

Agder Ventilasjon arbeider for at ansettelse skal skje i hel stilling og med fast ansettelse. Deltidsansettelse er unntaket til hovedregelen. Redusert stilling brukes kun når arbeidstaker selv søker om dette for å tilrettelegge for sin livssituasjon.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i bedriftens etiske retningslinjer, policy og prosedyre for likestilling og ikke-diskriminering og i vår bærekraftstrategi. Våre Etiske retningslinjer definerer hvordan vi skal opptre ovenfor ansatte, kollegaer, kunder, leverandører og aksjeeiere. Vår bærekraftstrategi definerer våre mål knyttet til hvordan Agder Ventilasjon skal bidra til likestilling i bygg og anleggsbransjen og hindre diskriminering. Agder Ventilasjon skal være en seriøs aktør som er pådriver for å skape en bærekraftig, inkluderende og seriøs bransje. Policy for likestilling og ikke-diskriminering beskriver vårt likestillingsarbeide innenfor de ulike personalområdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

I Agder Ventilasjon 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 Agder Ventilasjon gruppen sin bærekraftsstrategi.
- 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.

I Agder Ventilasjon er har vi følgende prosedyrer og standarder om 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

Agder Ventilasjon mål med arbeidet for likestilling og sikring av ikke-diskriminering, er forankret i bedriftens personalpolitiske prosedyre i kvalitetssystemet.

Slik jobber Agder Ventilasjon for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

HR og daglig leder har gjennomgått alle retningslinjene i Agder Ventilasjon for å sikre at disse beskriver vår policy på likestillings og diskrimineringsområdet.

Vi gjennomgikk våre HMS-rutiner på vår årlige internkontroll 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. HR og daglig leder gjennomførte kartleggingen av kjønn i andre kvartal av 2021.

I Agder Ventilasjon blir det gjennomført helseundersøkelser med psykososial undersøkelse, og medarbeiderundersøkelser. Her kartlegger vi forhold som kan hjelpe oss til stadig forbedre arbeidet mot likestilling og ikke diskriminering.

Involvert i arbeidet var ledelsen.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Gjennomgangen av våre retningslinjer og rutiner viste at Agder Ventilasjon 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 rundt dette arbeidet.

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

Agder Ventilasjon har en skjev balanse mellom kvinnelige og mannlige ansatte. Agder Ventilasjon 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 også et krav om norsk fagbrev i profesjonene og det er vanskelig å kartlegge kompetanser til dem uten formelle kompetansebevis, men DSB godkjenninger.

Det er få ledere i ledelsen til Agder Ventilasjon og i de ulike selskapene.

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
Rekruttering	Kartlegging av kjønnslikestilling for 2021 viser at vi er mannsdominert. Det er få kvinner som søker stillingene våre.	Oppmuntre kvinner til å søke læreplass hos oss når vi er ute på skoler og presenterer selskapet.	Få flere kvinnelige søkere.	HR leder / Daglig leder	Påbegynt
Rekruttering	Kartlegging av kjønnslikestilling for 2021 viser at vi er mannsdominert. Det er få kvinner som søker stillingene våre.	Oppmuntre kvinner til søke i annonsen. Kjønnsnøytrale stillingsannonser. Bruke bilder av kvinner.	Få flere kvinnelige søkere.	HR leder / Daglig leder	Påbegynt
Omdømmebygging	Kartlegging av kjønnslikestilling for 2021 viser at vi er mannsdominert. Det er få kvinner som søker stillingene våre.	Synligjør våre kvinner på jobb i sosiale medier, hjemmesider.	Attraktiv arbeidsplass for kvinner	HR leder / Daglig leder	Påbegynt
Arbeidsmiljø / Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Kartlegging av kjønnslikestilling for 2021 viser at vi er mannsdominert.	Lage et miljø for kvinner og ha egne samlinger og aktiviteter for kvinnene i selskapet.	Skape et trygt arbeidsmiljø for kvinner. Mulighet til dele erfaringer. Tryggesone.	HR leder / Daglig leder	Påbegynt
Lønns- og arbeidsvilkår	Kartlegge lønn fordelt på kvinner og menn.	Gjennomgang av lønns- og arbeidsvilkår mellom kvinner og menn blant funksjonærer. Håndverkere følger et likt system	Kartlegge om det er forskjell på lønn mellom kvinner og lønn.	HR leder / Daglig leder	31.12.2022
Trakassering og diskriminering	Det er få som kjenner til våre rutiner som gjelder trakassering og diskriminering.	Gjennomgang av policy og rutine med tillitsvalgte og fast runde i AMU.	Antall møter med gjennomgang av tema	HR leder / Daglig leder	Påbegynt
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Kartlegging av kjønnslikestilling for 2021 viser at vi er mannsdominert. Vi har ikke kartlagt om de utsettes for trakassering eller kjønnsbasert vold på byggeplassen.	Vi har med spørsmål om dette i medarbeiderundersøkelsen. Den er anonym og ansatte kan svare ærlig.	Kartlegge om det foregår trakassering på arbeidsplassen.	HR leder / Daglig leder	08.04.2022

Prosedyre for aktivitets og rapporteringsplikt	Ikke tydelige prosedyre for rapportering og aktivitetsplikten.	Ny prosedyre i HMS håndboken som gjennomgås med AMU og tillitsvalgte.	Tydelig prosedyre.	HR leder / Daglig leder	Påbegynt
Ansettelse	Det blir ikke gitt noe informasjon om selskapets policy for likestilling og ikke diskriminering ved ansettelse.	Lages et e-læringskurs som skal gjennomgås i onboarding. Skal legges inn i rutine for onboarding.	Selskapet er tydelig på sin policy ut til nye ansatte.	HR leder / Daglig leder	Påbegynt
Arbeidsmiljø	Ikke alle ansatte har hatt elektronisk tilgang til våre prosedyrer og retningslinjer.	Alle ansatte har tilgang til informasjon om varslingsrutiner, og avvik.	Implementering av kvalitetskontroll med synlige rutiner.	Faglig leder	Utført
Arbeidsmiljø	Byggeplassen er det ikke egne toalett og garderobe-løsninger for kvinner.	Kreve tilrettelegging på byggeplass egne påkledning og garderobeløsninger for kvinner.	Flere kvinner føler seg ivaretatt på byggeplassen.	Prosjektleder	Utført

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Ansvarlig for å sikre likestilling og hindre diskriminering er både et leder- og medarbeideransvar. HR, verneombud, AMU og vernetjenesten (bedriftshelsetjenesten) skal sammen med ledelsen i Agder Ventilasjon jobbe for å tilrettelegge, koordinere og evaluere arbeidet.

I Agder Ventilasjon har vi startet opp arbeidet med å bygge opp egne policy og prosedyrer for likestilling og ikke diskriminerende arbeid. Vi har i løpet av 2021 utarbeidet forslag til rutiner som skal nå gjennomgås med tillitsvalgte, AMU og verneombud.

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.