

Mangfold og likestillings – redegjørelse 2023

Hæhre Entreprenør AS
inkl. datterselskap





Innledning

Hæhre Entreprenør AS jobber for likeverd og mot diskriminering, og arbeidet gjøres i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven §26. Hæhre Arctic AS er et datterselskap som er tilknyttet Hæhre Entreprenør AS. Videre når vi omtaler Hæhre, vil dette inkludere begge disse enhetene. Lønnskartleggingen inneholder samlede tall for Hæhre Entreprenør AS. Som følge av personhensyn er lønnskartleggingen for Hæhre Arctic, tatt bort. Det er utarbeidet en kjønnskartlegging for Hæhre Entreprenør AS og en for Hæhre Arctic AS.

Samfunnsansvar

Alle medarbeidere i Hæhre skal ha rett og mulighet til å utfolde sine evner uavhengig av kjønn, livssyn, etnisitet, seksuell orientering, funksjonshemming, graviditet og permisjon. Vi skal ha et inkluderende arbeidsmiljø hvor respekt for hver enkelt medarbeider står i fokus. Vi skal vurderes på bakgrunn av vår kompetanse. Vi mener at sammensatte team med mennesker med ulikt syn, erfaring og kompetanse kan utfordre allerede etablert tankesett og prosesser, som igjen bidrar til bedre løsninger og styrket konkurransekraft. Større mangfold og arbeid mot diskriminering er et viktig ledd i kampen om den fremtidige kompetansen. Vi oppfordrer kvinner til å søke ledige stillinger for å få en jevnere kjønnsbalanse i selskapet. Hæhre sikrer lik lønn for likt arbeid.

Mangfold og likeverd er et bredt tema og vi erkjenner at det er et betydelig arbeid for å øke kvinneandelen i virksomheten. Ettersom dette er et bransjemessig utfordring, har vi valgt å prioritere vårt arbeid for å rekruttere flere kvinner til bransjen, samt iverksette tiltak mot kartlagte risikoområder for diskriminering.

Vi jobber også aktivt med å beholde og utvikle ansatte, og ser særlig på tilretteleggingsmuligheter for jobb og familieliv, og særlig for yngre ansatte hvor vi ser en tendens til høyere turnover. I tillegg til dette har vi også prioritert innsatsen for å tilrettelegge for kommende pensjonister med mål om å legge til rette for en livsløpskarriere i selskapet.

Vi har støtteordninger og sponsorat som støtter i hovedsak utvalgte prosjekter og tiltak som har lokal forankring knyttet til der hvor vi utfører våre prosjekter. Det mest nærliggende er å støtte frivillighet og bredde. Gjennom våre instruktører i Fremtidens Skole på Vikersund, bidrar vi med å hindre utstøting fra arbeidslivet for skoletrøtt ungdom. Fremtidens Skole gir elevene tilrettelagt opplæring, en utdanning og en praktisk forberedelse til arbeidslivet.

Organisering og ansvar

Arbeidet for likeverd er forankret i Hæhres forretningssetiske prinsipper. Vi jobber for å integrere dette arbeidet i våre prosjekter og utøvelsen skjer i linjen. HR-avdelingen har det praktiske ansvar for oppfølging iht. gjeldene lovverk. Mangfold og inkludering er tema på selskapets arbeidsmiljøutvalg (AMU). I AMU sitter representanter for de ansatte sammen med selskapets ledelse.

Våre prinsipper og prosedyrer

Hæhre sine prosjekter er geografisk spredd rundt om i hele Norge, inkludert Svalbard. Med dette og de ulike fagmiljøene vi representerer er det viktig, men utfordrende, å sikre felles verdier og holdninger til et inkluderende arbeidsmiljø. Hæhre gjennomfører årlig etikk og dilemmatrening for ledere som inkluderer dilemmaer knyttet til mangfold, likeverd og diskriminering. Dette i tillegg til arbeidsmiljøundersøkelser og opplæring i etiske retningslinjer, skal vi sikre at vi jobber godt og kontinuerlig med kulturbygging uavhengig av hvor man jobber på prosjekt.

Arbeidsreglementet i selskapet er en del av arbeidsavtalen ved ansettelsen. Og reglementet beskriver selskapets forventninger også til etisk adferd. Rutinen for Ansettelsesprosesser, sikrer at vi rekrutterer rett kandidat og hindrer diskriminering.

Virksomheten har nulltoleranse for diskriminering og trakassering, uavhengig om dette gjelder våre medarbeidere eller samarbeidspartnere. Vi har etablerte varslingsrutiner og retningslinjer for å avdekke og følge opp kritikkverdige forhold.

Status og mål for kjønnsbalanse

Pr. 31.12.2023 hadde Hæhre 903 fast ansatte fagarbeidere og funksjonærer. Av disse utgjorde kvinner 8,5 % av Hæhres ansatte. Kvinner utgjør en større andel blant funksjonærene enn det gjør blant fagarbeidene. I Hæhre har vi satt mål på å øke kvinneandelen totalt, og et delmål innenfor dette er at kvinner skal utgjøre 40 % av sommerstudentene og lærlingene våre innen utgangen av 2024. Det har vært en positiv utviklingen i andelen kvinnelige sommerstudenter, som i 2023 var på nærmere 36 %. En økning av kvinneandelen totalt vil påvirke dette området også positivt i årene fremover. I Hæhre har vi fokus på internrekruttering og lederutvikling, som skal bidra til økt mangfold og sikre at vi beholder kvinner i selskapet.

Andelen deltidsansatte i Hæhre er svært lav. Ansatte i deltidsstillinger er etter ønske og behov fra arbeidstaker. Ansatte ønsker å jobbe deltid som følge av helsemessige eller omsorgsrelaterede årsaker. Hæhre har ingen ansatte som jobber ufrivillig deltid.



Hæhre Entreprenør AS

Kjønnsbalanse Antall		Midlertidig ansatte* Antall		Foreldrepermisjon** Gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid Antall		Ufrivillig deltid Antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
74	823	2	11	14,7	13	2	2	0	0

Hæhre Arctic AS

Kjønnsbalanse Antall		Midlertidig ansatte* Antall		Foreldrepermisjon Gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid Antall		Ufrivillig deltid Antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
3	3	2	10	0	40	0	0	0	0

* Midlertidig ansatte er i stor grad sesongarbeidere som arbeider i forbindelse med økt behov for arbeidskraft om sommeren. Det er også tilkallingsvikarer ved behov gjennom året. Lærlinger er ikke definert som midlertidige ansatte.

** Kvinner i foreldrepermisjon er konsentrert i Q4 og får derfor er veldig lavt snitt dette året.

VI BYGGER FREMTIDEN



Kartlegging av lønn

Hæhre har gjennomført en kartlegging som viser kjønnsfordeling, samt lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt på ulike stillingsgrupper. Analysen er basert på avtalt lønn og faste tillegg, og det er gjort en sammenligning av stillinger basert på kompetanse, ansvar, anstrengelse og arbeidsforhold. Analysen har tatt for seg alle stillinger i selskapet.

Kartleggingen indikerer at det ikke er systematiske forskjeller som følge av diskriminering av kjønn, men at de lønnsforskjellene som fremkommer er knyttet opp mot ansiennitet, erfaring, kompetansenivå, roller og ansvarsområder. Kartleggingen viser at det er lønsmessige forskjeller mellom kvinner og menn.

Hæhre Entreprenør AS		
Lønnsforskjeller, fordelt på stillingsnivå etter kjønn		
	Kvinner	Menn
Gruppe 1:	1,3 %	98,7 %
Fagarbeidere og lærlinger		
Gruppe 2:	14,7 %	85,3 %
Funksjonærer og fagarbeidere med høy risiko		
Gruppe 3:	10,2 %	89,8 %
Mellomledere og funksjonærer med annet ansvar		
Gruppe 4:	10,3 %	89,7 %
Toppledere og prosjektledere		



Kartlegging av lønn, fortsetter

Fagarbeidere sine lønnsbetingelser er knyttet opp mot kollektive tariffavtaler og lønnsfastsettelse og lønnsjusteringer er styrt av dette. Over 90 % av bedriftens timelønnede fagarbeidere er organisert og alle fagarbeidere har tarifflønn i tillegg til særavtalen, som er en avtale mellom bedriften og organiserte arbeidstakere. Avtalen er forankret i «Overenskomsten for Private Anlegg» mellom NHO og BNL på den ene siden og LO og NAF på den andre siden. Som et bindeledd mellom ledelsen og arbeidstakerne har Hæhre et velfungerende tillitsmannsapparat, ledet av en hovedtillitsvalgt på full tid.

