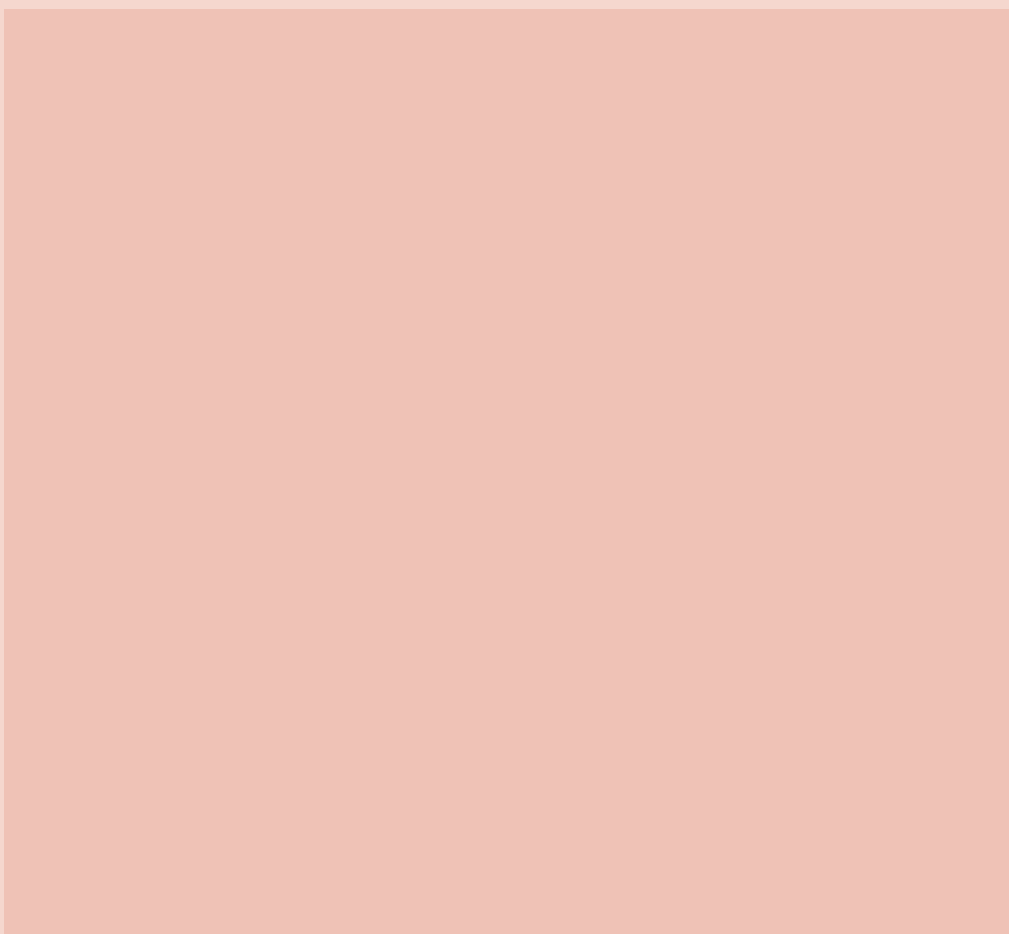




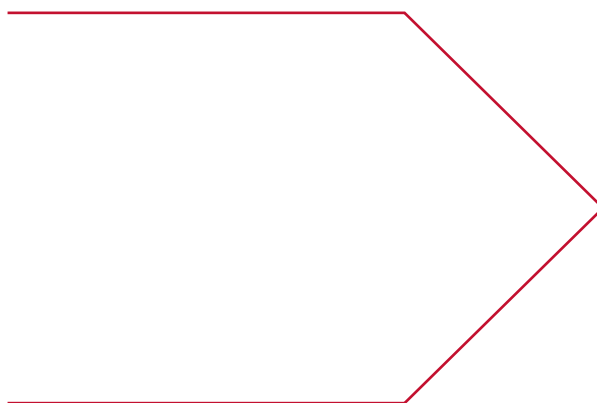
FORSVARSBYGG



RAPPORT OM LIKESTILLING

vedlegg

Rapport om likestilling



1 389

*Tilsette i Forsvarsbygg per
31.12.2019*

66 %

Kvinnedel i toppleiargruppa

4,4

*Sjukefråvær
landssnittet
kvinner*

g

Forsvarsbygg har som målsetnad at arbeidsmiljøet vårt skal pregast av å vere tverrfagleg, ha mangfald og vere likestilt. For å skape medvit om kjønnsbalansen i Forsvarsbygg, utarbeider vi regelmessige HR-rapportar. Desse viser tal for kjønnsbalansen totalt i verksemda og i dei ulike avdelingane. I tillegg viser dei kjønnsfordelinga i ulike stillingskategoriar, leiarstillingar og turnover.

