



FORSVARSBYGG

WWW.FORSVARSBYGG.NO



Rapport om likestilling

Vedlegg til årsrapport 2020

vedlegg

Rapport om likestilling

1 474

*Tilsette i Forsvarsbygg per
31.12.2020*

66 %

Kvinnedel i toppleiargruppa

4,3

*Sjukefråværet er u-
snittet både for k-
menn*

g

*Forsvarsbygg har som målsetnad at arbeidsmiljøet vårt skal pre-
gast av å vere tverrfagleg, ha
mangfald og vere likestilt. For å
skape medvit om kjønnsbalan-
sen i Forsvarsbygg, utarbeider
vi regelmessige HR-rapportar.
Desse viser tal for kjønnsbalan-
sen totalt i
verksemda og i dei ulike
avdelingane. I tillegg viser dei
kjønnsfordelinga i ulike stil-
lingskategoriar, leiarstillingar
og turnover. Dette bidreg til å
skape eit medvit om kjønns-
balansen i verksemda.*

%	7,5 %	2,7 %
nder lands- kvinner og	Turnoveren i 2020 har nedgang på 1,5 prosentpoeng frå 2019	Det er liten forskjell mellom kjønna i den totale overtids- bruken

Inkluderande arbeidsliv og mangfald

Helse, miljø og tryggleik

Forsvarsbygg gjennomførte i 2020 ei modningsvurdering av HMS-arbeidet i verksemda. Vurderinga viste at vi har gode system for informasjon og oppfølging av HMS-arbeidet. På bakgrunn av modningsvurderinga har vi laga konkrete tiltakspunkt for 2021 innanfor leiing, risikostyring, opplæring og kompetanse, i tillegg til system og revisjon.

I løpet av 2020 gjennomførte vi eitt HMS-kurs for leiarar og verneombod. Planlagde HMS-kurs vart avlyste på grunn av koronapandemien. Vi planlegg å tilby kurset i digital versjon i løpet av første halvdel av 2021. Kurset er spesifikt retta mot Forsvarsbygg sitt kompetansebehov og ulike målgrupper internt i verksemda. Målet er at alle leiarar har gjennomført HMS-opplæring digitalt innan 2021.

I 2020 har vi hatt eit særleg fokus 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 2020 på 4,3 prosent (2019: 4,4 prosent). Nedgangen i sjukefråvær frå 2019 kjem av noko nedgang i fråvær blant kvinnene.

2,8 prosent av sjukefråværet i Forsvarsbygg i 2020 var langtidsfråvær, og 1,5 prosent var korttidsfråvær. Dette er innanfor vårt interne mål om sjukefråvær på fem prosent eller lågare, og kvalifiserer også til grønt nivå i samsvar med risikovurderinga frå NAV. Det legemelde langtidsfråværet er 1,2 prosent lågare enn snittet for næringa.

44,4 prosent av sjukmeldingane i Forsvarsbygg er graderte. Dette er over gjennomsnittet i næringa, som samla er på 33,3 prosent. Bruken av graderte sjukmeldingar er eit viktig verktøy for å auke arbeidsdeltakinga og korte ned sjukefråværsperioden.

I 2020 var sjukefråværet blant kvinner i Forsvarsbygg på 6,2 prosent. For menn var sjukefråværet på 3,6 prosent. Tala er tilnærma like som for næringa elles: Fråværet blant menn i Forsvarsbygg er 0,2 prosent høgare enn snittet for næringa, og fråværet for kvinner 0,2 prosent lågare.

Turnover

Samla turnover 2020 var 7,5 prosent, ein nedgang på 1,5 prosentpoeng frå 2019. Nedgangen speglar nedgangen i turnover ein har sett elles i bransjen, spesielt under koronapandemien. Nedgangen er størst blant menn. For kvinner ser vi ein svak auke i turnoveren knytt til eiga oppseiing, ein tendens vi har sett over noko tid. Forsvarsbygg vil i 2021 jobbe vidare med å analysere årsakene til turnoveren blant kvinner.

Overtid

Overtidsbruken i Forsvarsbygg utgjorde 2,7 prosent av total arbeidstid i 2020 (2019: 2,9 prosent), og det er ingen store forskjellar blant kjønna knytt til overtid-arbeid. Kvinnedelen av det totale overtidsarbeidet utgjorde 19 prosent, som er litt høgare enn i 2019 (2019: 17,3 prosent). Tala viser at menn i Forsvarsbygg gjer ein større del av overtidsarbeidet enn kvinnene, men dette må ein sjå i samanheng med at menn utgjer cirka 74 prosent av dei tilsette.

