

# Likestillingsredegjørelse

## NP Bygg AS for 2022

### Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Hvert år skal NP Bygg AS redegjøre for tilstanden i virksomheten når det gjelder likestilling mellom kjønn.

Hvert år **skal** vi kartlegge og redegjøre for

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

Minimum annethvert år **skal** vi kartlegge og redegjøre for

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i kroner eller prosent)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner eller prosent)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)
- ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)

Vi **bør** også beskrive

- hvordan vi har satt sammen og definert ulike stillingsnivåer (husk at vi i dette arbeidet skal vurdere både likt arbeid og arbeid av lik verdi)
- hvordan vi har kartlagt ufrivillig deltid
- hvordan vi vurderer tallene i forhold til tidligere år, og mulige årsaker til eventuelle forskjeller

Andre forhold vi **kan** velge å redegjøre for er kjønnsforskjeller i rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, arbeidstid og sykefravær (se del to av redegjørelsen).]

Tabeller for å vise tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller pr 31.12.2022 ** Kvinner andel av menns lønn er oppgitt i prosent				
	Kvinne r	Men n	Kontante ytelser				Naturalytelser
			Avtalt fast årslønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids- godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	6	74	Gjennomsnittlig lønnsnivå kvinner er <b>114</b> % av gjennomsnittet for menn.	Se kommentar lenger ned.	Like vilkår for alle ansatte.	Kun timelønne som har betalt overtid.	
Stabsfunksjon u/ leder-ansvar	3	1	Gjennomsnittlig lønnsnivå kvinner er <b>80,97</b> % av gjennomsnittet for menn.	-	-	-	Telefon Måneds kort Støtte til medlemskap på treningssenter
Stabsfunksjon m/ leder-ansvar	3	4	Gjennomsnittlig lønnsnivå kvinner er <b>107,29</b> % av gjennomsnittet for menn.	-	-	-	Telefon Måneds kort Støtte til medlemskap på treningssenter
Timelønnet, prosjektansatt	0	37	-	-	-	Jfr. tariffavtale og AML.	Telefon Reisetillegg Støtte til medlemskap på treningssenter
Funksjonær, prosjektansatt	0	32	Gjennomsnittlig lønnsnivå kvinner er <b>0</b> % av gjennomsnittet for menn.	Fast firmabil-kompensasjon på noen få ansatte i ledergruppe eller stilling PL.	-	-	Telefon Måneds kort Støtte til medlemskap på treningssenter
Ledergruppe (i utregning av lønnsforskjell er daglig leder unntatt i beregningen, men inngår i antall personer i tabellen)	2	5	Gjennomsnittlig lønnsnivå kvinner er <b>104,4</b> % av gjennomsnittet for menn.	Fast firmabil-kompensasjon for 5 personer i ledergruppen.	-	-	Telefon Måneds kort Støtte til medlemskap på treningssenter

**Alle lønnsformene skal inkluderes når vi oppgir lønnsforskjeller i redegjørelsen, men vi bestemmer selv om vi vil oppgi kontante ytelser samlet og/eller dele dem opp. Vi kan også legge til eller fjerne stillingsnivåer etter behov.**

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre-permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgitt i antall ansatte		Oppgitt i antall ansatte		Oppgitt i gjennomsnitt antall uker		Oppgitt i antall ansatte		Oppgitt i antall ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
6	74	2	1	0	9,3	2	1	0	0

Stjerneforklaring:

\* Skal kartlegges hvert år

\*\* Skal kartlegges (minst) annethvert år

### Hvordan vi beskriver stillingsnivåer og lønn i tabellen

Til beregningen av lønnsforskjeller deler vi opp i fastlønnede, timelønnede, bonuser og goder for regnskapsåret 2022. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

- Eksempel på likt arbeid: to stabsansatte i samme eller ulik avdeling
- Eksempel på arbeid av lik verdi: funksjonærer i ulike prosjektavdelinger

### Beskrivelse av ufrivillig deltid

Resultatet fra kartleggingen viser at vi ikke har noen ufrivillige deltidsansatte.

- Vi har to deltidsstillinger på økonomiavdelingen, som innehas av to kvinnelige fulltidsstudenter som ikke har anledning til å arbeide mer enn de gjør allerede. Ferdige med studier sommeren 2023.
- Vedr mannlig deltidsansatt så er dette et frivillig valg for ham. NP Bygg ønsker gjerne at han arbeider mer dersom han vil dette i fremtiden, men selskapet har tilrettelagt for hans ønske om redusert stilling og 4-dagers uke grunnet lang reisevei.