1,1 %

Turnoveren er under 1,1 % både for kvinner og menn

9 %

Turnoveren i 2019 er identisk med turnoveren i 2018

2,9 %

Det er liten forskjell mellom kjønna i den totale overtidsbruken

Gjennom kommunikasjon, profilmateriale og stillingsannonser skal vi bygge opp under og styrkje arbeidet for mangfald og likestilling i Forsvarsbygg. Dette gjer vi blant anna ved å kalle inn kvalifiserte søkerar frå underrepresentert kjønn, 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.

Inkluderande arbeidsliv og mangfald

I 2019 har vi evaluert IA-arbeidet i Forsvarsbygg, og laga ein ny plan for perioden 2019–2022, og i tråd med ny sentral IA-avtale. Vi har utvikla eit eige HMS-kurs, der inkluderande arbeidsliv er eit sentralt tema. I 2019 vart det gjennomført to kurs, og 37 prosent av leiarane i Forsvarsbygg har gjennomført kurset. Dei resterande 63 prosentane er påmelde kurs som skal haldast fram til sommaren 2020. Vi gjennomførte også ei HMS-samling for alle hovudvernomboda, stabsleiarar og HMS-rådgjevarar for å auke kompetansen om korleis vi kan førebyggje sjukefråvær og leggje til rette for inkludering. I løpet av året har vi utarbeidd nytt informasjonsmateriell for alle tilsette og leiarar om inkluderande arbeidsliv, og lagt vekt på å auke kompetansen vår og dialogen med NAV knytt til tilrettelegging og inkludering.

Sjukefråvær

I 2019 hadde Forsvarsbygg eit sjukefråvær på 4,4 prosent (likt som i 2018) med 2,6 prosent for langtidsfråvær, og 1,8 prosent for korttidsfråvær. Dette er innanfor vårt interne mål på fem prosent eller lågare, og lågare enn landsgjennomsnittet på 5,9 prosent¹. Sjukefråværet for kvinnene var på 6,5 prosent, medan det for mennene var på 3,6 prosent. Sjukefråværet i Forsvarsbygg ligg dermed under lands-snittet både for kvinner og menn, på høvesvis 7,5 prosent for kvinner og 4,5 prosent for menn. Differansen mellom kjønna tilsvarer landsgjennomsnittet.

Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Forsvarsbygg har utarbeidd særskilt informasjon om temaet i eigen organisasjon. Informasjonen er formidla og tilgjengeleg på intranettet vårt, og blir send direkte

ut til alle leiarane i starten av 2020. Forsvarsbygg vil halde fram arbeidet med kunnskapsdeling på dette området i 2020, i tråd med regjeringa sin handlingsplan mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk 2017–2020.

Likestilling

Ved utgangen av 2019 hadde Forsvarsbygg 1 389 tilsette (2018: 1 312), inkludert sjukevikarar, timelønnte og tilsette på pensjonistvilkår.

Kvinnedel

Kvinnedelen for 2019 var på 26,1 prosent. Dette er ein reduksjon på 0,5 prosent frå fjoråret. Reduksjonen kan vere tilfeldig, men er ikkje ein trend vi ønskjer skal halde fram. Vi vil derfor i 2020 jobbe vidare med tiltak om å auke kvinnedelen i alle stillingskategoriar, og særleg innanfor leiarstillingar.

Den viktigaste arenaen for å auke kvinnedelen i verksemda er rekruttering til nye stillingar. I 2019 byrja det 184 (2018; 149) nye medarbeidarar i Forsvarsbygg. Dette inkluderer lærlingar, mellombels stillingar og vikarar/ sjukevikarar. Av desse var 30,1 prosent (2018; 33,5) kvinner. Det er særleg krevjande å rekruttere kvinner til forvaltnings-, drifts- og vedlikehaldsstillinger, noko som først og fremst kjem av ein lågare del kvinner i rekrutteringsgrunnlaget.

