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

Likestillingsredegjørelse DoblougGruppen 2025

Innledning
Vi ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver som tilbyr et godt, trygt og inkluderende arbeidsmiljø. Vi mener at mangfold bidrar til utvikling, innovasjon og verdiskaping, og vi jobber aktivt for å fremme dette. Vår ambisjon er at alle i DoblougGruppen skal få like muligheter, alle skal føle seg trygge og man skal bli sett for den man er.

Arbeidsmiljø
Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen 2024 viser et gjennomgående positivt bilde av arbeidsmiljøet i DoblougGruppen. De ansatte rapporterer høy grad av trygghet, respekt og likeverdig behandling, uavhengig av kjønn, alder, etnisk bakgrunn eller legning. Hele 91 % opplever å bli behandlet rettferdig uavhengig av kjønn og seksuell orientering, og 90 % sier de kan være seg selv på arbeidsplassen.

Undersøkelsen viser også sterk stolthet og engasjement: 81 % sier de er stolte av å fortelle andre at de jobber i DoblougGruppen, og 78 % vurderer virksomheten som et flott sted å arbeide. Fellesskap, omtanke og rettferdighet scorer høyt.
Samtidig peker undersøkelsen på forbedringsområder knyttet til ønske om tydeligere kommunikasjon og informasjon fra ledelsen, samt større grad av forutsigbarhet i karriereprosesser.
Oppsummert bekrefter resultatene at konsernet har et trygt og inkluderende arbeidsmiljø, samtidig som de gir nyttige innspill til videre forbedringstiltak innen ledelsespraksis.

Status 2024
Snitt-tallene for året 2024 viser at vi i DoblougGruppen hadde 184 ansatte, hvorav 12 kvinner og 172 menn. Det gir en kvinneandel på 6,5 %.
Det var totalt 11 personer i midlertidige stillinger (ca. 6,0 % av arbeidsstyrken), herav 1 kvinne og 10 menn. Kvinner utgjør dermed 9,1 % av de midlertidige. Bruken av midlertidighet er svært begrenset og knytter seg hovedsakelig til lærlinger og kortvarige vikariater.

Av deltidsansatte hadde vi totalt 4 personer (ca. 2,2 %) fordelt likt på 2 kvinner og 2 menn (50/50). Dette tilsvarer at 16,7 % av kvinnene og 1,2 % av mennene i virksomheten hadde deltidsstilling. 9 ansatte (ca. 4,9 %) tok ut foreldrepermisjon i 2024 – alle menn. Ingen kvinner tok ut foreldrepermisjon i 2024. Vi vil følge utviklingen og tilrettelegge for likeverdig uttak av permisjon. Oppsummert ser vi at tallene bekrefter en fortsatt lav kvinneandel, men at den er svakt økende: 2022 3,8 %, 2023 4,9 og 2024 6,5 %. Vi ser at deltidsarbeid ikke er konsentrert hos ett kjønn. Bruken av midlertidighet er lav og knyttet til avgrensede behov.

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
12	172	184	6,5 %	1	10	11	1 %	0	9	9	0 %	2	2	4	50 %

Varsling og håndtering av kritikkverdige forhold

DoblougGruppen har etablerte rutiner for varsling. Dersom ansatte blir kjent med kritikkverdige forhold, som lovbrudd, trakassering eller diskriminering eller andre brudd på våre etiske retningslinjer, oppfordres de til å varsle i tråd med konsernets varslingsrutine.

Ved intern varsling kan den ansatte bruke de fastsatte kanalene i virksomheten. Varslingsplikten anses oppfylt når melding er gitt til arbeidsgiver. I saker som gjelder trakassering eller diskriminering kan varsel også rettes til verneombudet. Målet med varslingsrutinene er å sikre at ansatte trygt kan melde fra uten risiko for negative konsekvenser, og at konsernet raskt kan håndtere og rette opp kritikkverdige forhold. Varslingsrutinen er tilgjengeliggjort for alle ansatte via personalhåndboken.

Gjennomførte tiltak 2024–2025

Basert på tidligere definerte behov har vi hatt rekrutteringstiltak rettet mot jenter gjennom økt bruk av kvinner i profileringsmateriale, kvinnelige representanter på utdanningsmesser og tydeliggjøring i stillingsannonser at vi ønsker kvinner til DoblougGruppen. Vi har også hatt tiltak for forbedret informasjon om lønnssystem internt gjennom muntlig og skriftlig informasjon til ansatte.

Planlagte tiltak 2025–2026

Som en del av vårt arbeid fremover vil vi investere i lederutvikling. Gode ledere er avgjørende for å bygge en inkluderende kultur og sikre at alle ansatte opplever like muligheter. Ledertrening vil særlig vektlegge kommunikasjon, åpenhet og evne til å samarbeide godt med ulike typer mennesker. Vi vil også videreføre og styrke rekruttering av kvinner til DoblougGruppen. Både til fagarbeider-, lærling og funksjonærstillinger. Økt kvinneandel er fortsatt et mål for oss. Vi vil også arbeide med å tydligere synliggjøre DoblougGruppen som en inkluderende arbeidsplass.

Policy for mangfold og likestilling

DoblougGruppens policy bygger på prinsippet om at alle skal ha like muligheter, rettigheter og plikter. Vi mener mangfold bidrar til utvikling, nytenkning og verdiskaping. Vår nulltoleranse for trakassering og diskriminering skal sikre et arbeidsmiljø preget av trygghet, respekt og tillit.

Sentrale prinsipper i policyen:

- Alle ansatte skal behandles rettferdig og likt.
- Vi skal aktivt løfte frem og anvende ansattes ulikheter og perspektiver.
- Ledelse skal preges av tydelighet, involvering og omsorg.
- Diskriminerende språk og handling skal møtes med reaksjon.
- Vi skal jobbe systematisk og målrettet for å øke mangfoldet i organisasjonen.

Evaluering

Arbeidet med likestilling og mangfold følges opp årlig i samarbeid med tillitsvalgte og AMU. Neste fullstendige redegjørelse med lønns- og deltidsanalyser vil publiseres i 2026, i tråd med kravene i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 a og 26 b.