

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.

Del 1. Kjønnslikestilling i virksomheten:

Kartlegging av kjønnsforskjeller i Aamodt Bygg i 2024.

Totalt antall ansatte i 2024 (kjønnsbalanse)		Antall midlertidig ansatte		Gjennomsnittlige antall uker foreldrepermisjon		Antall deltidsansatte		Antall ufrivillig deltidsansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
5	72	0	0	0	8	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 bedriftshelsetjeneste.

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.

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.