

## Likestillingsredegjørelse

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 og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene

### Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnslikestilling tabell:

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
17	156	1	17	28	13	3	3	0	0

Stjerneforklaring:

\* Skal kartlegges hvert år

\*\* Skal kartlegges (minst) annethvert år

Kun 10,9% av våre fast ansatte er kvinner. Vi ønsker å øke kvinneandelen, og oppfordrer ved alle stillingsutlysninger kvinner til å søke. Hovedutfordringen for å bedre kjønnsbalansen er at det utdannes veldig få kvinner innenfor våre fagområder. Vi vil fremover jobbe mer aktivt for å søke å rekruttere kvinnelige lærlinger, for på denne måten å øke andelen kvinner på de ulike fagområder.

#### Måling av ufrivillig deltid

- Vi spør om de deltidsansatte ønsker å jobbe mer i den årlige medarbeidersamtalen
- Vi har samtaler med midlertidige ansatte om ønske og mulighet for fast ansettelse ved oppstartssamtale. Vi registrer hvem som ønsker å jobbe mer/fast ansettelse, slik at disse har fortrinnsrett når det blir ledige stillinger som passer for den enkeltes kompetanse.

Resultatene fra kartleggingen viser at ingen av våre deltidsansatte kunne tenke seg å jobbe fulltid.

Av de midlertidige ansatte, så er det rundt 30% som ønsker å jobbe mer/fast stilling

## Måling av lønnsforskjeller

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper					Lønn					
					Kontante ytelser				Skattepliktige naturalytelser	
					Sum alle kontante ytelser	Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Beskrivelse av stillingsnivå /-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Forskjeller kontante ytelser (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)	Forskjeller bonuser (%)	Forskjeller overtids-godtgjørelser (%)	Forskjeller skattepliktige naturalytelser (%)
Total	17,00	146,00	10%	163	110,8%	110,8%	Fall mangler	100,0%	110,8%	100,0%

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser 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.

Vi har lik lønn for kvinner og menn som utfører likt arbeid i bedriften. For enkelte nivå har vi færre enn 5 ansatte av det ene kjønn, og vi publiserer derfor ikke resultatet av lønnskartleggingen avdelingsvis. Årsaken til at det at kvinner i gjennomsnitt har høyere lønn enn menn er at de fleste kvinner er ansatt i administrative stillinger.

## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### Hvordan er arbeidet forankret:

Bedriftens arbeid med likestilling og diskriminering er forankret i styrets retningslinjer for personalpolitikk, i personalhåndbok og omtalt i andre styringsdokumenter. Vi har nedfelt i vår politikk at alle skal bidra til å skape god trivsel, vi skal bry oss om hverandre og varsle om forhold som ikke er i henhold til vår politikk.

### Hvordan arbeider vi:

Arbeid med kartlegging av likestilling og diskriminering utføres i medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser om arbeidsmiljø og trivsel på arbeidsplassen.

Vi har i rapporteringsapp for den ansatte meldingstjeneste for rapportering av uønskede hendelser, meldinger som kommer hit bli behandlet av avdelingsleder for å utrede hendelser og diskutert med daglig leder for å fatte nødvendige tiltak.

Arbeid med likestilling og diskriminering styres i AMU-møtene. Det avholdes minimum 4 AMU-møter pr år. Deltakere i AMU-møtene er daglig leder, HMS ansvarlig, hovedverneombud og hovedtillitsvalgt, lønningsansvarlig og representant fra bedriftshelsetjenesten

Resultat av kartleggingen behandles når den foreligger i neste AMU-møte. Det utarbeides forslag til tiltak for å bedre eventuelle uønskede situasjoner.

Det spørres i den årlige medarbeidersamtalen om egne tanker og ønsker for egen utvikling, og det kartlegges ønsker for utvikling og videreutdanning. Resultatet av ønsker om videreutdanning behandles og prioriteres slik at vi påser at alle får like muligheter til utvikling.

**Hva har vi funnet:**

Vi har ikke avdekket at liten tilgang på kvinnelige fagarbeidere innenfor våre fagområder som det største hinderet for å oppnå full likestilling mellom kjønnene.

Vi har ikke avdekket andre forhold som tilsier at det forekommer forhold som oppfattes som diskriminering.

**Hva gjør vi fremover:**

Vi vil jobbe med formuleringer av spørsmål i neste års spørreundersøkelse for å bedre avdekke forhold som oppfattes som diskriminerende og som er til hinder for likestilling.

Vi jobber med bedring av garderobe og toalettløsning for kvinner ute på anleggene.

Vi har samarbeid med NAV om utplassering/utprøving av personer med ulike utfordringer i forhold til inntreden i arbeidslivet, hvor noen får relevant praksis for å søke jobb hos andre, mens noen får tilbud om fast ansettelse. Vi viderefører dette samarbeidet neste år.