



FORSVARSBYGG

2021

RAPPORT OM LIKESTILLING

VEDLEGG TIL ÅRSRAPPORT 2021



Forsvarsbygg har som målsetnad at arbeidsmiljøet vårt skal pregast av å vere tverrfagleg, ha mangfald og vere likestilt. Vi skal arbeide aktivt, målretta og planmessig for å fremje mangfald og likestilling, hindre diskriminering og førebyggje trakassering. Vi har gjennom 2021 arbeidd med ein handlings- og tiltaksplan for korleis vi skal nå målsetnadene.

Handlings- og tiltaksplanen omfattar tiltak som er i gang, men også tiltak som vil bli sett i gang i løpet av 2022. Vi har samarbeidd med dei tillitsvalde i dette arbeidet.

Vi utarbeider jamleg HR-rapportar som viser tal for kjønnsbalanse totalt i verksemda og avdelingar, i ulike stillingskategoriar, leiarstillingar, og turnover med kjønnsfordeling. Dette bidreg til å skape eit medvit om kjønnsbalansen i verksemda.

Helse, miljø og tryggleik

Arbeidet med å fremje likestilling og mangfald er nært knytt til det løpande arbeidet vi gjer på HMS-området.

Koronapandemien med tilhøyrande smittevernstiltak har påverka HMS-arbeidet i 2021. Dette gjeld særleg gjennomføringa av kurs. HMS-grunnopplæring vart i 2021 endra frå klasseromskurs til eit digitalt kurs. Kurset er retta mot Forsvarsbygg sine kompetansebehov og ulike målgrupper internt i verksemda, og har grensesnitt mot likestilling og mangfald. Kurset vart gjennomført to gonger i løpet av året.

Likestillings- og mangfaldsarbeidet i Forsvarsbygg er forankra i leiinga på alle nivå, og har ein viktig plass i leiarutviklingsprogrammet som går føre seg i verksemda.

I 2021 har vi vidareført det særlege fokuset på å halde oppe eit forsvarleg fysisk og psykisk arbeidsmiljø som følgje av koronaepidemien. Vi har gjennomført fleire kurs om korleis ein skal følgje opp sjukefråvær, og informert leiarar om korleis ein kan drive god leiing og styring under pandemien.

Sjukefråvær

Sjukefråværet i Forsvarsbygg var i 2021 på 4,7 prosent, ein oppgang på 0,3 prosentpoeng frå 2020. Av dei 4,7 prosent er 2,9 prosent langtidsfråvær og 1,81 prosent korttidsfråvær.

Ingen av avdelingane i Forsvarsbygg har eit sjukefråvær over fem prosent, som er vårt interne mål for sjukefråvær. Vi har likevel sett ein jamn auke av sjukefråværet utover året. Korttidsfråværet auka meir utover hausten 2021, noko vi går ut frå skriv seg frå korona, sesong-forkjøling og influensa. Sjukefråværet for kvinnene var på 6,9 prosent i 2021. For mennene var sjukefråværet 3,9 prosent. Tala er relativt like som for næringa elles, men sjukefråværet hos menn i Forsvarsbygg er 0,7 prosent høgare enn snittet for næringa. Sjukefråværet for kvinner 1 prosent høgare. Dette er ein auke for begge kjønn samanlikna med 2020. Vi har jobba systematisk over tid med å utvikle gode sjukefråværs-rutinar, og med opplæring av leiarar i vanskelege sjukefråværsaker og tiltak for inkluderande arbeidsliv. Forsvarsbygg sitt skreddarsydd HMS-kurs og leiaropplæringsprogram har også vore viktige faktorar i arbeidet.

Det legemelde langtidsfråværet er 1,0 prosent lågare enn snittet for næringa ¹. Bruken av graderte sjukemeldingar i Forsvarsbygg er i 2021 på 42,9 prosent. Bruken av graderte sjukemeldingar er eit viktig verktøy for å auke arbeidsdeltakinga og korte ned sjukefråværsperioden.

1) Næring «Offentleg administrasjon og forsvar, og trygdeordningar underlagt offentlig forvaltning»

Turnover

Samla turnover i 2021 var 9,6 prosent, ein auke på 2,1 prosent frå 2020. Turnover som kjem av eiga oppseiing er 7,2 prosent, som er ein auke på 2,5 prosent frå 2020. Auken i turnover ser ut til å ha samanheng med auken i talet på utlyste stillingar i arbeidsmarknaden i 2021 samanlikna med 2020.