### Beskrivelse av foreldrepermisjon

Vi har valgt å kun ta med definert foreldrepermisjon hvor forelder mottar ytelse fra NAV (foreldrepenger). Det vil si at 14 dager fødselspermisjon (pappapermisjon) ifm fødsel ikke er med i tallene på gjennomsnittlig antall uker.

### Beskrivelse av midlertidig ansatte

Per 31.12.2022 var det ingen midlertidig ansatte i selskapet, men i løpet av året har vi hatt 2 kvinner og 1 mann ansatt på midlertidig kontrakt, to som hjelpearbeidere/timelønnet (kvinne og mann) og en sommerhjelpe/funksjonær (kvinne).

# Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

*I dette avsnittet beskriver vi hvordan vi jobber for at likestilling og ikke-diskriminering er innlemmet i virksomhetens prinsipper, prosedyrer og standarder, og hvordan vi jobber i praksis med likestilling og ikke-diskriminering gjennom en fire-steps arbeidsmetode:*

- 1) Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis.
- 2) Følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling ble oppdaget.
- 3) Vi fant følgende mulige årsaker til risiko og hindre, og satte i gang følgende tiltak.
- 4) Resultatet av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover.

*Likestillingsarbeidet omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene: 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

### Beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

Vårt likestillingsarbeid og arbeid mot diskriminering er forankret i virksomhetens Kvalitetssystem, herunder Personalhåndbok.

- Selskapet har som prinsipp at kvinner og menn er likestilt når det gjelder lønnsforhold og karriereutvikling.
- I Personalhåndboken, avsnitt «Etikkplakat for NP Bygg» og «**Forbud mot diskriminering**», er det beskrevet at forbudet mot diskriminering gjelder alle sider av et arbeidsforhold, blant annet:
  - Utlysning av stilling
  - Ansettelse, omplassering og forfremmelse
  - Opplæring og kompetanseutvikling
  - Lønns- og arbeidsvilkår
  - Avslutning av arbeidsforhold
- I Personalhåndboken, avsnitt «Etikkplakat for NP Bygg» og «**Vår etikkplakat**», er det beskrevet blant annet:
  - Medarbeidere i vårt firma skal behandles med respekt og rettferdighet.
  - Vi har nulltoleranse for trakassering, diskriminering og mobbing på bakgrunn av religion, etnisitet, seksuell legning, kjønn eller politisk tilhørighet. Dette gjøres gjeldende på alle våre lokasjoner (prosjekter og kontorer), og for alle samarbeidspartnere.
- Tariffavtale: NP Bygg følger tariffavtalen **Fellesoverenskomsten for byggfag** hvor det er eget avsnitt for gravide arbeidstakere og for likeverd.
  - § 5-3 Gravide arbeidstakere: Sier at vi skal tilrettelegge for gravide arbeidstakere så langt det er mulig, ved å tilby annet arbeid der dette er nødvendig for at arbeidstaker kan fortsette i arbeid under graviditeten.

- § 11-2 Likeverd: Det skal legges til rette for en personalpolitikk slik at innvandrere i større grad velger å ta arbeid innenfor byggfagene, at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.
- I Personalhåndboken, avsnitt «Ansettelse» og «**Fortrinnsrett for deltidsansatte**», er det beskrevet det som står i Arbeidsmiljøloven §§ 14-3 og 14-4a om at deltidsansatte har fortrinnsrett til å øke sin stillingsandel.
- I Personalhåndboken, avsnitt «Arbeidstid og overtid» og «**Redusert arbeidstid**», er det beskrevet retten til å kunne redusere stillingen sin utfra helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner, uten vesentlige ulemper for arbeidsgiver (jf AML § 10-2 (3) og (4)).

## 1) Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

### Beskrivelse av hvordan strukturen for likestillingsarbeidet er i NP Bygg

De foraene likestillingsarbeid og diskriminering kan diskuteres i er:

- **Arbeidsmiljøutvalget**, hvor både bedriftshelsetjenesten, hovedverneombudet og tillitsmannen er medlemmer. HR-sjef er fast observatør. Møtes 4 ganger pr år.
- **Tillitsmannens time**, som er et fora kun for de timelønte som ledes av tillitsmannen. Gjennomføres alltid rett etter de faste Kvartalsmøtene i NP Bygg hvor alle ansatte er til stede. Avholdes 4 ganger pr år.
- **Ledermøter**. Månedlig.
- **Avdelingsmøter**. Månedlig.
- **Styremøter**. Avholdes 4 ganger pr år.

