



FORSVARSBYGG

REDEGJØRELSE FOR

LIKESTILLING

20

VI BYGGER
FORSVARSEVNE
HVER DAG

17

www.forsvarsbygg.no

Vårt mål er at arbeidsmiljøet i Forsvarsbygg skal preges av tverrfaglighet, mangfold og likestilling.

SAMLET VURDERING

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 2017 er handlingsplan for IA-arbeidet videreført. Forsvarsbygg har utarbeidet eget HMS-kurs der inkluderende arbeidsliv er et sentralt tema. Samtlige ledere og HMS-aktører skal gjennomføre denne utdanningen. I 2017 ble det gjennomført tre kurs. I 2017 endte sykefraværet på 4,5 prosent som er innenfor målet om 5 prosent eller lavere sykefravær.

Gjennom kommunikasjon, profilering og stillingsannonser skal Forsvarsbygg underbygge og styrke arbeidet for mangfold i virksomheten. Dette gjør vi blant annet ved å kvalitetssikre rekrutteringsprosessene våre. Vi kaller inn underrepresentert kjønn og søkere med etnisk minoritet og sørger for en rettferdig og likeverdig behandling.

Vårt mål er at arbeidsmiljøet i Forsvarsbygg skal preges av tverrfaglighet, mangfold og likestilling. I innstillinger til ansettelsesrådet skal kjønnsbalansen redegjøres for. Dette bidrar til å rette oppmerksomhet mot kjønnsmangfold. Forsvarsbyggs verdier som er tillit, ansvar, innsikt og integritet, skal etterleves i alt vi gjør og prege vår tenkning og atferd. Forsvarsbygg utarbeider årlig en HR-rapport hvor det blant annet fremstilles tall for kjønnsbalanse totalt i virksomheten, i alle avdelinger, i ulike stillingskategorier, lederstillinger, samt turnover med kjønnsfordeling. Dette gjør vi for å skape bevissthet om kjønnsbalansen i alle deler av virksomheten.

ØKT KVINNEANDEL

Ved utgangen av 2017 hadde Forsvarsbygg 1 266 ansatte (1 372 i 2016), inkludert sykevikarer, timelønnede og ansatte på pensjonistvilkår. Kvinneandelen er på 25,9 prosent (25,4 prosent i 2016). En økt kvinneandel på 0,5

prosent er en positiv trend og ambisjonen fremover er å øke denne ytterligere. Sammenlignet med andre virksomheter i forsvarssektoren har Forsvarsbygg en kvinneandel som er høyere enn Forsvaret, på linje med Forsvarets forskningsinstitutt og lavere enn Forsvarsdepartementet og Nasjonal sikkerhetsmyndighet (ref. 2016-tall fra Statistisk sentralbyrå).

Andelen kvinnelige ledere var på 21,9 prosent ved utgangen av 2017, mot 20,6 prosent i 2016. Den positive trenden skyldes delvis rekruttering av flere kvinnelige ledere og reduksjon i antall ledere totalt i Forsvarsbygg. Vi vil jobbe videre med å øke andelen kvinnelige ledere frem mot målet om en tilstrekkelig kjønnsbalanse innen ledende stillinger. I 2017 begynte det 72 (111 i 2016) nye medarbeidere i Forsvarsbygg. Av disse var 30 kvinner (26 i 2016). Dette utgjør 42 prosent (25 prosent i 2016) av de som ble rekruttert. Det viser seg å være særlig krevende å rekruttere kvinner til stillinger innen forvaltning-, drift-, og vedlikehold. Dette skyldes blant annet en lavere andel kvinner i rekrutteringsgrunnlaget innen disse stillingstypene. I stillingene knyttet til forvaltning, drift, vedlikehold og renhold er 5 prosent kvinner: 81 prosent av ingeniør-/arkitektstillingene og prosjektlederstillingene innehas av menn. Det er en god kjønnsbalanse blant rådgiverne i Forsvarsbygg, hvor 42 prosent er kvinner. I ledende stillinger (lederstillingskoder) er det 30,5 prosent kvinner. Innen de administrative stillingene er det en overvekt av kvinner. Ved utgangen av 2017 var kvinneandelen her på 58,5 prosent. Alle militært tilsatte i Forsvarsbygg er menn.

Forsvarsbygg har i 2017 gjennomført en omstilling med fokus på effektivisering av områdene stab, støtte og ledelse. Omstillingen har i liten grad påvirket kjønnsbalansen i Forsvarsbygg. Vi ønsker å øke andelen kvinnelige ansatte og ledere, og vil jobbe videre med likestillingsarbeidet i et langsiktig perspektiv. Dette gjøres blant annet gjennom rekrutteringsprosessene våre internt og eksternt. Som ledd i satsningen på kvinnelige ledere har Forsvarsbygg fire kvinner på Solstrandprogrammene i 2017.

MINDRE LØNNSFORSKJELLER

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 tolv stillingskoder i Forsvarsbygg hvor det er fire eller flere av hvert kjønn. I fire av disse stillingskodene er gjennomsnittslønnen mellom kjønnene mindre enn 7 000 kroner, og kvinnene har høyest gjennomsnittslønn i to av disse stillingskodene.

I tre stillingskoder er forskjellen i gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn mellom 7 000 og 16 000 kroner. Her har kvinnene høyest gjennomsnittslønn i en av stillingskodene. I de øvrige fem stillingskodene er lønnsforskjellen mellom 19 000 og 51 000 kroner. I tre av disse stillingskodene er det kvinnene som har høyest gjennomsnittslønn. I gruppen med størst lønnsforskjell er det kun ni ansatte totalt og lønnsforskjellen skyldes spesialistkompetanse i gruppen.

Forsvarsbygg har fokus på å beholde en god og rettferdig lønnsbalanse mellom kjønnene.

FORELDREPERMISJON

I 2017 har 4,6 prosent (5,1 prosent i 2016) av våre ansatte avviklet foreldrepermisjon. Det var flere menn som tok ut foreldrepermisjon i 2017. Fordelingen var på 33 prosent for kvinner og 67 prosent for menn. Når det gjelder totalt uttak av foreldrepermisjonsdager, tok kvinnene ut 54 prosent (68,3 prosent i 2016) og mennene 46 prosent (31,7 prosent i 2016).

FORDELINGEN AV STILLINGSTYPER

Av de fast ansatte i Forsvarsbygg er 99 prosent sivilt ansatt, og én prosent militære. Av den totale arbeidsstokken er fem prosent midlertidige stillinger (7,4 prosent i 2016).

Pensjonister, sykevikarer og timelønnede er inkludert i disse tallene. Andelen midlertidige ansatte (uten pensjonister og timelønnede) er på 3,5 prosent i 2017, noe vi anser for å være et moderat tall. Midlertidige stillinger har omtrent lik kjønnsfordeling som faste stillinger i Forsvarsbygg med en kvinneandel på 33 prosent. Deltidsstillinger er jevnt fordelt mellom kvinner og menn i Forsvarsbygg. Deltidsansatte utgjorde fem prosent av arbeidsstyrken i 2017 (4,8 prosent i 2016). Blant disse var 50 prosent kvinner (51,6 prosent i 2016).

TURNOVER

Samlet turnover er mer enn 3,5 prosent høyere i 2017 sammenlignet med 2016. Omstillingsprosessen antas å være hovedårsaken til det noe høye tallet. Av tabellen på side fem leser vi at kvinner har en noe høyere turnover enn menn både i 2016 og 2017.

OVERTID

Overtidsbruken i Forsvarsbygg utgjorde 2,18 prosent av total arbeidstid i 2017 (2,3 prosent i 2016). Kvinnenes andel av det totale overtidsarbeidet utgjorde 17,8 prosent (20,2 prosent i 2016). Mennenes andel av det totale overtidsarbeidet utgjorde 82,2 prosent (79,8 prosent i 2016). Tallene viser at menn utfører en 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 2017.

SE TALLENE



Bemanning i 2017

1266

MEDARBEIDERE

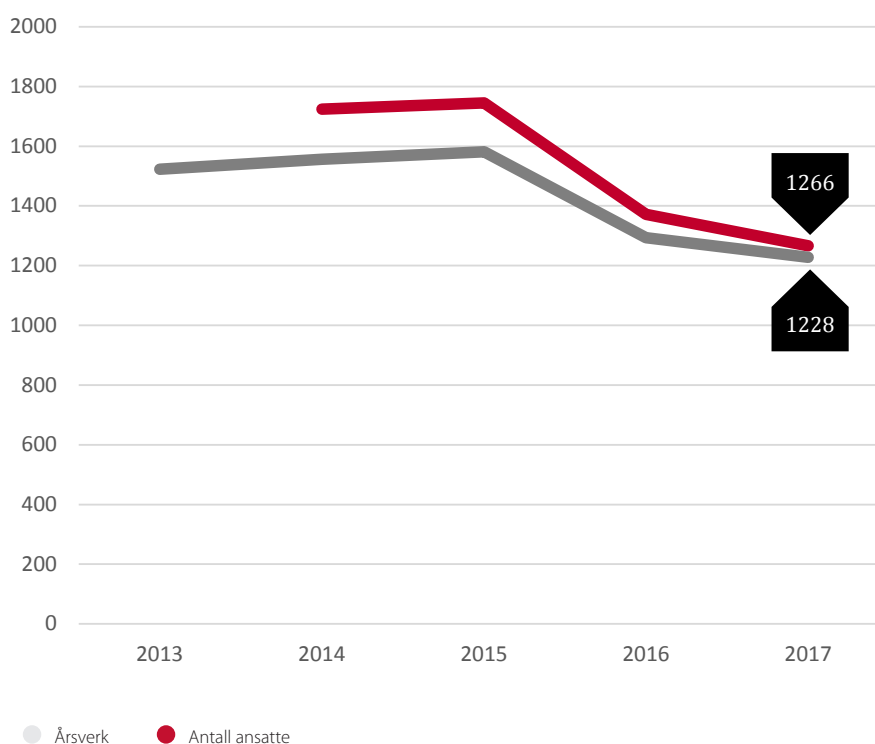
26,2 % KVINNER 73,8 % MENN



ANTALL ANSATTE

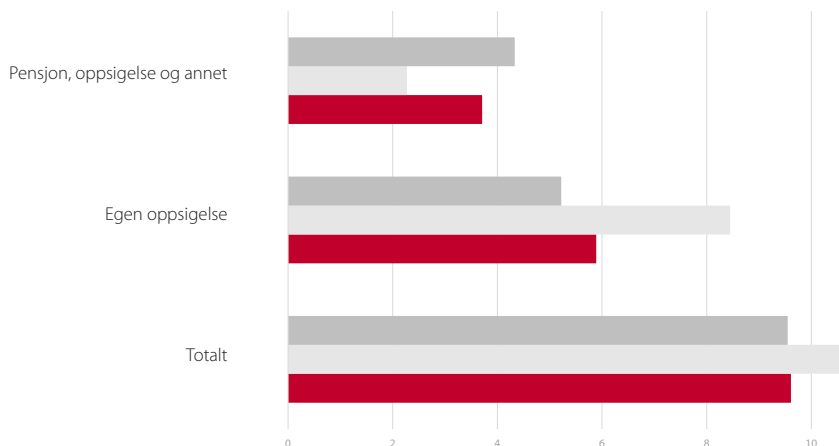
- Årsverk, inkludert pensjonister, sykevikarer og timelønnede
- Antall ansatte

Ved utgangen av 2017 hadde Forsvarsbygg 1266 ansatte fordelt på 1228 årsverk.



TURNOVER

- Menn
- Kvinner
- Totalt



KJØNNFORDELING FORDELT PÅ AVDELINGER OG STABER

Avdeling / stab	Kvinner	Menn
Prosjekt og avhending	33 %	67 %
Eiendomsforvaltning	19 %	81 %
Ressursenteret	45 %	55 %
Kampflybase	40 %	60 %
Eiendomsstyring	19 %	81 %
Virksomhetsstyring og økonomi	50 %	50 %

Fast og midlertidig ansatte (ikke timelønnede, pensjonister og vikarer/ sykevikarer)

KJØNNFORDELING FORDELT PÅ STILLINGSTYPE OG AVDELINGER / STABER

Stillingskategorier/ Avdelinger (Tall for menn i parentes)	Prosjekt og avhending	Eiendoms- forvaltning	Ressurs- senteret	Kampfly- base	Eiendoms- styring	Virksomhets- styring og økonomi	Totalt kvinner	Totalt	Prosent kvinner	Prosent menn
Ingeniør-, arkitekt- og prosjektlederstillinger	16 (64)	29 (164)	18 (43)	5 (18)	0 (1)	0 (0)	68 (290)	358	19	81
Administrative stillinger*	18 (3)	60 (60)	20 (10)	8 (2)	0 (0)	0 (0)	106 (75)	181	58,5	41,5
Drift og renhold**	0 (1)	16 (321)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	17 (322)	339	5	95
Rådgivere***	14 (22)	28 (54)	47 (46)	7 (8)	3 (7)	4 (5)	103 (142)	245	42	58
Lederstillinger****	1 (9)	18 (40)	8 (13)	3 (5)	0 (5)	3 (3)	33 (75)	108	30,5	69,5
Militære stillinger	0 (2)	0 (10)	0 (4)	0 (1)	0	0 (0)	0 (17)	17	0	100
Totalt	49 (101)	151 (649)	94 (115)	23 (34)	3 (13)	7 (8)	327 (921)	1248	26,2	73,8

Fast og midlertidig ansatte (ikke timelønnede, pensjonister og vikarer/ sykevikarer)
(Oppstilling etter stillingskoder iht Hovedtariffavtalen i Staten.)

- * Konsulent, førstekonsulent, seniorkonsulent
- ** Skipsfører, renholdsbetjent, renholder, renholdsleder, mester, lærling, husholdsbestyrer, hjelpearbeider, fagarbeider, driftstekniker, driftsleder, driftsassistent, brannkonstabel og arbeidsleder
- *** Rådgivere og seniorrådgivere
- **** Direktør, avdelingsdirektør, arkivleder, avdelingsleder og seksjonssjef

REDEGJØRELSE FOR LIKESTILLING
vedlegg til årsrapport 2017

FORSVARSBYGG