

VEDLEGG TIL ÅRSRAPPORT

RAPPORT FOR LIKESTILLING

2016

 Forsvarsbygg



VI BYGGJER
FORSVARSEVNE
KVAR DAG

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-lønspolitikken.

HANDLINGSPLAN FOR IA-ARBEIDET

I 2016 utarbeidde vi ein handlingsplan for IA-arbeidet, med ein eigen handlingsplan for mangfaldsarbeid. Vi har definert fem hovudkategoriar i arbeid med mangfaldleing: Kompetanse, kjønn, alder, kulturelt mangfald og funksjonsnedsetjing. Leiarar og medarbeidarar i Forsvarsbygg bør spegle att mangfaldet i det norske samfunnet. Vi jobbar med å auke medvit og skape gode haldningar for mangfald i verksemda. Gjennom kommunikasjon, profilmateriale og stillingsannonsar skal Forsvarsbygg underbyggje og styrke måloppnåinga for mangfald i verksemda. Dette gjer vi mellom anna ved å kvalitetssikre rekrutteringsprosessane våre.

Forsvarsbygg har som målsetjing at arbeidsmiljøet vårt skal pregast av å vere tverrfagleg, ha mangfald og vere likestilt. Dette uttrykkast skriftleg i alle stillingsutlysingane. I innstillingar til tilsetjingsrådet skal kjønnsbalansen i rekrutterande eining gjerast greie for, og bidreg til å rette merksemd på kjønsmangfald. Verdiane til Forsvarsbygg skal etterlevast i alt vi gjer, og prege tenkinga og handlinga vår. Verdiane gjensidig tillit og respekt og heilskapleg mangfald peikar seg ut som spesielt viktige for likestillingsarbeidet i verksemda. Vi har utarbeidd eigne leiar- og medarbeidarprinsipp baserte på verdiane våre, som nytsette blir presenterte for allereie i rekrutteringsprosessen, samt ved oppstart. Forsvarsbygg utarbeider årleg ein HR-rapport der det mellom anna framstillast tal for kjønnsbalanse totalt i verksemda, alle verksemdsområde, i ulike stillingskategoriar, leiarstillingar, samt turnover med kjønnsfordeling. Dette gjer vi for å skape medvit om kjønnsbalansen i verksemda.

NEDGANG I KVINNEDELEN

Ved utgangen av 2016 hadde Forsvarsbygg 1372 tilsette (2015; 1745), inkludert sjukevikarar, timeløna og tilsette på pensjonistvilkår. Kvinnedelen er på 25,4 prosent (2015; 40 prosent). Nedgangen i kvinnedelen frå 2015 kjem av at vi har avvikla reinhaldstenester. Samanlikna med andre verksemdar i forsvarssektoren og eigeomsbransjen reknar vi ein kvinnedel på 25,4 prosent til å vere noko lågt.

Delen kvinnelege leiarar var på 20,6 prosent ved utgangen av 2016, mot 29 prosent i 2015. Etter fleire år med ei positiv utvikling vart det i 2016 ein nedgang i delen kvinnelege leiarar, og det kjem i all hovudsak av avviklinga av reinhaldstenester. Forsvarsbygg har ikkje nådd målet om ein tilstrekkeleg kjønnsbalanse innan leiande stillingar.

I 2016 rekrutterte vi 111 (2015; 144) nye medarbeidarar. Av desse var 28 kvinner (2015; 61), noko som utgjer 25 prosent (2015; 42) av dei som vart rekrutterte. Det viser seg å vere 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, vedlikehald og reinhald er 7,5 prosent kvinner. 82 prosent av ingeniør-/arkitektstillingane og prosjektleiarstillingane er besett av menn. Det er ein god kjønnsbalanse blant rådgjevarane i Forsvarsbygg, av desse er 41,8 prosent kvinner. Når det gjeld administrative stillingar er det ei overvekt av kvinner, og ved utgangen av 2016 var kvinnedelen på 59 prosent. Militært tilsette i Forsvarsbygg er alle menn.

Forsvarsbygg gjennomfører for tida ei omstilling, med fokus på effektivisering av områda stab- støtte og leiing. Omstillinga vil kunne føre til overkapasitet i form av overtalige, og vil kunne påverke kjønnsbalansen. Vi har fokus på å auke delen kvinnelege tilsette og leiarar, og vil jobbe langsiktig vidare med likestillingsarbeidet, mellom anna gjennom rekrutteringsprosessane våre internt og eksternt.

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 elleve stillingskodar i Forsvarsbygg der det er fire eller fleire av kvart kjønn. I seks av desse stillingskodane er gjennomsnittsløna mellom kjønna mindre enn eitt lønstrinn, og kvinnene har høgast gjennomsnittsløn i to av desse stillingskodane.

I fem stillingskodar er forskjellen mellom kvinner og menn mellom 1,4 og 4,2 lønstrinn. Her har kvinnene høgaste gjennomsnittsløn i to av stillingskodane (1,8 og 2,6 lønstrinn over gjennomsnittet til menn). Mennene har høgast løn i tre av stillingskodane (1,4, 1,4 og 4,8 over gjennomsnittet til kvinnene). I stillingskoden der det er størst lønsforskjell er det få tilsette, fem kvinner og fire menn. Forsvarsbygg har fokus på å rette opp eventuelle urimelege lønsforskjellar mellom kjønna.

FORELDREPERMISJON

I 2016 har 5,1 prosent (4,4 prosent i 2015) av våre tilsette avvikla foreldrepermisjon, og det var ikkje mykje forskjell

mellom kjønna. Delen som tok ut foreldrepermisjon fordelte seg med 46,3 prosent for kvinner og 53,7 prosent for menn. Når det gjeld totalt uttak av foreldrepermisjonsdagar, tok kvinnene ut 68,3 prosent og mennene 31,7 prosent. I 2015 fordelte dette seg slik av delen til kvinnene var 66 prosent og delen til mennene på 34 prosent av totalt avvikla foreldrepermisjonsdagar.

FORDELINGA AV STILLINGSTYPAR

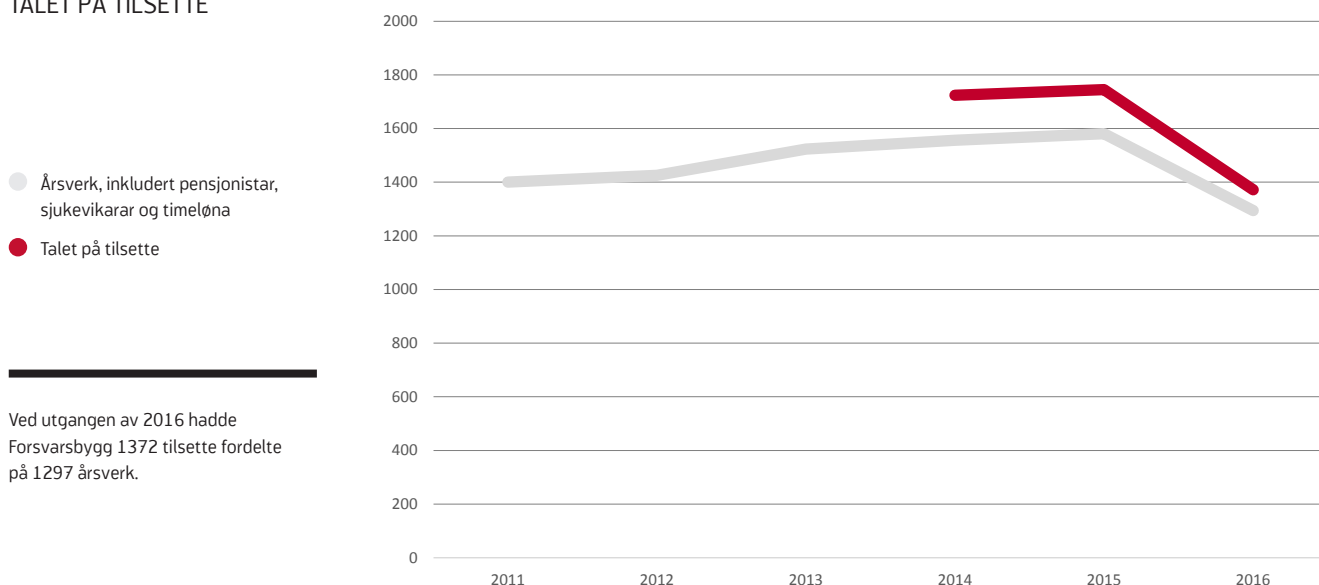
Av dei fast tilsette er 99 prosent sivilt tilsette, og 1 prosent er militære. Av den totale arbeidsstokken er 7,4 prosent mellombelse stillingar (12 prosent i 2015). Pensjonistar, sjukevikarar og timeløna er inkluderte i tala over. Bruken av mellombelse stillingar var noko høg i 2016 på grunn av avvikinga av reinhaldstenester, der det var behov for vikarar på grunn av høgt sjukefråvær. Mellombelse tilsette (utan pensjonistar og timeløna) er på 3,8 prosent i 2016, noko vi reknar å vere moderat. Mellombelse tilsetjingstilhøve er rimeleg likt fordelt mellom kjønna, med ein kvinnedel på 45 prosent.

Deltidsstillingane er fordelte jamt mellom kvinner og menn i Forsvarsbygg. Deltidstilsette utgjorde 4,8 prosent (2015; 7 prosent) av arbeidsstyrken i 2016. Mellom desse var 51,6 prosent kvinner (2015; 72 prosent) og 48,4 prosent menn (2015; 28 prosent). Endringane frå 2015 kjem frå avvikinga av reinhald.

