

Aktivitets- og redegjørelsesplikten i praksis hos Aarsleff fundamentering & boring

I Aarsleff Fundamentering & Boring AS mener vi at mangfold blant våre medarbeidere bidrar til bedre arbeidsmiljø, økt kreativitet og at mangfold bringer oss fremover. Vi skal være en arbeidsplass som preges av respekt og toleranse. Vi arbeider for større mangfold og ønsker å øke vår kvinneandel blant et tradisjonelt mannsdominert yrke.

1. Tilstand for kjønnslikestilling pr 30.09.2023:

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall kvinner og menn		Antall midlertidig ansatte, begge kjønn		Antall ansatte i foreldrepermisjon i perioden		Antall ansatte som jobber deltid, begge kjønn		Antall ansatte som jobber ufrivillig deltid, begge kjønn	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
4	53	0	3	0	5	0	3	0	0

Stillingsnivåer og lønn

Hovedandelen av de ansatte har avtale om timelønn, med ulike tillegg, som er nedfelt i egen tariffavtale som er inngått med bedriftens tillitsvalgte. Denne blir revidert årlig. Lønnsnivået blir satt med bakgrunn i kompetanse, ansvar og ansiennitet, og eventuelle tillegg er fastsatt i tariffavtalen.

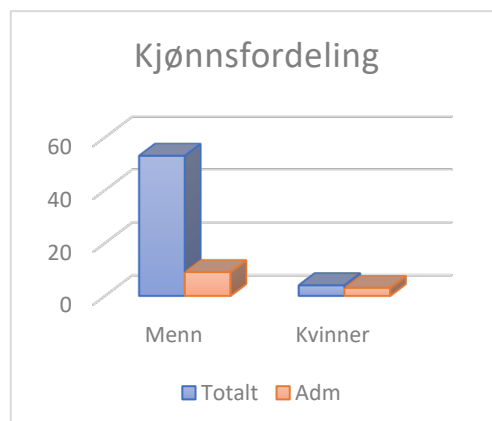
Ansatte i administrasjonen og enkelte stillinger med lederansvar har avtale om fastlønn. Denne blir avtalt individuelt etter ansvarsområde og kompetanse.

Det er ingen lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i sammenlignbare stillinger.

2. Vårt arbeid for likestilling, mangfold og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder

- Bedriften er en del av en bransje som er, og har vært, svært mannsdominert. Bransjen har også historisk en mannsdominert sjargong. Vi opplever at flere kvinner søker seg til anleggsbransjen, noe vi ønsker å bidra til – både for å bidra til likestilling generelt, og fordi vi opplever representasjonen av begge kjønn i denne bransjen som en styrke og en berikelse.
- Vi vil utarbeide en likestillingsstrategi i løpet av perioden 2023-2024.



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

- Skape bedre fysiske forutsetninger for mangfold ved bedre kontor- og garderobeløsninger for begge kjønn, samt hensyn til rullestolbrukere.
- Aktive medarbeiderundersøkelser
- Strukturerte medarbeidersamtaler
- Ansatt en HR-leder som skal jobbe strategisk med disse temaene og utvikle strategier i samråd med øvrig ledelse og tillitsvalgte
- Vi vil øke fokus på forskjellsbehandling og få kommunisert dette ut til alle ansatte
- Vi vil bruke vår status som attraktiv lærebedrift, og vårt samarbeid med skoler, til å rekruttere flere kvinner til brønn- og boreoperatørfaget.

Diskrimineringsrisikoer:

- Kjønn: Aarsleff ønsker å bidra til å øke andelen kvinner, både i fagarbeidet og i administrasjonen. Vi har ingen kjønnsforskjeller i lønn og andre betingelser.
- Graviditet: Som følge av en lav andel kvinner er dette foreløpig ikke en stor risiko. Vi vil undersøke hvorvidt det kan utgjøre en risiko når det gjelder rekruttering, men vi ønsker å tilrettelegge slik at det kan kombineres med arbeid hos oss.
- Permisjon ved fødsel eller adopsjon: Vi oppfatter ikke at dette utgjør noen risiko for diskriminering, og forholder oss til lovverket på dette punktet.
- Omsorgsoppgaver: Da mye av arbeidet vårt bærer preg av reising, kan det til tider være en utfordring å tilrettelegge godt nok for de som har omsorgsoppgaver. Vi strekker oss likevel langt for å finne løsninger som fungerer
- Etnisitet: Vi har lav etnisk diversitet i bedriften, men ønsker å rekruttere flere med minoritetsbakgrunn. Vi ser ingen risiko for diskriminering på dette punktet p.t., men se nærmere på hvordan vi kan bidra til å øke rekrutteringen.
- Funksjonsnedsettelse: Innen fagarbeidet kan det være en risiko for diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse. Våre fagarbeidere opererer borerigger med høy risiko og mye manuelt arbeid, og må ha et godt funksjonsnivå. Når det gjelder administrativt ansatte er det få eller ingen risikoer for diskriminering slik vi ser det p.t.
- Øvrige diskrimineringsrisikoer: Vi har ingen forbehold når det gjelder religion, livssyn, seksuell orientering eller kjønnsidentitet. Vi har som utgangspunkt at vi ansetter nye medarbeidere med bakgrunn i et ønske om å jobbe, lære og bidra, og har høyt fokus på ikke å være forutinntatte når det gjelder kandidater som ønsker å jobbe hos oss.

Slik vil vi utvikle og forbedre likestillingsarbeidet vårt:

- For 2023-2024 vil vi strukturere likestillingsarbeidet ytterligere, og knytte dette sterkere til personalpolitikken.
- Vi vil også identifisere nærmere hvilke andre diskrimineringsrisikoer vi har, eventuelle årsaker til disse og hvilke tiltak som kan iverksettes.