

ARP – Aktivitet- og redegjørelsesplikt

Del 2 - hvordan Solid arbeider med likestilling og diskriminering

Viktige premisser for økt likestilling mindre diskriminering

Solid Gruppen har som mål å være en arbeidsplass der det ikke forekommer forskjellsbehandling som følge av etnisitet, kjønn, livssyn eller legning. Dette gjelder for eksempel i saker som vedrører lønn, avansement, rekruttering og generelle utviklingsmuligheter.

Solid Gruppen har skriftlige mål og leveregler for å fremme et godt arbeidsmiljø med likestilling og uten diskriminering eller trakassering. Målene og levereglene er nedfelt i konsernets Etske Retningslinjer. Alle nyansatte gjennomgår etiske retningslinjer i onboardingsprosessen.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

For å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis, benyttes flere virkemidler:

- Da kvinneandelen i bransjen generelt er lav skal vi oppfordre kvinner spesifikt til å søke, i alle utlyste stillinger.
- Vi tilbyr like muligheter uansett hudfarge, kjønn, alder, nasjonalitet, religion, etnisk tilhørighet, seksuell legning, funksjonshemming, politisk ståsted eller andre særpreg. Vi aksepterer ikke noen form for diskriminering, mobbing eller trakassering. Dette er forankret i selskapets etiske retningslinjer.
- Det er tidligere etablert en varslingskanal på Solid.no som forvalter varsling av kritikkverdige forhold. Varslingssystemet håndterer både interne og eksterne henvendelser.
- Gjennom lederutvikling på alle ledernivå har vi trent på «Growth mindset» for at våre medarbeidere skal nå sitt potensiale.

Systematisk arbeid:

- Kontinuerlig måling: Oppfølging av kjønnsbalanse gjøres kontinuerlig i årlige gjennomganger med datterselskapene.
- Det har vært tilfeller av mobbing på våre byggeplasser og derfor er det satt i gang anti-mobbing kampanje. Dette innebar opplæring i forståelse av hva mobbing er, og hvordan varsle om dette.
- Våre samarbeidspartnere med underleverandører har fått krav om å etterfølge vår leverandørerklæring, der arbeidsmiljø og diskriminering er satt med tydelig krav (nulltoleranse). Dette følges opp kontraktmessig (som vedlegg i alle kontrakter), i oppstartsmøter eller andre arenaer i møte med de nevnte.

Utdrag fra leverandørerklæringen:

Arbeidsmiljø og diskriminering. Solid med samarbeidspartnere respekterer alle enkeltmennesker og streber etter å arbeide som ett team og fremme åpen og ærlig kommunikasjon preget av respekt. Vi behandler alle likt og gir like muligheter, og vi tolererer ingen former for mobbing, trakassering eller diskriminering. Ingen form for undertrykking, trusler eller utnyttelse, verbalt eller fysisk tolereres. Dette inkludert også enhver form for uønsket oppmerksomhet av seksuell karakter.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling;

- Medarbeiderundersøkelse gjennomført annethvert år, senest 2022. Resultatene fra undersøkelsen 2022 viste gjennomgående god trivsel og godt arbeidsmiljø. Det ble ikke rapportert om noen tilfeller av seksuell trakassering eller annen form for diskriminerende adferd.
- Gjennomføring av sluttintervjuer i regi av HR, som kan avdekke årsaker til at ansatte velger å avslutte deres arbeidsforhold.
- Selskapet gjennomfører HR samtaler i onboardingprosessen for å identifisere eventuelle problemer knyttet til likestilling og diskriminering.
- Årlig måling og rapportering av kvinneandel i alle datterselskaper inngår i den formelle forretningsrapporteringen. Det gjennomføres i tillegg en verifisering av lønnsnivå mellom kvinner og menn på like stillingsnivåer/-grupper som en del av den årlige lønnsjusteringsprosessen. Dette for å avdekke eventuelle avvik og iverksette korrigerende tiltak.
- Kvartalsvis eNPS målinger for å måle medarbeidertilfredshet.

Vi har oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling som er avdekket via vår kartlegging gjelder særlig rekruttering, medarbeiderutvikling og arbeidsmiljø.

Det er identifisert flere årsaker til kjønns ubalanse ved rekruttering. Bransjens attraktivitet er en mulig forklaring. Bygg – og anleggsbransjen har lenge vært mannsdominert. Tall fra Statistisk Sentralbyrå (Arbeidskraftundersøkelsen, 2020) viser at bransjen har kun 9,3 % kvinner.