Det ble i 2022 ikke behandlet spesifikke saker knyttet opp mot likestillingsarbeid, da det har vært en åpenhet rundt å ta opp alle mulige problemstillinger uansett, hele tiden, i foraene beskrevet over. I tillegg har NP Bygg et prinsipp om at kvinner og menn er likestilt i alle arbeidsforhold, dermed oppstår det lite å jobbe med.

Det ble i 2022 ikke arbeidet systematisk med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre. Til tross for dette mener vi at det i det løpende, daglige arbeid gjøres mye riktig uten at dette er satt i system. Eksempel er at vi ansetter personer med ulike funksjonshemninger og i 2022 hadde vi ansatte med nedsatt hørsel, nedsatt syn og manglende legemsdeler.

Vi ansetter også personer med ulik nasjonalitet og har et mangfold med personer fra ulike land og kulturer. I 2022 hadde vi ansatte fra Estland, Litauen, Polen, Sverige, Danmark, Island, Kroatia, Serbia, Australia, Afghanistan, Tunisia og Irak.

### Hvordan NP Bygg undersøkte diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre i 2022

I 2022 ble det ikke gjennomført egen trivselsundersøkelse. Den siste var i november 2021 og den neste blir i 4. kvartal 2023. I undersøkelsen fra 2021 ble det blant annet spurt om følgende:

- Har du lagt merke til om menn og kvinner blir behandlet ulikt på arbeidsstedet ditt?
- Har du lagt merke til om eldre og yngre arbeidstakere blir behandlet ulikt på arbeidsstedet ditt?

I resultatet fra undersøkelsen kom det frem at NP Bygg sine ansatte har en høy grad av trivsel og det som kunne trekke ned var til tider høyt arbeidstempo/-press.

Det ble gjennomført årlige medarbeidersamtaler januar og februar 2022. Ut fra disse samtalene kartlegges det om noen føler seg trakassert eller behandlet urettferdig. Neste runde med medarbeidersamtaler gjennomføres desember 2022 og januar 2023.

## **2) Følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling ble oppdaget i 2022**

### Kjønnslikestilling

I vår bransje er det generelt for få kvinner. NP Bygg hadde i 2022, utenom stabsfunksjoner, kun én kvinnelig funksjonær i prosjektadministrasjon og kun én kvinnelig timelønt (hjelparbeider på midlertidig kontrakt). Den kvinnelige funksjonæren avsluttet imidlertid sitt arbeidsforhold pr 30.9.2022 og den midlertidig ansatte hjelparbeideren jobbet fra slutten av oktober 2022 og ut året. Det er en kjent problemstilling at det er for lav kvinneandel i byggebransjen, og dersom kvinner søker til våre stillinger blir hun alltid tatt inn til intervju, så lenge hun ikke er åpenbart ukvalifisert. Det er åpenbart en risiko for bransjen, og NP Bygg, at så få kvinner søker seg til byggebransjen. Det blir veldig vanskelig å få mer balansert kjønnsfordeling i prosjektene.

I stab er kvinner godt representert med to kvinner i ledergruppen (av totalt 7 ansatte, hvorav 3 av disse tilhører prosjektorganisasjonen), én kvinne i KHMS-avdeling (av totalt 4 ansatte) og fire kvinner i økonomiavdelingen (av totalt 4 ansatte).

### Funksjonshemmede

Vedr utøvende arbeidere (tømrere, formenn) så har vi som beskrevet flere ansatte med nedsatt funksjonshemming. Det kan være vanskelig å tilrettelegge byggeplasser på en trygg måte uten at dette vil være uforholdsmessig kostbart, derfor ser vi det som lite sannsynlig at vi i fremtiden vil være et egnet sted for en person som sitter i rullestol for eksempel. Dette ville vært mulig på hovedkontoret da vi har tilgang til heis, men ikke ute på byggeplassene. Ute på byggeplass er vi avhengig av at den ansatte som produserer har en viss grad av fysisk funksjonalitet.

