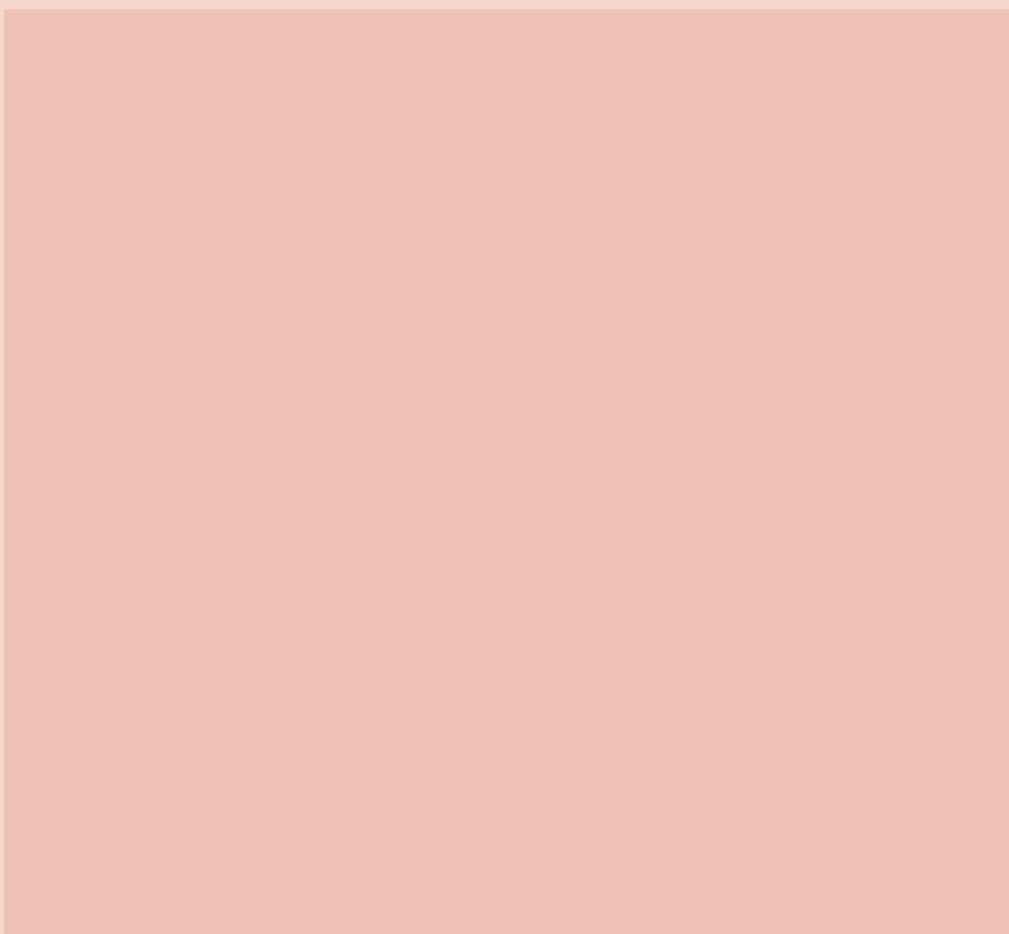




FORSVARSBYGG



REDEGJØRELSE
FOR LIKESTILLING

vedlegg

Redegjørelse for likestilling



1 389

*Ansatte i Forsvarsbygg
per 31.12.2019*

66 %

*Kvinneandel
i toppledergruppen*

4,4

*Sykefravær
landssnittet
kvinner*

g

Forsvarsbygg har som målsetting at arbeidsmiljøet vårt skal preges av tverrfaglighet, mangfold og likestilling. For å skape bevissthet om kjønnsbalansen i Forsvarsbygg, utarbeider vi regelmessige HR-rapporter. Disse viser tall for kjønnsbalansen totalt i virksomheten og i de ulike avdelingene. I tillegg viser de kjønnsfordelingen i ulike stillingskategorier, lederstillinger og turnover.