Tilstand for kjønnslikestilling

Ved utgangen av 2020 hadde Forsvarsbygg 1 474 tilsette (inkludert sjukevikarar, timelønnte og tilsette på pensjonistvilkår).

Kvinnedelen i verksemda var i 2020 26,4 prosent, ein auke på 0,3 prosent frå 2019. Forsvarsbygg har ei relativt jamn kjønnsfordeling innanfor alle verksemds-område, med unntak av avdelinga 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 verksemder vi kan samanlikne oss med.

Den viktigaste arenaen for å auke kvinnedelen i verksemda er gjennom rekruttering til nye stillingar. I 2020 byrja det 199 nye medarbeidarar i Forsvarsbygg (2019:184). Av desse var 30,1 prosent kvinner (tilsvarande prosent som i 2019). Det er framleis krevjande å rekruttere kvinner til forvaltnings-, drifts- og vedlikehaldsstillingar, noko som mellom anna kjem av ein lågare del kvinner i rekrutteringsgrunnlaget.

Delen kvinnelege leiarar var ved utgangen av 2020 på 29 prosent, ein auke på fem prosentpoeng frå 2019. Toppleiargruppa i Forsvarsbygg har ein kvinnedel på 66 prosent. Vi vil jobbe vidare for å auke delen kvinnelege leiarar på alle nivå.

Fordelinga av stillingstypar

Av dei fast tilsette er 99 prosent tilsette i sivile stillingar, og éin prosent tilsett i militære stillingar.

Totalt er 5,5 prosent av arbeidsstokken tilsett i mellombelse stillingar. Dette er ein nedgang på 0,5 prosentpoeng frå 2019. Dersom vi tek ut timelønnte ekstravakter, og også bruk av pensjonistar, er det ein noko større del kvinner som jobbar på mellombelse kontraktar samanlikna med menn. Tala er likevel låge samanlikna med bransjen og statleg sektor elles.

Totalt 2,9 prosent hadde deltidsstillingar i 2020. Delen er noko høgare for kvinner enn for menn. Vi har ikkje informasjon som tilseier at deltidsstillingane er ufrivillige.

Små lønsforskjellar

Forsvarsbygg er opptekne av å halde på ein god og rettferdig lønsbalanse mellom kjønna. I stillingskodane der kvinner har høgaste løn, er det svært små lønsforskjellar mellom kjønna. Der menn er høgast lønte, er det noko større lønsforskjellar mellom kjønna. Vi reknar likevel desse forskjellane som moderate. Kompetanse og fagleg bakgrunn varierer innanfor den enkelte stillingskode, i tillegg til ulike oppgåver og ansvarsområde. Dette fører til at det vil vere noko ulik løn innanfor ein gjeven stillingskode. Forsvarsbygg vil i 2021 analysere forskjellane nærare for å vurdere eventuelle tiltak.

Foreldrepermisjon

Totalt 62 personar tok ut foreldrepermisjon i 2020. Av desse var 21 kvinner (34 prosent) og 41 menn (66 prosent).

Kvinner tok i snitt 113 dagar med permisjon (cirka 28 veker), og menn tok i snitt ut 62 dagar (cirka 15 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 tok alle fedrar ut den lovpålagde fedrekvoten i 2020.

Arbeidet vårt for likestilling og mot diskriminering

Gjennom kommunikasjon, profilmateriale og stillingsannonser skal vi byggje opp under og styrkje arbeidet for mangfald og likestilling i Forsvarsbygg. Dette gjer vi blant anna ved å kalle inn kvalifiserte søkjarar frå underrepresentert kjønn til intervju, i tillegg til kandidatar som har bede å om å bli vurderte på bakgrunn av etnisk bakgrunn. Vi inviterer tillitsvalde til å delta i intervju, for å sikre at kandidatane blir behandla rettferdig og likeverdig. For ytterlegare å bidra til å rette merksemda mot kjønns mangfaldet gjer vi også greie for kjønnsbalansen i innstillingane våre til tilsetjingsrådet.

Prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering

Likestillingsarbeidet vårt er forankra i Forsvarsbygg sine strategiar, verktøy og retningslinjer. Vi hadde sett fleire delmål for 2020 som har vorte forseinka som følgje av koronasituasjonen, blant anna handlingsplan for likestilling og mangfald, og ein ny struktur for likestillingsarbeidet i verksemda. Dette arbeidet vil bli teke opp att våren 2021.

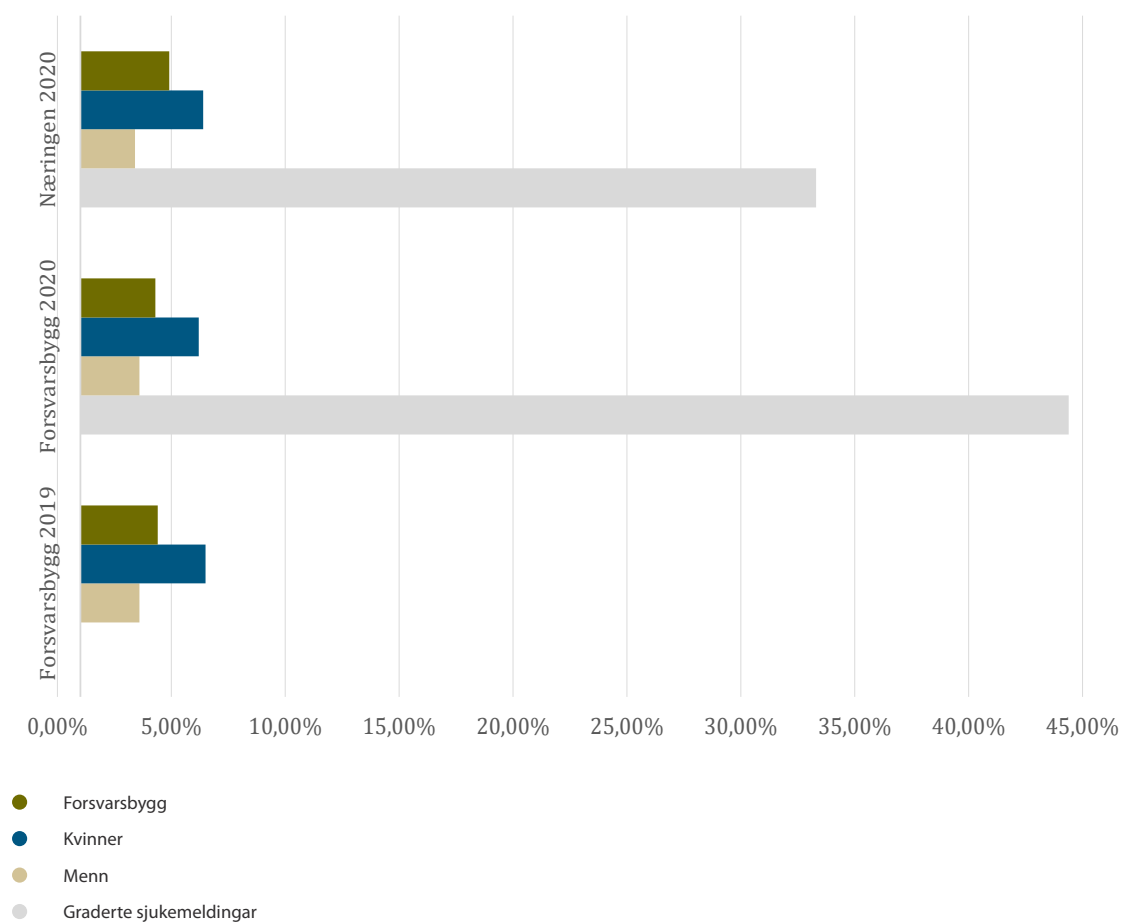
Dette er tiltak vi er i gang med eller har fullført i 2020:

- Vi jobbar med å utarbeide ein ny handlingsplan for likestilling og mangfald. Planen vil ta utgangspunkt i aktivitetsplikta i lova knytt til å identifisere risiko, analysere årsaker, setje i verk tiltak og analysere resultat. Handlingsplanen skal setjast i verk i 2021.
- Vi jobbar med å utvikle ein struktur for arbeidet rundt likestilling og mangfald. Arbeidet vil involvere tillitsvalde og interne einingar, og må forankrast på fleire plan. Dette har vore vanskeleg å få til i 2020, og er derfor noko forseinka.
- Varslingssystemet og rutineane for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald vart oppdatert i 2020, og vi skal jobbe vidare med dette i 2021.
- I 2019 utarbeidde vi særskilt informasjon knytt til seksuell orientering, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet på intranettet vårt. Desse sidene blir haldne oppdaterte med fagleg informasjon. Vi har oppdatert informasjon på intranettet vårt knytt til graviditet, amming, omsorgsoppgåver og permisjon.

