

GL PROSJEKTSERVICE AS - ARBEIDSGIVERS AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT (ARP) 2021

Aktivitets- og redegjøringsplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering. I GL Prosjektservice AS (GLP) har vi tatt dette på alvor og integrert det i flere interne prosesser. Aktivitetsplikten er både en lov og en metodisk tilnærming i fire steg.

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i GLP, inkl. lønnskartlegging. I del 2 redegjør GLP for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder:

- rekruttering,
- lønns- og arbeidsvilkår,
- fremmelse og utviklingsmuligheter
- tilrettelegging, og
- kombinasjon av arbeid og familieliv.

I tillegg har GLP som arbeidsgiver en plikt til å hindre og forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

DEL 1A – TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

GLP har 2021 en kvinneandel på 7%. Dette fordeler seg ujevnt ved at det er kun kvinner i leder- og stabsfunksjoner, og ingen kvinner som i ansattgruppene prosjektledere, formenn og fagarbeidere.

Tilstand for likestilling

	Kjønnsbalanse (antall)	
	Kvinner	Menn
Totalt	5	68
Gr 1 - Ledergruppe	1	4
Gr 2 - Øvrige stabsfunksjoner	4	2
Gr 3 - Prosjektleder		8
Gr 4 - Formenn		9
Gr 5 - Fagarbeidere		45

Når det gjelder midlertidig ansettelser gjelder dette 2 prosjektansatte i 2021, begge menn. Det var 3 menn som hadde foreldrepermisjon i 2021, i gjennomsnitt har disse 29 uker. Det er 1 kvinne som er ansatt på deltid, og dette er klassifisert som frivillig deltid.

Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i ant. ansatte		Oppgis i gj.sn. ant. uker		Oppgis i ant. ansatte		Oppgis i ant. ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
	2		29		1		

DEL 1B - LØNNSKARTLEGGING

Lønnskartleggingen for 2021 viser at kvinner i selskapet i gjennomsnitt har 21% høyere totale utbetalte ytelser enn menn. I tallene for avtalt lønn / fastlønn har man tatt ut timelønnede, og da har kvinner 6% høyere lønn enn menn.

Av selskapets kvinnelige ansatte er det en relativt høy andel i ledende stillinger og dette fører til at gjennomsnittsyttelsene til selskapets kvinner er høyere enn til menn.

I lønnskartleggingen er det tatt utgangspunkt i 5 stillingsgrupper. Med tanke på at det ikke er noen kvinner i gruppe 3-5 er det ikke tall for kjønnsforskjellene i disse gruppene, og det er ikke beregnet avvik for uregelmessige tillegg da denne type tillegg er relevant for kategoriene med kun menn.

Den lave kvinneandelen generelt gir også til dels store avvik i gruppe 1 og 2.

Stillingsnivå / -gruppe	Andel kvinner (%)	Forskjell kontante ytelser (kr)		Forskjell avtalt lønn / fastlønn (%)		Forskjell avtalt lønn / fastlønn (kr)		Forskjell bonuser (%)		Forskjell overtidsgodtgjørelse (%)		Forskjell overtidsgodtgjørelse (kr)	
Totalt	7 %	21 %	178 768	6 %	60 953	-38 %	-2 785	n/a	-8 459				
Gr 1 - Ledergruppe	20 %	-16 %	-199 308	-15 %	-184 600	n/a	-14 708	n/a	0				
Gr 2 - Øvrige stabstfunksjoner	67 %	-4 %	-26 640	13 %	111 713	-140 %	-12 870	n/a	0				
Gr 3 - Prosjektleder	0 %	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a				
Gr 4 - Formenn	0 %	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a				
Gr 5 - Fagarbeidere	0 %	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a				

DEL 2 – VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i GLPs strategi og en del av ledergruppens felles ansvarsområde. Representanter for de ansatte skal involveres i dette arbeidet. Styret i selskapet og konsernet påser at plikten til aktivt likestillingsarbeid og til å redegjøre for dette oppfylles i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven og regnskapsloven.

GLP er en betydelig regional aktør innenfor bygg - og anleggsbransjen, en av de mest mannsdominerte bransjene. Ifølge tall fra Entreprenørforeningen – Bygg og Anlegg (EBA) utgjør kvinner bare 8 prosent av den totale arbeidsstokken i bransjen. Blant arbeidere er kun 2 prosent kvinner.

GLP hadde i 2021 til sammenligning en kvinneandel på 7 prosent totalt, og 0 prosent blant arbeidere. Selskapet har i flere år hatt som mål om å øke andelen uten at dette har hatt en vesentlig effekt på kjønnsbalansen i selskapet.

REKRUTTERING

Bygg- og anleggsbransjen har altså en kjent utfordring med lav kvinneandel, og selskapet vurderer at utfordringen med å rekruttere kvinner er enda større i det regionale markedet selskapet rekrutterer i.

For å sikre en mest mulig mangfoldig søkermasse benytter selskapet seg av eksterne rekrutteringsbyrå på de aller fleste leder- eller administrative stillinger. Selskapet krever at rekrutteringsbyråene bidrar til å motvirke enhver form for diskriminering i disse ansettelsesprosessene, og at den

best egnede personen blir tilbudt ansettelsen. De siste årene har dette resultert i en noe økt kvinneandel totalt, en økning som i hovedsak skyldes slike typer ansettelse.

Det anvendes forskjellige kanaler for rekruttering av fagarbeidere, herunder åpne søknader, rekruttering via annonser i både tradisjonelle og sosiale media, og unntaksvis gjennom rekrutterings- og bemanningsbyrå. Generelt er det høy etterspørsel etter, og konkurranse om, fagarbeidere i bransjen. Samtidig er det også formelle kompetansekrav som må etterleves, og selskapet stiller i tillegg krav om personlig egnethet til jobben, herunder tilfredsstillende referanser. Dersom man har kandidater som tilfredsstillende disse kravene vil det være høy sannsynlighet for å bli ansatt uavhengig av kjønn eller andre mulige diskriminerende faktorer, og selskapet anser risiko for diskriminering i slike rekrutteringsprosesser som lav.

LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

Fagarbeidere i selskapet avlønnes på bakgrunn av både stillingsnivå og ansiennitet, slik at det kan være forskjeller i lønn innad i enkelte stillingskategorier, uten at dette vil være en form for diskriminering. For å være en attraktiv arbeidsgiver er lønnsnivået til GLPs fagarbeidere over tarifflønn.

I prosjektledelse, ledergruppe og øvrig stab fastsettes lønn etter individuelle forhandlinger, men i tråd med det ansvaret den ansatte har eller skal ha. På prosjektledernivå er det også et skille på erfaringsnivå, som medfører en senior prosjektleder vil ligge på et høyere lønnsnivå enn en mer uerfaren prosjektleder.

Med så få kvinner i selskapet har selskapet undersøkt om det er lønnsforskjeller som kan relatere seg til kjønn, men GLP har ikke funnet relevante avvik når man tar høyde for likt ansvar, erfaring og kompetanse.

GLP har i svært liten grad ansatte i deltidsstillinger, og det er som hovedregel etter ønske fra den ansatte. Ettersom etterspørselen i bransjen er konjunkturansatt hender det at selskapet benytter seg av mulighetene for prosjektansettelser. Erfaringsmessig resulterer slike midlertidige ansettelse ofte i faste ansettelse etter endt prosjekt.

FORFREMMEELSE, UTVIKLINGSMULIGHETER OG KARRIERE

GLP skal legge til rette for at de ansatte kan ha lange karrierer i selskapet. Utviklingsmuligheter og muligheter for forfremmelse er sentralt i dette.

Selskapet har i mange år hatt relativt lav utskiftning i ledende posisjoner, slik at muligheter for forfremmelse har vært begrenset, og forfremmelser vil avhenge av selskapets videre vekst.

GLP tilbyr gode utviklingsmuligheter for de ansatte gjennom et raust tilbud av eksterne og interne kurs som er relevant for de forskjellige gruppene av ansatte. For prosjektledere og formenn tilbys en serie av relevante kurs og opplæring gjennom selskapets akademi. Fagarbeidere tilbys som et minimum de lovpålagte kursene som er nødvendig i deres jobb. Kurs tilbys alle ansatte i den ansattegruppen som kursene er relevant for. Ansatte innenfor de forskjellige stabsfunksjoner oppfordres også til å identifisere og delta på relevante eksterne kurs for å bygge på sin funksjonsspesifikke kompetanse, og selskapet er innstilt på å tilrettelegge for slik kompetanseutvikling for de ansatte.

TILRETTELEGGING

GLP skal tilrettelegge arbeidsplassen slik at ansatte kan trives og ha et lavest mulig sykefravær.

Selskapet har egne rutiner for å fremme dette både ute på byggeplass og inne på kontor, og samarbeider med eksterne aktører og bedriftshelsetjeneste om dette. GLP søker også å finne egnet alternativt arbeid dersom det er mulig ved sykdom / skader, og har et særlig fokus på at den ansatte skal kunne benytte denne tiden på kurs og kompetanseheving.

GLP har en rekke fremmedspråklige ansatte, og har egne prosedyrer for å redusere kommunikasjonsproblemer dette kan medføre.

MULIGHETER FOR Å KOMBINERE ARBEID OG FAMILIELIV

GLP har ikke identifisert vesentlige hindre for ansattes muligheter til å kombinere arbeid og familieliv.

