



Aamodt Bygg

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.

**Prosedyre for forsvarlig arbeidsmiljø*

Del 1. Kjønnslikestilling i virksomheten:

Kartlegging av kjønnsforskjeller i Aamodt Bygg i 2023.

Totalt antall ansatte i 2023 (kjønnsbalanse)		Antall midlertidig ansatte		Gjennomsnittlige antall uker foreldrepermisjon		Antall deltidsansatte		Antall ufrivillig deltidsansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
3	61	0	1	0	9	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).*

Del 2. Vårt arbeid for likestilling og hindre 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.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Alle ansatte i Aamodt Bygg skal ha en felles forståelse for bedriftens verdier og etiske retningslinjer som er gjennomgående i prosedyrene. Aamodt Bygg skal sørge for likestilling og hindre diskriminering.

Vårt formål 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.



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.

Helseundersøkelser (HMU) og medarbeiderundersøkelser med fokus på fysisk og psykisk helse gjennomføres jevnlig i samarbeid med Agder bedriftshelsetjeneste (ABHT). Ansatte i virksomheten har ikke vært utsatt for alvorlige ulykker eller skader i forbindelse med utførelsen av sitt arbeid i 2023.

Interne prosedyrer/skjema i arbeidet:

- Prosedyre for intern varsling
- Prosedyre for forsvarlig arbeidsmiljø
- Prosedyre for likestilling og mot diskriminering
- Beskrivelse av etiske retningslinjer – Beskrevet i bedriftens HMS-mål
- Risikoanalyse Likestilling- og diskrimineringsloven

Vårt arbeid i praksis for likestilling og mot diskriminering

1. Systemet for arbeidet (tillitsvalgte, ledelsen og styret):

Selskapet har som målsetning å være en arbeidsplass hvor det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Selskapet har i interne retningslinjer sagt at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel lønn, avansement og rekruttering.

Arbeidet for å fremme likestilling arbeides i hovedsak med i ledelsen, der styremøtene tar for seg temaproblematikken for å imøtekomme dette på best mulig måte i virksomheten. Dette er en fast styremøtesak første styremøte hvert år.

Arbeidet med diskriminering er forankret i virksomhetens interne prosedyrer, som også blir ivaretatt i møter på alle nivåer, strategiplanen samt HMU og medarbeiderundersøkelser.

Kvalitetskontroll er virksomhetens styringssystem, der alle ansatte har tilgang til prosedyrer, skjemaer, risikovurderinger ol. som er relevant for arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering. Prosedyre for «intern varsling» er tilgjengelig i Kvalitetskontroll og skal følges ved varsling.

Ansatte er ansvarlig for å melde ifra dersom de opplever at virksomheten ikke opprettholder sitt ansvar iht. loven om likestilling og hindring av diskriminering. Alle ansatte involveres gjennom undersøkelser, samtaler og personalmøter.



Involverte parter:

1. Styremøter gjennomføres fire ganger i året, der arbeidsmiljø og ansattes trivsel er høyest prioritert
2. AMU er operativt i samarbeid med Agder Bedriftshelsetjeneste, gjennomfører AMU-møter fire ganger i året
3. Avdelingsledere gjennomfører medarbeidersamtaler 1 gang i året. I tillegg følges alle ansatte ukentlig opp.
4. Personalmøter/avdelingsmøter gjennomføres totalt 6 ganger i året
5. Prosjektledermøter gjennomføres 4-6 ganger i året
6. ABHT gjennomfører HMU hvert tredje år med alle ansatte

**Prosedyre for arbeid for «Likestilling og mot diskriminering»*

Følgende gjøres konkret i dag for likestilling og hindre diskriminering:

- Vi ansatte 1 kvinne i en administrativ stilling i 2021, og 1 kvinne i deltidsstilling for renholdsarbeid i 2022.
- Lik lønn for likt arbeid er sikret i «Aa Byggs lønnsregulativ» som er åpent for alle ansatte, og justeres sammen med de ansatte en gang i året.
- Det legges stor vekt på å gi alle ansatte samme utviklingsmuligheter og tilrettelegging på ulike nivåer og ulike sammenhenger. Dette er forankret i Aa Byggs strategiplan.
- Verneombud og tillitsvalgt er aktivt med i bedriftens HMS-arbeid sammen med Agder bedriftshelsetjeneste (1 verneombud og 1 tillitsvalgt er valgt ved gjenvalg i 2022)
- Styrerepresentant blir valgt av de ansatte (2 nye styremedlemmer valgt i 2022)
- Arbeidsmiljø, utvikling, likestilling og diskriminering er tema i alle medarbeider- og utviklingssamtaler.
- HMS/KS prosedyrer revideres årlig og endringer gjennomgås med alle ansatte.
- Interne systemer, prosedyrer og Aamodt Byggs verdihåndbok gjennomgås med alle nye ansatte. Ref. *Sjekkliste Aamodt Bygg skolen.*

Risikovurderingen iht. Likestilling- og diskrimineringsloven er gjennomført for Aamodt Bygg. Denne gir et bilde av relevante aktiviteter og uønskede hendelser som vi har vurdert som relevante for oss. Vi har her evaluert risikoreduserende tiltak for hvordan vi skal håndtere uønskede hendelser.

Dokumentasjon:

- Strategiplan
- AMU møtetreferat
- Samarbeidsplan Agder Bedriftshelsetjeneste
- Aamodt Byggs Lønnsordning
- HMU rapport
- Sjekkliste nyansatte
- Risikovurdering



2. Prioriterte områder med begrunnelse:

Følgende utviklingsområder er definert når det gjelder likestilling og diskriminering:

1. Selskapet har sitt virke i en fullstendig mannsdominert bransje, og det er derfor vanskelig å endre kjønnsbalansen nevneverdig blant ansatte ute på byggeplassene.
2. Aamodt bygg har også det siste året videreført satsing mot lærlinger i tømmer- og betongavdelingen, og har tatt inn flere nye lærlinger i bedriften. Dessverre er det utfordrende å oppdrive kvinnelige lærlinger i dette faget, men vi har et mer målrettet fokus og satser i hovedsak på utplassering av skoleelever.
3. Det er ønskelig å øke mangfoldet
4. Det er ønskelig å ansette flere kvinner
5. Tydeliggjøre hva som forventes av alle i de ulike lønnsnivåer og stillingsinstruksjoner
6. Virksomheten har ikke fått noen indikasjoner eller varsler på at det foregår diskriminering eller hindring av likestilling. Vi mener vi har en åpen kultur for varsling.

3. Tiltak:

Tiltak for utviklingsområdene:

1. Det er ønskelig med kvinnelige yrkesarbeidere, men det er dessverre manglende søkere å oppdrive til nye stillinger eller lære plasser. Det er en fysisk krevende jobb, og tømmer- og betongyrkene er tradisjonelt sett basert på kjønn. Vi vil oppfordre kvinner til å søke i stillingsannonser samt engasjere oss i skolen og vise til at Aamodt Bygg er en attraktiv arbeidsplass for alle, uavhengig av kjønn.
2. Ved ansettelse av nye lærlinger skal det legges vekt på å gi disse tett oppfølging og god opplæring. Benytte sjekklister for nyansettelse for å sørge for at de er kjent med Aamodt Bygg sine systemer, prosedyrer og retningslinjer.
3. Vi skal ansatte på bakgrunn av best kvalifisert søker i nyansettelser, men vi vil oppfordre personer med annen etnisk bakgrunn og kvinner til å søke.
4. Gjennomgå stillingsinstruksene og lønnsordning med hver enkelt ansatt slik at de er klar over hva som forventes av dem
5. Tydeliggjøres for alle ansatte hvor de finner prosedyre for varsling i Kvalitetskontroll. Prosedyrene revideres årlig, og informasjon om revisjon skal informeres til alle ansatte og de skal være klar over hvordan de skal varsle.

4. Metode for gjennomføring:

Både arbeidsgiver og arbeidstakere er ansvarlig for å sikre likestilling og hindre diskriminering. I tillegg skal AMU, verneombud og Bedriftshelsetjenesten sammen samarbeide for at Aamodt Bygg jobber målrettet for å tilrettelegge, koordinere og evaluere arbeidet.

Hvert 3. år gjennomføres HMU med ABHT med fokus på det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Det vil AMU ta opp i møter og se på aktuelle tiltak som må foretas for å sikre likestilling og hindre diskriminering. Forrige HMU ble gjennomført i



desember 2021/januar 2022. Undersøkelsen ga ingen indikasjon på problemområder knyttet til dette. Neste HMU vil være i 2024/2025.

Ved revisjon av våre interne prosedyrer årlig, og skjema, sjekklister etc. jevnlig skal vi ha som mål å bli enda bedre på å formidle dette til våre ansatte, samt eventuelle resultater av undersøkelser som blir gjennomført. Vi opplever at dette må repeteres for alle ved jevnlig mellomrom.

Arbeidet med likestilling og hindre diskriminering vil være en kontinuerlig prosess i virksomheten. Ved innkommende saker blir dette tatt videre i interne møter, der det kan planlegges for videre behandling.

Vi skal sørge for at all relevant informasjon er tilgjengelig digitalt i Kvalitetskontroll, slik at det er lett for ansatte å hente frem. Intern opplæring gjennomføres ved jevne mellomrom.