Delen kvinnelege leiarar var i 2019 på 23,5 prosent ved utgangen av 2019, mot 24 prosent i 2018. Toppleiargruppa i Forsvarsbygg har ein kvinnedel på 66 prosent. Vi vil jobbe vidare for å auke delen kvinnelege leiarar på alle nivå.

Kjønnsfordeling i ulike stillingstypar

Av dei fast tilsette er 98,9 prosent tilsette sivilt, og 1,1 prosent er militære. Av den totale arbeidsstokken er 6,0 prosent mellombelse stillingar* (5,1 prosent i 2018). Forsvarsbygg ligg dermed godt innanfor landsgjennomsnittet innanfor alle næringar på 7,9 prosent i 2019. Kjønnsfordelinga blant mellombelse stillingar er nesten lik som kvinnedelen for verksemda elles (26,6 prosent). Det er dermed ingen kjønnskilnader knytte til mellombelse stillingar i Forsvarsbygg.

Deltidsstillinger er fordelt jamt mellom kvinner og menn i Forsvarsbygg. Deltidstilsette utgjorde 6,4 prosent (2018: 4,3 prosent) av arbeidsstyrken i 2019. Dette er langt 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) jobbar deltid. Det har dermed vore ein auke i deltidstillingar for menn, samtidig som det har vore ein reduksjon i deltidstillingar for kvinner. Auken for menn kan skriving frå ein noko auka bruk av pensjonistar som jobbar timebasert (alle desse er menn).

Forsvarsbygg ligg likevel langt under landssnittet for deltidstillingar innanfor begge kjønn (kvinner 36,3 prosent, menn 14,9 prosent).

Forsvarsbygg har ei jamn kjønnsfordeling innanfor alle verksemdsområde, med unntak av eigedomsforvaltning. Årsaka til dette er låg kvinnedel i rekrutteringsgrunnlaget, noko som også er ei utfordring for andre verksemdar vi kan samanlikne oss med innanfor dette fagfeltet. Eigedomsforvaltning er den største avdelinga i Forsvarsbygg, og gjev dermed store utslag på den totale kjønnsbalansen.

Små lønsforskjellar

Det er etter Forsvarsbygg si vurdering ingen systematiske lønsforskjellar mellom kjønna. Der det er lønsdifferansar, vurderer vi desse som små. Vi er opptekne av å behalde ein god og rettferdig lønsbalanse mellom kjønna, og det er gjennomgåande små innbyrdes lønsforskjellar mellom kvinner og menn i dei ulike stillingskodane. Tilsette i den enkelte stillingskode spenner over eit breitt spekter av funksjonar og roller med ulike oppgåver og ansvarsområde, noko som gjer at det også vil vere noko ulik løn innanfor ein gjeven stillingskode.

Av dei som tok ut foreldrepermisjon i 2019, var delen 62 prosent menn og 38 prosent kvinner. Det er nøyaktig same del som i 2018. Bakgrunnen for at det er fleire kvinner som tek ut permisjon enn kvinnedelen i verksemda skulle tilseie, kan kome av at det er høgare kvinnedel i aldersgruppa der familieetablering er mest vanleg.

For uttaket av fødselspermisjonsdagar vart 49 prosent av permisjonsdagane avvikla av kvinner (2018: 55 prosent). 51 prosent av permisjonsdagane vart avvikla av menn (2018: 45 prosent). Auken i talet på foreldrepermisjonsdagar for menn kan forklarast med auken i fedrekvoten, som vart sett i kraft 1. juli 2018, der fedrekvoten auka frå 10 til 15 veker. Statistikk frå NAV tilseier at 70 prosent av fedrar tek ut den til kvar tid lovpålagde fedrekvoten, noko som for 2019 tilsvarer

cirka 30 prosent av totalt permisjonslengd (ein auke på 10 prosent frå før 1. juli 2018).