Stab og prosjektledere skal ha normal arbeidstid. Fagarbeidere vil kunne arbeide i forskjellige rotasjonsordninger avhengig av prosjekt. Ved behov eller ønske om en annen rotasjonsordning vil selskapet kunne tilpasse dette ved å endre den ansattes prosjekt.

GLP ønsker å begrense belastende overtidsarbeid for alle ansatte. Selskapet oppfordrer videre alle ansatte til å følge bygg- og anleggsbransjens feriekalender for avvikling av ferie, men vil kunne tilpasse dette ved særlige behov.

TRAKASSERING, SEKSUELL TRAKASSERING OG KJØNNBASERT VOLD

I GLP skal det være nulltoleranse for enhver form for trakassering og vold, og selskapet har rutiner for varsling og håndtering av dette som er tilgjengelig for de ansatte. Det er ikke varslet hendelser 1. halvår 2021.

Selskapets eget slagord er PULS, som står for Prestasjon, Utvikling, Lojalitet og Samhold. Dette har, og skal ha, sterk betydning for hvordan våre ansatte skal opptre mot hverandre og utad mot andre.

PRIORITERTE OMRÅDER, RISIKO OG TILTAK FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING I 2021

Personalområde	Bakgrunn for tiltak (diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling)	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, status og resultat / evaluering
1.0 Rekruttering			
1.1 Rekruttering av nyutdannede og lærlinger	Lav interesse hos studenter for å søke seg til bygg- og anleggsbransjen generelt og GLP spesielt kan føre til lavere mangfold i selskapet.	<p>Iverksatte tiltak 2021: GLP søker aktivt å få presentert seg selv på relevante studiesteder i regionen for å øke oppmerksomheten rundt bransjen og selskapet.</p> <p>Tiltak 2022: For å øke mangfold og gi flere yngre søkere skal GLP øke synlighet i fora hvor denne målgruppen treffes, herunder på studiesteder og i sosiale medier.</p>	<p>Ansvar: Driftsledelse og HR Status: Pågående Evaluering av tiltak: Rekruttering av lærlinger og yngre søkere til bransjen er krevende. I 2021 ble det rekruttert 1 ny lærling, og yngste nyansatte i selskapet var 30 år.</p>
1.2 Rekruttering av kvinner	Bransjeproblem knyttet til andel kvinnelige søkere. Dette gjenspeiles i GLP, spesielt i rekruttering av fagarbeidere. Tall fra SSB tilsier at det fra 2017 til 2020 var 733 kvinner som søkte seg inn på bygg- og anleggsteknisk, kontra 8428 menn.	<p>Iverksatte tiltak 2021: Mål om å øke selskapets kvinneandel i nye ansettelse.</p> <p>Tiltak 2022: Mål om en kvinneandel på over 10% i nye ansettelse.</p>	<p>Ansvar: Daglig leder Status: Pågående Evaluering av tiltak: I 2021 ble det ansatt 1 kvinne (ledergruppe) av 8 nyansettelse (13%). I starten av 2022 er det ansatt 2 nye kvinner, men det er per dags dato fortsatt ikke ansatt noen kvinner i fagarbeiderkategorien. Dette er først og fremst et bransjeproblem, men vil gjøre det utfordrende for GLP å øke kvinneandelen nevneverdig.</p>
2.0 Lønns- og arbeidsvilkår			
2.1 Lønns-diskriminering	Diskriminering i fastsettelse av lønn.	Iverksatte tiltak 2021:	<p>Ansvar: Daglig leder Status: Pågående Evaluering av tiltak:</p>

		<p>Lønnskartlegging er gjennomført i 2021. Selskapet har ikke identifisert noen kjønnsmessige forskjeller i lønn når man tar høyde for likt ansvar, erfaring og kompetanse</p> <p>Tiltak 2022: Det vil være ekstra fokus på forskjeller mellom gruppene i forbindelse med det årlige lønnsoppgjøret og ved nyansettelser.</p>	<p>Selskapet har ikke identifisert diskriminering i lønnsfastsettelse, men ønsker fortsatt bevissthet rundt potensialet for lønnsdiskriminering i forbindelse med lønnsoppgjør og ved nyansettelser.</p>
2.2 Graviditet / foreldrepermisjon	Medarbeidere som er gravide kan være usikre på tilrettelegging under graviditet.	<p>Iverksatte tiltak 2021: Ikke igangsatt</p> <p>Tiltak 2022: Oppdatere selskapets retningslinjer og kommunikasjon rundt dette.</p>	<p>Ansvar: Daglig leder Status: Iverksettes i 2022 Evaluering av tiltak: i/a</p>
2.3 Arbeidsforhold og sikkerhet	Ingen risiko for diskriminering eller hindre for likestilling identifisert	<p>Iverksatte tiltak 2021: Alle ansatte blir ivaretatt på lik linje i de interne retningslinjene. Selskapet har forsikringsordninger og bedriftshelsetjeneste som gjelder for alle ansatte.</p> <p>Tiltak 2022: Ingen konkrete tiltak ble besluttet for 2022.</p>	<p>Ansvar: Daglig leder, HR, verneombud Status: Ingen tiltak utarbeidet. Evaluering av tiltak: i/a</p>
2.4 Sosialt arbeidsmiljø	Sosial / miljømessig distanse mellom arbeidere, prosjektledelse og stab. Manglende inkludering.	<p>Iverksatte tiltak 2021: Mål om å gjenoppta de tverrfaglige sosiale tilstelninger som har vært satt på vent under pandemi.</p> <p>Tiltak 2022: Mål om å gjenoppta de tverrfaglige sosiale tilstelninger som har vært satt på vent under pandemi videreføres.</p>	<p>Ansvar: HR Status: Utsatt Evaluering av tiltak: Pandemien har gjort det utfordrende å gjennomføre sosiale tilstelninger også gjennom 2021, så dette har blitt utsatt til 2022. I starten av 2022 er det gjennomført og igangsatt flere tverrfaglige tilstelninger.</p>

