

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 – 2024:****Kjønnsbalanse totalt i verksemda:**

|                | Menn   | Kvinner |
|----------------|--------|---------|
| <b>Antal</b>   | 57     | 6       |
| <b>Prosent</b> | 90,48% | 9,52%   |

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 2024 var 6 av dei 63 tilsette kvinner – noko som utgjør 9,52%.

**Midlertidig tilsette:**

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

**Tilsette i deltidstilling:**

|                | Menn  | Kvinner | Totalt |
|----------------|-------|---------|--------|
| <b>Antal</b>   | 2     | 2       | 4      |
| <b>Prosent</b> | 3,17% | 3,17%   | 6,35%  |

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

**Gjennomsnitt antal veker foreldrepermisjon for kvinner og menn:**

|                        | Dagar | Veker      |
|------------------------|-------|------------|
| <b>Ansatt 1 – mann</b> | 69    | 9,86 veker |
| <b>Ansatt 2 – mann</b> | 105   | 15 veker   |
| <b>Ansatt 3 - mann</b> | 84    | 12 veker   |
| <b>Snitt - menn</b>    | 86    | 12,29      |

Kommentar: Ingen av dei kvinnelege tilsette hadde foreldrepermisjon i 2024.

## **Del 2 – Korleis me arbeider med likestilling og mot diskriminering**

I 2025 har me nær fullført på jobben med å utarbeida ei overordna risikovurdering av heile verksemda. I tillegg til farar knytt til det fysiske arbeidet me utfører, har me retta fokus på risiko for diskriminering og identifisert eventuelle hinder for likestilling – vår aktivitetsplikt.

Arbeidet vil vera eit er fast tema på våre møter med arbeidsmiljøutvalet (AMU). Saman har me kartlagt utfordringar og iverksett tiltak, samt utarbeida planar og styrande dokument.

AMU har utført 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 diskrimineringsgrunnlag og områda.