Turnover

Samla turnover** 2019 vart på 9 prosent, som er identisk med turnoveren for 2018. Turnover for kvinner i 2019 er 1,3 prosent høgare enn for menn, noko som har vore gjentakande dei siste åra. Bakgrunnen for størsteparten av avgangen for kvinner er eiga oppseiing, medan avgangen for menn er jamt fordelt mellom eiga oppseiing og avgang med pensjon.

Overtid

Overtidsbruken i Forsvarsbygg utgjorde 2,9 prosent av total arbeidstid i 2019 (2018: 2,4 prosent). Kvinnedelen av det totale overtidsarbeidet utgjorde 17,3 prosent, som er litt lågare enn i 2018. Den mannlege delen av det totale overtidsarbeidet utgjorde dermed 82,7 prosent. Menn utfører ein større del av overtidsarbeidet enn kvinnene, men når ein tek høgd for at menn utgjør nærare 74 prosent av dei tilsette, er det liten forskjell mellom kjønna.

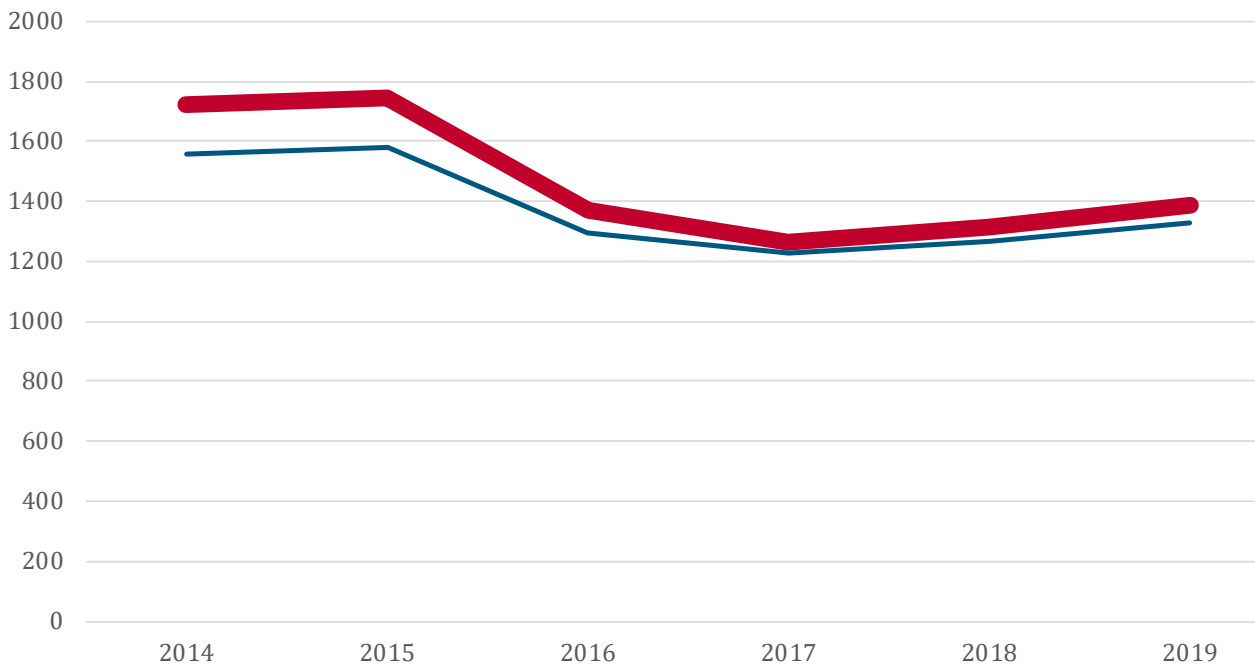
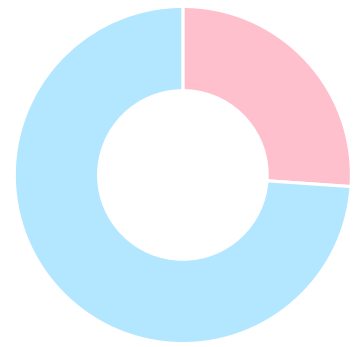
¹ SSB sjukefråværsstatistikk for 3. kvartal 2019.

* Pensjonistar, lærlingar, sjukevikarar og timelønte er inkluderte i tala over.

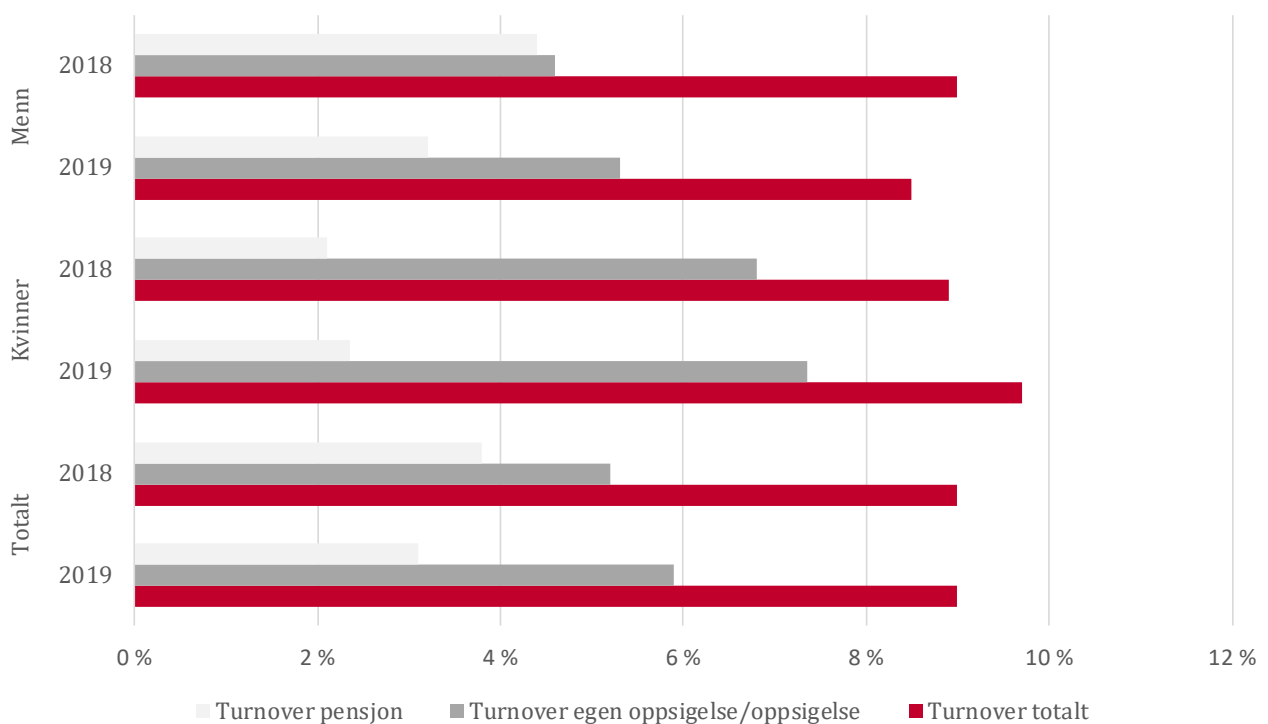
** Samla turnover inkluderer frivillig, oppseiing, oppseiing og avskil frå arbeidsgjevar og pensjon.

