

VEDLEGG TIL ÅRSRAPPORT

REDEGJØRELSE FOR LIKESTILLING

2016

 Forsvarsbygg



VI BYGGER
FORSVARSEVNE
HVER DAG

OPPFØLGING AV § 1A I LIKESTILLINGSLOVEN

Forsvarsbyggs HR-politikk er førende for HR-tiltakene i virksomheten vår. HR-politikken deles inn i leder- og medarbeiderprinsipper, kompetansepolitikk, lønnspolitikk, livsfasepolitikk og arbeidsmiljøpolitikk. Likestilling inngår som eget tema i kompetanse- og lønnspolitikken.

HANDLINGSPLAN FOR IA-ARBEIDET

I 2016 utarbeidet vi en handlingsplan for IA-arbeidet, med en egen handlingsplan for mangfoldsarbeid. Vi har definert fem hovedkategorier i arbeidet med mangfoldledelse: Kompetanse, kjønn, alder, kulturelt mangfold og funksjonsnedsettelse. Ledere og medarbeidere i Forsvarsbygg bør gjenspeile mangfoldet i det norske samfunnet. Vi jobber med å øke bevisstheten og skape gode holdninger for mangfold i virksomheten. Gjennom kommunikasjon, profilmateriale og stillingsannonser skal Forsvarsbygg underbygge og styrke måloppnåelsen for mangfold i virksomheten. Dette gjør vi blant annet ved å kvalitetssikre rekrutteringsprosessene i våre.

Forsvarsbygg har som målsetting at arbeidsmiljøet vårt skal preges av tverrfaglighet, mangfold og likestilling. Dette uttrykkes skriftlig i alle stillingsutlysningene. I innstillinger til tilsetningsrådet skal kjønnsbalansen i rekrutterende enhet redegjøres for, og bidrar til å rette oppmerksomhet på kjønns mangfold. Forsvarsbyggs verdier skal etterleves i alt vi gjør, og prege vår tenkning og atferd. Verdiene gjensidig tillit og respekt og helhetlig mangfold peker seg ut som spesielt viktige for likestillingsarbeidet i virksomheten. Vi har utarbeidet egne leder- og medarbeiderprinsipper basert på verdiene våre, som nyansatte blir presentert for allerede i rekrutteringsprosessen, samt ved oppstart. Forsvarsbygg utarbeider årlig en HR-rapport hvor det blant annet fremstilles tall for kjønnsbalanse totalt i virksomheten, alle virksomhetsområder, i ulike stillingskategorier, lederstillinger, samt turnover med kjønnsfordeling. Dette gjør vi for å skape bevissthet om kjønnsbalansen i virksomheten.

NEDGANG I KVINNEANDELEN

Ved utgangen av 2016 hadde Forsvarsbygg 1372 ansatte (2015; 1745), inkludert sykevikarer, timelønnede og ansatte på pensjonistvilkår. Kvinneandelen er på 25,4 prosent (2015; 40 prosent). Nedgangen i kvinneandelen fra 2015 skyldes avviklingen av renholdstjenester. Sammenlignet med andre virksomheter i forsvarssektoren og eiendomsbransjen anser vi en kvinneandel på 25,4 prosent til å være noe lavt.

Andelen kvinnelige ledere var på 20,6 prosent ved utgangen av 2016, mot 29 prosent i 2015. Etter flere år med en positiv utvikling ble det i 2016 en nedgang i andelen kvinnelige ledere, og det skyldes i all hovedsak avviklingen av renholdstjenester. Forsvarsbygg har ikke nådd målet om en tilstrekkelig kjønnsbalanse innen ledende stillinger.

I 2016 rekrutterte vi 111 (2015;144) nye medarbeidere. Av disse var 28 kvinner (2015;61), noe som utgjør 25 prosent (2015; 42) av de som ble rekruttert. Det viser seg å være særlig krevende å rekruttere kvinner til forvaltning-, drift-, og vedlikeholdsstillinger, noe som blant annet skyldes en lavere andel kvinner i rekrutteringsgrunnet.

