

# Likestillingsredegjørelse

## Park & Anlegg 2021

---

*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

### Om redegjørelsen:

Vi har under redegjort for tilstanden mtp likestilling. Pga et lite antall kvinner har vi valgt å ikke splitte opp alt i alt for mange stillingskategorier. Dette av hensyn til konfidensialitet for den enkelte ansatte. Det skal også tillegges at vi er i en bransje der kvinne-andelen er svært lav, men at vi jobber aktivt med å heve denne (se mer i del 2). Det er første år rapporten utgis og for kommende år, vil også trender inngå.

## Kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent				
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser Naturalytelser				
			Snittlønn per ansatt	Uregelmessige tillegg *3	Bonuser *4	Overtidsgodtgjørelser *3	
Total	17	230					
Nivå timelønnte	10	175	<u>Kvinner:</u> 94 % av snittlønn per ansatt  <u>Menn:</u> 100,3 % av snittlønn per ansatt *1)	Likt	Likt	Likt	
Nivå fastlønnte	7	52	<u>Kvinner:</u> 81 % av snittlønn per ansatt  <u>Menn:</u> 103 % av snittlønn per ansatt *2	Likt	Ikke aktuelt	Likt	

\*1: Beregnet ved å ta gjennomsnittet av fastsatt timelønn inkl alle faste tillegg for alle og kvinner og menn. Kvinner har 94 % av snittet når det gjelder timelønn. Forskjellen består i at høyere andel av menn har en mellomlederrolle som formann eller teamleder. Det er en kvinne i en mellomlederrolle og 50 menn i mellomlederroller. Det er et uttalt mål for oss å øke kvinneandelen i mellomleder stillinger (se mer i del 2).

\*2: Beregnet ved å ta gjennomsnittet av fastlønn for alle kvinner og menn. Kvinner har 81 % av gjennomsnittlig fastlønn. Forskjellen består av at andelen menn i ledende stillinger som prosjektleder er høyere. Det er 2 kvinner i høyere ledende stillinger (Prosjektledere/avd ledere/anleggsledere) og 36 menn). Det er et uttalt mål for oss å øke kvinneandelen i ledende stillinger (se mer i del 2).

\*3: Her skiller det ikke og uregelmessige tillegg som f. eks overtidstillegg, natt-tillegg, diett er basert på faste satser.

\*4: En eksisterende bonusavtale(vintervedlikehold) hvor alle som har vært med på oppdraget mottar en fast sum i bonus. Summen er uavhengig av hvilken lønn timelønn man har og kun basert på prosjektets resultat.

### Kjønnslikestilling

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		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	230	2	3	0	15,1	1,2 %	1,2 %	0 %	0 %

Vi har gitt det lave antallet ansatte som arbeider deltid kartlagt ved å forespørre hver enkelt. Resultatene fra kartleggingen viste at de som arbeider deltid gjør det fordi de selv ønsker dette. Det skal tillegges at en av de deltidsansatte nå nylig har ønsket å jobbe noe mer og dette er planlagt justert inn fra våren.

# Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

## Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

### *Eksempler på beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder*

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i Virksomhetens strategi, HR-verktøy og retningslinjer. .
- I 2020 utarbeidet vi nye retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med et tilhørende varslingsystem.
- 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

### Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

#### Beskrivelse av strukturen for likestillingsarbeidet

- Likestillingsarbeidet anses som en del av vårt samarbeid med tillitsvalgte og vi jobber med dette gjennom et eget utvalg som tar opp dette 4 ganger per år
- AMU fungerer som et overvåkingsorgan for likestillingsarbeidet

#### Hvordan har arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre foregått?

- HR og tillitsvalgte har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Undersøkelsen er gjennomført løpende og personalhåndbok sist revidert 14.10.2020
- Vi har også spurt om mobbing/trakassering/diskriminering ifm helsekontrollen alle ansatte gjennomgår hvert 3. år. Dette undersøkelsesarbeidet ble påbegynt nov 2021 og vil bli ferdigstilt ca påske 2022
- Likestilling og ikke-diskriminering ble også tatt opp på flere fagledermøter gjennom året.

### Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

I og med at resultatene av en helt fersk kartlegging er såpass nærme (påske 2022), ønsker vi å få disse resultatene på bordet før vi konkluderer bastant med dette, men utførte undersøkelser viser at vi må arbeide aktivt for å øke kvinneandelen i bransjen og spesielt i ledende stillinger.

## Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

### Årsaker til risikoer og hindre

Tillitsvalgte og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- En veldig liten kvinne-andel i bygg og anlegg generelt gjør det mer krevende å rekruttere inn kvinner
- Tilfeller av diskrimineringer eller mobbing tas tak i umiddelbart av respektive ansvarlige leder i samarbeid med HR.
- Manglende norsk kompetanse hos noen av våre arbeidere og potensielle jobbsøkere kan være et hinder for en mangfoldig arbeidsplass, særlig for utenlandske jobbsøkere.
- Manglende norsk kompetanse kan være et hinder for at utenlandske arbeidstakere ikke gis mulighet til internt opprykk.
- Vi har ved noen få tilfeller hatt en utfordring med kultur, holdninger og sjargongen på arbeidsplassen. Disse er tatt tak i, men det er en risiko for at det også er uoppdagede tilfeller.
- Uforutsigbare og strenge innreiseregler grunnet covid har gjort situasjonen for utenlandske arbeidere mye mer krevende og har gjort at flere av disse har valgt å returnere til hjemlandet sitt.

### Tiltak vi har gjort i året er:

For året 2021 har vi hatt særlig fokus på tilrettelegging, holdningsendring og kompetansebygging. I år har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

- Innholdet i stillingsannonser er endret for hele virksomheten. Vi har blitt mer bevisste på at bildebruk og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. Vi vurderer også mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyrået vårt.
- Vi har ved flere anledninger valgt å profilere kvinner og utenlandske medarbeidere i publiserte infosaker om virksomheten vår. Dette med formål om å gjøre anleggsbransjen mer attraktiv for en bredere gruppe av samfunnet vårt.
- Vi har utarbeidet retningslinjer for hjemmekontor. Dette skal gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.
- Vi har gjennomført bransjetilpasset norsk opplæring til utenlandske medarbeidere for å kunne inkludere de bedre i virksomheten.
- Vi har fra tidligere etablert en egen samarbeidsavtale med NAV og i en årrekke vært en bidragsyter til at mennesker som har falt utenfor arbeidslivet pgs f. eks funksjonshemming, lese/skrive-vansker, gis mulighet til å skape seg en vei inn i arbeidslivet. I dette arbeidet er det flere eksempler blant våre ansatte.
- Vi har tilrettelagt arbeid slik at eldre arbeidstakere kan stå lengre i jobb.
- Det jobbes godt i fagområdene med tilrettelegging og det er etablert mange velfungerende individuelle ordninger som muliggjør f. eks henting/levering/omsorg av barn.
- Avtale om deltidsstillinger er der det er aktuelt inngått for å lettere kombinere omsorg for barn med arbeid.
- Utenlandske medarbeidere er tilbudt bransjetilpasset norsk opplæring i våre lokaler.

### Tiltak vi planlegger i året 2022 er:

- Vi ser at vi har behov for økt språkkompetanse i virksomheten for å nå ut til kunder og de som bruker tjenestene våre. Vi vil derfor fortsette vårt tilbud med bransjetilpasset norskopplæring for utenlandske medarbeidere.
- Vi jobber også med å få til en opplæring med formål om at utenlandske medarbeidere og medarbeidere med f. eks lese/skrive-vansker skal kunne ta et norsk fagbrev.
- Vi legger opp til å bruke noen eksterne foredragsholdere til å snakke om holdninger til andre mennesker med ulik bakgrunn og generelt om mangfold. Dette for å heve vår kompetanse på området.
- Vi vil inkludere likestilling og å hindre diskriminering som fast punkt i alle AMU-møter slik at vi sikrer kontinuerlig evaluering av tiltakene.

## Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

### Evaluering av tiltak

Vi vil så snart resultatet av medarbeiderundersøkelsen (del av helsekontroll) foreligger, evaluere hvilken effekt de tiltakene vi har gjort har hatt mtp å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi vil løpende vurdere arbeidet og dette vil følges opp og være tema gjennom fagledermøte som avholdes annen hver uke.

