



LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

Likestillingsredegjørelse - MOVAR IKS

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder, eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

MOVAR har for 2021 kartlagt og redegjort for

- kjønnsbalansen totalt ansatte i virksomheten (antall)
- midlertidige ansatte (kjønnsforskjell i antall)
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall)
- ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall)
- kjønnsbalansen i virksomhetens styre (kjønnsforskjell i antall)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i antall)
- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper¹ (kjønnsforskjeller i prosent)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i prosent)

Kjønnsbalanse ansatte		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid		Kjønnsbalanse i styret	
Oppgis i antall		Oppgis i antall av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall av alle ansatte		Oppgis i antall av alle ansatte		Oppgis i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
25	129	0	0	0	11,5 uker	1	17	0	7	3	4

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper			
	Lønnsforskjeller ¹			
	Kvinner	Menn	Gjennomsnitt alle, lønn inkludert tillegg og overtid, kr	Gjennomsnitt skattepliktige naturalytelser, kr
			Total (kvinner % andel av menns)	Total (kvinner % andel av menns)
Total	25	129	631 646,- (97,7 %)	2 262,- (143,2 %)
Direktør	0	1	-	-
Sektorsjefer / Avdelingsledere	4	10	893 158,-	4 294,-
Fagspesialister	9	24	679 790,- (92,7 %)	2 871,- (108,9 %)
Arbeidsledere	1	16	624 603,-	2 519,-
Fagarbeidere	9	57	561 404,- (90,0 %)	1 660,- (161,0 %)
Ufaglærte arbeidere	2	21	494 761,-	760,-

¹ Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at resultatene fra lønnskartleggingen kan publiseres offentlig.

Stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg, overtid og goder for regnskapsåret 2021. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. De tillitsvalgte har deltatt når vi har planlagt, gjennomført og evaluert lønnskartleggingen.

Stillingsnivå/gruppe	Stillingskategorier som er inkludert
Sektorsjef/Avdelingsleder	Sektorsjefer og Avdelingsleder. Ansatte med personal og budsjettansvar
Fagspesialister	Ingeniører, Branninspektører/Rådgivere, Overbrannmester, Brannmestere, Underbrannmestere, Driftskoordinator, Økonomimedarbeidere, Innkjøper, Prosjektledere, IT-konsulenter
Arbeidsledere	Brannformenn, Formenn, Koordinatorer, Arbeidsledere
Fagarbeider	Fagarbeidere, Brannkonstabler, Administrative koordinatore, Kundebehandlere
Ufaglærte	Ansatte uten fagbrev, Brannaspiranter

Hvordan virksomheten har målt og beskrevet ufrivillig deltid

Vi har spurt de fleste deltidsansatte om de jobber frivillig eller ufrivillig deltid via e-post. Der hvor konkrete tilbakemeldinger ikke er forespurt eller tilbakemeldinger ikke mottatt, har vi gjort antakelser basert på søknader til ledige stillinger.

Resultatene fra kartleggingen viste at rundt halvparten av våre deltidsansatte kunne tenke seg større stillingshjemler. Endringer og tilpasninger til ny brannordning og nye fremskutte brannstasjoner med døgncasernert bemanning vil medføre vesentlig færre deltidsstillinger fremover.

Hva resultatene etter kartleggingen belyser

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er kartlagt for første gang i virksomheten for 2021. Det er derfor ikke relevant å beskrive utvikling fra tidligere.

Alle sektorer i virksomheten preges av tradisjonelt mannsdominerte yrker, så tallmaterialet isolert sett gir begrenset med informasjon. Vi mener resultatene fra 2021 tilsier at kjønnene er likestilt i forhold til lønn, deltid og omsorgsoppgaver.

Den totale oversikten viser at kvinner tjener 97,7 % av menns lønn når vi ser på lønn inkludert tillegg og overtid. Dersom vi isolert sett sammenligner kun avtalt lønn (utenom tillegg og overtid), tjener kvinner 101,6% av menns lønn. Andelen kvinner er større i stillingsgruppene med høyest lønn, men færre har oppgaver som genererer tillegg for uregelmessighet, og de jobber mindre overtid.

For gruppen Fagspesialister tjener kvinner 96,7 % av menns lønn når vi ser på lønn inkludert tillegg og overtid. Dersom vi isolert sett sammenligner kun avtalt lønn (utenom tillegg og overtid), tjener kvinner i denne gruppen 101,2 % av menns lønn.

Virksomheten er underlagt ulike avtaler innenfor lønn. [Særavtale for Brann- og Redningstjenesten](#) (SFS 2404) og [Hovedtariffavtale for konkurranseutsatte bedrifter](#) (KS 1701). Dette kan forklare lønnsforskjellen i gruppen Fagarbeidere hvor Brannkonstabler generelt har høyere lønn enn øvrige Fagarbeidere som er underlagt KS 1701. For tiden har vi ingen kvinnelige brannkonstabler.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering i 2021

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i MOVAR's strategiplan, personalhåndbok og etiske retningslinjer.

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

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

- Bygging av nytt Administrasjonsbygg som ble tatt i bruk i 2021 ivaretar krav til universell utforming. Tilrettelegging for universell utforming i øvrige lokaler under planlegging/bygging avklares med Arbeidstilsynet i den grad det søkes om avvik fra kravene.
- MOVAR jobber aktivt for å tiltrekke seg søkere som vil bidra til et større mangfold i organisasjonen ved rekruttering. Målet om å styrke mangfoldet vektlegges i MOVARs stillingsutlysninger.
- Under implementering av nytt IK-system med modul for registrering av uønskede hendelser, er årsakssammenhenger knyttet til mobbing/trakassering inkludert som egen kategori.
- Et oppfriskningskurs i HMS for alle ledere med personalansvar, verneombud og medlemmer av AMU ble gjennomført våren 2021. Likebehandling i arbeidslivet og et inkluderende arbeidsliv, var noen av temaene som ble adressert på kurset.

Kartlegging, analyser, tiltak og vurderinger av resultater

Grunnet utfordring med tilgjengelig ressurser og prioriteringer har arbeidet for likestilling og mot diskriminering ikke fått tilstrekkelig fokus i 2021. Av den grunn er det ikke foretatt kartlegging og undersøkelser i overensstemmelse med veiledningene fra Bufdir. Ressurssituasjonen vil bedre seg i 2022 etter ny rekruttering, og arbeidet med likestilling og mot diskriminering vil være en av oppgavene for nyansatt HR-rådgiver.