1,4 %

Det er under 2 % forskjell mellom kvinner og menn

9 %

Turnoveren i 2019 er identisk med turnoveren i 2018

2,9 %

Det er liten forskjell mellom kjønnene i den totale overtidsbruken

Gjennom kommunikasjon, profilmateriale og stillingsannonser skal vi underbygge og styrke arbeidet for mangfold og likestilling i Forsvarsbygg. Dette gjør vi blant annet ved å kalle inn kvalifiserte søkere fra underrepresentert kjønn, i tillegg til kandidater som har bedt om å bli vurdert på bakgrunn av etnisk bakgrunn. Vi inviterer tillitsvalgte til å delta i intervjuene, for å sikre at kandidatene behandles rettferdig og likeverdig. For ytterligere å bidra til å rette oppmerksomhet på kjønns mangfoldet redegjør vi også for kjønnsbalansen i innstillingene våre til ansettelsesrådet.

Inkluderende arbeidsliv og mangfold

I 2019 har vi evaluert IA-arbeidet i Forsvarsbygg, og laget en ny plan for perioden 2019-2022, og i tråd med ny sentral IA-avtale. Vi har utviklet et eget HMS-kurs, der inkluderende arbeidsliv er et sentralt tema. I 2019 ble det gjennomført to kurs, og 37 prosent av lederne i Forsvarsbygg har gjennomført kurset. De resterende 63 prosentene er påmeldt kurs som skal holdes frem til sommeren 2020. Vi gjennomførte også en HMS-samling for alle hovedvernombudene, stabsledere og HMS-rådgivere for å øke kompetansen om hvordan vi kan forbygge sykefravær og legge til rette for inkludering. I løpet av året har vi utarbeidet nytt informasjonsmateriale for alle ansatte og ledere om inkluderende arbeidsliv, og lagt vekt på å øke kompetansen vår og dialogen med NAV knyttet til tilrettelegging og inkludering.

Sykefravær

I 2019 hadde Forsvarsbygg et sykefravær på 4,4 prosent (likt som i 2018) med 2,6 prosent for langtidsfravær, og 1,8 prosent for korttidsfravær. Dette er innenfor vårt interne mål på fem prosent eller lavere, og lavere enn landsgjennomsnittet på 5,9 prosent¹. Sykefraværet for kvinnene var på 6,5 prosent, mens det for menn var på 3,6 prosent. Sykefraværet i Forsvarsbygg ligger dermed under landssnittet både for kvinner og menn, på henholdsvis 7,5 prosent for kvinner og 4,5 prosent for menn. Differansen mellom kjønnene tilsvarer landsgjennomsnittet.

Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Forsvarsbygg har utarbeidet særskilt informasjon om temaet i egen organisasjon. Informasjonen er formidlet og tilgjengelig på intranettet vårt, og sendes direkte ut til alle lederne i starten av 2020. Forsvarsbygg vil

fortsette arbeidet med kunnskapsdeling på dette området i 2020, i tråd med regjeringens handlingsplan mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk 2017-2020.

Likestilling

Ved utgangen av 2019 hadde Forsvarsbygg 1 389 ansatte (2018: 1 312), inkludert sykevikarer, timelønnede og ansatte på pensjonistvilkår.

Kvinneandel

Kvinneandelen for 2019 var på 26,1 prosent. Dette er en reduksjon på 0,5 prosent fra fjoråret. Reduksjonen kan være tilfeldig, men er ikke en trend vi ønsker skal fortsette. Vi vil derfor i 2020 jobbe videre med tiltak om å øke kvinneandelen i alle stillingskategorier, og særlig innenfor lederstillinger.

Den viktigste arenaen for å øke kvinneandelen i virksomheten er rekruttering til nye stillinger. I 2019 begynte det 184 (2018;149) nye medarbeidere i Forsvarsbygg. Dette inkluderer lærlinger, midlertidige stillinger og vikarer/ sykevikarer. Av disse var 30,1 prosent (2018; 33,5) kvinner. Det er særlig krevende å rekruttere kvinner til forvaltning-, drift-, og vedlikeholdsstillinger, noe som først og fremst skyldes en lavere andel kvinner i rekrutteringsgrunnet.