Talet på tilsette og årsverk

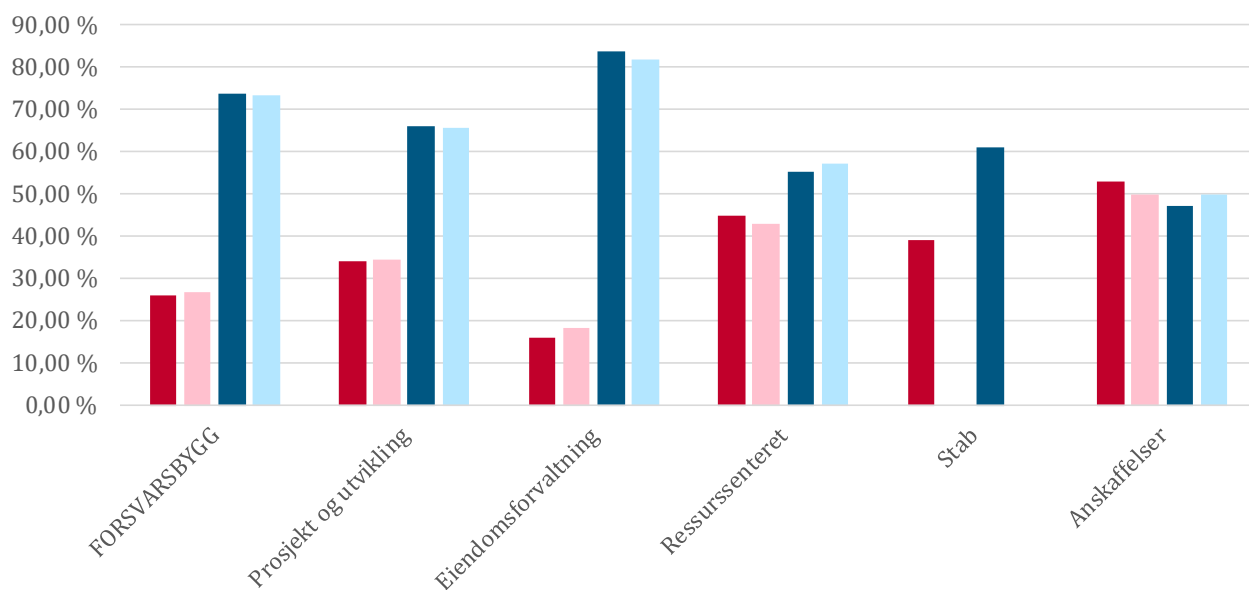
- Talet på tilsette **1 389**
- Talet på årsverk **1330**
- 26,1 % **kvinner**
- 73,9 % **menn**



Turnover

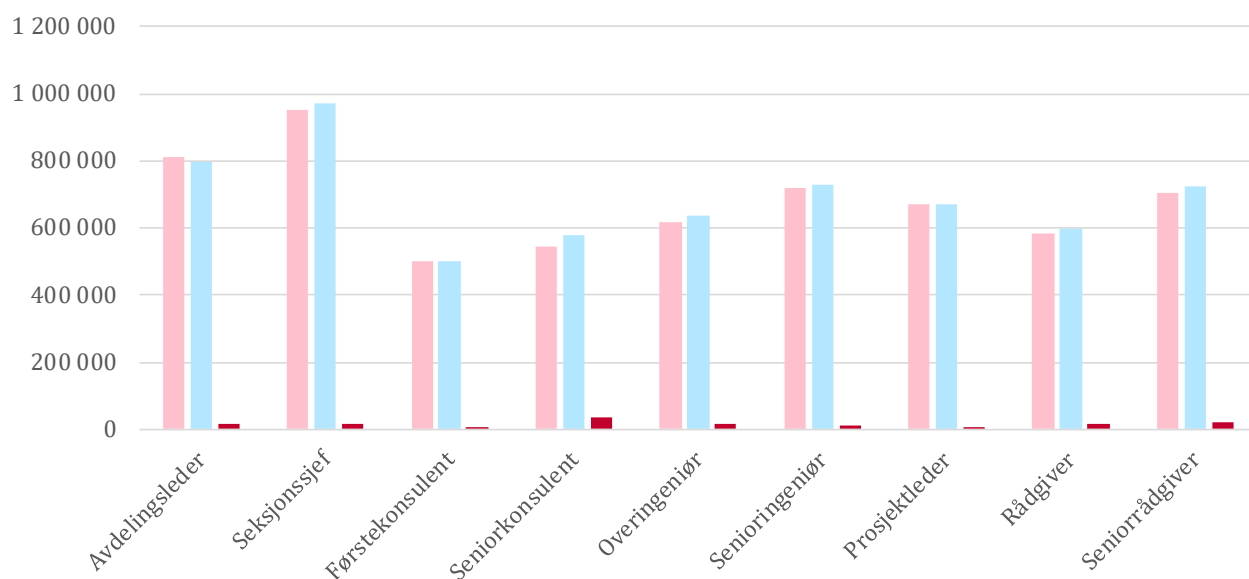


Kjønnsfordeling fordelt på avdelingar og stab



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

Små lønsforskjellar



- Gjennomsnittsløn kvinner
- Gjennomsnittsløn menn
- Forskjell

