



FORSVARSBYGG

WWW.FORSVARSBYGG.NO

Redegjørelse for likestilling

Vedlegg til årsrapport 2020

vedlegg

Redegjørelse for likestilling

1 474

*Ansatte i Forsvarsbygg
per 31.12.2020*

66 %

*Kvinneandel
i toppledergruppen*

4,3

*Sykefraværet
landssnittet for
kvinner og menn*

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. Dette bidrar til å skape en bevissthet om kjønnsbalansen i virksomheten

%

*er under
åde for
menn*

7,5 %

*Turnoveren i 2020 har nedgang
på 1,5 prosentpoeng fra 2019*

2,7 %

*Det er liten forskjell
mellom kjønnene i den
totale overtidsbruken*

Inkluderende arbeidsliv og mangfold

Helse, miljø og sikkerhet

Forsvarsbygg gjennomførte i 2020 en modenhetsvurdering av HMS-arbeid i virksomheten. Vurderingen viste at vi har gode systemer for informasjon og oppfølging av HMS-arbeidet. På bakgrunn av modenhetsvurderingen har vi laget konkrete tiltakspunkter for 2021 innenfor ledelse, risikostyring, opplæring og kompetanse, i tillegg til system og revisjon.

I løpet av 2020 gjennomførte vi ett HMS-kurs for ledere og verneombud. Planlagte HMS-kurs ble avlyst på grunn av koronapandemien. Vi planlegger å tilby kurset i digital versjon i løpet av første halvdel av 2021. Kurset er spesifikt rettet mot Forsvarsbyggs kompetansebehov og ulike målgrupper internt i virksomheten. Målet er at alle ledere har gjennomført HMS-opplæring digitalt innen 2021.

I 2020 har vi hatt et særlig fokus på å opprettholde et forsvarlig fysisk og psykisk arbeidsmiljø som følge av koronaepidemien. Vi har gjennomført flere kurs om hvordan man skal følge opp sykefravær, samt informert ledere om hvordan man kan drive god ledelse og styring under pandemien.

Sykefravær

Sykefraværet i Forsvarsbygg var i 2020 på 4,3 prosent (2019: 4,4 prosent). Nedgangen i sykefravær fra 2019 skyldes noe nedgang i fravær blant kvinnene.

2,8 prosent av sykefraværet i Forsvarsbygg i 2020 var langtidsfravær, og 1,5 prosent var korttidsfravær. Dette er innenfor vårt interne mål om sykefravær på fem prosent eller lavere, og kvalifiserer også til grønt nivå i henhold til NAVs risikovurdering. Det legemeldte langtidsfraværet er 1,2 prosent lavere enn snittet for næringen.

44,4 prosent av sykemeldingene i Forsvarsbygg er graderte. Dette er over gjennomsnittet i næringen, som samlet er på 33,3 prosent. Bruken av graderte sykemeldinger er et viktig verktøy for å øke arbeidsdeltakelsen og korte ned sykefraværperioden.

I 2020 var sykefraværet blant kvinner i Forsvarsbygg på 6,2 prosent. For menn var sykefraværet på 3,6 prosent. Tallene er tilnærmet like som for næringen for øvrig: Fraværet blant menn i Forsvarsbygg er 0,2 prosent høyere enn snittet for næringen, og fraværet for kvinner 0,2 prosent lavere.

Turnover

Samlet turnover 2020 var 7,5 prosent, en nedgang på 1,5 prosentpoeng fra 2019. Nedgangen gjenspeiler nedgangen i turnover man har sett ellers i bransjen, spesielt under koronapandemien. Nedgangen er størst blant menn. For kvinner ser vi en svak økning i turnoveren knyttet til egen oppsigelse, en tendens vi har sett over noe tid. Forsvarsbygg vil i 2021 jobbe videre 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 forskjeller blant kjønnene knyttet til overtidarbeid. Kvinnenes andel av det totale overtidarbeidet utgjorde 19 prosent, som er litt høyere enn i 2019 (2019: 17,3 prosent). Tallene viser at menn i Forsvarsbygg utfører en større andel av overtidarbeidet enn kvinnene, men dette må sees i sammenheng med at menn utgjør nærmere 74 prosent av de ansatte.

