

Ocab as

Likestillingsredegjørelsen
2023



Ocab

Innholdsfortegnelse

- Ocab og likestilling
- Metodikk
- Tilstand for kjønnsbalanse og lønnsforskjeller
- Konklusjon og funn
- Risikoområder for diskriminering, internt i Ocab og generelt.
- Visjon, rutiner og eksisterende standarder.
- Forbedring og forpliktende mål

Ocab og likestilling

- I Ocab er vi sterkt engasjert i å fremme likestilling og skape en inkluderende arbeidskultur. Vi verdsetter mangfold som en kilde til styrke, innovasjon og bærekraftig suksess. Gjennom å verdsette mangfold og likestilling, erkjenner vi at ulike perspektiver, erfaringer og ideer er avgjørende for å skape et dynamisk og respektfullt arbeidsmiljø.
- I dagens samfunn er likestilling en sentral verdi som ikke bare krever anerkjennelse, men også aktiv handling for å sikre at alle mennesker, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion eller andre karakteristikk, har lik tilgang til muligheter og rettferdig behandling. Vi forplikter oss til å være en pådriver for likestilling både internt i vår organisasjon og i samfunnet rundt oss.
- Vår tilnærming til likestilling handler ikke bare om tall og kvantitet, men også om verdsetting av menneskeverd. Vi tror på at alle mennesker er like mye verdt, og at en inkluderende og respektfull kultur er nøkkelen til vår suksess. Vi er forpliktet til å forhindre diskriminering, trakassering og enhver form for urettferdig behandling i vår organisasjon.
- Ved å ta i bruk en helhetlig tilnærming til likestilling, inkludert mangfold og verdsetting av menneskeverd, tror vi at vi kan skape et selskap som ikke bare er rettferdig og inkluderende, men også et sted hvor alle ansatte kan trives, vokse og oppnå sitt fulle potensial.
- Sammen vil vi fortsette å bygge en organisasjon preget av likestilling, hvor ulike perspektiver og talenter blir verdsatt og bidrar til vår felles suksess.



Ocab

Hvordan vi jobber med likestilling

- Vi erkjenner at det er rom for forbedring når det gjelder likestilling i Ocab.
- Vi jobber aktivt med å utvikle og implementere retningslinjer, prosedyrer og opplæringsprogrammer som fremmer likestilling, mangfold og respekt for alle.
- Vi søker aktivt etter kandidater fra ulike kjønn, etnisiteter, aldre og andre dimensjoner av mangfold.
- Kvinnenettverk: per i dag utgjør kvinner 15% av vår arbeidsstyrke. Opp fra 14% i 2022. Snitt i bygg og anleggs bransjen i følge ssb er 12% (2023)
- Vi anerkjenner at dette ikke gjenspeiler mangfoldet i samfunnet og at det er et klart behov for å øke kvinneandelen. Derfor har vi etablert et dedikert kvinnenettverk som jobber aktivt med å identifisere og adressere utfordringer, implementere tiltak og fremme likestilling og karriereutvikling for kvinner i vårt selskap. Vi har blant annet byttet ut vår leverandør av arbeidsklær til en annen som tilbyr arbeidsklær også med kvinnemodeller.

Metodikk

Denne redegjørelsen er bygget på de krav som foreligger i § 26 Lov om Likestilling og forbud mot diskriminering.

Denne paragrafen beskriver arbeidsgivers plikter i forhold til å arbeide aktivt for likestilling og mot diskriminering, og å redegjøre for dette arbeidet.

Buudir, som har utarbeidet malverk for rapportering, sier dette om arbeidsgivers aktivitets og redegjørelsesplikt:

Alle arbeidsgivere i Norge **har en plikt** til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Helt konkret betyr det at dere skal iverksette tiltak og jobbe forebyggende for økt likestilling, selv om dere ikke kjenner til at noen diskrimineres.

I denne redegjørelsen svares kravene i Likestillings og diskrimineringsloven §26 ut ved hjelp av den lovpålagte fire-steps metoden.

Lovpålagt fire-steps metode for ARP-arbeidet



Modellen er basert på Buudir's metode for ARP-arbeidet, Buudir.no

Tilstand for kjønnsbalanse og lønnsforskjeller

	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Deltidsansatte		Foreldre perm. I uker	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall	119	699	33	49	29	27	28,6	12,5
Prosent	15 %	85 %	4 %	6 %	4 %	3 %		

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå							
	Ledergruppe		Administrasjon		Prosjektledere		Tømrere	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall	0	5	12	15	15	149	10	348
Prosent	0 %	100 %	44 %	56 %	9 %	91 %	3 %	97 %

Det er ikke rapportert om ufrivillig deltid i 2023

Tilstand for kjønnsbalanse og lønnsforskjeller

Kjønnsbalanse			
Totalt		Ledende stillinger	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
15 %	85 %	1 %	99 %