Kollektive avlønninger innebærer lik lønn for likt arbeid. Det akkordbaserte prestasjonslønnssystemet vil påvirke faktisk utbetaling av lønn. Dette er styrt av tariffavtalen. Fagarbeider timesats inkluderer grunnlønn, samt tillegg og eventuell bonus.

Hæhre praktiserer en tydelig og rettferdig lønnspolitikk. For fastlønnede hvor lønnen ikke styres av tariffavtaler, gjennomføres en vurdering av lønn som legger seg på linje med bransjen for øvrig, samt sammenlignbare stillinger i selskapet. Den individuelle lønnen justeres etter avtalte rammer og kriterier. Rammen settes ved lønnsoppjøret ut ifra lønnsrammen som kommer av det sentrale tariffoppjøret, samt det lokale oppjøret for organiserte arbeidstakere.

Hæhre Entreprenør AS		
Lønnskartlegging, kvinners andel av menns lønn og menns lønn som andel av kvinners lønn pr stillingsgruppe.		
	Kvinner	Menn
Gruppe 1: Fagarbeidere og lærlinger	81 %	123 %
Gruppe 2: Funksjonærer og fagarbeidere med høy risiko	94 %	106 %
Gruppe 3: Mellomledere og funksjonærer med annet ansvar	95 %	106 %
Gruppe 4: Toppledere og prosjektledere	82 %	121 %

Vårt arbeid for likeverd og mangfold i 2023

Hæhre har kartlagt og identifisert risiko for diskriminering og hinder for likeverd i samarbeid med tillitsvalgte, vernetjenesten, HR og representanter fra ledelsen.

Kartleggingen ble gjort med bakgrunn i medarbeiderundersøkelse, resultater fra sluttundersøkelsene og innkommende saker som omhandler arbeidsmiljø. Det er spesielt lagt fokus på risikoområder knyttet til rekruttering, lønns og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeids og familieliv samt forebygging av trakassering.

Det er laget en tiltaksplan for å motvirke risiko på utvalgte områder som det skal jobbes videre med. Vi erkjenner at det også er andre årsaker til diskriminering og andre hindre for likeverd.

I det videre arbeidet vil Hæhre samarbeide med tillitsvalgte og vernetjenesten for å sikre et målrettet og systematisk forbedringsarbeid som skal gi like muligheter, et trygt arbeidsmiljø hvor respekt for enkeltindivid er i fokus.

Risikoen som ble identifisert		Tiltaksplan
Rekruttering	Få kvinnelige søkere Fare for at det forekommer ubevisst diskriminering i ansettelsesprosesser, ved å ansette kandidater som er like seg selv	Utarbeide stillingsannonser som retter seg mot kvinner Styrke informasjon om mangfold og likeverd på skole- og universitetsbesøk
Lønns og arbeidsvilkår	Ønsker å være en attraktiv arbeidsplass som tiltrekker, utvikler og beholder ansatte	Gjennomføre medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser for å sikre at ansatte føler seg inkludert, har engasjement og er stolte av arbeidsplassen
Forfremmelse og utvikling	Står i fare for å miste ansatte fordi det ikke er tilstrekkelig gjort kjent at vi har en livsløpskarriere i konsern	Utvikle og beholde ansatte ved å synliggjøre muligheter på tvers av selskapene i konsernet
Tilrettelegging	Det er vanskelig med tilrettelegging av arbeidsoppgaver, spesielt for fagarbeidere med krevende fysiske oppgaver	Øke nærværet til våre ansatte gjennom opplæring av ambassadører for å fremme aktiv deltagelse i bransjeprogrammet Bygg Rygg
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Det kan være lite fleksibilitet på arbeidstider og at møter avholdes tidlig om morgenen eller sent om ettermiddagen, som gjør det vanskelig å kombinere arbeids med familieliv	Vurdere andre arbeidstidsordninger, geografiske områder og eventuelt overføre til andre selskaper i konsern for fagarbeidere
Trakassering	Ubevisst «sjargong» som kan oppfattes som diskriminerende og lite inkluderende	Økt kompetanse gjennom etikk og dilemmatrening Sikre at varslingskanaler og rutiner er kjent for alle Gjennomføre årlig medarbeiderundersøkelse for å avdekke ansattes opplevelse av trakassering og diskriminering