Tilstand for kjønnslikestilling

Ved utgangen av 2020 hadde Forsvarsbygg 1 474 ansatte (inkludert sykevikarer, timelønnede og ansatte på pensjonistvilkår).

Kvinneandelen i virksomheten var i 2020 26,4 prosent, en økning på 0,3 prosent fra 2019. Forsvarsbygg har en relativt jevn kjønnsfordeling innen alle virksomhetsområder, med unntak av avdelingen eiendomsforvaltning. Eiendomsforvaltning er Forsvarsbyggs største avdeling, og har dermed stor innvirkning på den totale kjønnsbalansen for virksomheten. Årsaken til den lave kvinneandelen i denne avdelingen er først og fremst den lave andelen kvinner i rekrutteringsgrunnlaget, en utfordring vi deler med sammenlignbare virksomheter.

Vår viktigste arena for å øke kvinneandelen i virksomheten er gjennom rekruttering til nye stillinger. I 2020 begynte det 199 nye medarbeidere i Forsvarsbygg (2019:184). Av disse var 30,1 prosent kvinner (tilsvarende prosent som i 2019). Det er fortsatt krevende å rekruttere kvinner til forvaltning-, drift-, og vedlikeholdsstillinger, noe som blant annet skyldes en lavere andel kvinner i rekrutteringsgrunnlaget.

Andelen kvinnelige ledere var ved utgangen av 2020 på 29 prosent, en økning på fem prosentpoeng fra 2019. Toppledergruppen i Forsvarsbygg har en kvinneandel på 66 prosent. Vi vil jobbe videre for å øke andelen kvinnelige ledere på alle nivåer.

Fordelingen av stillingstyper

Av de fast ansatte er 99 prosent tilsatt i sivile stillinger, og én prosent ansatt i militære stillinger.

Totalt er 5,5 prosent av arbeidstokken ansatt i midlertidige stillinger. Dette er en nedgang på 0,5 prosentpoeng fra 2019. Hvis vi tar ut timelønnede ekstravakter, samt bruk av pensjonister, er det en noe større andel kvinner som jobber på midlertidige kontrakter sammenlignet med menn. Tallene er likevel lave sammenlignet med bransjen og statlig sektor forøvrig.

Totalt 2,9 prosent hadde deltidsstillinger i 2020. Andelen er noe høyere for kvinner enn for menn. Vi har ikke informasjon som tilsier at deltidsstillingene er ufrivillig.

Små lønnsforskjeller

Forsvarsbygg er opptatt av å beholde en god og rettferdig lønnsbalanse mellom kjønnene. I stillingskodene der kvinner har høyeste lønn, er det svært små lønnsforskjeller mellom kjønnene. Der menn er høyest lønnet, er det noe større lønnsforskjeller mellom kjønnene. Vi anser likevel disse forskjellene som moderate. Kompetanse og faglig bakgrunn varierer innenfor den enkelte stillingskode, i tillegg til ulike oppgaver og ansvarsområder. Dette fører til at det vil være noe ulik lønn innen en gitt stillingskode. Forsvarsbygg vil i 2021 analysere forskjellene nærmere for å vurdere eventuelle tiltak.

Foreldrepermisjon

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

Kvinner tok i snitt 113 dager med permisjon (cirka 28 uker), og menn tok i snitt ut 62 dager (cirka 15 uker). Dette tilsier at de mannlige ansatte kun tok ut den lovpålagte fedrekvoten på 15 uker. Statistikk fra NAV tilsier at 70 prosent av fedre tar ut den til enhver tid lovpålagte fedrekvoten. I Forsvarsbygg tok samtlige fedre ut den lovpålagte fedrekvoten i 2020.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

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 til intervju, i tillegg til kandidater som har bedt å 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.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i Forsvarsbyggs strategier, verktøy og retningslinjer. Vi hadde satt flere delmål for 2020 som har blitt forsinket som følge av koronasituasjonen, blant annet handlingsplan for likestilling og mangfold, samt en ny struktur for likestillingsarbeidet i virksomheten. Dette arbeidet vil bli tatt opp igjen våren 2021.

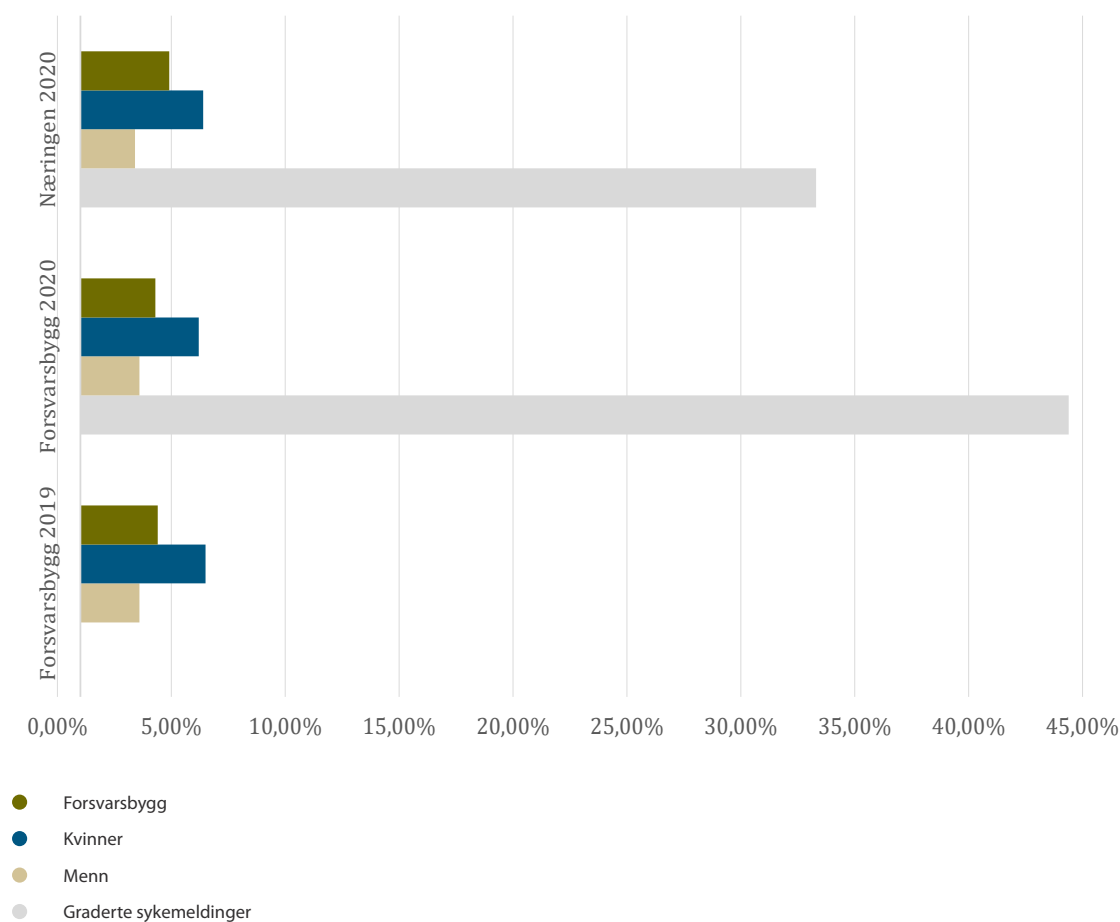
Dette er tiltak vi er i gang med eller har fullført i 2020:

- Vi jobber med å utarbeide en ny handlingsplan for likestilling og mangfold. Planen vil ta utgangspunkt i lovens aktivitetsplikt knyttet til å identifisere risiko, analysere årsaker, iverksette tiltak og analysere resultater. Handlingsplanen skal iverksettes i 2021.
- Vi jobber med å utvikle en struktur for arbeidet rundt likestilling og mangfold. Arbeidet vil involvere tillitsvalgte og interne enheter, og må forankres på flere plan. Dette har vært vanskelig å få til i 2020, og er derfor noe forsinket.
- Varslingssystemet og rutinene for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold ble oppdatert i 2020, og vi skal jobbe videre med dette i 2021.
- I 2019 utarbeidet vi særskilt informasjon knyttet til seksuell orientering, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet på intranettet vårt. Disse sidene holdes oppdatert med faglig informasjon. Vi har oppdatert informasjon på intranettet vårt knyttet til graviditet, amming, omsorgsoppgaver og permisjon.

