



FORSVARSBYGG

RAPPORT FOR

LIKESTILLING

20

VI BYGGJER FORSVARSEVNE KVAR DAG

17

www.forsvarsbygg.no

Målet vårt er at arbeidsmiljøet i Forsvarsbygg skal pregast av tverrfaglegheit, mangfald og likestilling.

SAMLA VURDERING

OPPFØLGING AV § 1A I LIKESTILLINGSLOVA

HR-politikken til Forsvarsbygg er førande for HR-tiltaka i verksemda vår. HR-politikken blir delt inn i leiar- og medarbeidarprinsipp, kompetansepolitikk, lønspolitikk, livsfasepolitikk og arbeidsmiljøpolitikk. Likestilling inngår som eige tema i kompetanse- og lønspolitikken.

HANDLINGSPLAN FOR IA-ARBEIDET

I 2017 er handlingsplan for IA-arbeidet vidareført. Forsvarsbygg har utarbeidd eige HMS-kurs der inkluderande arbeidsliv er eit sentralt tema. Alle leiarar og HMS-aktørar skal gjennomføre denne utdanninga. I 2017 vart det gjennomført tre kurs. I 2017 enda sjukefråværet på 4,5 prosent som er innanfor målet om 5 prosent eller lågare sjukefråvær.

Gjennom kommunikasjon, profilering og stillingsannonser skal Forsvarsbygg byggje opp om og styrkje arbeidet for mangfald i verksemda. Dette gjer vi mellom anna ved å kvalitetssikre rekrutteringsprosessane våre. Vi kallar inn underrepresentert kjønn og søkjarar med etnisk minoritet og sørgjer for ei rettferdig og likeverdig behandling.

Målet vårt er at arbeidsmiljøet i Forsvarsbygg skal pregast av tverrfaglegheit, mangfald og likestilling. I innstillingar til tilsetjingsrådet skal kjønnsbalansen gjerast greie for. Dette bidreg til å rette merksemda mot kjønns mangfald. Verdiane til Forsvarsbygg som er tillit, ansvar, innsikt og integritet, skal etterlevast i alt vi gjer og prege tenkinga og åtferda vår. Forsvarsbygg utarbeider årleg ein HR-rapport der det mellom anna blir framstilt tal for kjønnsbalanse totalt i verksemda, i alle avdelingar, i ulike stillingskategoriar, leiarstillingar, og turnover med kjønnsfordeling. Dette gjer vi for å skape medvit om kjønnsbalansen i alle delar av verksemda.

AUKA KVINNEDEL

Ved utgangen av 2017 hadde Forsvarsbygg 1 266 tilsette (1 372 i 2016), inkludert sjukevikarar, timelønnte og tilsette på pensjonistvilkår. Kvinnedelen er på 25,9 prosent (25,4 prosent i 2016). Ein auka kvinnedel på 0,5 prosent er ein positiv trend og ambisjonen framover er å auke denne

ytterlegare. Samanlikna med andre verksemdar i forsvarssektoren har Forsvarsbygg ein kvinnedel som er høgare enn Forsvaret, på linje med Forsvarets forskingsinstitutt og lågare enn Forsvarsdepartementet og Nasjonal sikkerheitsmyndigheit (ref. 2016-tal frå Statistisk sentralbyrå).

Delen kvinnelege leiarar var på 21,9 prosent ved utgangen av 2017, mot 20,6 prosent i 2016. Den positive trenden kjem delvis av rekruttering av fleire kvinnelege leiarar og reduksjon i talet på leiarar totalt i Forsvarsbygg. Vi vil jobbe vidare med å auke delen kvinnelege leiarar fram mot målet om ein tilstrekkeleg kjønnsbalanse innanfor leiande stillingar. I 2017 byrja det 72 (111 i 2016) nye medarbeidarar i Forsvarsbygg. Av desse var 30 kvinner (26 i 2016). Dette utgjer 42 prosent (25 prosent i 2016) av dei som vart rekrutterte. Det viser seg å vere særleg krevjande å rekruttere kvinner til stillingar innan forvaltning-, drift-, og vedlikehald. Dette kjem blant anna av ein lågare del kvinner i rekrutteringsgrunnlaget innanfor desse stillingstypene. I stillingane knytte til forvaltning, drift, vedlikehald og reinhald er 5 prosent kvinner. 81 prosent av ingeniør-/arkitektstillingane og prosjektleiarstillingane er det menn som har. Det er ein god kjønnsbalanse blant rådgjevarane i Forsvarsbygg, av desse er 42 prosent kvinner. I leiande stillingar (leiarstillingskodar) er det 30,5 prosent kvinner. Innan dei administrative stillingane er det ei overvekt av kvinner. Ved utgangen av 2017 var kvinnedelen her på 58,5 prosent. Alle militært tilsette i Forsvarsbygg er menn.