### Språk

Vår virksomhet har som minstekrav at arbeidere på byggeplass må kunne kommunisere på engelsk. Noen av våre byggherrer krever også at de som jobber på deres prosjekter må kunne kommunisere på norsk/skandinavisk. Dette er helt klart en risiko for å kunne diskriminere ut fra nasjonalitet.

### Svennebrev for tømrere

Noen av våre byggherrer krever at tømrere på deres prosjekter må inneha norsk svennebrev for tømrere, eller tilsvarende fra andre land som er sidestilt norsk svennebrev for tømrere og godkjent av NOKUT. Dette medfører en risiko for at tømrere med svennebrev foretrekkes fremfor de som ikke har dette.

Tradisjonelt strengt krav til oppstart på byggeplass kl 0700 og tilrettelegging for småbarnsforeldre  
I byggebransjen har det historisk vært forventet at alle som skal jobbe på byggeplass, og med prosjekter, er klare fra kl 0700. Før det ble innført lovpålagt fedrekvote i forbindelse med foreldrepermisjon var det nok slik at mange mødre tok den største delen av permisjonstiden hjemme med små barn, og oftere jobbet deltid for å håndtere logistikken på hjemmebanen med barnehage, matlaging osv.

I nyere og mer moderne tid er det slik at menn i større grad forventer å ta del i dette, i tillegg til at flere menn som separerer seg, har et aktivt ønske om delt omsorg (50/50) for barna med alt hva dette innebærer.

Det er åpenbart en risiko i byggebransjen for at det er vanskelig for småbarnsforeldre å ta et slikt ansvar uten at det går utover arbeidet, og dette kan medføre at de søker seg til annen bransje eller lar være å søke på stillinger overhodet. Det kan også være en risiko for at arbeidsgiver (NP Bygg) kan foretrekke en kandidat som ikke har små barn. Vi har ansatt mange småbarnsfedre, samt ansatte som kun jobber noen uker før de starter på foreldrepermisjon. Vi har også ansatte med delt foreldreansvar, hvor de annenhver uke har barna alene og må levere og hente i barnehage og/eller barneskole. I disse tilfellene har vi tilrettelagt arbeidstiden slik at de får til arbeid og hverdagslivet på best mulig måte.

Ved rekruttering bruker vi en tekst som oppfordrer til å søke uavhengig av funksjonsnedsettelse eller annet

NP Bygg innførte fra 2022 en bevisst formulering i stillingsannonser slik at det åpner for at personer med nedsatt funksjon eller f.eks. etnisk bakgrunn også søker på stillinger. Fremdeles er det en risiko for at denne formuleringen ikke kommer med, dersom vi får forelagt kandidater via rekrutteringsselskap.

### **3) Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak**

#### Språk

Både kravet fra byggherre om at ansatte på enkelte prosjekter må beherske norsk, samt at NP Bygg har norsk som sitt forretningspråk, har ført til at NP Bygg ikke har kunnet ansette for mange som ikke behersker norsk.

Av tiltak for å gjøre våre ansatte i stand til å kommunisere på norsk har vi tilbudt finansiering av norskkurs for de som ønsker å ta dette. I 2022 var det én ansatt som benyttet seg av tilbudet.

#### Svennebrev

Enkelte byggherrer har krav om at alle tømrere/formenn på deres prosjekter må inneha norsk svennebrev, eller tilsvarende fra andre land som er sidestilt norsk svennebrev for tømrere.

NP Bygg sitt tiltak for å sørge for at flest mulig har svennebrev, har vært å tilby finansiering av teorikurs i norsk til ansatte med annen nasjonalitet, som har som mål at deltakerne skal klare å gjennomføre teorieksamen i byggfag på norsk. Denne eksamen må være bestått før kandidatene kan gjennomføre svennebrev i Norge. I 2021/2022 hadde vi én ansatt som deltok på dette programmet.

Vi har også beskrevet i stillingsannonse for Tømrer/formann at svennebrev eller tilsvarende er en fordel grunnet type prosjekter vi jobber med.

#### Tilrettelegging av arbeidstid for småbarnsforeldre

I tilfeller hvor ansatte har behov for å komme noe senere enkelte dager eller perioder, grunnet ansvar for å levere i barnehage, så har vi i 2022 tilrettelagt godt for dette. Vi har løst dette ved at de ansatte som har dette behovet kommer senere de dagene de har barna hos seg, og jobber inn igjen disse timene fredag fra kl 1300, som er den ordinære sluttiden på arbeidsdagen fredager ved vanlig arbeidsuke.

