

I DoblougGruppen skal alle få like muligheter, alle skal føle seg trygge og man skal bli sett for den man er.

Likestillingsredegjørelse DoblougGruppen 2024

I DoblougGruppen har vi en ambisjon om å være en attraktiv arbeidsgiver. Det er derfor viktig at det å jobbe hos oss oppleves som godt og trygt slik at mulige ansatte søker seg til oss og eksisterende ansatte trives og vil bli. Vi ønsker å ha et inkluderende arbeidsmiljø der det ikke er toleranse for diskriminering eller ekskludering.

Vi har også ambisjoner om økt mangfold i DoblougGruppen. Vi er sikre på at et større mangfold vil gi oss sterkere konkurransekraft, både gjennom et bredere rekrutteringsgrunnlag og også gjennom at det vil være med på å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet hos oss. Mangfold vil dessuten kunne bredde kompetansetilgangen og vi vil kunne få ansatte med større variasjon i bakgrunn enn det vi har i dag. Dette vil igjen vil kunne bidra til nye og verdifulle perspektiver.

I arbeidet med å kartlegge risiko for diskriminering og andre hindre for likestilling har ledelse sammen med tillitsvalgte avdekket områder som er utfordrende.

Tross at kvinneandelen i DoblougGruppen er stigende, har vi fortsatt en betydelig overvekt av menn. Vi ser at det å skulle få til en god likevekt blant kjønn hos oss krever langsiktig, målrettet arbeid. Det må settes tiltak som vi har tro på og som vi jevnlig må evaluere og forbedre.

Tilstand for kjønnslikestilling, midlertidighet og deltid

Lav kvinneandel er en stor bransjeutfordring. Dette gjenspeiles også i DoblougGruppen. Vi ser at det er utfordrende å finne gode strukturelle tiltak for å endre dette. De siste årene har antall kvinner økt en del, noe vi er glade for og ser verdien av. Men vi har ambisjoner om en bedre kjønnsbalanse enn vi har i dag. I 2023 hadde vi i snitt en kvinneandel på 4,9 % mot 3,8 % året før. Enheten med størst kvinneandel er DG-stab der 44 % var kvinner ved årsskiftet. Blant lærlingene var kvinneandelen 15,4 %.

Det er en liten grad av midlertidige ansatte hos oss. Mange av de midlertidige ansatte er lærlingene våre, som i løpet av året har vært 16 på det meste. Lærlinger har alltid midlertidige stillinger, noe som følger av rammene gitt i lærlingeordningen. I tillegg har vi enkelte sommervikarer i midlertidige stillinger i ulike deler av virksomheten. Utover dette, er det ytterst få medarbeidere hos oss som er ansatt på midlertidig basis. Vi har også lite omfang av deltidsansatte hos oss. Tallene viser at det prosentvis er større andel kvinner i både midlertidige stillinger og i deltidsstillinger.

Kjønnsbalanse Antall kvinner og menn				Midlertidig ansatte Antall kvinner og menn som jobber midlertidig.				Foreldrepermisjon Antall kvinner og menn som har hatt foreldrepermisjon				Faktisk deltid Antall kvinner og menn med deltidsstillinger			
Kvinner	Menn	Totalt	Prosent kvinner	Kvinner	Menn	Totalt	Prosent kvinner	Kvinner	Menn	Totalt	Prosent kvinner	Kvinner	Menn	Totalt	Prosent kvinner
9	172	181	4,9 %	2	6	8	25 %	1	12	13	8,3 %	6	12	18	33,3 %

Tallene viser antall ansatte ved årsskiftet.

Som arbeidsgiver er vi forpliktet til å rapportere omgang av ufrivillig deltid. Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der den ansatte ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. Basert på den dialogen vi har med deltidsansatte, har vi ikke grunn til å tro at det eksisterer ufrivillig deltid hos oss.

Lønnsforskjeller

Kartlegging av lønnsforskjeller skal gjennomføres hvert annet år. I kartleggingen har vi gruppert ansatte i fire grupper og sett lønn i forhold til kjønn i de ulike gruppene. Tallene i denne tabellen viser alle som har vært ansatt i løpet av 2023.