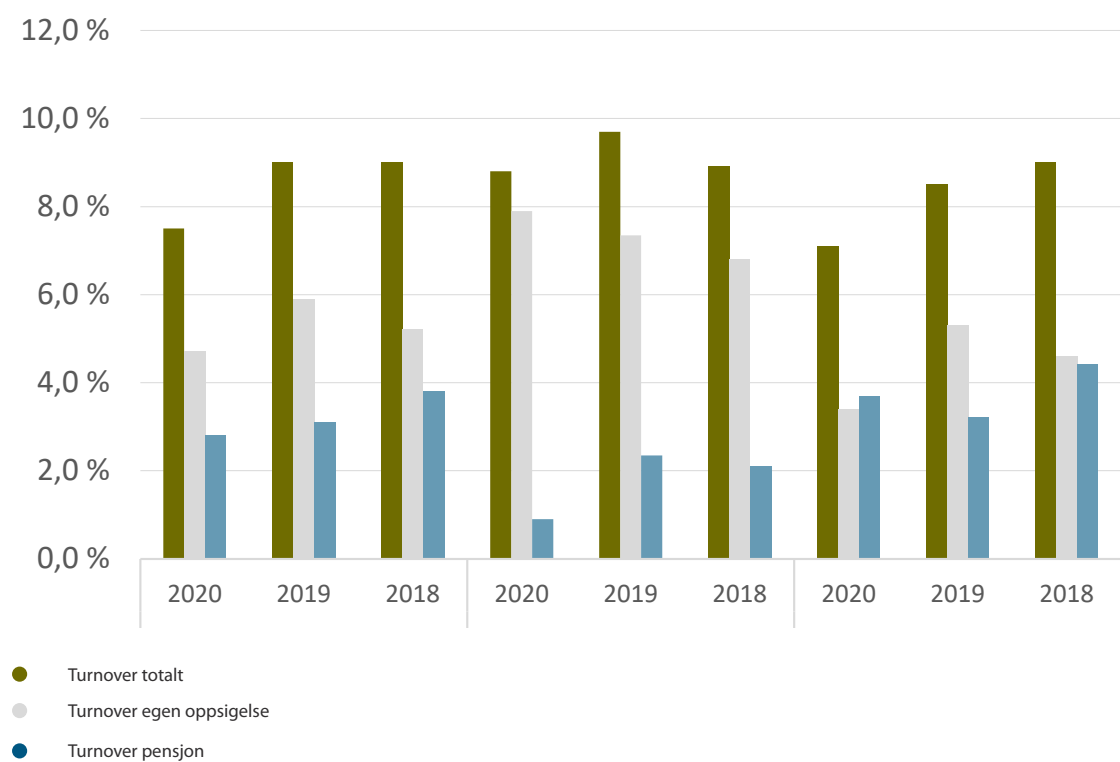
Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i den øvrige personalpolitikken.



