald og vere likestilt. For å bidra til merksemd om kjønns mangfald, skal vi i innstillingar til tilsetjingsrådet gjere greie for kjønnsbalansen. Vi utarbeider også jamleg HR-rapportar der det mellom anna blir framstilt tal for kjønnsbalanse totalt i verksemda, avdelingar, ulike stillingskategoriar, leiarstillingar, og turnover med kjønnsfordeling. Dette gjer vi for å skape medvit om kjønnsbalansen i verksemda, og for at kvar enkelt leiar skal kunne setje i verk tiltak for å betre kjønnsbalansen.

AUKA KVINNEDEL I 2018

Ved utgangen av 2018 hadde Forsvarsbygg 1 312 tilsette (2017; 1 266), inkludert sjukevikarar, timeløna og tilsette på pensjonistvilkår. Kvinne delen er på 26,6 prosent (2017; 25,9 prosent). Ein auke av kvinne delen på 0,7 prosent er ein positiv trend vi ønskjer å forsterke ytterlegare i åra framover. Dette skal vi gjere ved blant anna å oppfordre kvinner til å søkje i utlysingstekstar til stillingar der det basert på røynsle er få kvinnelege søkjarar, tilsetje kvinnelege søkjarar dersom desse er like godt kvalifiserte som menn til underrepresenterte stillingar, og delta på karrieredagar på universitet der det finst aktuell kompetanse og ein større del kvinnelege studentar.

Delen kvinnelege leiarar var på 24 prosent ved utgangen av 2018, mot 21,9 prosent i 2017. Forsvarsbygg vil i åra framover jobbe vidare for å auke delen kvinnelege leiarar. For å auke delen må ein halde fram å jobbe systematisk med å oppfordre kvinner til å søkje på leiarstillingar i utlysingstekstar, og tilsetje kvinner dersom de er like godt kvalifiserte som menn. Vi ønsker også å jobbe konkret med interne kandidatar, ved til dømes å la kvinner få røynsle gjennom å fungere i leiarstillingar, skape breiare røynsle gjennom jobbrotasjon i andre avdelingar og oppfordre til å søkje interne stillingar.

I 2018 byrja det 149 (2017; 72) nye medarbeidarar i Forsvarsbygg. Av desse var 50 kvinner (2017; 30), noko som utgjer 33,5 prosent (2017; 41,6) av dei som vart rekrutterte. Det er særleg krevjande å rekruttere kvinner til forvaltnings-, drifts- og vedlikehaldsstillingar, noko som mellom anna kjem av ein lågare del kvinner i rekrutteringsgrunnlaget.

I stillingane knytte til forvaltning, drift og vedlikehald er 5 prosent kvinner. Kvinner har 21,8 prosent av ingeniør-/arkitekt-stillingane og prosjektleiarstillingane, ein auke på 2,8 prosent. Det er ein god kjønnsbalanse blant rådgjevarane i Forsvarsbygg, der 42,9 prosent er kvinner. I leiarstillingskodane er det 31,9 prosent kvinner. Det er ei overvekt av kvinner i administrative stillingar, der det ved utgangen av 2018 var ein kvinne del på 57 prosent. I Forsvarsbygg er det 16 militært tilsette, alle desse er menn.

SMÅ LØNSFORSKJELLAR

Forsvarsbygg jobbar medvite med å halde fast ved ein god og rettferdig lønsbalanse mellom kjønna, noko som har resultert i ein låg innbyrdes lønsforskjell mellom kvinner og menn. Innanfor same stillingskode er det etter vurderinga vår ingen systematiske lønsforskjellar mellom kjønna. Innanfor dei ulike stillingskodane er det fleire ulike stillingar med ulike oppgåver, noko som gjer at det også vil vere noko ulik

løn innanfor ein gjeven stillingskode. I samanlikning av løn mellom kjønna har vi teke utgangspunkt i stillingskodar der det minimum er fire kvinner og fire menn i utvalet, for at resultatet skal ha statistisk verdi. Det er tretten stillingskodar i Forsvarsbygg der det er fire eller fleire av kvart kjønn. I seks av stillingskodane har kvinner høgast løn, medan menn har høgast løn i sju. I fire av stillingskodane er differansen i gjennomsnittsløna mellom kjønna mindre enn 5 000 kroner, og kvinnene har høgast gjennomsnittsløn i tre av desse. I dei andre tre stillingskodane der kvinner har høgast gjennomsnittsløn, har dei 10 000–33 000 kroner høgare løn enn mennene. I dei andre stillingskodane der menn har høgare løn enn kvinnene, har dei 18 000–32 000 kroner høgare gjennomsnittsløn.

FORELDREPERMISJON

Av dei som tok ut foreldrepermisjon i 2018, var delen 62 prosent menn og 38 prosent kvinner. 55 prosent av permisjonsdagane vart tekne ut av kvinner og 45 prosent tekne ut av menn. Den høge prosentdelen av permisjonsdagar tekne ut av menn, kjem av at menn utgjer over 73 prosent av dei tilsette.