Rådgiverne er fortsatt de meste attraktive arbeidsgiverne for kvinnelige ingeniører i bransjen, mens yrkesfagene har mangel på kvinnelige kandidater. Ubevisst diskriminering ved ansettelse kan også være til hinder for likestilling. Samtidig må vi være ydmyke og erkjenne at en ikke har vært nok fremoverlent i rekrutteringen på området flere kvinner og økt mangfold.

Solid jobber med å adressere disse risikoene, både for å tiltrekke et større mangfold til bransjen og for å forsterke forståelsen for mangfold og inkludering i våre rekrutteringsprosesser.

Tiltakene inkluderer blant annet:

- Mer bevisst på deltakelse i rekrutteringen, intervjuene mm
- Bilder av begge kjønn og representasjon av mangfold på webside, Bærekraftsrapportering og profileringsmateriell.
- Fremheve gode rollemodeller i artikler og presentasjoner.

Mulige utfordringer knyttet til likestilling internt kan forklares utfra flere perspektiver:

- Ubalansen mellom antall kvinner og menn i linje- og lederroller kan knyttes til de muligheter som ligger i å utvikle ledere internt. Selv om kvinneandelen stadig øker, spesielt blant funksjonærer, tar det tid før dette resulterer i flere kvinnelige ledere og kvinner i nøkkelroller.

Del 1 - faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Solid

	SOLID GRUPPEN	%	SOLID ENTREPRENØR	%	SOLID PROSJEKT	%	SOLID EIENDOM	%	HÅNDVERKERIET	%	TOTALT	%	STYRET	%
ANTALL ANSATTE	4		338		8		1		47		398		8	
EKSTRAHJELP	0		5		0		0		0		0		0	
KVINNER	1	25	21	6,2	1	12,5	0	0	3	6,3	26	6,5	1	12,5
MENN	3	75	317	93,8	7	87,5	1	100	44	93,6	372	93,4	7	87,5
ANTALL I LEDERGRUPPE	1		8		1		1		3		14			
KVINNER	0		1	12,5	0	0	0	0	1	33,3	2			
MENN	1		7	87,5	1	100	1	100	2	66,6	12			
NYANSATTE 2022	2		91		1		1		11		106			
KVINNER	1	50	2	2,19	8	0	1	0	47	0	3	2,8		
MENN	1	50	89	97,8	1	100	1	100	11	100	103	97,1		
FORELDREPERMISJON; Antall ansatte som har tatt ut permisjon i 2022	0		3				0		2		5	1,2		
PERMISJON; I forbindelse med fødsel (2 uker)	0		0		1		0		0		1			
SYKEFRAVÆR	0		4,58		0,38		0		*					

*Ikke levert tall.

Solid Entreprenør, Solid Prosjekt og Håndverkeriet

Lønnstatistikk

	KVINNE			MANN			Totalt gjennomsnitt av årslønn	Totalt antall personer
	Gjennomsnitt av årslønn	Antall personer	Prosentandel	Gjennomsnitt av årslønn	Antall personer	Prosentandel		
GRUPPE1	804 766	11	7,5 %	863 753	135	92,5 %	859 309	146
GRUPPE 2	638 951	13	29,5 %	617 168	31	70,5 %	623 604	44
TOTALSUM	714 950	24		817 704	166		804 724	190

Gruppe 1 - de med ledende stillinger

Gruppe 2 - de med overtidkompensasjon

Lønnsnivåene per stillingsgruppe* (gruppe 1 - ledende stillinger, gruppe 2. de med overtidkompensasjon) i virksomheten viser noen forskjeller mellom kvinner og menn. Majoriteten av lederstillingene i virksomheten innehas av menn, som også gjennomsnittlig har lengre ansiennitet og større ansvarsområder i selskapet. Håndverkernes betingelser er knyttet opp mot kollektive tariffavtaler med rett til lokale forhandlinger. Kollektiv avlønning innebærer lik lønn for likt arbeid, altså samme lønnsatser, uavhengig av kjønn. Vårt bonussystem vil også påvirke faktisk lønnsutbetaling.

Fredrikstad, 22.06.2023

 Lasse Johansen
 Styreleder Konsern

 Richard Høiland
 HR-sjef

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 3 pages before this page
Dokumentet inneholder 3 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 3 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 3 sider før denne side

Detta dokument innehåller 3 sidor före denna sida

authority to sign
representative
custodial

asemavaltuus
nimenkirjoitusoikeus
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende