

Redegjørelsesplikt

Me ynskjer å jobba aktivt for å auka likestilling og redusera diskriminering på bakgrunn av eksempelvis kjønn, etnisitet, religion/livssyn, seksuell orientering og funksjonsnedsetting.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kvart år – 2023:

Kjønnsbalanse totalt i verksemda:

	Menn	Kvinner
Antal	60	7
Prosent	89,55	10,45

Kommentar: Arbeidsplassar innafor bygg og anlegg har lenge vore mannsdominert. Det er dei framleis, men me ser ei endring. For 25 år sidan var det ingen kvinnelege tilsette i Engevik & Tislevoll. I 2023 var 7 av dei 67 tilsette kvinner – noko som utgjer 10,45%.

Midlertidig tilsette:

Me har ingen midlertidig tilsette. Det nærmaste me kjem er ferievikarar og skuleungdom.

Tilsette i deltidstilling:

	Menn	Kvinner	Totalt
Antal	3	2	5
Prosent	4,48%	2,99%	7,46%

Kommentar: Samtlege av dei som går i deltidstilling har valt dette sjølv og alle kunne fått auka si stilling om dei ynskja det.

Gjennomsnitt antal veker foreldrepermisjon for kvinner og menn:

	Dagar	Veker
Ansatt 1 – mann	8 dagar	1,14 veker
Ansatt 2 – mann	81 dagar	11,57 veker
Snitt – menn	44,5 dagar	6,35 veker

Kommentar: Ingen av dei kvinnelege tilsette hadde foreldrepermisjon i 2023.

Del 2 – Korleis me arbeider med likestilling og mot diskriminering

I 2024 starta me på jobben med å utarbeida ei overordna risikovurdering av heile verksemda. I tillegg til farar knytt til det fysiske arbeidet me utfører, vil me retta fokus på risiko for diskriminering og å identifisera hinder for likestilling – vår aktivitetsplikt.

Arbeidet vil vera eit er fast tema på våre møter med arbeidsmiljøutvalet (AMU). Saman vil me kartlegga utfordringar og iverksetta tiltak, samt utarbeidar planar og styrande dokument

AMU utfører det meste av arbeidet, og vidare er det leiinga sitt ansvar å formidle informasjonen ut til dei tilsette og sjå til at dei føl retningslinene. Alle har krav til å følgje retningslinene og det vil bli klart for kvar enkelt korleis ein varslar brot og kva for konsekvensar eventuelle overtramp vil gje.

Me har nytta den lovbesemte arbeidsmetoden for aktivitetsplikt som går over fire trinn, med fokus på dei ulike diskrimineringsgrunnlaga og områda.