### Det vi allikevel kan si er:

- Vi har hatt en viss økning i antall kvinnelige søkere siden vi gjennomgikk teksten i stillingsutlysningene og har endret vår profilering. Vi ser videre at det å få inn flere kvinner er selvforsterkende i og med at vi er mer attraktive som arbeidsgiver for kvinner der de ser at det finnes andre kvinner som lykkes godt.
- Vi har lykkes godt med å bidra til at mennesker som har falt utenfor arbeidslivet har kommet seg inn i det og vi har flere suksesshistorier blant våre ansatte
- Vi har lykkes godt med å finne fleksible løsninger slik at eldre arbeidstakere kan stå lengre i jobb.

### Suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene

- Vi tror det er avgjørende å formulere mer konkrete tiltak og utpeke en ansvarsperson for alle tiltak.
- Det var lettere å finne risikoer til diskriminering og mulige årsaker knyttet til kjønn og nedsatt funksjonsevne enn sammensatt diskriminering. Her ser vi et behov for kompetanseheving.
- Tillitsvalgte har bidratt i prosessen og utvikling av handlingsplan. Punktet vil bli regelmessig tema på våre faste samarbeidsmøter mellom tillitsvalgte og ledelse.

## Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ans.	Frist / Status	Resultat
Rekruttering	Lav andel kvinner og personer med nedsatt funksjonsevne i bransjen	Innholdet i stillingsannonser er endret for hele virksomheten. Vi har blitt mer bevisste på at bildebruk og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. Vi vurderer også mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyrået vårt.	Tiltrekke oss flere kvinnelige søkere	SR	Løpende	Vurderes på bakgrunn av kvinnelige søkere
		Vi har ved flere anledninger valgt å profilere kvinner og utenlandske medarbeidere i publiserte infosaker om virksomheten vår. Dette med formål om å gjøre anleggsbransjen mer attraktiv for en bredere gruppe av samfunnet vårt.	Gjøre bransjen anlegg mer attraktiv for kvinner	SR	Løpende	Vurderes på bakgrunn av kvinnelige søkere
		Vi har fra tidligere etablert en egen samarbeidsavtale med NAV og i en årrekke vært en bidragsyter til at mennesker som har falt utenfor arbeidslivet pgs f. eks funksjonshemming, lese/skrivevansker, gis mulighet til å skape seg en vei inn i arbeidslivet. I dette arbeidet er det flere eksempler blant våre ansatte.	Øke mangfoldet hos oss	SR	Løpende	Vurderes på bakgrunn av ansettelser vi har fått til
	Se på løsninger for brakkefasiliteter for kvinner					
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Utenlandske arbeidere med lav norsk kompetanse	Vi har gjennomført bransjetilpasset norsk opplæring til utenlandske medarbeidere for å kunne inkludere de bedre i virksomheten.	Gi utenlandske medarbeidere mulighet til utvikling	SR	01.06.22	Forfremmelse for utenlandske medarbeidere
Lønns- og arbeidsvilkår	Lav kvinneandel i ledende stillinger	Vi vil jobbe aktivt i enhetene for at kvinnelige kandidater skal gjøre interne opprykk.	Flere kvinner i ledende posisjoner.	Opprykk sutvalg	Løpende	Vurderes mtp lønnsbalanse
Tilrettelegging	Behov for mer fleksible løsninger	Vi har utarbeidet retningslinjer for hjemmekontor. Dette skal gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.	Tilrettelegge for kombinasjon med omsorg av barn	SR	Utført	Ordningen evalueres
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Behov for mer fleksible løsninger	Det jobbes godt i fagområdene med tilrettelegging og det er etablert mange velfungerende individuelle ordninger som muliggjør f. eks henting/levering/omsorg av barn.  Avtale om deltidsstillinger er der det er aktuelt inngått for å lettere kombinere omsorg for barn med arbeid	Tilrettelegge for kombinasjon med omsorg av barn	SR	Løpende	Ordningen evalueres



Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold		Heve kompetanse hos ledere på å oppdage og forebygge trakassering	Hindre trakassering	SR	01.06.22	Resultat fra medarbeider undersøkelse
--	--	---	---------------------	----	----------	---------------------------------------

**Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med:** kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene