# Likestillingsredegjørelse 2022

Aamodt Bygg arbeider for likestilling og hindre diskriminering. Hensyn til hver enkelt ansatt, uavhengig av kjønn, skal vurderes og tilpasses den enkelte. Alle ansatte omfattes av samme rettigheter og muligheter.

Aamodt Bygg har nulltoleranse og aksepterer ikke trakassering, seksuell trakassering, mobbing, forskjellsbehandling eller diskriminering. Vi jobber aktivt med å skape en god bedriftskultur!

**Kjønnslikestilling i virksomheten:**

Tabellen nedenfor vider kjønnsbalansen i Aamodt Bygg i 2022.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Totalt antall ansatte i 2022 (kjønnsbalanse)** | **Antall midlertidig ansatte** | **Gjennomsnittlige antall uker foreldrepermisjon** | **Antall deltidsansatte** | **Antall ufrivillig deltidsansatte** |
| Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| 3 | 59 | 0 | 0 | 0 | 17 | 2 | 0 | 0 | 0 |

***Vurderes årlig:*** *Kjønnsbalanse i virksomheten, midlertidig ansatt, ansatt i deltidsstillinger, antall uker foreldrepermisjon*

***Vurderes annet hvert år:*** *Ufrivillig deltid, Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn (kroner eller prosent).*

Bruken av midlertidige stillinger skal være begrenset, og er ikke eksisterende i dag i Aamodt Bygg. Deltidsstillingene er primært delvis uførhet og avtalte stillinger som det er hensiktsmessig å ha redusert arbeidstid.

Aamodt Bygg har som målsetning å være en arbeidsplass hvor det råder full likestilling mellom kvinner og menn, der det ikke skal forekomme forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel lønn, avansement og rekruttering. Selv har Aamodt Bygg sitt virke i en meget mannsdominert bransje, og det er derfor vanskelig å endre kjønnsbalansen nevneverdig blant ansatte ute på byggeplassene. Vi har likevel et høyt ønske om å ansette flere kvinner, så vi vil i årene fremover oppfordre kvinner til å søke på utlyste stillinger.

**Aamodt Byggs arbeid for likestilling og ikke-diskriminering:**

*Vårt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering omfatter personalpolitiske områder som rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.*

Arbeidsmiljø er en av grunnpilarene til Aamodt Bygg. Styret har høy prioritet på godt arbeidsmiljø, og arbeidet med sikkerhet og helse er en integrert del av ledelsen på alle nivåer i organisasjonen. Det skal være kort vei fra ledelse til ansatte, så vi vektlegger sterkt åpenhet i bedriften.

Alle ansatte i Aamodt Bygg skal ha en felles forståelse for bedriftens verdier og etiske retningslinjer, som er gjennomgående i vår interne prosedyrer. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er å utvikle gode holdninger og god praksis. Alle ansatte i Aamodt Bygg skal bidra til et trygt og produktivt arbeidsmiljø, slik at vi sammen styrker samholdet internt, men også skaper tillit og respekt utad og innad i virksomheten.

For ansatte med nedsatt funksjonsevne prøver vi i den grad det er mulig å tilrettelegge arbeidsoppgaver til den ansattes behov. Vi har et aktivt samarbeid med bedriftshelsetjenesten og gjennomfører helseundersøkelser (HMU) for å kartlegge det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet blant de ansatte. I tillegg skal også AMU bidra med forebyggende arbeid.

I Aamodt Bygg har vi fokus på å gi ansatte mulighet til å kombinere arbeids- og familieliv. Vi har forståelse for mulige problemstillinger og skal bidra til gode løsninger slik at hverdagen til den ansatte på best mulig vis går opp. Arbeidstidsordninger avtales og planlegges med nærmeste leder.

**Vårt arbeid i praksis for å sikre likestilling og ikke-diskriminering**

Arbeidet med å fremme likestilling og ikke-diskriminering er forankret i ledelsen vår. Vi arbeider aktivt med bevisstgjøringen rundt våre etiske retningslinjer og verdier. Alle ansatte involveres gjennom undersøkelser, samtaler og personalmøter, og vårt interne styringssystem gir ansatte tilgang til å varsle om nevneverdige forhold. Dette vil i hovedsak følges opp i AMU og videreformidles til ledelsen.

Internt har vi risikovurdert relevante aktiviteter, der vi har evaluert risikoreduserende tiltak for hvordan vi skal håndtere uønskede hendelser knyttet mot likestilling og ikke-diskriminering i virksomheten. Etter en gjennomført HMU for alle ansatte, har vi ingen indikasjoner eller varsler på at det foregår diskriminering eller hindring av likestilling i Aamodt Bygg.

For å nå målene våre er vi avhengig av at våre ansatte bidrar aktivt til å opprettholde den kulturen vi har ovenfor å respektere hverandre. Kommende år har vi som mål å ha mer fokus på rekrutteringsprosessen, da vi ønsker å tiltrekke oss en mer mangfoldig søkergruppe og ikke minst kvinnelige søkere. Vi skal være mer synlighet på videregående yrkesskoler og oppfordre kvinner og personer med annen etisk bakgrunn om å søke læreplasser eller ved utlysning av nye stillinger.