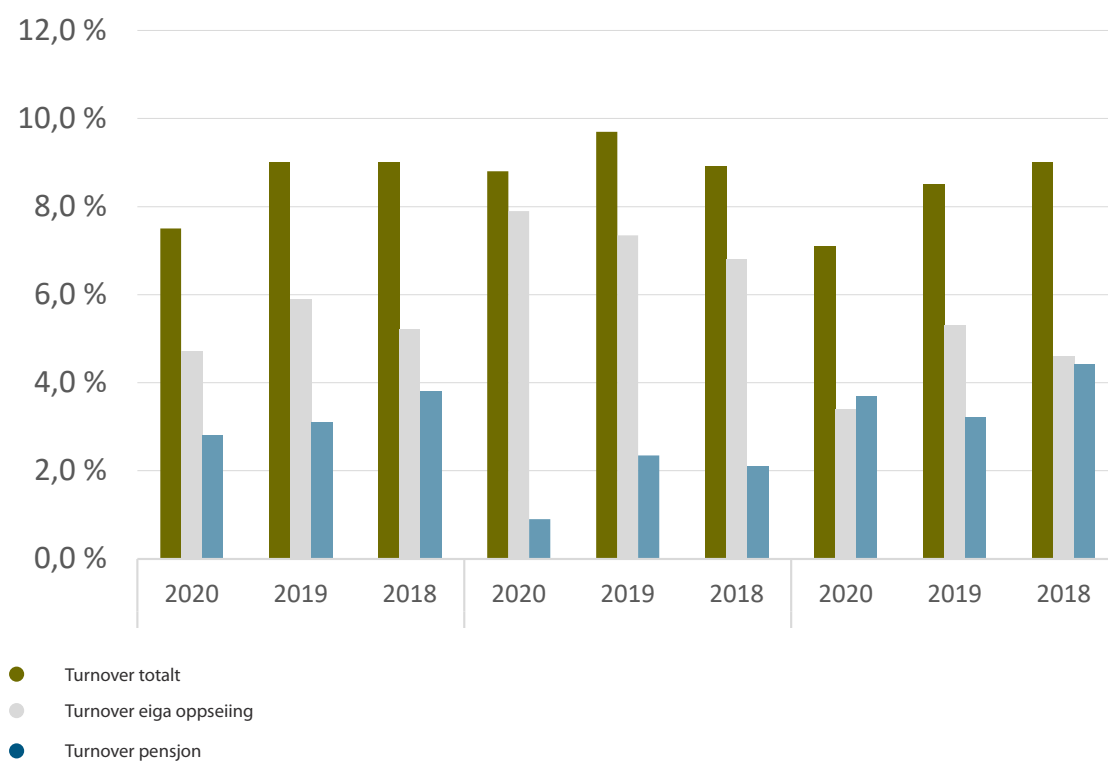
Omsynet til likestilling og ikkje-diskriminering er inkludert i personalpolitikken elles.



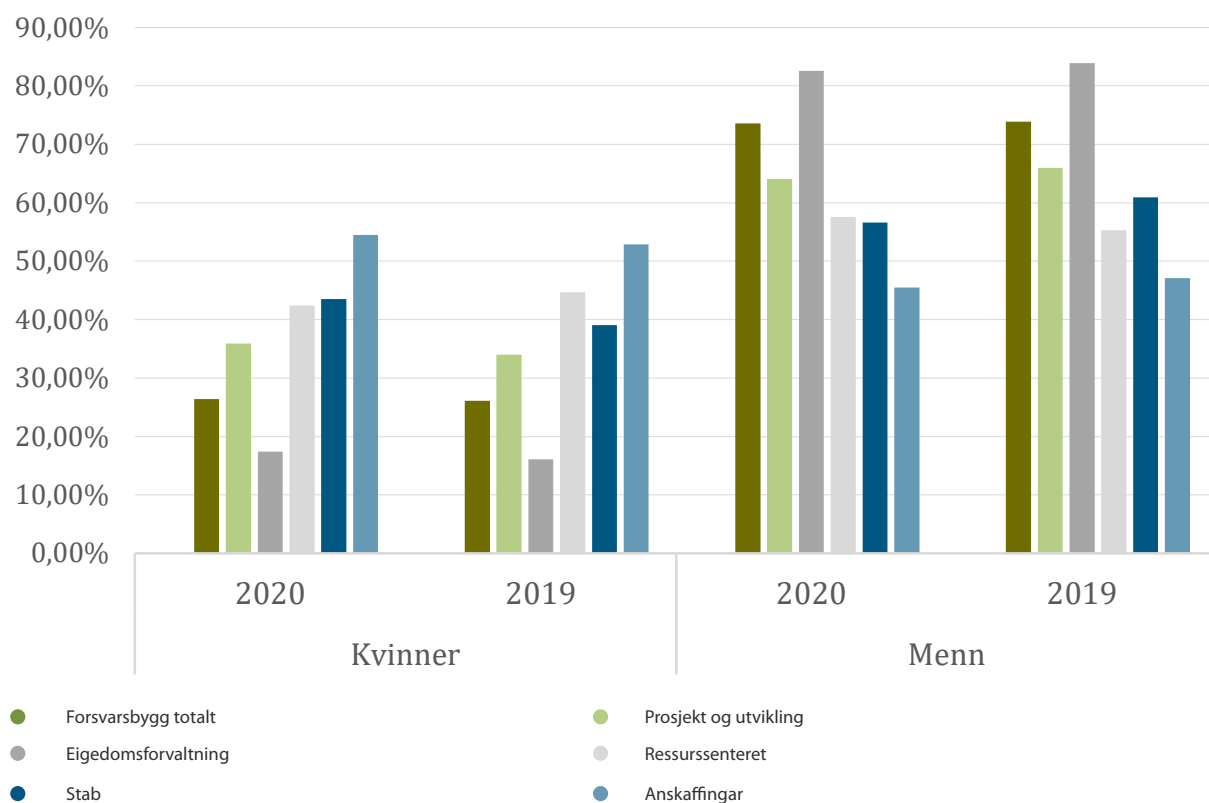
Sjukefråvær



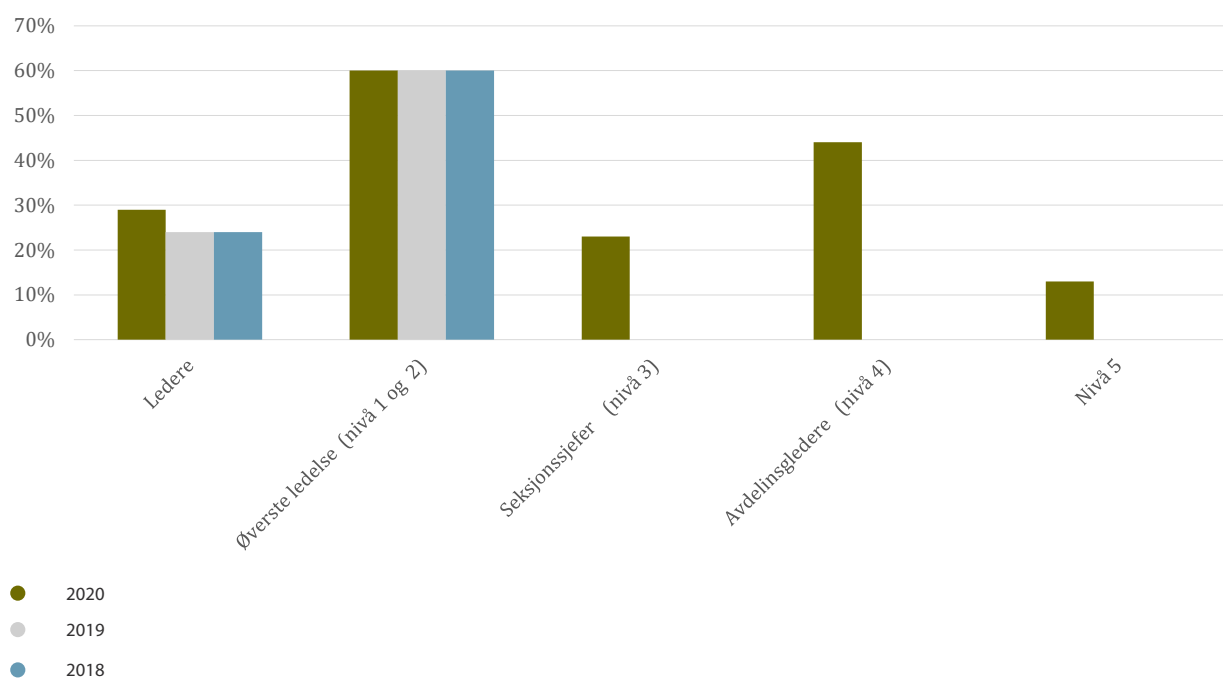
Turnover



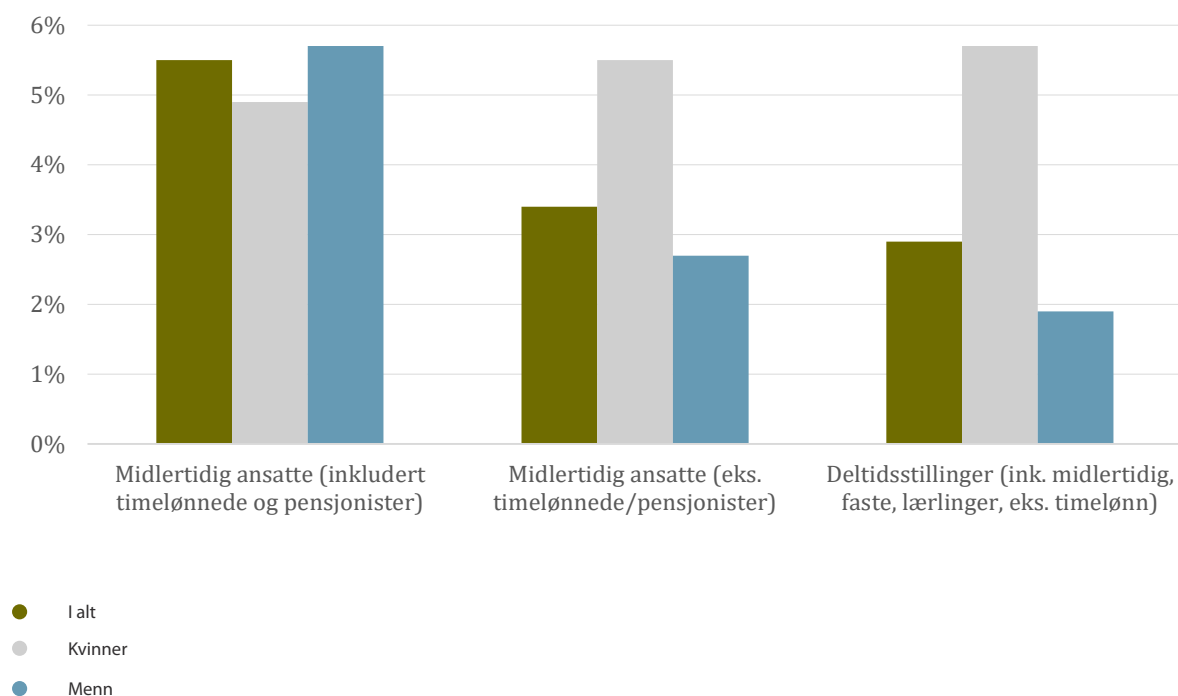
Kjønnsfordeling i avdelingane



Kvinnedel i verksemda



Fordeling av stillingstypar



Små lønnsforskjellar mellom kjønna

Stillingskode	Gjsn løn kvinner	Talet på kvinner	Gjsn løn menn	Talet på menn	Forskjell	Høgast løn
Avdelingsleiar	820 260	25	815 954	39	4 306	Kvinner
Seksjonssjef	960 933	12	975 088	32	14 155	Menn
Førstekonsulent	503 863	64	505 089	27	1 226	Menn
Seniorkonsulent	547 553	34	575 058	60	27 505	Menn
Overingeniør	628 638	13	637 259	94	8 621	Menn
Senioringeniør	714 722	18	728 715	100	13 993	Menn
Prosjektleiar	689 700	34	688 952	81	748	Kvinner
Rådgjevar	603 228	53	623 675	44	20 447	Menn
Seniorrådgjevar	728 170	90	736 483	165	8 313	Menn