Andelen kvinnelige ledere var i 2019 på 23,5 prosent ved utgangen av 2019, mot 24 prosent i 2018. Toppledergruppen i Forsvarsbygg har en kvinneandel på 66 prosent. Vi vil jobbe videre for å øke andelen kvinnelige ledere på alle nivåer.

Kjønnsfordeling i ulike stillingstyper

Av de fast ansatte er 98,9 prosent sivilt ansatt, og 1,1 prosent er militære. Av den totale arbeidsstokken er 6,0 prosent midlertidige stillinger* (5,1 prosent i 2018). Forsvarsbygg ligger dermed godt innenfor landsgjennomsnittet innenfor alle næringer på 7,9 prosent i 2019. Kjønnsfordelingen blant midlertidige stillinger er nesten lik som kvinnenandelen for virksomheten for øvrig (26,6 prosent). Det er dermed ingen kjønnsforskjeller knyttet til midlertidige stillinger i Forsvarsbygg.

Deltidsstillinger er jevnt fordelt mellom kvinner og menn i Forsvarsbygg. Deltidsansatte utgjorde 6,4 prosent (2018: 4,3 prosent) av arbeidsstyrken i 2019. Dette er betydelig under landsgjennomsnittet på

25 prosent. Totalt 7,5 prosent av kvinnene (2018: 8,6 prosent) og 6,2 prosent av menn (2018: 2,6 prosent) jobber deltid. Det har dermed vært en økning i deltidsstillinger for menn, samtidig som det har vært en reduksjon i deltidsstillinger for kvinner. Økningen for menn kan skyldes en noe økt bruk av pensjonister som jobber timebasert (hvorav alle er menn).

Forsvarsbygg ligger likevel betydelig under landssnittet for deltidsstillinger innenfor begge kjønn (kvinner 36,3 prosent, menn 14,9 prosent).

Forsvarsbygg har en jevn kjønnsfordeling innen alle virksomhetsområder, med unntak av eiendomsforvaltning. Årsaken til dette er lav kvinneandel i rekrutteringsgrunnlaget, noe som også er en utfordring for andre sammenlignbare virksomheter innenfor dette fagfeltet. Eiendomsforvaltning er Forsvarsbyggs største avdeling, og gir dermed store utslag på den totale kjønnsbalansen.

Små lønnsforskjeller

Det er etter Forsvarsbyggs vurdering ingen systematiske lønnsforskjeller mellom kjønnene. Der det er lønnsdifferanser, anser vi disse som små. Vi er opptatt av å beholde en god og rettferdig lønnsbalanse mellom kjønnene, og det er gjennomgående små innbyrdes lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i de ulike stillingskodene. Ansatte i den enkelte stillingskode spenner over et bredt spekter av funksjoner og roller med ulike oppgaver og ansvarsområder, noe som gjør at det også vil være noe ulik lønn innen en gitt stillingskode.

Av de som tok ut foreldrepermisjon i 2019 var andelen 62 prosent menn og 38 prosent kvinner. Det er nøyaktig samme andel som i 2018. Bakgrunnen for at det er flere kvinner som tar ut permisjon enn kvinneandelen i virksomheten skulle tilsi, kan skyldes at det er høyere kvinneandel i aldersgruppen hvor familieetablering er mest vanlig.

For uttaket av fødselspermisjonsdager ble 49 prosent av permisjonsdagene avvirket av kvinner (2018: 55 prosent). 51 prosent av permisjonsdagene ble avvirket av menn (2018: 45 prosent). Økningen i antall foreldrepermisjonsdager for menn kan forklares med økningen i fedrekvoten, som trådte i kraft 1. juli 2018, hvor fedrekvoten økte fra 10 til 15 uker. Statistikk fra NAV tilsier at 70 prosent av fedre tar ut den til enhver tid lovpålagte fedrekvoten, noe som for 2019 tilsvarer

cirka 30 prosent av totalt permisjonslengde (en økning på 10 prosent fra før 1. juli 2018).

Turnover

Samlet turnover** 2019 ble på 9 prosent, som er identisk med turnoveren for 2018. Turnover for kvinner i 2019 er 1,3 prosent høyere enn for menn, noe som har vært gjentagende de siste år. Bakgrunnen for størsteparten av avgangen for kvinner er egen oppsigelse, mens avgangen for menn er jevnt fordelt mellom egen oppsigelse og avgang med pensjon.