For de funksjonærene som har samme behov for tilrettelegging så har de også kunnet kombinere noe med å arbeide litt hjemmefra ifm planleggingsdager for eksempel. Vi har gjort det lettere for ansatte å arbeide fra hjemmekontor ved kortvarige behov og enkelttilfeller.

#### Tiltak som er planlagt i 2023 er

- Fortsette å tilby norskkurs til de ansatte som har behov for dette.
- Fortsette å oppfordre utenlandske ansatte til å gå programmet for å ta norsk svennebrev i tømrerfaget.
- Vi vil ved hver ansettelse påvirke rekrutteringsselskap til å lage en mer inkluderende annonsetekst. I tilfeller hvor vi selv annonserer skal vi også tilpasse teksten til dette kravet.
- Få på plass systematisk arbeid med mangfold og likestilling, hvor tillitsmann og hovedverneombud deltar. Egne møter hvor redegjørelse og tiltak drøftes med representanter fra ledelsen.

## 4) Resultatet av arbeidet og forventninger til dette arbeidet fremover

I tabellen under er det listet opp de løpende tiltak som er gjort, og hvordan vi vurderer resultatene fra tiltakene.

### Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Forfremmelse og utviklingsmulighet er: - Språk	Krav fra noen byggherrer om at ansatte på byggeplass må kunne kommunisere på norsk.	Tilbud til ansatte som snakker eget morsmål og engelsk, om å gå norskkurs. Dette finansieres av NP Bygg.	At ansatte som ikke behersker norsk blir bedre i språket, for å kunne bidra på alle typer byggeplasser og for å minimere mulighet for misforståelser grunnet språk.	Nærmeste leder og medarbeider.	Løpende etter behov.	Ansatte som har deltatt på norskkurs i 2022 har blitt merkbart bedre i muntlig norsk.



<p>Forfremmelse og utviklingsmulighet er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Godkjent svennebrev</li> </ul>	<p>Krav fra noen byggherrer om at tømrere må ha svennebrev godkjent i Norge.</p>	<p>Tilbud til ansatte om å kunne følge et norskprogram i regi av opplæringskontoret for tømrerfag. Dette finansieres av NP Bygg gjennom en studiefinansieringsavtale med bindingstid.</p>	<p>Norskkurset tar sikte på at deltakerne skal klare å gjennomføre teorieksamen i tømrerfaget på norsk. Når teorieksamen er bestått kan deltakerne melde seg opp til svenneprøve.</p>	<p>HR-sjef og medarbeider som deltar i programmet.</p>	<p>Løpende ved behov.</p>	<p>Eksamen og svenneprøve settes opp løpende gjennom året.</p>
<p>Tilrettelegging:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ansatte som har delt omsorg for barn.</li> </ul>	<p>Det er mer vanlig at fedre ønsker å ha mer omsorg for barn ved separasjon fra mor. Tradisjonell arbeidstid i byggebransjen starter kl 0700 og det er behov for å tilrettelegge i noen tilfeller.</p>	<p>Medarbeidere har fått lov å starte senere enn kl 0700 pga levering i barnehage, og fått lov til å jobbe inn disse timene på fredag som i utgangspunktet er en kort dag hvor man slutter kl 1300.</p>	<p>Å beholde medarbeidere i NP Bygg gjennom småbarnsperioden. Ikke miste verdifull kompetanse.</p>	<p>HR-sjef, nærmeste leder og medarbeider.</p>	<p>Løpende ved behov.</p>	<p>Økt trivsel for de dette gjelder og en tilnærming til mer moderne personalpolitikk i NP Bygg.</p>
<p>Systematisk arbeid med mangfold og likestilling</p>	<p>Har ikke hatt fastsatte møter om dette i NP Bygg tidligere.</p>	<p>Få på plass systematisk arbeid med mangfold og likestilling, hvor tillitsmann og hovedverneombud deltar. Egne møter hvor redegjørelse og tiltak drøftes med representanter fra ledelsen.</p>	<p>Sikre jevnt fokus og arbeid for å sikre mangfold og likestilling i selskapet.</p>	<p>HR-sjef</p>	<p>Faste møter skulle etableres i 2022.</p>	<p>Ikke gjennomført ennå, videreføres til 2023.</p>

**Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med:** kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn og funksjonsnedsettelse.