3.0 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

3.1 Forfremmelse	Risiko for forskjellsbehandling i interne forfremmelser kan forekomme.	<p>Iverksatte tiltak 2021: Ingen konkrete tiltak iverksatt i 2021.</p> <p>Tiltak 2022:</p>	<p>Ansvar: Driftsledelse Status: Ikke påbegynt Evaluering av tiltak: i/a</p>
------------------	--	--	---

		Selskapet skal evaluere prosesser for interne forfremmelser.	
3.2 Mangfold i ledergruppe	Lav kvinneandel og begrenset mangfold i ledergruppe.	Iverksatte tiltak 2021: Rekruttert 1 kvinne til ledergruppe. Tiltak 2022: Ingen konkrete tiltak, men selskapet ønsker å være bevisst på risiko for kjønnsdiskriminering også ved ansettelse til ledende stillinger.	Ansvar: Daglig leder Status: Fullført Evaluering av tiltak: Vellykket.
3.3 Mangfold i prosjektledelse	Lav kvinneandel og begrenset mangfold i prosjektledelse.	Iverksatte tiltak 2021: Ingen ansettelser av kvinnelige prosjektledere i 2021. Tiltak 2022: Vurdere tiltak som gjør at selskapet klarer å ansette flere kvinnelige prosjektledere.	Ansvar: Daglig leder, driftsledelse Status: Pågående Evaluering av tiltak: 1 kvinnelig prosjektleder ansatt i starten av 2022.
3.4 Kompetanseutvikling	Diskriminering og forskjellsbehandling kan forekomme i kompetanseutvikling	Iverksatte tiltak 2021: Gjennomgang av sertifikater/kursbehov hos fagarbeidere iht. kompetansematrise. Nødvendige kurs tilbudt alle som hadde behov. Tiltak 2022: Kursbehov vurderes fortløpende.	Ansvar: Daglig leder, driftsledelse Status: Pågående Evaluering av tiltak: Vellykket. Selskapet har som policy at alle ansatte skal ha nødvendig kompetanse og vil fortsette å tilby både interne og eksterne kurs.

4.0 Tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv

4.1 Arbeidstid / mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	En lite fleksibel arbeidstid kan være utfordrende å kombinere med familieliv, f.eks. relatert til henting i barnehage, syke barn o.l.	Iverksatte tiltak 2021: Ingen konkrete tiltak iverksatt. Tiltak 2022: Evaluere behov for tiltak	Ansvar: Daglig leder, driftsledelse Status: Ikke igangsatt Evaluering av tiltak: i/a
--	---	--	---

5.0 Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

5.1 Mobbing og trakassering	Mobbing og trakassering på arbeidsplassen	Iverksatte tiltak 2021: Lansere selskapets eget slagord, «PULS», som står for Prestasjon, Utvikling, Lojalitet og Samhold. Alle selskapets ansatte har fått bekledning med slagordet. Oppdatere prosedyrer for varsling av trakassering, mobbing og annen uønsket oppførsel, og det er kommunisert til hele organisasjonen.	Ansvar: Ledere og HR Status: Pågående Evaluering av tiltak: Det var ingen varslede forhold om mobbing og trakassering i selskapet i 2021. Selskapet vet for lite om
-----------------------------	---	--	---

		<p>Tiltak 2022: Mål om å få mer informasjon om det skjer mobbing, trakassering og vold på arbeidsplassen som ikke varsles. I 2022 planlegges en medarbeiderundersøkelse med fokus på bl.a. dette.</p> <p>Evaluere behov for tiltak knyttet til varslingsrutiner.</p>	<p>omfanget av mobbing og trakassering innad i selskapet, og en medarbeiderundersøkelse kan gi verdifull informasjon om dette.</p>
--	--	---	--