TURNOVER

Samla turnover er over 2 prosent lågare i 2016, samanlikna med 2015. Avviklinga av reinhaldstenester med verksemdsoverdraging i 2016 reknast ikkje som frivillig

TALET PÅ TILSETTE



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

avgang, og er difor halde utanfor turnoverindeksen. Derimot påverka avviklinga av reinhaldstenester turnoveren til Forsvarsbygg i 2015. Dette visast ved ein markant reduksjon i turnover for kvinner i 2016. Av tabellen ser ein også at kvinner har ein noko høgare turnover enn menn både i 2015 og 2016.

OVERTID

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

prosent). Den manlege delen av det totale overtidsarbeidet utgjorde 79,8 prosent (2015: 78 prosent). I 2014 stod kvinnene for 17 prosent av den totale overtidsbruken. Tala viser at menn gjer ein noko større del av overtidsarbeidet enn kvinnene, men dette må ein sjå i samanheng med at menn utgjer cirka 75 prosent av alle dei tilsette ved utgangen av 2016.

KJØNNSFORDELING FORDELT PÅ VERKSEMDSOMRÅDE

| Verksemdsområde | Kvinner | Menn |
|--------------------------------------|---------|------|
| FB dir stabar | 50 % | 50 % |
| Forsvarsbygg eigedom | 29 % | 71 % |
| Forsvarsbygg fellestenester | 41 % | 59 % |
| Forsvarsbygg futura | 37 % | 63 % |
| Forsvarsbygg kampflybase | 39 % | 60 % |
| Forsvarsbygg nasjonale Festningsverk | 26 % | 74 % |
| Forsvarsbygg utleige | 20 % | 80 % |
| Forsvarsbygg utvikling | 34 % | 66 % |
| Skifte eigedom | 31 % | 69 % |

Denne tabellen inneheld berre faste og mellombels tilsette for å kunne rapportere på kategoriar.

KJØNNSFORDELING FORDELT PÅ STILLINGSTYPE OG VERKSEMDSOMRÅDE

| Stillingskategoriar/ Verksemdsområde (Tal for menn i parentes) | FB dir stabar | FB eigedom | FB felles- tenester | FB futura | FB kampfly- base | FB NFV | FB utleige | FB utvikling | FB Skifte eigedom | Totalt kvinner / menn | TOTALT | Prosent Kvinner | Prosent Menn |
|--|------------------|---------------|---------------------------|----------------|------------------------|----------------|------------------|-----------------|-------------------------|-----------------------------|-------------|--------------------|-----------------|
| Ingeniør-, arkitekt- og prosjektleiarstillingar | 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 stillingar* | 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 reinhald** | 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 % |
| Rådgjevarar*** | 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 % |
| Leiarstillingar**** | 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 stillingar | 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

** Vedlikehaldar, vaktbetjent, unge arbeidstakarar, tøyforvaltar, skipsfører, reinhaldsbetjent, reinhaldar, meister, lærling, hushaldsstyrar, hjelpearbeidar, fagarbeidar, driftsteknikar, driftsleiar, driftsassistent, brannkonstabel og arbeidsleiar

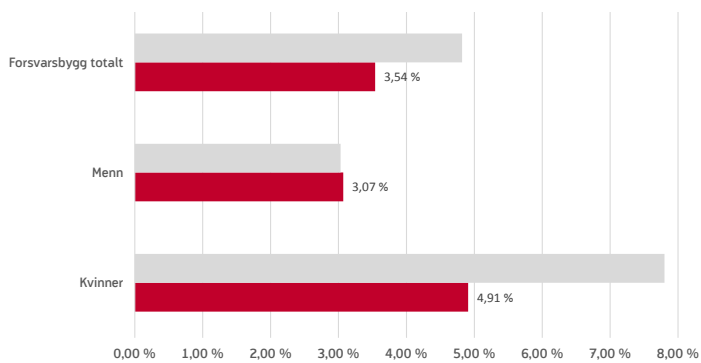
*** Rådgjevarar og seniorrådgjevarar

**** Direktør, arkivleiar, avdelingsleiar, seksjonssjef og reinhaldsleiar

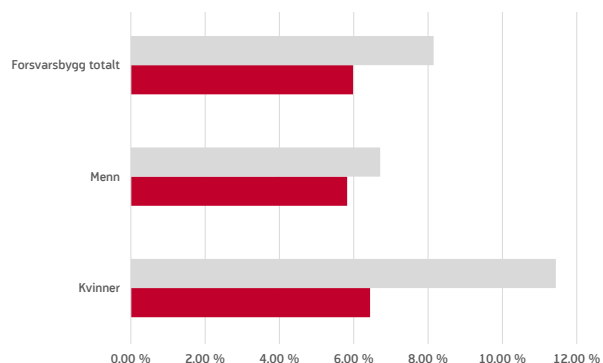


Nedgangen i kvinnedelen frå 2015 kjem av at vi har avvikla reinhaldstenester. Samanlikna med andre verksemdar i forsvarssektoren og eigeomsbransjen reknar vi ein kvinnedel på 25,4 prosent til å vere noko lågt.

TURNOVER UTAN PENSJON



TURNOVER MED PENSJON



● 2015
● 2016

Oversikt over likestilling 2016