Kvinner i Forsvarsbygg tek ut langt fleire permisjonsdagar enn menn, og tala frå Forsvarsbygg er dermed i tråd med landsgjennomsnittet. Statistikk frå NAV tilseier at 70 prosent av fedrar tek ut den til kvar tid lovpålagde fedrekvoten. Fram til 1. juli 2018 var fedrekvoten på 10 veker av totalt 49 veker², noko som inneber at far i samsvar med landsgjennomsnittet tek ut cirka 20 prosent av den totale foreldrepermisjonen, medan mor tek ut dei resterande 80 prosentane. Frå 1. juli 2018 vart fedrekvoten auka til 15 veker. Endringa kan påverke fordelinga av permisjonsdagar mellom kjønna, men vi vil først kunne sjå ein eventuell effekt av dette i 2019.

FORDELINGA AV STILLINGSTYPAR

I Forsvarsbygg er 98,7 prosent av dei fast tilsette sivile, og 1,3 prosent er militære. Av den totale arbeidsstokken er 5,1 prosent mellombelse stillingar (5 prosent i 2017). Forsvarsbygg ligg dermed godt innanfor landsgjennomsnittet innanfor alle næringar på 8,7 prosent i 2018.³ Vi ligg også under snittet for næring «offentleg administrasjon, forsvar og sosialforsikring» på 5,6 prosent. Pensjonistar, sjukevikarar og timeløna er inkluderte i tala over. Mellombelse tilsette (utan pensjonistar og timeløna) er på 3,2 prosent i 2018, noko vi reknar å vere moderat. Det er ein noko lågare kvinndel blant mellombels tilsette, med ein kvinndel på 33 prosent.

Deltidsstillingar er fordelte jamt mellom kvinner og menn i Forsvarsbygg. Deltidstilsette utgjorde 4,3 prosent (2017:

5 prosent) av arbeidsstyrken i 2018. Totalt 8,6 prosent av kvinnene og 2,6 prosent av menn jobbar deltid.

TURNOVER

Samla turnover i Forsvarsbygg vart på 9 prosent i 2018, 0,6 prosent lågare enn 2017. Turnover for kvinner i 2018 er 0,1 prosent lågare enn for menn, medan kvinnene hadde høgare turnover enn menn både i 2017 og 2016. Bakgrunnen for størsteparten av avgangen for kvinner er eiga oppseiing, medan avgangen for menn er jamt fordelt mellom eiga oppseiing og avgang med pensjon. Vi reknar omstillinga i 2017, der ei rekkje stillingar vart endra og avvikla, som ein viktig grunn til den høge turnoveren også i 2018.

OVERTID

Overtidsbruken i Forsvarsbygg utgjorde 2,4 prosent av total arbeidstid i 2018 (2017: 2,2 prosent). Kvinndelen av det totale overtidsarbeidet utgjorde 17,8 prosent, som er nøyaktig same del som i 2017. Den mannlege delen av det totale overtidsarbeidet utgjorde dermed 82,2 prosent. Menn utfører ein større del av overtidsarbeidet enn kvinnene, men når ein tek høgd for at menn utgjer over 73 prosent av dei tilsette, er det liten forskjell mellom kjønna.