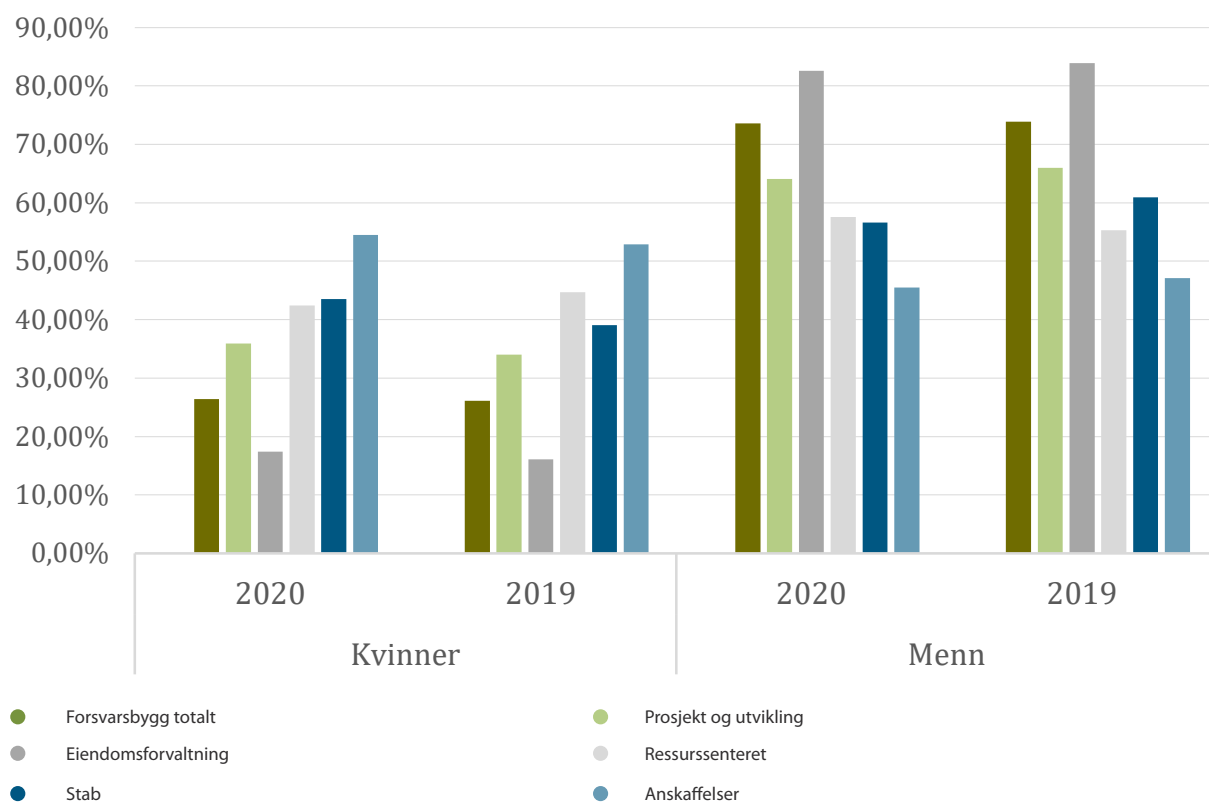
Sykefravær



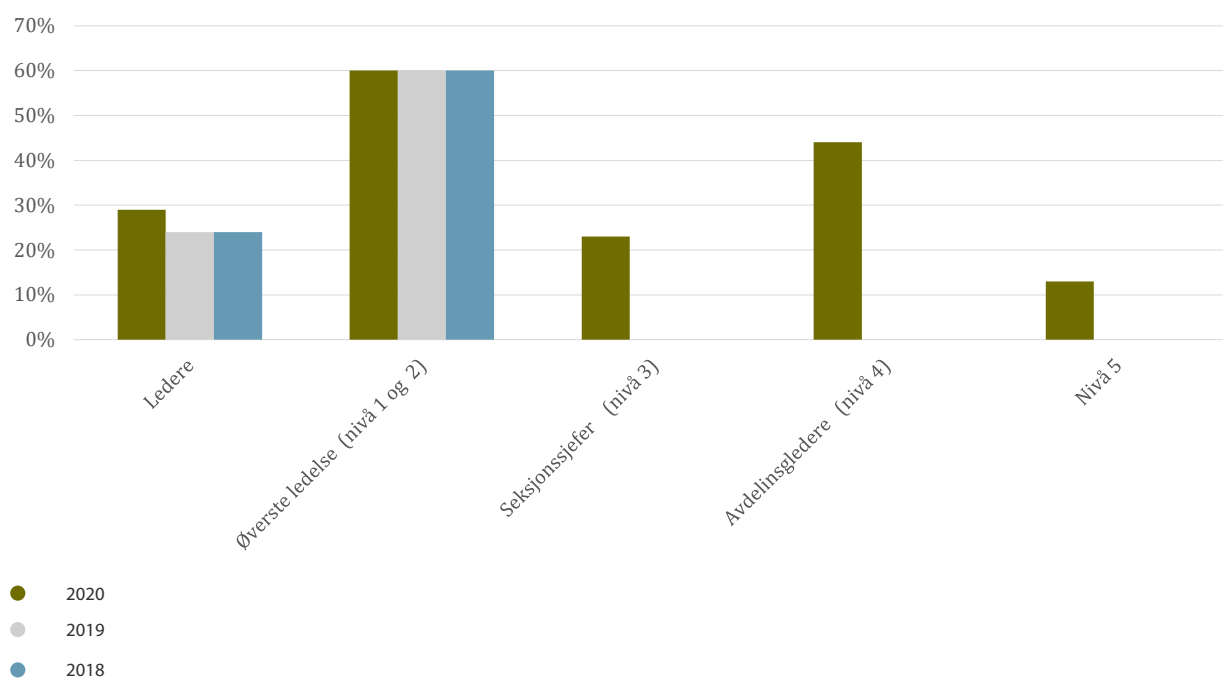
Turnover



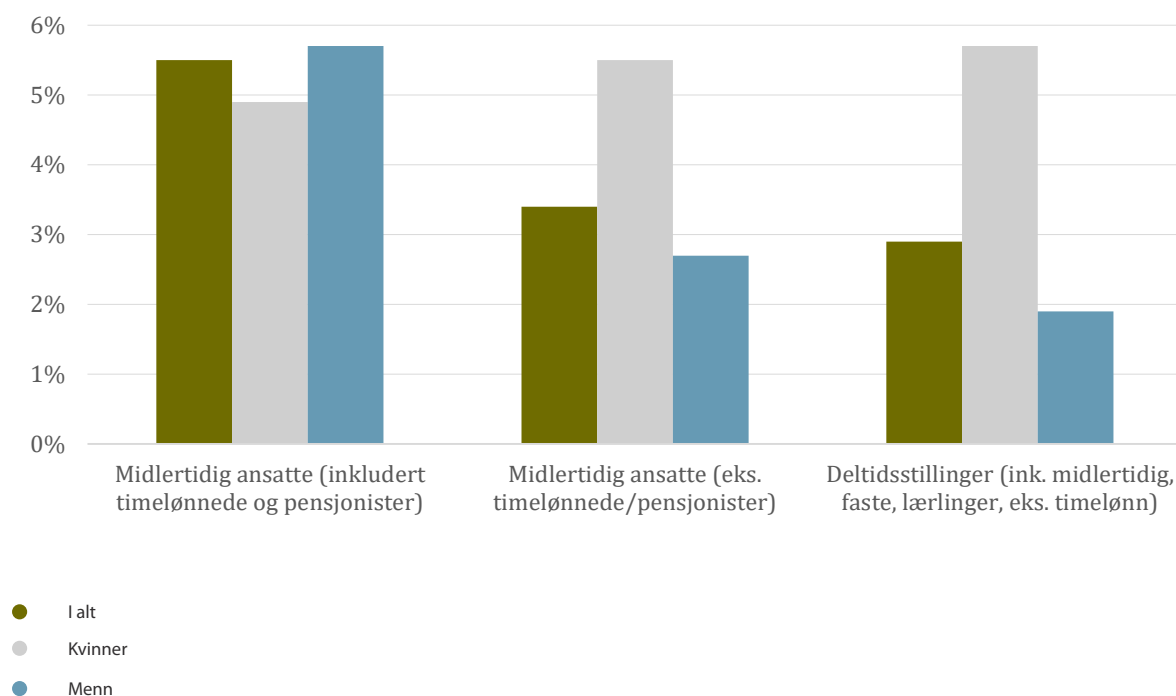
Kjønnsfordeling i avdelingene



Kvinneandel i virksomheten



Fordeling av stillingstyper



Små lønnsforskjeller mellom kjønnene

Stillingskode	Gj.sn lønn kvinner	Antall kvinner	Gj.sn lønn menn	Antall menn	Forskjell	Høyest lønn
Avdelingsleder	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
Prosjektleder	689 700	34	688 952	81	748	Kvinner
Rådgiver	603 228	53	623 675	44	20 447	Menn
Seniorrådgiver	728 170	90	736 483	165	8 313	Menn