Overtid

Overtidsbruken i Forsvarsbygg utgjorde 2,9 prosent av total arbeidstid i 2019 (2018: 2,4 prosent). Kvinnes andel av det totale overtidsarbeidet utgjorde 17,3 prosent, som er litt lavere enn i 2018. Mennenes andel av det totale overtidsarbeidet utgjorde dermed 82,7 prosent. Menn utfører en større andel av overtidsarbeidet enn kvinnene, men når man tar høyde for at menn utgjør nærmere 74 prosent av de ansatte er det liten forskjell mellom kjønnene.

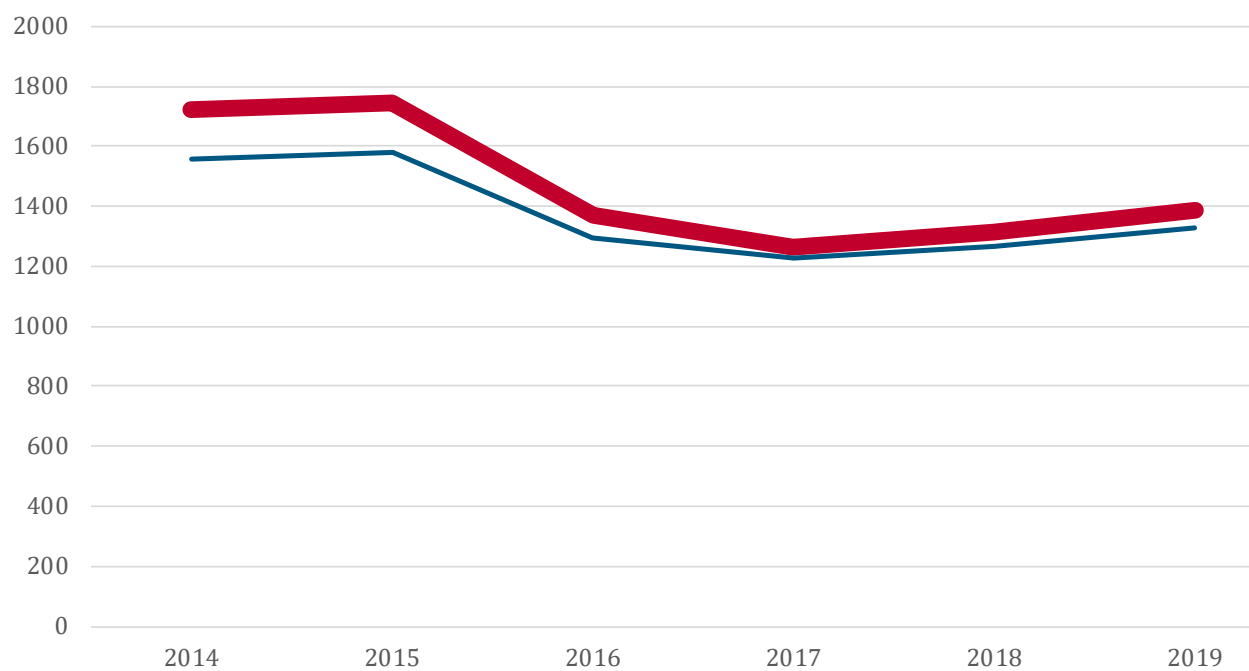
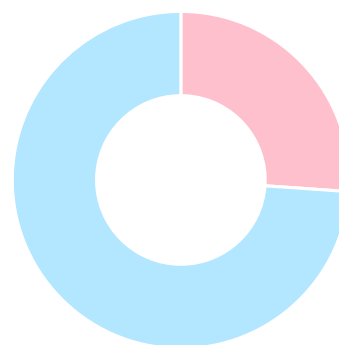
¹ SSB sykefraværstratistikk for 3. kvartal 2019.

* Pensjonister, lærlinger, sykevikarer og timelønnede er inkludert i tallene ovenfor.

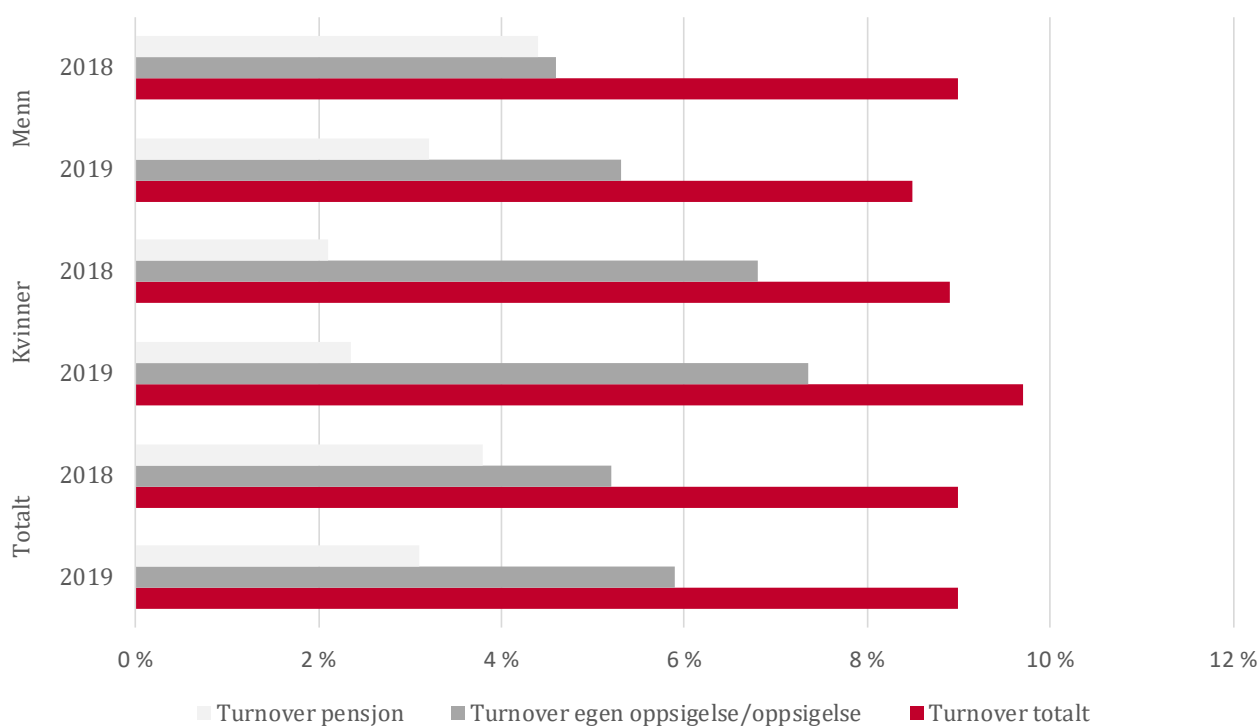
** Samlet turnover inkluderer frivillig, oppsigelse, oppsigelse og avskjed fra arbeidsgiver og pensjon.