Forsvarsbygg har i 2017 gjennomført ei omstilling med fokus på effektivisering av områda stab, støtte og leing. Omstillinga har i liten grad påverka kjønnsbalansen i Forsvarsbygg. Vi ønskjer å auke delen kvinnelege tilsette og leiarar, og vil jobbe vidare med likestillingsarbeidet i eit langsiktig perspektiv. Dette gjer vi blant anna gjennom rekrutteringsprosessane våre internt og eksternt. Som ledd i satsinga på kvinnelege leiarar har Forsvarsbygg fire kvinner på Solstrand-programma i 2017.

MINDRE LØNSFORSKJELLAR

Det er liten innbyrdes lønsforskjell mellom kvinner og menn i dei ulike stillingskodane i Forsvarsbygg. Innanfor same stillingskode er det etter vurderinga vår ingen systematiske lønsforskjellar mellom kjønna. Det er tolv stillingskodar i Forsvarsbygg der det er fire eller fleire av kvart kjønn. I fire av desse stillingskodane er gjennomsnittsløna mellom kjønna mindre enn 7 000 kroner, og kvinnene har høgast gjennomsnittsløn i to av desse stillingskodane.

I tre stillingskodar er forskjellen i gjennomsnittsløn mellom kvinner og menn mellom 7 000 og 16 000 kroner. Her har kvinnene høgast gjennomsnittsløn i ein av stillingskodane. I dei andre fem stillingskodane er lønsforskjellen mellom 19 000 og 51 000 kroner. I tre av desse stillingskodane er det kvinnene som har høgast gjennomsnittsløn. I gruppa med størst lønsforskjell er det berre ni tilsette totalt, og lønsforskjellen skriv seg frå spesialistkompetanse i gruppa.

Forsvarsbygg har fokus på å halde ved lag ein god og rettferdig lønsbalanse mellom kjønna.

FORELDREPERMISJON

I 2017 har 4,6 prosent (5,1 prosent i 2016) av våre tilsette avvikla foreldrepermisjon. Det var fleire menn som tok ut foreldrepermisjon i 2017. Fordelinga var på 33 prosent for kvinner og 67 prosent for menn. Når det gjeld totalt uttak av foreldrepermisjonsdagar, tok kvinnene ut 54 prosent (68,3 prosent i 2016) og mennene 46 prosent (31,7 prosent i 2016).

FORDELINGA AV STILLINGSTYPAR

Av dei fast tilsette i Forsvarsbygg er 99 prosent tilsette sivilt, og 1 prosent er militære. Av den totale arbeidsstokken er fem prosent mellombelse stillingar (7,4 prosent i 2016).

Pensjonistar, sjukevikarar og timelønnte er inkluderte i desse tala. Delen mellombels tilsette (utan pensjonistar og timelønnte) er på 3,5 prosent i 2017, noko vi reknar for å vere eit moderat tal. Mellombelse stillingar har omtrent lik kjønnsfordeling som faste stillingar i Forsvarsbygg med ein kvinndel på 33 prosent. Deltidsstillingar er fordelte jamt mellom kvinner og menn i Forsvarsbygg. Deltidstilsette utgjorde fem prosent av arbeidsstyrken i 2017 (4,8 prosent i 2016). Mellom desse var 50 prosent kvinner (51,6 prosent i 2016).

TURNOVER

Samla turnover er meir enn 3,5 prosent høgare i 2017, samanlikna med 2016. Omstillingsprosessen er venta å vere hovudårsaka til det noko høge talet. Av tabellen på side fem ser ein også at kvinner har ein noko høgare 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). Kvinndelen av det totale overtidsarbeidet utgjorde 17,8 prosent (20,2 prosent i 2016). Mannsdelen av det totale overtidsarbeidet utgjorde 82,2 prosent (79,8 prosent i 2016). Tala viser at menn gjer ein noko større del av overtidsarbeidet enn kvinnene, men dette må ein sjå i samanheng med at menn utgjør cirka 75 prosent av dei tilsette ved utgangen av 2017.