I stillingene knyttet til forvaltning, drift, vedlikehold og renhold er 7,5 prosent kvinner. 82 prosent av ingeniør-/arkitektstillingene og prosjektlederstillingene er besatt av menn. Det er en god kjønnsbalanse blant rådgiverne i Forsvarsbygg, hvor 41,8 prosent er kvinner. Når det gjelder administrative stillinger er det en overvekt av kvinner, og ved utgangen av 2016 var kvinneandelen på 59 prosent. Militært tilsatte i Forsvarsbygg er alle menn.

Forsvarsbygg gjennomfører for tiden en omstilling, med fokus på effektivisering av områdene stab-, støtte og ledelse. Omstillingen vil kunne føre til overkapasitet i form av overtallige, og vil kunne påvirke kjønnsbalansen. Vi har fokus på å øke andelen kvinnelige ansatte og ledere, og vil jobbe langsiktig videre med likestillingsarbeidet, blant annet gjennom rekrutteringsprosessene våre internt og eksternt.

MINDRE LØNSFORSKJELLER

Det er liten innbyrdes lønnsforskjell mellom kvinner og menn i de ulike stillingskodene i Forsvarsbygg. Innenfor samme stillingskode er det etter vår vurdering ingen systematiske lønnsforskjeller mellom kjønnene. Det er elleve stillingskoder i Forsvarsbygg hvor det er fire eller flere av hvert kjønn. I seks av disse stillingskodene er gjennomsnittslønnen mellom kjønnene mindre enn ett lønnstrinn, og kvinnene har høyest gjennomsnittslønn i to av disse stillingskodene.

I fem stillingskoder er forskjellen mellom kvinner og menn mellom 1,4 og 4,2 lønnstrinn. Her har kvinnene høyest gjennomsnittslønn i to av stillingskodene (1,8 og 2,6 lønnstrinn over menns gjennomsnitt). Mennene har høyest lønn i tre av stillingskodene (1,4, 1,4 og 4,8 over kvinnenes gjennomsnitt). I stillingskoden hvor det er størst lønnsforskjell er det få ansatte, fem kvinner og fire menn. Forsvarsbygg har fokus på å rette opp eventuelle urimelige lønnsforskjeller mellom kjønnene.

FORELDREPERMISJON

I 2016 har 5,1 prosent (4,4 prosent i 2015) av våre ansatte avviklet foreldrepermisjon, og det var lite forskjell

mellom kjønnene. Andelen som tok ut foreldrepermisjon fordelte seg med 46,3 prosent for kvinner og 53,7 prosent for menn. Når det gjelder totalt uttak av foreldrepermisjonsdager, tok kvinnene ut 68,3 prosent og mennene 31,7 prosent. I 2015 fordelte dette seg slik at kvinnenes andel var 66 prosent og mennenes andel på 34 prosent av totalt avviklede foreldrepermisjonsdager.