Foreldrepermisjon, gjennomsnitt antall uker	
Kvinner	Menn
28,6	12,5

Lønnsforskjeller grunnlønn					
Totalt		Ledende stillinger		Administrasjon	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
-40 %		n.a*		-14 %	

Lønnsforskjeller grunnlønn					
Prosjektledere		Tømrere		Øvrige	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
-9 %		-2 %		4 %	

*Pga. lavt antall kvinner har vi valgt å ikke oppgi forskjell av personvern hensyn

Konklusjoner og funn

1. Andelen kvinner/menn totalt i selskapet

- Vi anerkjenner at det er et klart behov for å øke den totale kvinneandelen i selskapet og også i ledende stillinger. Derfor har vi etablert det dedikerte kvinnenettverket som jobber aktivt med å fremme likestilling og implementere tiltak for å øke andel kvinner totalt samt. kvinnelige ledere i selskapet.

- Det er en generell lav kvinneandel i bransjen, med 12% kvinner i bygge- og anleggsvirksomhetsbransjen (2023), ssb.no), ergo en enda lavere andel kvinner i skadebransjen. Vi ønsker derfor også å jobbe med å implementere tiltak for å øke andel kvinner som velger å utdanne seg innenfor bransjen.

2. Permisjon

- 3 kvinner har hatt permisjon i 2023, dette kan komme av den lave andelen kvinner i selskapet.

3. Lønn

- Vi følger prinsippet om lik lønn for likt arbeid, og jobber aktivt med å sikre at det ikke er forskjeller i lønn og fordeler basert på kjønn eller andre beskyttede karakteristikk. Med dette som utgangspunkt bruker vi målkort hvor våre ansatte vurderes etter mål vi har satt sammen (uavhengig av kjønn og andre karakteristikk). Lønn vurderes etter målkortene og disse går nøye gjennom i egne målkortsamtaler med ansatt og deres leder.

- Rapporten avdekker at det er noen lønnsforskjeller ift. kjønn. Dette kommer bla. av en lav andel kvinner i ledende stillinger (som i utgangspunkt lønnes høyere). Vi har et stort fokus på karriereutvikling i vårt selskap og jobber aktivt med tiltak for å øke andel kvinnelige ledere i selskapet, samt. jevne ut lønnsforskjeller.

Risikoområder - internt

Arbeidet med rapporten har avdekket noen risikoområder som vi i Ocab skal jobbe aktivt videre med:

1. Ikke nok fokus på likestilling, mangfold og antidiskriminering i personalhåndboken vår, onboarding og hjemmesiden.
 - Det jobbes aktivt med å utvikle og implementere retningslinjer, prosedyrer og opplæringsprogrammer som fremmer likestilling, mangfold og respekt for alle.
2. Rekruttering
 - Det er et behov for å aktivt jobbe med og rekruttere flere kvinner til selskapet, også til ledende stillinger.
 - Få kvinner i bransjen, (12% kvinner i bygge- og anleggsvirksomhetsbransjen i følge ssb.no, 2023), gjør det til en utfordring å rekruttere kvinner og øke andelen i selskapet.
3. Lønnsforskjeller
 - Noen lønnsforskjeller ift. kjønn, som kan skape intern frustrasjon hos kvinnelige medarbeidere.
 - Vi har et høyt fokus på karriereutvikling i vårt selskap og jobber aktivt med tiltak for å jevne ut disse forskjellene.
4. Arbeidsmiljø
 - Vi jobber i en mannsdominert bransje og en følgelig risiko kan være en sjargong som reflekterer dette.
 - Vi gjennomfører en medarbeiderundersøkelse to ganger i året som blant annet tar for seg: trivsel, anerkjennelse, rettferdighet, stress, mobbing/trakassering (opplevd eller observert) og kommunikasjon.
 - Kvinnenettverket skal gjennomføre en medarbeiderundersøkelse som tar for seg arbeidsmiljøet/sjargong på arbeidsplassen
 - Det ligger i målkortet til avd.leder at det ikke skal foregå mobbing/trakassering på arbeidsplassen.

Risikoområder - generelt

1. Universiell utforming av arbeidsplass, både i forhold til funksjonsnedsettelse og garderobefasiliteter for forskjellige kjønnsidentiteter.
 - Vi ansatter medarbeidere med funksjonsnedsettelse til stillinger hvor dette er mulig, og tilrettelegger selvsagt da arbeidsplassen deretter.
2. Risiko for at vi ikke har nok fokus på psykisk helse.
 - Vi jobber med å ha et større fokus på fysisk helse for å fremme trivsel, produktivitet og ansattes velvære.
3. Inkludering på arbeidsplassen – våre ansatte representerer mange etnisiteter og kulturer.
 - Det kan være en utfordring å ha en ekte inkludering på arbeidsplassen, da dette krever en kontinuerlig innsats og et engasjement på alle nivåer i organisasjonen. Vi mener det er avgjørende å skape en kultur der mangfold og inkludering er verdsett, og hvor alle ansatte føler seg respektert, inkludert og likeverdige. I Ocab jobber vi for en kultur hvor alle føler at de har en stemme.

Visjon, rutiner og eksisterende standarder.

Vårt likestillingsarbeid er forankret i selskapets ulike strategier, verktøy og retningslinjer.

Vi redder dagen er vår visjon, fordi våre oppdrag handler om å levere gode tjenester til våre kunder, ofte i en situasjon når noe uønsket har skjedd.

Når noe uønsket har skjedd og kundene våre trenger hjelp, er det viktig å sikre at likestilling er en integrert del av responsen. Uavhengig av kjønn, etnisitet eller andre faktorer, må alle kunder få lik tilgang til nødvendige tjenester og støtte. Dette kan omfatte å sørge for at hjelpen er tilgjengelig og tilpasset for ulike grupper og at eventuell diskriminering eller forskjellsbehandling unngås.

For å sikre likestilling i våre oppdrag er det viktig å ha et mangfoldig team som representerer ulike kjønn, etnisiteter og kulturer. Mangfoldige team kan bidra til å generere flere perspektiver, ideer og tilnærminger som kan være avgjørende for å levere gode tjenester og løsninger.

"Vi redder dagen" med rettferdig behandling for alle, inkludering og lik tilgang til tjenester og ressurser både for kundene og internt i organisasjonen.



Ocab

Visjon, rutiner og eksisterende standarder.

Våre verdier er effektivitet, pålitelighet og omsorg (EPO).

❖ **Effektivitet** = Fordi vi lever av lønnsomhet og fornøyde kunder.

Effektivitet i likestillingsarbeidet innebærer å sikre at ressurser og tiltak blir optimalt utnyttet for å oppnå rettferdighet og like muligheter for alle.

❖ **Pålitelighet** = Fordi det er grunnleggende for oss å stole på hverandre og være ærlige i alt vi foretar oss.

Pålitelighet i likestillingsarbeidet innebærer å opprettholde konsistent og rettferdig praksis for å sikre like muligheter og behandling for alle, uten diskriminering eller forskjellsbehandling.

❖ **Omsorg** = Fordi å sette seg inn i hvordan andre har det, gi uttrykk/vise det, er avgjørende for tillit/trivsel.

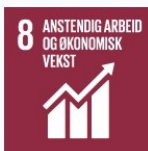
Omsorg i likestillingsarbeidet betyr å skape et inkluderende og støttende miljø hvor alle ansatte opplever respekt, empati og oppmerksomhet på deres individuelle behov og erfaringer.

Våre verdier, effektivitet, pålitelighet og omsorg, reflekterer vårt engasjement for likestillingsarbeidet ved å sikre rettferdig behandling, lik tilgang til muligheter og ressurser, samt å skape en inkluderende og omsorgsfull arbeidskultur som fremmer likestilling for alle.



Visjon, rutiner og eksisterende standarder.

- 🔗 Det er en selvfølge for oss at våre ledere jobber under forutsetningen om at alle er like mye verdt. Dette er den enkelte leder en foregangsperson og rollemodell for i sitt daglige virke.
- 🔗 Det er utarbeidet varslingsrutiner for kritikkverdige forhold. Det spesifiseres her at med kritikkverdige forhold menes blant annet mobbing, trakassering og diskriminering.
- 🔗 I løpet av året har Ocab arbeidet med FN's bærekraftsmål med spesielt fokus på



Ocab

Vi har forbedringspotensiale!

- Gjennom kontinuerlig dialog med våre ansatte ønsker vi å bidra til at alle har større fokus på mangfoldstankegang og inkludering. Lederutviklingsprogrammet som vi ønsker at alle ledere skal igjennom inkluderer også dette.
- Vi ønsker å forankre vårt likestillingsarbeid i personalthåndboken. I dag ligger kun det lovmessige
- Vi skal jobbe målrettet med rekruttering av kvinner til våre lederstillinger. Dette vil vi gjøre strategisk i form av billedbruk og målrettet språk i våre stillingsutlysninger.
- Vi skal påvirke kvinnene vi allerede har i selskapet til å finne det attraktivt, og mulig, å stige i gradene. Dette gjøres blant annet gjennom Kvinnenettverket.



Ocab

Forpliktende mål

- Vi skal jobbe mot å øke antall kvinner i ledende stillinger
- Likestillingsarbeidet skal på styrets agenda i større grad enn før. Likestillingsarbeidet og prosjekter relatert til det, skal inngå i «årsplanen til Styret».
- Likestillingsredegjørelsen er fra 2023 av en årlig eksersis som gjennomføres i forbindelse med årsberetningen.
- Vi skal gjennomføre en medarbeiderundersøkelse i 2024, der vi blant annet skal kartlegge ufrivillig deltid i konsernet.