

RAPPORT

LIKESTILLING OG DISKRIMINERING

GULVENTREPRENØREN AS 2022

Tilstand for kjønnslikestilling

Gulventreprenøren AS har totalt 126 menn og 11 kvinner ansatt i bedriften. Det er ingen midlertidige ansatte i bedriften.

Det er 3 ansatte på deltidsstilling. 2 kvinner og 1 mann. Det er ingen ansatte på ufrivillig deltid i bedriften. Det praktiseres i hovedsak ikke deltidsstillinger i bedriften, det er kun de som selv har ønsket deltidsstilling i tillegg til skolegang, som har deltidsstillinger i Gulventreprenøren.

Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner er 35,5 uker. Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for menn er 11,8 uker.

Ledergruppen består av 4 personer, hvorav det er 1 kvinne og 3 menn.

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi 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.

Gjennomsnittslønnen i bedriften er tilnærmet lik for kvinner og menn. Det er en overrepresentasjon av menn innen gulvlegging og betongarbeid. Dette gjenspeiler samfunnet ellers.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vi har utbredt bruk av arbeidskraft fra andre Europeiske land. Alle produksjonsmedarbeidere har lik lønn uavhengig av opprinnelsesland. Avlønning skjer ved akkord.

I bransjen vi er tilknyttet, er menn svært overrepresentert. Bedriften jobber kontinuerlig med å rekruttere kvinnelige gulvleggere, men mottar sjelden søknader fra kvinner når nye stillinger utlyses.

I administrasjonen er det en ganske jevn fordeling av menn og kvinner og ledergruppen har økt antall kvinner i forhold til menn.

Bedriften jobber konsekvent med at alle skal ha samme muligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsuttrykk, omsorgsoppgaver, alder, etnisitet og religion.

Utviklingsmuligheter er i fokus under alle medarbeidersamtaler hvor den ansatte selv og dens leder sammen legger planer for utviklingsønskene til den ansatte. Bedriften benytter den praksis at forfremmelser internt skjer på bakgrunn av kompetanse, ansiennitet og personlig egnethet. Gulventreprenøren legger til rette for å kunne kombinere arbeid og familieliv.

Seksuell trakassering er noe vi ser alvorlig på og tar sterkt avstand til.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i bedriftens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.

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

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

Gulventreprenøren bruker firestegs arbeidsmetode for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis. Det er laget risikovurderinger i forbindelse med HMS arbeidet som tar for seg det psykososiale miljøet.



Gulventreprenøren jobber kontinuerlig for å undersøke risikoer for brudd på likestilling og hindre at diskriminering forekommer.

I de tilfeller det skulle oppstå situasjoner der det har skulle oppstått brudd på likestillingen eller noen ansatte opplever seg diskriminert, vil bedriften først analysere årsaker til at situasjonen oppstår.

Deretter vil bedriften iverksette tiltak for å bedre situasjonen for den ansatte og hindre at liknende situasjon oppstår i fremtiden. I etterkant vil bedriften gjennomføre en vurdering av resultatet av tiltakene.

I de tilfeller bedriften ikke er fornøyd med resultatene vil det bli iverksatt alternative tiltak frem til man er fornøyd med resultatet av tiltakene.

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

Det gjennomføres anonyme medarbeider undersøkelser årlig.

Prosjektsystemet vårt, Entreworker, har en egen funksjon for avvik, der ansatte har anledning til å rapportere inn avvik.

Det er løpende oppfølging av ansatte med medarbeidersamtaler og personalmøter.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Det er noen risikoer for diskriminering og hindre for likestilling i bedriften.

Da mye av arbeidet Gulventreprenøren gjør er svært fysisk arbeid på byggeplasser, vil det være noen klare begrensninger for mennesker med nedsatt funksjonsevne, men de administrative stillingene i selskapet er tilrettelagt for alle.

Det er mange ansatte som arbeider ute på byggeplasser med lite kontakt med administrasjonen. Det er en risiko for at disse kan utsettes for situasjoner som ikke bedriften har kontroll på, fra personer utenfor bedriften. Det er derfor viktig å aktivt jobbe med å innhente informasjon fra de ansatte, for å sikre at vi får tatt tak i de situasjonene som oppstår, for å ivareta våre ansatte.

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

Mye av årsaken til at bedriften har mange menn og få kvinner, er at arbeidet vi utfører er hardt fysisk arbeid, og det ikke er så mange kvinner som søker slikt arbeid. Det er stort fokus på å forsøke å få inn flere kvinner i stillinger som gulvleggere.

Sjargongen på byggeplassene kan være tøff. Det er derfor viktig å ha fokus på at de ansatte blir ivaretatt dersom de skulle oppleve uheldige situasjoner på byggeplassen. Tiltak som iverksettes er jevnlig avdelingsmøter med alle ansatte, spesielt de utarbeidende ansatte, for å sikre at de holder tett kontakt med sine ledere og føler seg komfortable med å snakke med lederen sin, dersom det oppstår situasjoner på byggeplassene.

Norskkrav kan stå til hinder for enkelte å kunne forfremmes på tross av kompetansen til den ansatte. Bedriften har fokus på å legge til rette for at de ansatte får den norskopplæringen de har behov for.

Det er en risiko at ansatte ikke varsler om opplevelser de har fordi de ikke har noe sted å være anonyme. Det bør derfor vurderes et rapporteringsområde for ansatte å kunne varsle anonymt hvis de opplever diskriminering eller hinder av likestilling.

Det er en risiko at ansatte kan oppleve begrensede muligheter til å kombinere arbeid og familieliv. For de som ikke er bundet av produksjon er det en generell retningslinje om fleksibel arbeidsdag. Det er i tillegg en generell positiv holdning til delvis hjemmekontor for ansatte i administrasjonen. Dette for å gjøre det enklere for ansatte med barn å kombinere arbeid med familieliv.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Det er gjennomført en revisjon for malen til stillingsannonser for å sikre likestilling og hindre diskriminering i de annonsene selskapet sender ut.

Gulventreprenøren har mottatt mange positive tilbakemeldinger på at det å gjennomføre personalmøter hyppigere er veldig positivt, og at det gir et bedre forhold mellom ledelsen og den enkelte ansatte. Dette igjen medfører at man enklere kan få gjennom holdningsendringer i bedriften.

Det er lagt fokus på månedlig allmøte for administrasjonen for å få ut informasjon til alle ansatte og få ledelsens holdninger ut til den enkelte ansatte.

Det vil for 2023 være stort fokus på informasjon og kommunikasjon mot ansatte innenfor HMS området.