Antall ansatte og årsverk

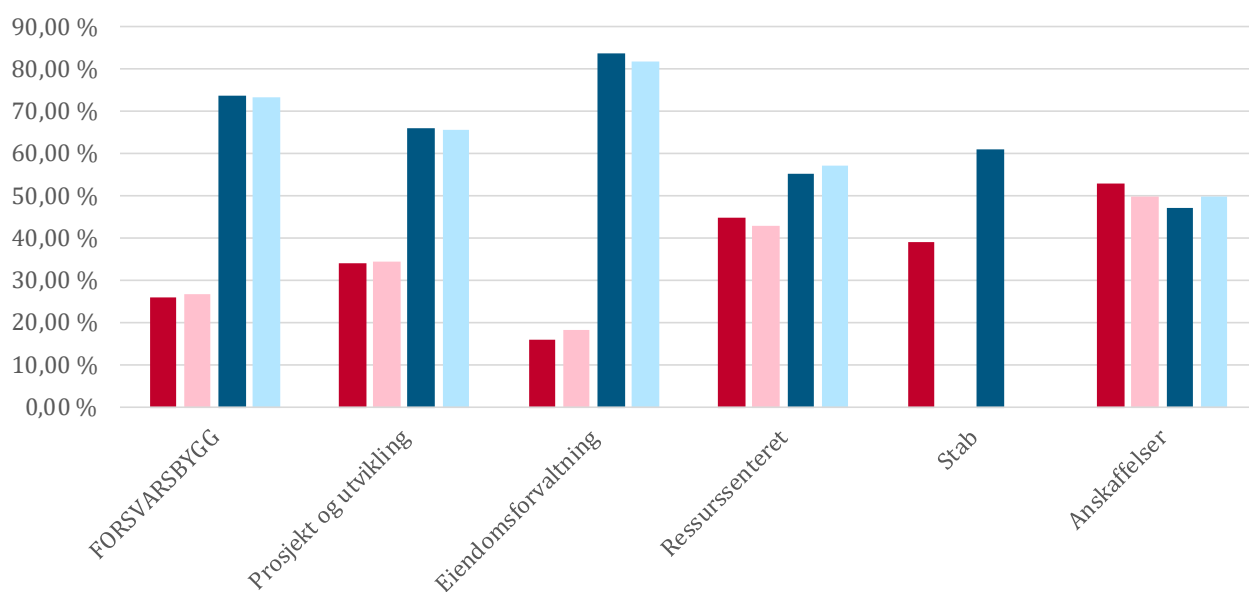
- Antall ansatte **1 389**
- Antall årsverk **1330**
- 26,1 % **kvinner**
- 73,9 % **menn**



Turnover

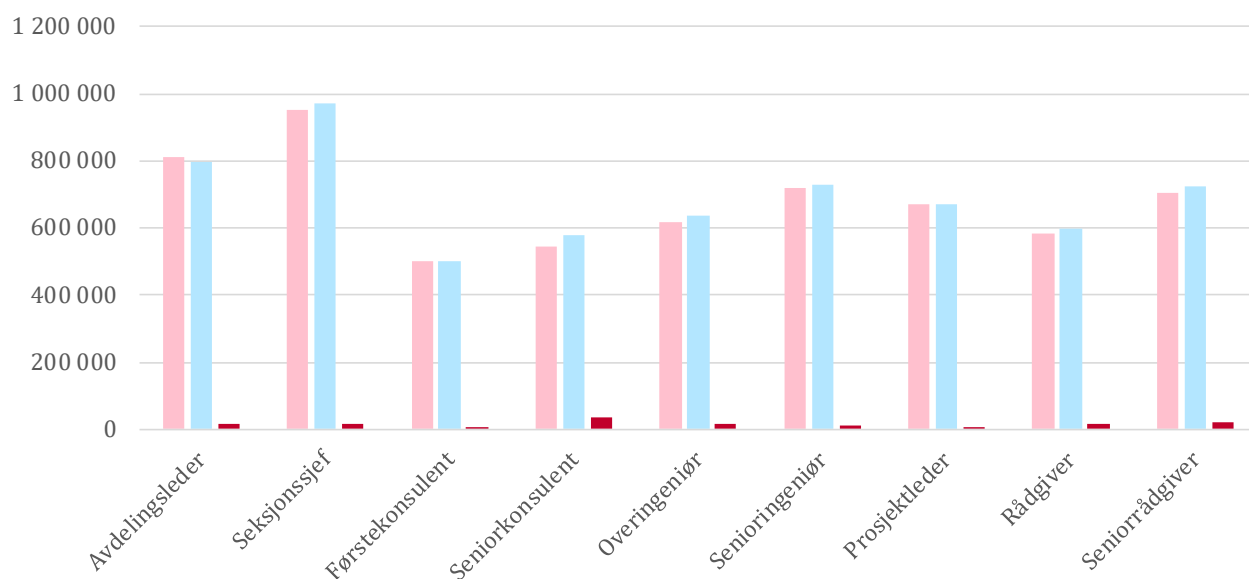


Kjønnsfordeling fordelt på avdelinger og stab



- Kvinner 2019
- Kvinner 2018
- Menn 2019
- Menn 2018

Små lønnsforskjeller



- Gjennomsnittslønn kvinner
- Gjennomsnittslønn menn
- Forskjell

