

GL PROSJEKTSERVICE AS - ARBEIDSGIVERS AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT (ARP) 2024

Aktivitets- og redegjørelsesplikten 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,
- forfremmelse 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 2024 en kvinneandel på ca. 7%. Dette fordeler seg ujevnt ved at det er flest kvinner i leder- og stabsfunksjoner.

Tilstand for likestilling

	Kjønnsbalanse (antall)	
	Kvinner	Menn
Totalt	6	75
Gr 1 - Ledergruppe	2	7
Gr 2 - Øvrige stabsfunksjoner	3	2
Gr 3 – Prosjektleder	1	8
Gr 4 - Formenn		10
Gr 5 – Fagarbeidere	0	39
Øvrige - lærlinger		9

Når det gjelder midlertidig ansettelser gjelder dette 2 prosjektansatte i 2024, begge menn. Det var 4 menn som hadde foreldrepermisjon ila. 2024, i gjennomsnitt har disse 7,37 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		7,37		1		

DEL 1B - LØNNSKARTLEGGING

Lønnskartleggingen for 2024 viser at kvinner i selskapet i gjennomsnitt har 33 % lavere totale utbetalte ytelser enn menn. Endring fra forrige år skyldes i hovedsak endring i antall ansatte i en stillingsgruppe.

I lønnskartleggingen er det tatt utgangspunkt i 5 stillingsgrupper. Med tanke på at det ikke er noen kvinner i gruppe 4 eller 5 er det ikke tall for kjønnsforskjellene i disse gruppene, og det er ikke beregnet avvik for uregelmessige tillegg eller bonus da disse ikke er relevant.

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Sum alle kontante ytelser		Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser
	Andel kvinner	Forskjeller kontante ytelser (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)	Forskjeller bonuser (%)	Forskjeller overtidsgodtgjørelser (%)
Total	7 %	67,1%	67,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Ledergruppe	22 %	78,9%	78,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Øvrige stabsfunksjoner	60 %	107,4%	107,4%	0,0%	0,0%	0,0%
Prosjektledere	11 %	124,7%	124,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Formenn	0 %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Fagarbeidere	0 %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

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. Representeranter 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 9 prosent av den totale arbeidsstokken i bransjen. Blant arbeidere er kun 2 prosent kvinner.

GLP hadde i 2024 til sammenligning en kvinneandel på 7 prosent totalt. 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 ansettelser.

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 tilfredsstiller 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 GLP's 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 ansettelser ofte i faste ansettelser 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 ansattgruppen 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 overtidssarbeid 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 ila. 2024.

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 2024

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.	Iverksatte tiltak 2024: GLP har vært noe mindre representert på relevante studiesteder i regionen pga. markedssituasjonen. for å øke oppmerksomheten rundt bransjen og selskapet - Tiltak 2025: For å øke mangfold og gi flere yngre søkere, skal GLP aktivt øke synligheten på relevante arenaer, herunder på studiesteder og i sosiale medier.	Ansvar: Driftsledelse og HR Status: Pågående Evaluering av tiltak: Rekruttering av lærlinger og yngre søkere til bransjen er krevende. I 2024 ble det rekruttert 4 nye lærlinger, 3 rett fra skolen og 1 voksen lærling.
1.2 Rekruttering av kvinner	Bransjeproblem knyttet til andel kvinnelige søkere. Dette gjenspeiles i GLP, spesielt i rekruttering av fagarbeidere.	Iverksatte tiltak 2024: Mål om å øke selskapets kvinneandel i nye ansettelser. Tiltak 2025: Mål om en kvinneandel på over 10% i nye ansettelser.	Ansvar: Daglig leder Status: Pågående Evaluering av tiltak: I 2024 ble det ikke ansatt noen nye kvinner.
2.0 Lønns- og arbeidsvilkår			
2.1 Lønns-diskriminering	Diskriminering i fastsettelse av lønn.	Iverksatte tiltak 2024:	Ansvar: Daglig leder Status: Pågående Evaluering av tiltak:

		Lønnskartlegging er gjennomført i 2024. Selskapet har ikke identifisert noen kjønnsmessige forskjeller i lønn når man tar høyde for samme ansvar, erfaring og kompetanse. Tiltak 2025: Det vil være ekstra fokus på forskjeller mellom gruppene i forbindelse med det årlige lønnsoppgjøret og ved nyansettelser.	Selskapet har ikke identifisert diskriminering i lønnsfastsettelse, men ønsker fortsatt bevissthet rundt potensialet for lønnsdiskriminering i forbindelse med lønnsoppgjør og ved nyansettelser.
2.2 Graviditet / foreldrepermisjon	Medarbeidere som er gravide kan være usikre på tilrettelegging under graviditet.	Iverksatte tiltak 2024: Det er oppdaterte rutiner og informasjon som er gjort tilgjengelig for de ansatte. Tiltak 2025: Oppdatere selskapets retningslinjer og kommunikasjon rundt dette.	Ansvar: Daglig leder Status: Iverksettes i 2025 Evaluering av tiltak: i/a
2.3 Arbeidsforhold og sikkerhet	Ingen risiko for diskriminering eller hindre for likestilling identifisert	Iverksatte tiltak 2024: Alle ansatte blir ivaretatt på lik linje i de interne retningslinjene. Selskapet har forsikringsordninger og bedriftshelsetjeneste som gjelder for alle ansatte. Tiltak 2025: Ingen konkrete tiltak ble besluttet for 2025.	Ansvar: Daglig leder, HR, verneombud Status: Ingen tiltak utarbeidet. Evaluering av tiltak: i/a
2.4 Sosialt arbeidsmiljø	Sosial / miljømessig distanse mellom arbeidere, prosjektledelse og stab. Manglende inkludering.	Iverksatte tiltak 2024: Det ble gjennomført seminarer, Leirdueskyting og Høstfest Tiltak 2025: Mål om flere sosiale tilstelninger videreføres med seminarer, Leirdueskyting og Sommerfest. Det skal videre jobbes med å flytte kommunikasjonen over på intern plattform.	Ansvar: HR Status: iverksettes Evaluering av tiltak: Høstfest ble godt mottatt, i 2025 er det planlagt sommerfest før ferien.

3.0 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

3.1 Forfremmelse	Risiko for forskjellsbehandling i interne forfremmelser kan forekomme.	Iverksatte tiltak 2024: Ingen konkrete tiltak iverksatt i 2024. Tiltak 2025: Selskapet skal evaluere prosesser for interne forfremmelser. Legge til rett for en kompetansebasert tilnærming.	Ansvar: Driftsledelse Status: Ikke påbegynt Evaluering av tiltak: i/a
------------------	--	--	---

3.2 Mangfold i ledergruppe	Lav kvinneandel og begrenset mangfold i ledergruppe.	Iverksatte tiltak 2024: Ingen konkrete tiltak. Tiltak 2025: Rekruttere 1 kvinne til i ledergruppen.	Ansvar: Daglig leder Status: Fullført Evaluering av tiltak: Vellykket.
3.3 Mangfold i prosjektledelse	Lav kvinneandel og begrenset mangfold i prosjektledelse.	Iverksatte tiltak 2024: Ingen ansettelser til prosjektledelsen i 2024, derfor heller ingen ansettelse av kvinnelige prosjektledere. Tiltak 2025: Vurdere tiltak som gjør at selskapet klarer å ansette flere kvinnelige prosjektledere.	Ansvar: Daglig leder, driftsledelse Status: Pågående Evaluering av tiltak:
3.4 Kompetanseutvikling	Diskriminering og forskjellsbehandling kan forekomme i kompetanseutvikling	Iverksatte tiltak 2024: Gjennomgang av sertifikater/kursbehov hos fagarbeidere iht. kompetansematrise. Nødvendige kurs tilbudt alle som hadde behov. Samarbeidsavtalen med Tirna om operativ ledelse for fagarbeider i Byggebransjen er gjennomført, det vil bli mulighet å søke for våre arbeidere 1 kvartal 2025. Tiltak 2025: Kursbehov vurderes fortløpende. Vi ønsker å oppfordre våre arbeidere til å søke operativ ledelse - det vil også bli gjennomført Førstehjelpskurs for alle ansatte. Det vil bli tilbudt oppfriskningskurs i kjemikaliehåndtering, samt risikoforhold i forhold til støv , støy og mekanisk vibrasjon med tiltak for alle ansatte.	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 2024: Videreført mulighet for hjemmekontor, har søkt om gjennomsnittsarbeidstid og fått skiftordning på plass for alle de som har behov for det. Tiltak 2025: Videreføre tiltak fra 2024 og evaluere behov for tiltak.	Ansvar: Daglig leder, driftsledelse Status: Igangsatt Evaluering av tiltak: Vellykket.
--	---	---	---

5.0 Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

5.1 Mobbing og trakassering	Mobbing og trakassering på arbeidsplassen	Iverksatte tiltak 2024: Vi fortsetter å jobbe med selskapets eget slagord, «PULS», som står for Prestasjon, Utvikling, Lojalitet og Samhold. Alle selskapets ansatte har fått bekledning med slagordet. Medarbeidersamtaler er utført og gjennomføres årlig. Oppdatere prosedyrer for varsling av trakassering, mobbing og annen uønsket oppførsel, og det er kommunisert til hele organisasjonen. Det er også gjennomført en medarbeider undersøkelse via Bedriftshelsetjenesten og resultatet av denne er kommunisert ut til de ansatte. Det ble ikke gjort noen vesentlige og/eller alvorlige funn. Tiltak 2025: Mål om å få mer informasjon om det skjer mobbing, trakassering og vold på arbeidsplassen som ikke varsles. Medarbeidersamtaler skal også utføres høsten 2025. Evaluere behov for tiltak knyttet til varslingsrutiner.	Ansvar: Ledere og HR Status: Pågående Evaluering av tiltak: Det var 1 varslede forhold om mobbing og trakassering (gjelder underentreprenør). Her ble tiltak iverksatt umiddelbart og de ble bortvist fra byggeplass.
------------------------------------	--	--	---