FORDELINGEN AV STILLINGSTYPER

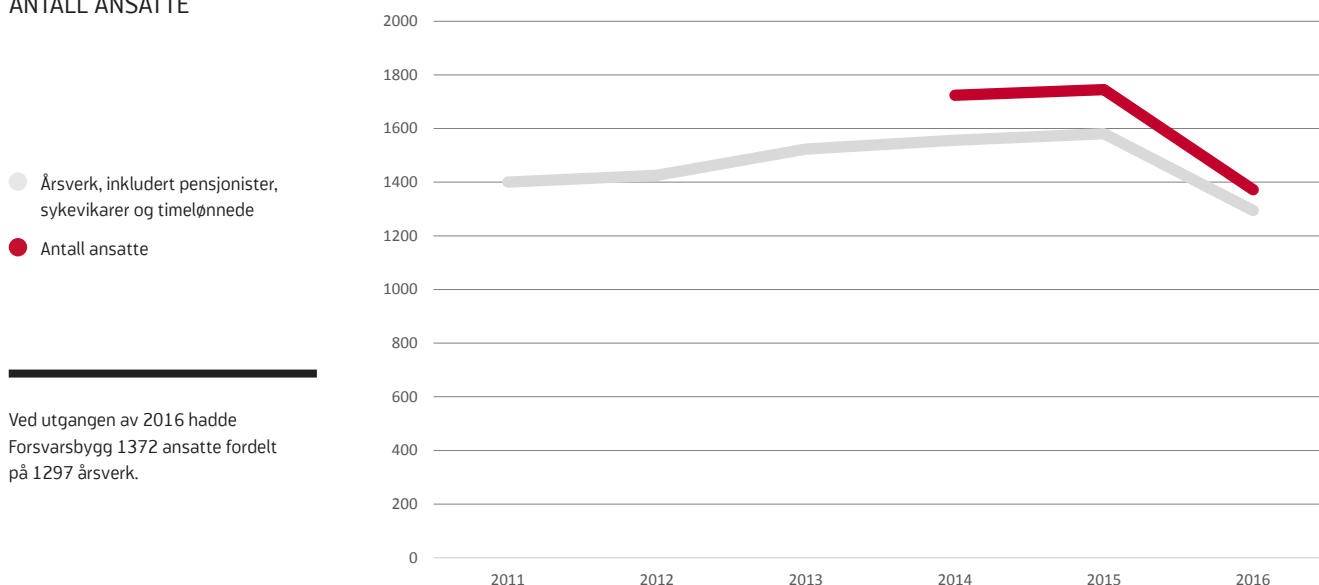
Av de fast ansatte er 99 prosent sivilt ansatt, og 1 prosent er militære. Av den totale arbeidsstokken er 7,4 prosent midlertidige stillinger (12 prosent i 2015). Pensjonister, sykevikarer og timelønnede er inkludert i tallene ovenfor. Bruken av midlertidige stillinger var noe høy i 2016 på grunn av avviklingen av renholdstjenester, der det var behov for vikarer på grunn av høyt sykefravær. Midlertidige ansatte (uten pensjonister og timelønnede) er på 3,8 prosent i 2016, noe vi anser å være moderat. Midlertidige tilsettingsforhold er rimelig likt fordelt mellom kjønnene, med en kvinneandel på 45 prosent.

Deltidsstillinger er fordelt jevnt mellom kvinner og menn i Forsvarsbygg. Deltidsansatte utgjorde 4,8 prosent (2015: 7 prosent) av arbeidsstyrken i 2016. Blant disse var 51,6 prosent kvinner (2015; 72 prosent) og 48,4 prosent menn (2015; 28 prosent). Endringene fra 2015 skyldes avviklingen av renhold.

TURNOVER

Samlet turnover er over 2 prosent lavere i 2016, sammenlignet med 2015. Avviklingen av renholdstjenester med virksomhetsoverdragelse i 2016 regnes ikke

ANTALL ANSATTE



Ved utgangen av 2016 hadde Forsvarsbygg 1372 ansatte fordelt på 1297 årsverk.

som frivillig avgang, og er derfor holdt utenfor turnoverindeksen. Derimot påvirket avviklingen av renholdstjenester Forsvarsbyggs turnover i 2015. Dette vises ved en markant reduksjon i turnover for kvinner i 2016. Av tabellen ser en også at kvinner har en noe høyere turnover enn menn både i 2015 og 2016.

OVERTID

Overtidsbruken i Forsvarsbygg utgjorde 2,3 prosent av total arbeidstid i 2016 (2015: 1,89). Kvinnenes andel av det totale overtidsarbeidet utgjorde 20,2 prosent (2015: 22

prosent). Mennenes andel av det totale overtidsarbeidet utgjorde 79,8 prosent (2015: 78 prosent). I 2014 stod kvinnene for 17 prosent av den totale overtidsbruken. Tallene viser at menn utfører en noe større andel av overtidsarbeidet enn kvinnene, men dette må sees i sammenheng med at menn utgjør cirka 75 prosent av de ansatte ved utgangen av 2016.

KJØNNSFORDELING FORDELT PÅ VIRKSOMHETSOMRÅDER

	Kvinner	Menn
Virksomhetsområde		
FB dir staber	50 %	50 %
Forsvarsbygg eiendom	29 %	71 %
Forsvarsbygg fellestjenester	41 %	59 %
Forsvarsbygg futura	37 %	63 %
Forsvarsbygg kampflybase	39 %	60 %
Forsvarsbygg nasjonale Festningsverk	26 %	74 %
Forsvarsbygg utleie	20 %	80 %
Forsvarsbygg utvikling	34 %	66 %
Skifte eiendom	31 %	69 %

Denne tabellen inneholder kun fast og midlertidige ansatte for å kunne rapportere på kategorier.