Turnoveren for kvinner er ein del høgare enn for menn, ein tendens vi har sett over fleire år. I 2021 er bakgrunnen for størsteparten av avgangen for begge kjønn eiga oppseiing. For menn har det tidlegare vore jamnare fordelt mellom eiga oppseiing og pensjon. For kvinner har det vore ein auke i turnover på grunn av pensjon samanlikna med tidlegare år. Forsvarsbygg sin handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfald i perioden 2022–2026 sikrar oppfølginga av kjønnsforskjellane i turnover.

Overtid

Menn utfører ein større del av overtidsarbeidet enn kvinnene, men dette må ein sjå i samanheng med at menn utgjør cirka 74,3 prosent av dei tilsette. Overtidsbruken i Forsvarsbygg utgjorde 3,7 prosent av total arbeidstid i 2020. Dette er ein auke på 0,1 prosent frå 2020. Kvinnedelen av det totale overtidsarbeidet utgjorde 17 prosent, som er litt lågare enn i 2020 (2020: 19 prosent). Den mannlege delen av det totale overtidsarbeidet utgjorde 83 prosent.

Likestilling i verksemda

Ved utgangen av 2021 hadde Forsvarsbygg 1446 tilsette, inkludert sjukevikarar, timeløna og tilsette på pensjonistvilkår.

Kvinnedelen i verksemda var i 25,7 prosent, ein nedgang på 0,1 prosent frå 2020. Forsvarsbygg har ei relativt jamn kjønnsfordeling innanfor alle verksemds-område, med unntak av eigedomsforvaltning.

Eigedomsforvaltning er den største avdelinga i Forsvarsbygg, og har dermed stor innverknad på den totale kjønnsbalansen for verksemda. Årsaka til den låge kvinnedelen i denne avdelinga er først og fremst den låge delen kvinner i rekrutteringsgrunnlaget, ei utfordring vi deler med verksemdar vi kan samanlikne oss med.

Den viktigaste arenaen vår for å auke kvinnedelen i verksemda er gjennom rekruttering til nye stillingar. I 2021 byrja det 102 (2020; 199) nye medarbeidarar i Forsvarsbygg. Av desse var 32,4 prosent kvinner (30,1 prosent i 2020). Det er framleis særleg krevjande å rekruttere kvinner til forvaltnings-, drifts- og vedlikehaldstillingar, noko som mellom anna kjem av ein lågare andel kvinner i rekrutteringsgrunnlaget.

Andelen kvinnelege leiarar var ved utgangen av 2021 på 24 prosent, ein nedgang på tre prosentpoeng frå 2020. Omorganiseringar har ført til færre leiarstillingar der menn no utgjer eit større fleirtal enn tidlegare.

Fordelinga av stillingstypar

Av dei fast tilsette er 98,9 prosent tilsett i sivile stillingar. Det er berre 1,1 prosent tilsette i militære stillingar. Dette har vore stabilt i fleire år. Av den totale arbeidsstokken er 5,1 prosent tilsett i mellombelse stillingar. Dette er ein nedgang på 0,4 prosentpoeng frå 2020. Forsvarsbygg ligg godt innanfor landsgjennomsnittet, som i 2021 er 9,4 prosent i alle næringar.

Deltidstilsette utgjorde 3 prosent av arbeidsstyrken i 2021. Dette er ein auke på 0,1 prosentpoeng frå 2020, men likevel langt under landsgjennomsnittet. Vi har ikkje informasjon som tilseier at deltida er ufrivillig. Vi ser at hovudårsaka til mellombels deltidsarbeid er foreldrepermisjon, mellombels uføre og delvis AFP. Andelen tilsette i ordinære deltidsstillingar utgjer 0,4 prosent. Andelen er noko høgare for kvinner enn for menn.

Dersom vi tek ut timelønnte ekstravakter og bruk av pensjonistar, er det ein noko større andel menn som jobbar på mellombelse kontraktar samanlikna med kvinner. Tala er likevel låge samanlikna med bransjen og statleg sektor elles.

Små lønsforskjellar

Det er etter Forsvarsbygg si vurdering ingen systematiske lønsforskjellar mellom kjønna. Der det er lønsdifferansar, vurderer vi desse som små.

Forsvarsbygg er opptekne av å halde på ein god og rettferdig lønsbalanse mellom kjønna. Det er gjennomgåande små innbyrdes lønsforskjellar mellom kvinner og menn i dei ulike stillingskodane. Tilsette i den enkelte stillingskode spenner over eit breitt spekter av funksjonar og roller med ulike oppgåver og ansvarsområde, noko som gjer at det også vil vere noko ulik løn innanfor ein gjeven stillingskode. Forsvarsbygg har i 2021 testa ut metodar som vil gjere det enklare å analysere lønsnivå, og dermed også skeivskapar mellom kjønn. Dette arbeidet går framleis føre seg, men har ført til eit auka medvit om kor viktig gode data er for å avdekkje systematiske eller utilsikta skeivskapar, som for eksempel kan kome av kjønn.

