

Likestillingsredegjørelse

NP Bygg AS for 2025

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 31.12.2025 ** 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	8	83	Gjennomsnittlig lønnsnivå kvinner er 108,3 % av gjennomsnittet for menn.	Like vilkår for alle ansatte.	Like vilkår for alle ansatte.	Timelønnte har betalt overtid og funksjonærer uten lederansvar.	
Stabsfunksjon u/ leder-ansvar	3	6	Gjennomsnittlig lønnsnivå kvinner er 94,97 % av gjennomsnittet for menn.	-	-	-	Telefon Måneds kort Støtte til medlemskap på treningssenter
Stabsfunksjon m/ leder-ansvar	3	5	Gjennomsnittlig lønnsnivå kvinner er 106,03 % av gjennomsnittet for menn.	-	-	-	Telefon Måneds kort Støtte til medlemskap på treningssenter
Timelønnet, prosjektansatt	2	40	Gjennomsnittlig lønnsnivå kvinner er 66,47 % av gjennomsnittet for menn.	-	-	Jfr. tariffavtale og AML.	Telefon Reisetillegg Støtte til medlemskap på treningssenter
Funksjonær, prosjektansatt	0	32	Gjennomsnittlig lønnsnivå kvinner er 0 % av gjennomsnittet for menn.	-	-	-	Telefon Måneds kort Støtte til medlemskap på treningssenter
Ledergruppe (i utregning av lønnsforskjell i prosent er daglig leder ikke med i beregningen, men inngår i antall personer i tabellen)	2	5	Gjennomsnittlig lønnsnivå kvinner er 104,53 % av gjennomsnittet for menn.	-	-	-	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
8	83	0	0	0	12,33	0	2	0	0

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Beregningen inkluderer også 3 lærlinger (hvorav 2 kvinner), hvor lærlinglønn er i prosent av fagarbeider lønn.

Hvordan vi beskriver stillingsnivåer og lønn i tabellen

Til beregningen av lønnsforskjeller deler vi opp i fastlønnede, timelønnede, bonuser og goder for regnskapsåret 2025. 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 mannlige deltidsansatte, hvor dette er et frivillig valg for begge to. NP Bygg ønsker gjerne at den ene 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. For den andre deltidsansatte så går han på fulltidsstudier og derfor jobbet han kun i skoleferier i tillegg til én fast dag per uke.

Beskrivelse av foreldrepermisjon

Vi har tatt med definert foreldrepermisjon hvor forelder mottar ytelse fra NAV (foreldrepenger), i tillegg til 14 dager fødselspermisjon (pappapermisjon) hvor NP Bygg utbetaler lønn i permisjonstiden (velferdspermisjon). I 2025 var det tre ansatte som hadde foreldrepermisjon, hvorav én av disse hadde 14 dagers pappapermisjon.

Beskrivelse av midlertidig ansatte

Per 31.12.2025 var det ingen midlertidig ansatte i selskapet, men i løpet av året har vi hatt totalt 9 midlertidig ansatte fordelt på 4 jenter i ungdomsskolealder, 2 kvinner og 3 menn. De fire skoleungdommene jobbet som hjelpearbeidere med enkle arbeidsoppgaver tilpasset skoleungdom under 18 år. De øvrige 2 kvinnene og 3 mennene jobbet som funksjonærer (to stk.) og hjelpearbeidere på prosjekt (3 stk.), i påvente av annen jobb, førstegangstjeneste eller opptatt høyere utdanning.

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 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 vektige 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 hovedverneombudet og tillitsmannen er medlemmer og representerer arbeidstakerne. Arbeidsgiver representeres av tre medlemmer fra funksjonær/lederstillinger. HR-sjef er fast observatør. BHT-tjenesten deltar også i AMU. Møtes 4 ganger pr år.
- **Tillitsmannens time**, som er et fora kun for de timelønte som ledes av tillitsmannen. Gjennomføres alltid som siste punkt ifm de faste kvartalsmøtene i NP Bygg hvor alle ansatte er til stede. Avholdes 4 ganger pr år og gjerne rett før AMU-møtene.
- **Ledermøter**. Månedlig.
- **Avdelingsmøter**. Månedlig.
- **Styremøter**. Avholdes 4 ganger pr år.

Det ble i 2025 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 2025 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 eller kronisk sykdom som krever noe tilrettelegging.

Vi ansetter også personer med ulik nasjonalitet og har et mangfold med personer fra ulike land og kulturer. I 2025 hadde vi ansatte fra Estland, Litauen, Polen, Sverige, Danmark, Island, Kroatia, Serbia, Australia, Irak, Romania, Iran og Somalia.

Hvordan NP Bygg undersøkte diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre i 2025

I 2025 ble det gjennomført egen trivselsundersøkelse. Den forrige ble gjennomført i november 2023 og den neste blir i 4. kvartal 2027, med en mulighet for også å gjennomføre en slik undersøkelse 4. kvartal 2026. I undersøkelsen fra 2025 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 opplevd støtte fra både kollegaer og ledere, men det kom også frem at det til tider oppleves høyt arbeidstempo/-press som trekker trivselen noe ned.

Det ble gjennomført årlige medarbeidersamtaler januar og februar 2025. I disse samtalen blir det også tatt opp om noen føler seg trakassert eller behandlet urettferdig.

2) Følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling ble oppdaget i 2025

Kjønnslikestilling

I vår bransje er det generelt for få kvinner. NP Bygg hadde i 2025, utenom stabsfunksjoner, kun to kvinnelige timelønte (én voksenlærling og senere tømmer, i tillegg til én nåværende rettighetslærling). 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 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, hhv økonomi- og administrasjonssjef og HR-sjef. Øvrig fordeling i stab er én kvinnelig ansatt i KHMS-avdelingen og tre kvinnelige ansatte i økonomiavdelingen.

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 selskapet 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 utgjør helt klart en risiko for å kunne diskriminere utfra 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 HKDIR. Dette medfører en risiko for at tømrere med svennebrev foretrekkes fremfor de som ikke har dette.

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, starter arbeidet 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 opplever samlivsbrudd, har et aktivt ønske om delt omsorg (50/50) for sine barn.

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 har siden 2022 benyttet 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 startet 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 2025 benyttet ingen ansatte 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 2025 hadde ingen ansatte som gjennomførte svenneprøven som privatister gjennom det norske utdanningssystemet, men vi hadde tre polske arbeidere som gjennomførte en HKDIR-godkjent svennebrevtest i regi av en polsk kursleverandør

som gjør dette i Norge. Alle tre fikk godkjent prøvene sine av HKDIR, og fikk dokumentert sin kvalifikasjon tilsvarende norsk svennebrev i tømmerfaget.

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 2025 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 eller har ansvar for levering, og at de får anledning til å jobbe inn igjen disse timene fredag fra kl 1300, som er den ordinære sluttiden på arbeidsdagen fredager ved vanlig arbeidsuke. Eller ved at de forskyver arbeidstiden sin de dagene de møter senere på jobb.

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 2026 er

- Fortsette å tilby norskkurs til de ansatte som etterspør dette.
- Fortsette å oppfordre utenlandske ansatte til å gå programmet for å ta norsk svennebrev i tømmerfaget.
- 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. Vil også forbedre bedriftskulturen og inkluderingen.	Nærmeste leder og medarbeider.	Løpende etter behov.	Ingen ansatte deltok på norskkurs i 2025.

<p>Forfremmelse og utviklingsmuligheter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Godkjent svennebrev 	<p>Krav fra noen byggherrer om at tømrere må ha godkjent svennebrev i Norge.</p>	<p>Tilbud til ansatte om å kunne følge et norskprogram i regi av Bygg Opp. Dette finansieres av NP Bygg gjennom en studiefinansieringsavtale med bindingstid.</p>	<p>Norsk kurset tar sikte på at deltakerne skal klare å gjennomføre teori eksamen i tømmerfaget på norsk, som privatister. Deretter 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 i halvårlig intervall.</p>
<p>Forfremmelse og utviklingsmuligheter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Godkjent svennebrev 	<p>Krav fra noen byggherrer om at tømrere må ha svennebrev godkjent i Norge.</p>	<p>En ny leverandør D&A Spesialistene som har etablert seg i Norge og tilbyr helgekurs med sensorprøve på polsk, for polske ufaglærte tømrere. Programmet og bruk av sensor er godkjent av HKDIR.</p>	<p>Å få godkjent tømmerkompetanse av HKDIR, slik at tømmerne kan benyttes også på prosjekter hvor dette er et krav. Samt at de kan motta økt timelønn og kan dokumentere kompetansen sin.</p>	<p>Nærmeste leder og medarbeider. Hvert tilfelle må godkjennes.</p>	<p>I 2025 var det tre polske ufaglærte tømrere som fikk godkjent kompetansen sin av HKDIR gjennom dette programmet.</p>	<p>Kurs-/prøve helgesetteres opp løpende gjennom året.</p>
<p>Tilrettelegging:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansatte som har omsorg for barn. 	<p>Tradisjonell arbeidstid i byggebransjen starter kl 0700 og det er behov for tilrettelegging i noen tilfeller.</p>	<p>Vi har tilrettelagt med senere oppmøte på arbeid, enn kl 0700 pga levering i barnehage, og gitt mulighet for å jobbe inn disse timene på fredag som i utgangspunktet er en kort dag hvor man slutter kl 1300. Eller forskjøvet arbeidstiden den dagen de leverer i barnehage, hvis mulig på prosjekt. Også mulighet for å søke om midlertidig redusert stilling i småbarnsperioden.</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 2025.</p>	<p>Ikke gjennomført ennå, videreføres til 2026.</p>

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