KJØNNSFORDELING FORDELT PÅ STILLINGSTYPE OG VIRKSOMHETSOMRÅDE

Stillingskategorier/ Virksomhetsområder (Tall for menn i parentes)	FB dir staber	FB eiendom	FB felles- tjenester	FB futura	FB kampfly- base	FB NFV	FB utleie	FB utvikling	FB Skifte eiendom	Totalt kvinner / menn	TOTALT	Prosent Kvinner	Prosent Menn
Ingeniør-, arkitekt- og prosjektlederstillinger	0 (0)	2 (1)	1 (18)	12 (22)	3 (16)	4 (9)	29 (173)	15 (63)	4 (8)	70 (310)	380	18,4 %	81,6 %
Administrative stillinger*	5 (3)	0 (0)	8 (5)	1 (0)	5 (1)	4 (1)	69 (64)	18 (3)	3 (1)	113 (78)	191	59,2 %	40,8 %
Drift og renhold**	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (27)	27 (312)	0 (0)	0 (1)	28 (340)	368	7,4 %	92,6 %
Rådgivere***	12 (13)	5 (8)	17 (14)	18 (26)	5 (6)	8 (16)	23 (38)	14 (21)	2 (3)	104 (145)	249	41,8 %	58,2 %
Lederstillinger****	5 (7)	0 (5)	2 (4)	2 (5)	4 (2)	4 (5)	18 (45)	1 (7)	1 (5)	37 (85)	122	30,3 %	69,7 %
Militære stillinger	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (3)	0 (1)	0 (0)	0 (8)	0 (2)	0 (0)	0 (14)	14	0,0 %	100,0 %
Totalt	23 (23)	7 (14)	28 (41)	33 (56)	17 (26)	20 (58)	165 (640)	48 (96)	10 (18)	352 (972)	1324	26,5 %	73,5 %

* Konsulent, førstekonsulent, seniorkonsulent

** Vedlikeholder, vaktbetjent, unge arbeidstakere, tøyforvalter, skipsfører, renholdsbetjent, renholder, mester, lærling, husholdsbestyrer, hjelpearbeider, fagarbeider, driftstekniker, driftsleder, driftsassistent, brannkonstabel og arbeidsleder

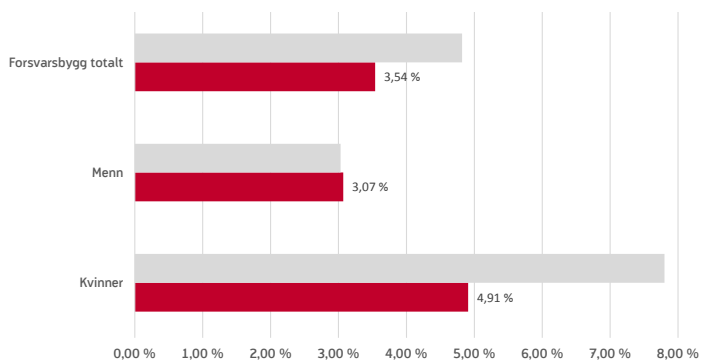
*** Rådgivere og seniorrådgivere

**** Direktør, arkivleder, avdelingsleder, seksjonssjef og renholdsleder

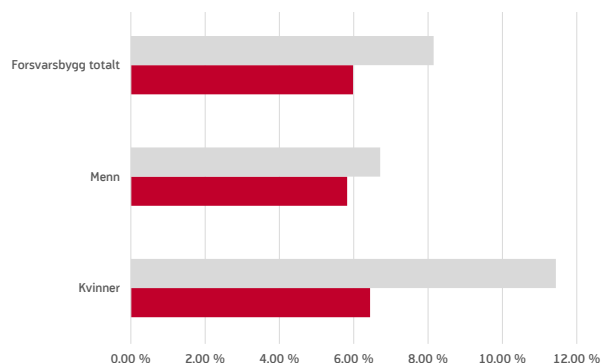


Nedgangen i kvinneandelen fra 2015 skyldes avviklingen av renholdstjenester. Sammenlignet med andre virksomheter i forsvarssektoren og eiendomsbransjen anser vi en kvinneandel på 25,4 prosent til å være noe lavt.

TURNOVER UTEN PENSJON



TURNOVER MED PENSJON



● 2015
● 2016

Redegjørelse for likestilling 2016

 **Forsvarsbygg**