SJÅ TALA



Bemanning i 2017

1266

MEDARBEIDARAR

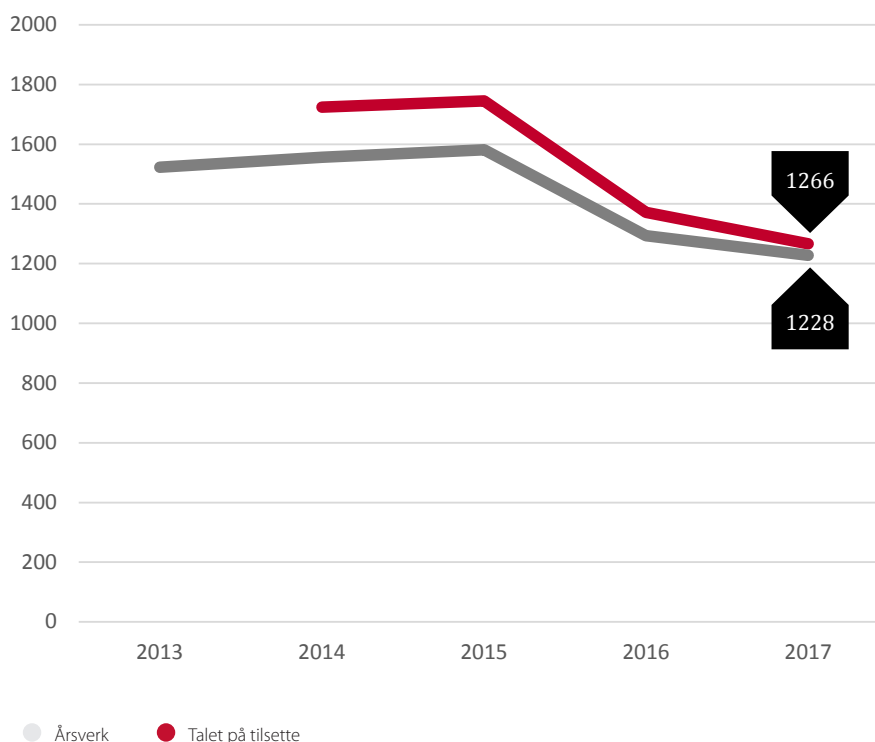
26,2 % KVINNER 73,8 % MENN



TALET PÅ TILSETTE

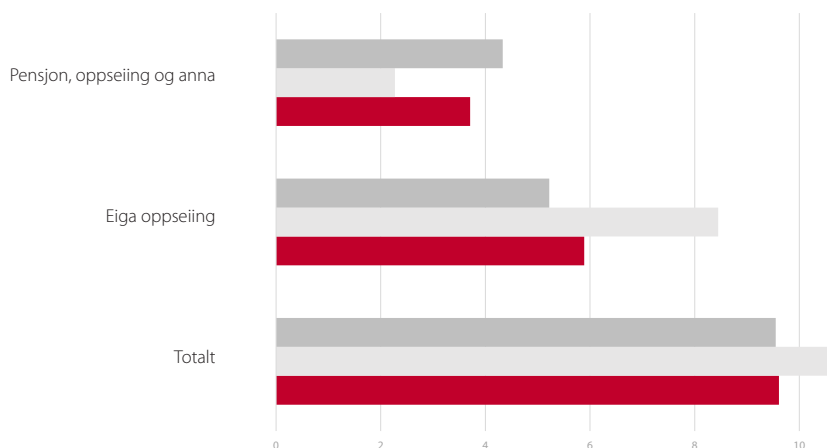
- Årsverk, inkludert pensjonistar, sjukevikarar og timelønne
- Talet på tilsette

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



TURNOVER

- Menn
- Kvinner
- Totalt



KJØNNSFORDELING FORDELT PÅ AVDELINGAR OG STABAR

Avdeling / stab	Kvinner	Menn
prosjekt og avhending	33 %	67 %
Eigedomsforvaltning	19 %	81 %
Ressursenteret	45 %	55 %
Kampflybase	40 %	60 %
Eigedomsstyring	19 %	81 %
Verksemdstyring og økonomi	50 %	50 %

Fast og mellombels tilsette (ikkje timelønnte, pensjonistar og vikarar/ sjukevikarar)

KJØNNSFORDELING FORDELT PÅ STILLINGSTYPE OG AVDELINGAR / STABAR

Stillingskategoriar/ Avdelingar (Tal for menn i parentes)	prosjekt og avhending	Eigedoms- forvaltning	Ressurs- senteret	Kampfly- base	Eigedoms- styring	Verksemds- styring og økonomi	Totalt kvinner	Totalt	Prosent kvinner	Prosent menn
Ingeniør-, arkitekt- og prosjektleiarstillingar	16 (64)	29 (164)	18 (43)	5 (18)	0 (1)	0 (0)	68 (290)	358	19	81
Administrative stillingar*	18 (3)	60 (60)	20 (10)	8 (2)	0 (0)	0 (0)	106 (75)	181	58,5	41,5
Drift og reinhald**	0 (1)	16 (321)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	17 (322)	339	5	95
Rådgjevarar***	14 (22)	28 (54)	47 (46)	7 (8)	3 (7)	4 (5)	103 (142)	245	42	58
Leiarstillingar****	1 (9)	18 (40)	8 (13)	3 (5)	0 (5)	3 (3)	33 (75)	108	30,5	69,5
Militære stillingar	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 mellombels tilsette (ikkje timelønnte, pensjonistar og vikarar/ sjukevikarar)
(Oppstilling etter stillingskodar i samsvar med Hovudtariffavtalen i Staten.)

- * Konsulent, førstekonsulent, seniorkonsulent
- ** Skipsfører, reinhaldsbetent, reinhaldar, reinhaldsleiar, meister, lærling, hushaldsbestyrar, hjelpearbeidar, fagarbeidar, driftsteknikar, driftsleiar, driftsassistent, brannkonstabel og arbeidsleiar
- *** Rådgjevarar og seniorrådgjevarar
- **** Direktør, avdelingsdirektør, arkivleiar, avdelingsleiar og seksjonssjef

RAPPORT FOR LIKESTILLING *vedlegg til årsrapport 2017*

FORSVARSBYGG