	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Kvinnerens lønn i % av menn
TOTAL	10,00	224,00	4 %	234	83 %
STAB/DAGLIG LEDERE/PROSJEKTLEDERE	4,00	25,00	16 %	29	NA *
ANLEGG-/BYGGEPLASS-/ARBEIDSLEDER OG FORMANN	-	32,00	0 %	32	NA *
FAGARBEIDER	3,00	158,00	2 %	161	NA *
LÆRLING	3,00	9,00	33 %	12	NA *

* Ved færre enn 5 personer i gruppen kan ikke tallene offentliggjøres

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I DoblogGruppen har vi alltid vært opptatt av at alle skal behandles likt og at enhver er velkommen som ansatt hos oss, gitt relevant kompetanse. Vår holdning er at alle skal få like muligheter, alle skal føle seg trygge og man skal bli sett for den man er.

Vi er opptatt av å sikre at ansatte ikke opplever noen form for trakassering eller diskriminering. I vår HMS-håndbok har vi derfor beskrevet våre retningslinjer når det gjelder å unngå uønsket adferd knyttet til det å krenke en persons verdighet og å forhindre trakassering.

Vi har også en egen rutine som omfatter varsling hvor den enkeltes plikt til å varsle fra dersom man observerer eller opplever trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.

Gjennom avtalene som er inngått mellom ansatte og arbeidsgiver i de ulike selskapene, har vi forpliktet oss til å arbeide målrettet med mangfold og likeverd.

For å sette fokus på mangfold- og likestillingsarbeidet har vi utarbeidet en egen policy på området. Policyen gjelder for hele DoblougGruppen og vil være en rettesnor for vår holdning til temaet og hvordan arbeidet med likestilling og mangfold skal gjennomføres i selskapet.

Våren 2022 gjennomførte vi en undersøkelse blant alle medarbeidere i DoblougGruppen. Der spurte vi blant annet om hvorvidt medarbeidere opplever å bli rettferdig behandlet uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet. 96 % av ansatte bekrefter dette eller har svart nøytralt. På spørsmål om hvorvidt medarbeidere i DoblougGruppen behandles rettferdig uavhengig av kjønn, svarer 96 % positivt eller nøytralt til dette. Hele 99 % har svart positivt eller nøytralt på spørsmål om hvorvidt man bli behandlet rettferdig uansett legning. 96 % opplever at medarbeidere i DoblougGruppen behandles rettferdig uavhengig av kjønn eller er nøytral til påstanden.

98 % av ansatte har svart positivt eller nøytralt på om de kan være seg selv her i DoblougGruppen. Ny undersøkelse vil bli gjennomført i 2024.



Vi jobber i tråd med den fire-steps arbeidsmetoden og har undersøkt og kartlagt nåsituasjonen sammen med tillitsvalgte. Målet var å undersøke om det er mulige risikoområder hos oss som kan føre til diskriminering eller hindre likestilling blant ansatte. Vi har undersøkt risiko innen områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Vi har vurdert det opp mot de ulike diskrimineringsgrunnlagene: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Vi har sett på funnene og bruker disse som bakgrunn for å iverksette tiltak. Arbeidet, tiltakene og resultatene skal evalueres.

Gjennom kartleggingen kom vi fram til blant annet disse mulige risikoer og hindre, samt årsaker:

- Vi benytter oss til dels av nettverksrekruttering. Dette kan medføre begrenset grad av mangfold i ansettelser.
- Vi kommuniserer ikke tydelig nok at vi som arbeidsgiver kan legge til rette for et inkluderende arbeidsmiljø.
- Vi stiller krav til norsk språk på grunn av at styringsdokumenter inkludert HMS-rutiner gjør at vi begrenser ansettelser til norsktalende. Dette kan være et hinder for en mangfoldig arbeidsplass, særlig for utenlandske jobbsøkere.
- Vi bør informere bedre om gjeldende lønssystemer internt.
- Vi bør informere bedre om hvilke utviklingsmuligheter som finnes i selskapet.
- Vi har en utfordring med sjargongen på arbeidsplassen. Støtende språk og humor kan potensielt være problematisk.

Organisering av arbeidet

Tillitsvalgtes involvering i arbeidet for likestilling og mot diskriminering skjer i hovedsak gjennom samarbeidet i arbeidsmiljøutvalget. (AMU). I AMU sitter ansattrepresentanter fra Th Johansen, Dobloug Entreprenør, DG Drift og DG Energi. AMU har fire faste møter gjennom året og setter opp ekstramøter ved behov.

Ledergruppa i DoblougGruppen vil være involvert i arbeidet og er ansvarlig for å beslutte aktuelle tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering i DoblougGruppen.