¹ Statistisk Sentralbyrå

² Med 100 % løn

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

SJÅ TALA



Bemanning i 2018

1312

MEDARBEIDARAR

26,6 % KVINNER 73,4 % MENN

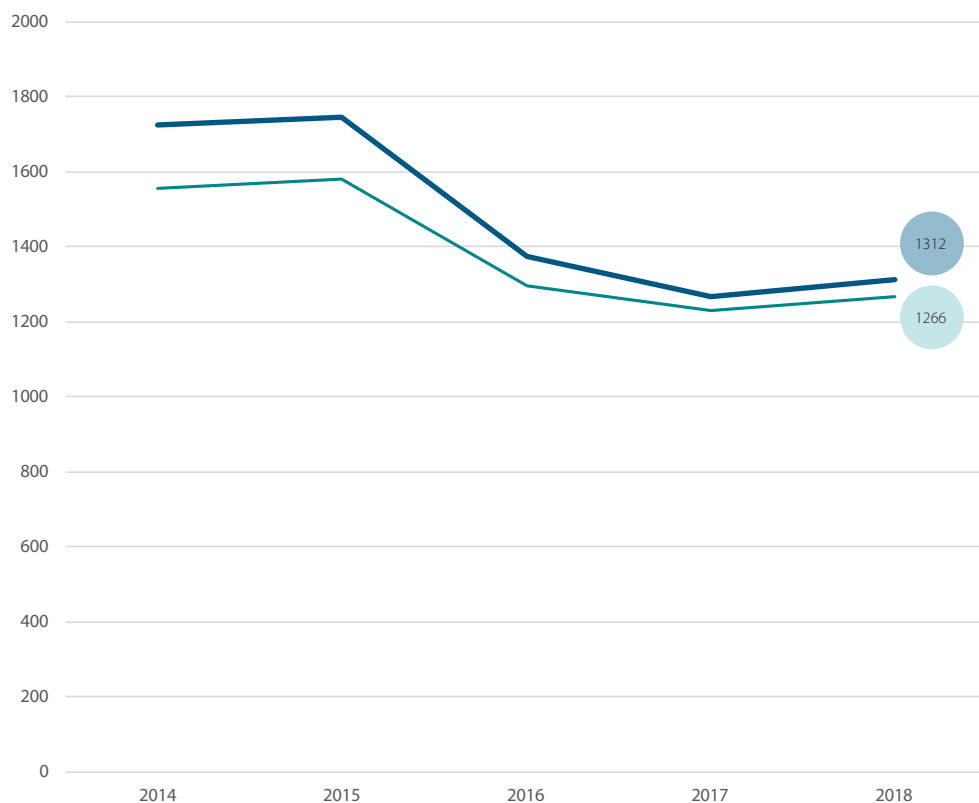


Ein auke av kvinnedelen på 0,7 prosent er ein positiv trend vi ønskjer å forsterke ytterlegare i åra framover.

TALET PÅ TILSETTE

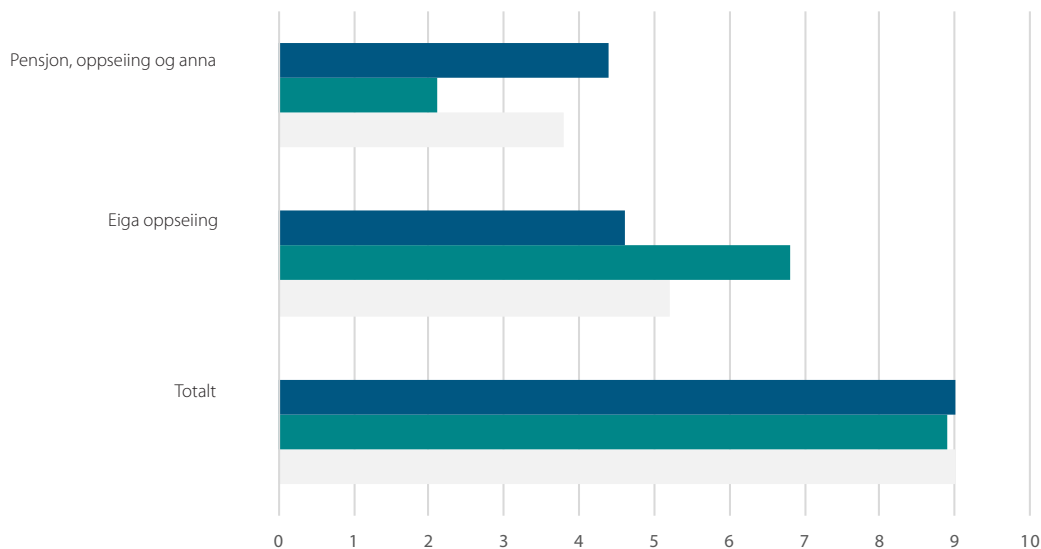
- Talet på tilsette
- Årsverk, inkludert pensjonistar, sjukevikarar og timelønne

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



TURNOVER

- Menn
- Kvinner
- Totalt



KJØNSFORDELING FORDELT PÅ AVDELINGAR OG STABAR

Avdeling / stab	Kvinner		Menn	
	2018	2017	2018	2017
prosjekt og avhending	34 %	33 %	66 %	67 %
Eigedomsforvaltning	18 %	19 %	82 %	81 %
Ressurssenteret	43 %	45 %	57 %	55 %
Kampflybase	40 %	40 %	60 %	60 %
Eigedomsstyring	35 %	19 %	65 %	81 %
Verksamdsstyring og økonomi	42 %	50 %	58 %	50 %
Anskaffingar*	50 %	–	50 %	–

Fast og mellombels tilsette (ikkje timelønne og pensjonistar).

* Anskaffingar er ei ny avdeling som vart oppretta i 2017.

SMÅ LØNSFORSKJELLAR

Stillingskode	Gjennomsnittsløn kvinner	Talet på kvinner	Gjennomsnittsløn menn	Talet på menn	Forskjell	Høgast løn
Avdelingsleiar	775 688	17	773 292	39	2 396	Kvinner
Seksjonssjef	926 791	12	925 496	31	1 295	Kvinner
Driftsleiar	526 675	8	510 888	49	15 787	Kvinner
Driftsteknikar	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
Prosjektleiar	661 856	25	651 741	60	10 115	Kvinner
Seniorarkitekt	718 580	5	737 400	4	18 820	Menn
Rådgjevar	564 099	43	591 672	29	27 573	Menn
Seniorrådgjevar	689 284	76	706 860	127	17 576	Menn

RAPPORT FOR LIKESTILLING *vedlegg til årsrapport 2018*

FORSVARSBYGG