

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

Likestillingsredegjørelse DoblougGruppen

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.

Likestillings- og diskrimineringsloven og kravene som stilles til oss gjennom aktivitets- og rapporteringsplikten medfører at vi nå har en skjerpet oppmerksomhet på dette området. Vi har jobbet med mangfold og likestilling også tidligere, men har nå igangsatt et arbeid med mer systematisk tilnærming.

Tilstand for kjønnslikestilling, midlertidighet og deltid

Lav kvinneandel er en stor bransjeutfordring. Dette gjenspeiles også i DoblougGruppen. De siste årene har antall kvinner økt, noe vi er glade for og ser verdien av. Men vi har ambisjoner om en betydelig bedre kjønnsbalanse enn vi har i dag.

I 2022 hadde vi i snitt en kvinneandel på kun 3,8 %. Ved utgangen av 2022 var kvinneandelen riktignok økt til 4,2 % og enheten med størst kvinneandel er DG-stab der hele 36 % var kvinner ved årsskiftet. Blant lærlingene var kvinneandelen 17,6 %.

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 22 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
7	178	185	3,8 %	8	27	35	22,8 %	0	11	11	0 %	6	12	18	33,3 %

Kartlegging av ufrivillig deltid skal gjøres annethvert år og vil undersøkes og rapporteres i 2024. Kartlegging av lønnsforskjeller skal også gjennomføres hvert annet år, og dette vil også rapporteres i 2024.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I DoblougGruppen 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.

Vi har besluttet at vi i tiden fremover vil jobbe mer målrettet og systematisk for å øke mangfoldet hos oss. En del av dette arbeidet, vil være å i større grad få forankret likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet i DoblougGruppens strategier, verktøy og retningslinjer.

Vi har i år igangsatt en fire-steps arbeidsmetode der vi har startet med undersøkelser og kartlegging av nåsituasjonen. Vi vil deretter analyserer funnene for så å iverksette tiltak. I etterkant av at tiltakene, skal arbeidet og resultatene evalueres.

Første steg; undersøkelse og kartlegging, er igangsatt i et samarbeid med tillitsvalgte. Målet er 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,

gravitet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

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 kulturelle 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.



Vi har behov for å jobbe videre med undersøkelser og analyse av resultatene før vi er i posisjon til å iverksette tiltak. I etterkant av at tiltakene, skal arbeidet og resultatene evalueres.

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