

Redegjørelse etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a

Virksomhetens navn: Oslo Bygginnsredning AS

Organisasjonsnummer: 998 296 323

År det redegjøres for: 2024

Formål med redegjørelsen

Formålet med denne redegjørelsen er å oppfylle kravene i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a, som pålegger virksomheter med mer enn 50 ansatte å redegjøre for tiltak og status knyttet til likestilling og mangfold i organisasjonen.

Redegjørelsen skal bidra til å:

- skape åpenhet om kjønnsbalanse, likelønn og inkludering
- gi oversikt over hvilke tiltak virksomheten har iverksatt for å fremme likestilling og hindre diskriminering
- vise hvordan virksomheten jobber systematisk og målrettet med mangfold, både internt og i rekrutteringsprosesser

Virksomheten anser dette som en viktig del av sitt samfunnsansvar og et nødvendig grunnlag for et rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø.

1. Kjønnsbalanse i virksomheten

Virksomheten har per dags dato **55** ansatte:

- **54 menn**
- **1 kvinne**

Stillingsfordeling:

- **Montører:** 47 ansatte – 46 menn og 1 kvinne
- **Administrative stillinger:** 8 ansatte – 8 menn

Virksomheten har en svært skjev kjønnsbalanse, spesielt i produksjonsleddet. Dette er en kjent utfordring i byggenæringen generelt, der det historisk har vært lav kvinneandel. Det er for tiden ingen kvinner ansatt i administrative stillinger.

2. Lønn etter kjønn

På grunn av at det kun er én kvinnelig ansatt og 54 mannlige ansatte, er det ikke grunnlag for meningsfulle lønnsammenligninger mellom kjønnene. Likevel vurderes lønn kontinuerlig med mål om likelønn for likt arbeid.

Virksomheten benytter faste lønnsrammer for montører basert på erfaring, kompetanse og ansiennitet, uavhengig av kjønn.

3. Aktive tiltak for likestilling og mangfold

Virksomheten erkjenner at det er en betydelig kjønnsubalanse og har et ønske om å bidra til økt rekruttering og inkludering av kvinner i byggebransjen.

Tiltak som er iverksatt eller under vurdering:

- Utarbeidelse av inkluderende stillingsannonser med fokus på kjønnsnøytralt språk
- Vurdering av samarbeid med opplæringskontor og skoler for å gjøre yrket mer synlig for damer
- Internt fokus på holdninger og arbeidsmiljø for å sikre trivsel og trygghet for alle ansatte, uavhengig av kjønn
- Rutiner for varsling og håndtering av diskriminering eller trakassering er etablert

4. Planlagte tiltak

I løpet av 2025 planlegger virksomheten å:

- Se nærmere på tilrettelegging og praktiske barrierer som kan hindre rekruttering av kvinner
- Vurdere å inngå samarbeid med kvinneinitiativer i bygg- og anleggsbransjen
- Følge opp og støtte den kvinnelige montøren som en rollemodell for fremtidige rekrutteringer

Vi erkjenner at endringer i kjønnsbalanse krever langsiktig innsats og bransjesamarbeid. Vi vil fortsette å jobbe for en mer mangfoldig og inkluderende arbeidsplass.

Redegjørelsen er utarbeidet i tråd med kravene i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a og aktivitets- og redegjørelsesplikten. Den er offentlig tilgjengelig på selskapets nettside

Dato: 17.06.25

Signatur:



Navn: Atle Solli
Stilling: Daglig leder



Navn: Kevin W. Eid
Stilling: Ansattes representant