

Likestillingsredegjørelse

Masiv Bygg AS

I Masiv Bygg skal alle ansatte og samarbeidspartnere bli behandlet med respekt og likeverd uansett. Hver ansattes kompetanse, livssyn, og etnisitet er nødvendig for det mangfoldet av kunnskap Masiv Bygg ønsker å levere gjennom sine tjenester.

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 kombinasjon av disse grunnlagene.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Masiv Bygg er opptatt av å sikre tilstrekkelig kvalifisert arbeidskraft. Tradisjonelt har byggebransjen vært en mannsdominert bransje, men for å oppnå våre mål må vi også få flere kvinner med på laget. Det å ha likere kjønnsfordeling vil ha flere positive effekter for Masiv Bygg. Det styrker vårt arbeidsmiljø og kan på mange måter ha en positiv effekt på vårt omdømme i markedet.

I 2021 er kartlegging og redegjørelse foretatt for følgende områder:

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall)
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn.

Neste år vil det i tillegg bli foretatt kartlegging og redegjørelse for følgende områder:

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i kroner eller prosent)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner eller prosent)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)
- ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)

Lønnskartlegging kan ikke publiseres da det er mindre enn fem kvinner i sammenlignbare stillinger.

Tilstanden for kjønnslikestilling hos Masiv Bygg i 2021:

Kjønns- balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videre- utdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Oppgis i antall		Oppgis i antall		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall		Oppgis i antall			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
5	50	0	0	0	0.96	1	0	0	0	-	-

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Masiv Bygg arbeider for at ansettelser skal skje i hel stilling og med fast ansettelse.

Deltidsansettelse er unntaket til hovedregelen og brukes kun når arbeidstaker ønsker dette for å tilrettelegge for sin livssituasjon.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Masiv Bygg jobber for likestilling både innen rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering, og kjønnsbasert vold.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

I Masiv Bygg er likestilling og ikke-diskriminering en integrert del av våre øverste strategier og mål. Du finner vår beskrivelse i følgende dokumenter:

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i Masiv Bygg sin 5 årige strategi-plan.
- Vårt diskrimineringsarbeid er forankret i vår overordnet HMS policy.
- Vår likestillings- og diskriminerings policy er beskrevet i våre retningslinjer som alle ansatte finner i vår personalhåndbok.
- 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

I Masiv Bygg er har vi følgende prosedyrer og standarder for hvordan vi jobber i praksis med likestilling og ikke-diskriminering:

- Prosedyre for rekruttering
- Prosedyre for følge fire-steps arbeidsmetode for å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i samarbeid med tillitsvalgte.
- Prosedyre for varsling
- Prosedyre for avviksbehandling

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

Daglig leder og ledergruppen har gjennomgått alle retningslinjene i Masiv Bygg for å sikre at disse beskriver vår policy på likestillings og diskrimineringsområdet.

Vi gjennomgikk våre HMS-rutiner på vår årlige strategisamling for styret og ledelsen for å kartlegge om vi har prosedyrer som beskriver hvordan vi skal jobbe med likestilling og ikke diskriminering i praksis etter ny lov. Dette gjelder rapportering om tilstand på likestilling og innføring av aktivitetsplikten.

Daglig leder gjennomførte kartleggingen av kjønn i fjerde kvartal 2021.

I Masiv Bygg blir det gjennomført årlige medarbeiderundersøkelser. Her kartlegger vi blant annet forhold som kan hjelpe oss til stadig forbedre arbeidet mot likestilling og ikke diskriminering.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Gjennomgangen av våre retningslinjer og rutiner viste at Masiv Bygg ikke har hatt synlige policy for våre mål for likestilling og mot diskriminering. Arbeidet viste også at vi manglet en prosedyre for hvordan vi aktivt har planlagt å jobbe for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette viser at vi ikke har arbeidet målrettet nok med å få gode rutiner rund dette arbeidet.

Likestillingsarbeidet gjennomført i 2021 ble hovedsakelig gjort av ledelsen i Masiv Bygg. Arbeidet er ikke forankret hos tillitsvalgte eller øvrige ansatte.

Masiv Bygg har en skjev balanse mellom kvinnelige og mannlige ansatte. Vi er en mannsdominert arbeidsplass. Dette er spesielt gjeldene blant håndverkerne, men også blant funksjonærer er det flest menn. Dette viser en risiko for diskriminering i rekrutteringen av ansatte hos oss.

På arbeidsplassen ble det også oppdaget at vi har lite mangfold ifht. etnisitet, religion og livssyn. Språk kan være en utfordring. Det er krav på mange byggeplasser om norsk som arbeidsspråk, og dermed fare for diskriminering ved rekruttering, kompetanseutvikling, omplassering og forfremmelser

Det er få ledere i ledelsen til Masiv Bygg og alle er menn.

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

Ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Rekruttering	Kartlegging av kjønnslikestilling for 2021 viser at vi er mannsdominert. Det er få kvinner som søker på stillingene våre	Oppmuntre kvinner til å søke i annonsen. Kjønnsnøytrale stillingsannonser. Bruke bilder av kvinner i annonsen.	Få flere kvinnelige søkere	Daglig leder/Ledere med personal-ansvar	Påbegynt	
Lønns- og arbeidsvilkår	Kartlegge lønn fordelt på kvinner og menn	Gjennomgang av lønns- og arbeidsvilkår mellom kvinner og menn.	Kartlegge om det er forskjell på lønn mellom kvinner og menn	Daglig leder	31.12.2022	
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Behov for å etablere hjemmekontor-rutiner	Utvikle rutinen og forankre i virksomheten.	Bedre mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Daglig leder/Ledere med personal-ansvar	Påbegynt	
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Kartlegging av kjønnslikestilling for 2021 viser at vi er mannsdominert. Vi har ikke kartlagt om ansatte utsettes for trakassering eller kjønnsbasert vold.	Ta opp dette temaet i medarbeiderundersøkelsen.	Kartlegge om det foregår trakassering på arbeidsplassen	Daglig leder/Ledere med personal-ansvar	31.12.2022	
Omdømmebygging	Kartlegging av kjønnslikestilling for 2021 viser at vi er mannsdominert. Det er få kvinner som søker på stillingene våre	Synliggjøre våre kvinner på jobb i sosiale medier, hjemmesider ol	Vise at vårt firma er en attraktiv arbeidsplass for kvinner	Daglig leder/Ledere med personal-ansvar	Påbegynt	

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Ansvarlig for å sikre likestilling og hindre diskriminering er både et leder- og medarbeideransvar. Ansatte, verneombud, og bedriftshelsetjenesten, skal sammen med ledelsen i Masiv Bygg jobbe for å tilrettelegge, koordinere og evaluere arbeidet.

I Masiv Bygg har vi startet opp arbeidet med å bygge opp egne policy og prosedyrer for likestilling og ikke diskriminerende arbeid.

I tillegg til egne rutiner skal det hvert år i slutten av året legges frem en rapport til styret med rapportering på tiltak som er planlagt, iverksatt og eventuelt gjennomført når det gjelder denne type arbeid, samt tilstand på likestilling og lønn.

Hvert år skal det gjennomføres en organisasjonsundersøkelse som kartlegger om våre ansatte blir utsatt for kjønnsbasert vold og trakassering.

Resultatet av arbeidet gjort så langt er å komme i gang med planleggingen for likestilling og aktivitetsplikten i henhold til egne prosedyrer. Det er først neste år vi kan evaluere tiltak som er iverksatt for 2022.