Foreldrepermisjon

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

Kvinner tok i snitt ut 83 dagar med permisjon (cirka 17 veker), og menn tok i snitt ut 68 dagar (cirka 14 veker). Dette tilseier at dei mannlege tilsette berre tok ut den lovpålagde fedrekvoten på 15 veker. Statistikk frå NAV tilseier at 70 prosent av fedrar tek ut den til kvar tid lovpålagde fedrekvoten. I Forsvarsbygg hadde cirka 20 prosent av mennene over 15 veker. Gjennomsnittleg tal på permisjonsveker for kvinner verkar kunstig lågt i 2021. Årsaka til dette er at permisjonen har vorte avslutta tidleg på året eller starta seint på året.

Arbeidet vårt for likestilling og mot diskriminering

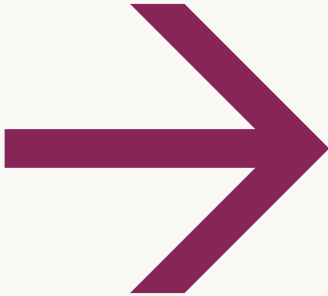
Gjennom kommunikasjon, profilmateriale og stillingsannonsar skal Forsvarsbygg byggje opp under og styrkje arbeidet for mangfald og likestilling i verksemda. Dette gjer vi blant anna ved å kvalitets sikre rekrutterings-prosessane våre der vi kallar inn underrepresentert kjønn og etnisk minoritet, og syter for ei rettferdig og likeverdig behandling. Vi kallar inn underrepresentert kjønn og kandidatar som har bede om å bli vurderte på bakgrunn av etnisk minoritet, til intervju, dersom dei er kvalifiserte. Tillitsvalde blir inviterte til å delta i intervju, for å syte for at kandidatane blir behandla rettferdig og likeverdig. Vi opplyser om kjønnsbalansen i innstillingar til tilsetjingsrådet, for å bidra til å rette merksemda på kjønns mangfald.

Prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering

- Likestillingsarbeidet vårt er forankra i Forsvarsbygg sine strategiar, verktøy og retningslinjer. Fleire av måla for 2021 har vorte forseinka på grunn av koronapandemien. Dette gjeld blant anna ein handlingsplan for likestilling og mangfald og ein ny struktur for likestillingsarbeidet i verksemda.
- Vi jobbar med å ferdigstille ein handlingsplan for likestilling og mangfald, som etter planen skal setjast i verk innan utgangen av første kvartal 2022. Planen vil ta utgangspunkt i aktivitetsplikta i lova knytt til å identifisere risiko, analysere årsaker, setje i verk tiltak og analysere resultat.
- Vi jobbar med å utvikle og forankre ein ny struktur og eit medvit for arbeidet rundt likestilling og mangfald.
- Likestillings- og mangfaldsarbeidet i Forsvarsbygg er forankra i leiinga på alle nivå, og har ein viktig plass i leiarutviklingsprogrammet som vart starta opp i 2021.
- I forsvarssektoren har det i 2021 vore jobba med retningslinjer for varsling. Forsvarsbygg har vore involvert i utarbeidinga av eit e-læringskurs for heile forsvarssektoren. Trakassering, mobbing og diskriminering på arbeidsplassen er særskilt behandla i kurset, som har som målsetnad å gje auka forståing for varslings saker, og kor viktig det er å ha kunnskap om korleis ein handterer dei på ein god måte. Kurset er ein obligatorisk del av vår pågåande leiarutvikling.
- Omsynet til likestilling og ikkje-diskriminering er inkludert i personalpolitikken elles.

Grafar og tal

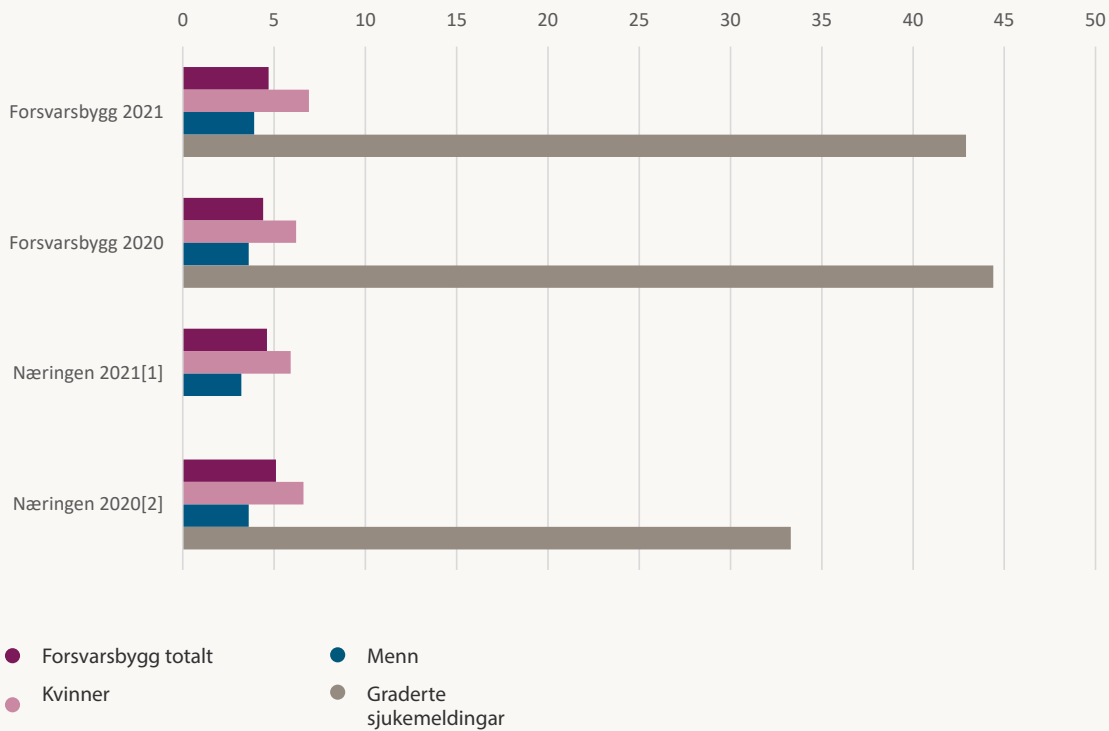
Små lønsforskjellar mellom kjønna



Stillingskode	Gjennomsnitt Løn kvinner	Talet på kvinner	Gjennomsnitt Løn menn	Talet på menn	Forskjell	Høgast løn
Avdelingsleiar	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
Prosjektleiar	723 456	32	718 573	73	4 883	Kvinner
Rådgjevar	622 209	43	648 564	42	26 355	Menn
Seniorrådgjevar	746 633	101	764 311	161	17 678	Menn

Tal er oppgjeve i prosent

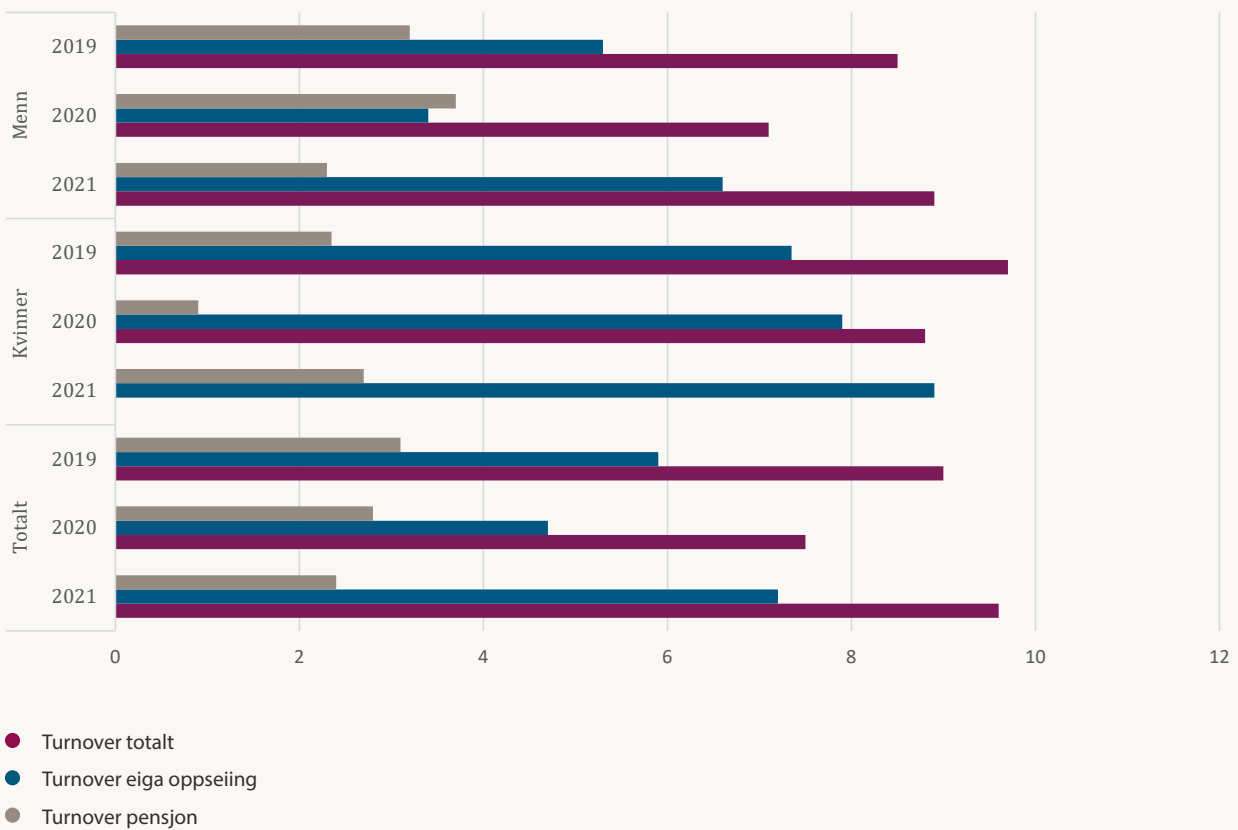
Sjukefråvær



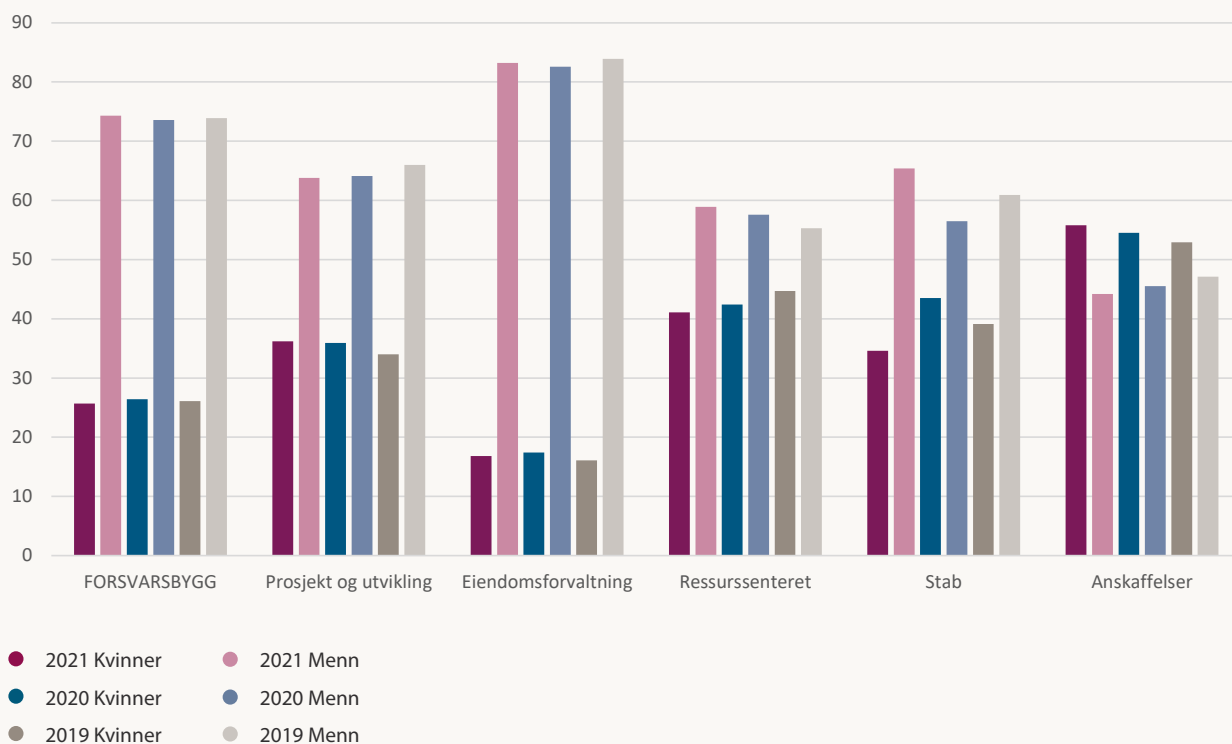
1) Tala gjeld første til tredje kvartal 2021. Tala for fjerde kvartal ligg ikkje føre.

2) Tala gjeld første til fjerde kvartal 2020.

Turnover



Kjønnsfordeling i avdelingane



Kvinneandel i verksemda

