

Redegjørelse for likestillingssituasjonen i Forestia AS for 2025

Forestia AS er et selskap i Byggma ASA, og gjennom konsernets bærekraftsarbeid er FNs bærekraftsmål nr. 8 «Anstendig arbeid og økonomisk vekst» definert som ett av åtte prioriterte mål. Til dette hører delmål 8.5, som innen 2030 skal sikre full og produktiv sysselsetting og anstendig arbeid for alle kvinner og menn, inkludert ungdom og personer med nedsatt funksjonsevne, samt lik lønn for likt arbeid.

Dette målet skal gjennomsyre Forestia AS sitt arbeid innen rekruttering, etter- og videreutdanning, tilrettelegging og lønnspolitikk.

Selskapets ledelse har det overordnede ansvaret for å sikre etterlevelse av aktivitetsplikten. I samarbeid med tillitsvalgte planlegges og gjennomføres tiltak på en måte som skal forebygge diskriminering og fremme likestilling. Det rettes særlig oppmerksomhet mot følgende områder:

Rekruttering og forfremmelser

I alle rekrutterings- og forfremmelsesprosesser skal verken kjønn, omsorgsoppgaver, etnisitet eller funksjonsnedsettelse vektlegges. Kompetanse og personlig egnethet skal alltid være avgjørende. Det er ikke avdekket forhold som tilsier at dette prinsippet ikke etterleves.

Forestia AS har imidlertid en lav andel kvinner i produksjonsrelaterte stillinger. Tiltak for å forbedre kjønnsbalansen innen denne yrkesgruppen er i stor grad avhengig av tilgangen på kvalifiserte søkere, og forutsetter samarbeid med utdanningsinstitusjoner for å bidra til økt rekruttering av kvinner til yrkesfaglige utdanningsløp.

Lønns- og arbeidsvilkår

Innen ledelse og administrasjon forekommer lønnsforskjeller som er begrunnet i ansvar, kompetanse og stilling. Kartleggingen har ikke avdekket forskjeller som kan knyttes til diskrimineringsgrunnlag.

For operatørstillinger er lønns- og arbeidsvilkår regulert gjennom tariffavtale og lokale avtaler, som sikrer lik lønn for likt arbeid. Det er ikke avdekket ufrivillig deltid; all deltidsbruk er frivillig og inngår som en del av tilrettelegging basert på den enkelte ansattes behov og ønsker, blant annet avklart gjennom oppfølgingssamtaler.

Utviklingsmuligheter og opplæring

Alle ansatte i Forestia AS har like muligheter til kompetanseutvikling og opplæring. For å redusere risikoen for ulik behandling vil selskapet ytterligere forsterke fokuset på dette området. Diskrimineringsrisiko skal vurderes som en del av planleggingen før tiltak iverksettes, og ansvaret ligger hos den som er ansvarlig for det enkelte tiltaket.

Balanse mellom arbeid og familie

Gjennom gode velferdsordninger tilrettelegges det for at ansatte, innenfor rammene av sine respektive stillingsgrupper, skal kunne kombinere arbeid med fritid og omsorgsoppgaver. Ulike arbeidstidsordninger mellom stillingsgrupper gir naturlige forskjeller, men det er ikke avdekket forhold som kan knyttes til diskriminering

Forestia AS hadde 196 ansatte ved utgangen av 2025. Av disse var det 19 kvinner.

Vi har gjennomført detaljert kartlegging av både lønn, fravær og deltid etter anbefalt modell fra BUFDIR fordelt på følgende grupper:

Nivå 1 ledelse: Ansatte med lederansvar, med utdanningskrav tilsvarende høyskole.

Nivå 2 administrasjon: Ansatte med administrative oppgaver, med utdanningskrav tilsvarende VGS.

Nivå 3 produksjon: Ansatte i produksjon, med utdanningskrav tilsvarende fagbrev.

Kartleggingen er gjennomført som et samarbeid mellom ledelse, HR/lønn og tillitsvalgte.

Følgende totaltall rapporteres for Forestia AS:

Andel kvinner fordelt på stillingsnivå	2025
Nivå 1 ledelse	8 %
Nivå 2 administrasjon	38 %
Nivå 3 produksjon	4 %
Totalt	10 %
Kvinnerns lønn som andel av menns	
Nivå 1 ledelse	83 %
Nivå 2 administrasjon	106 %
Nivå 3 produksjon	88 %
Uttak av foreldrepermisjon (antall uker snitt)	
Menn	10
Kvinner	0
Sykefravær	
Menn	7 %
Kvinner	4 %
Fravær pga syke barn (antall dager)	
Menn	55
Kvinner	14
Andel deltid	
Menn	1 %
Kvinner	10 %
Andel ufrivillig deltid	
Menn	0 %
Kvinner	0 %
Andel midlertidig ansatte av	
Menn	3,4 %
Kvinner	0 %
Styrets sammensetning	
Menn	8
Kvinner	4