

## Mangfold og likestilling

Rapporteringen er en todelt rapportering. Den første delen er en kvantitativ rapportering over den faktiske tilstanden av kjønnslikestillingen i virksomheten.

Den andre delen er en skriftlig redegjørelse om hvordan virksomheten arbeider i henhold til aktivitetsplikten. Det gjelder blant annet hvilke retningslinjer, prinsipper og prosedyrer som benyttes for å ivareta hensynet til likestilling og ikke-diskriminering, hvordan virksomheten har arbeidet strukturert med arbeidet gjennom året, hva er resultatet av arbeidet og hvem har deltatt i arbeidet. Arbeidet skal gjøres i samarbeid med representanter fra de ansatte.

### TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING Del 1

I samsvar med lowverket, har vi skilt ut i redegjørelsen tallene relative til Solid Entreprenør. Tallene i denne redegjørelsen gjelder regnskapsåret 2020 og 2021 og er per 31.12.2021. I år har vi valgt å prioritere de årlige kravene. Rapportering på kjønnslikestilling som gjelder lønn, stillingsnivå/grupper og ufrivillig deltid vil bli rapportert for regnskapsåret 2022.

#### ANTALL ANSATTE, UAVHENGIG AV STILLINGSPROSENT, FORDELT PER KJØNN FAST ANSATTE

	Antall kvinner (%)	Antall menn (%)
Solid Entreprenør 2020	16 (5,1%)	298 (94,9%)
Solid Entreprenør 2021	21 (7,4%)	262 (92,6%)

#### ANTALL ANSATTE MED TIDSBEGRENSET ANSETTELSESFORHOLD, UAVHENGIG AV STILLINGSPROSENT

	Antall kvinner (%)	Antall menn (%)
Solid Entreprenør 2020	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Solid Entreprenør 2021	1 (0,4%)	9 (3,2%)

#### GJENNOMSNIITT ANTALL UKER FORELDREPERMISJON TATT

	Kvinner	Menn
Solid Entreprenør 2020	0	23,4
Solid Entreprenør 2021	38,6	14,6

Målingsnormen som er brukt følger veiledningen fra Bufdir, der antall uker kvinner og menn har tatt ut foreldrepermisjon i løpet av året er delt på antall kvinner og menn som har tatt ut foreldrepermisjon. Denne beregningsmåten vil kunne vise positive eller negative trender fra år til år. Samtidig fører den til en underrapportering av faktisk antall uker permisjon tatt i snitt. En stor andel ansatte tar permisjon over flere regnskapsår. Det gir en lavere rapportering av faktisk antall uker sett under ett regnskapsår. Solid Gruppen oppfordrer alle våre ansatte til å ta foreldrepermisjon ved å ha gode rutiner før, i løpet av, og etter permisjonstiden. Dette for at de skal kunne tilbringe den viktige tiden med barnet sitt og samtidig unngå å bekymre seg for den videre karrieren i Solid.

## ANTALL ANSATTE MED DELTIDSSTILLINGER

	Antall kvinner (%)	Antall menn (%)
Solid Entreprenør 2020	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Solid Entreprenør 2021	0 (0,0%)	0 (0,0%)

## VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING Del 2

### PRINSIPPER, PROSEDYRER OG STANDARDER FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Solid Entreprenør har utarbeidet etiske retningslinjer og har som mål å være en arbeidsplass der det ikke forekommer forskjellsbehandling som følge av etnisitet, kjønn, alder, livssyn, politisk ståsted eller seksuell legning. Dette gjelder for eksempel i saker som vedrører lønn, avansement, rekruttering og generelle utviklingsmuligheter. Solid har skriftlige mål og leveregler for å fremme et godt arbeidsmiljø med likestilling og uten diskriminering eller trakassering. Alle ansatte i Solid gjennomgår våre etiske retningslinjer ved ansettelse.

I 2020 og 2022 ble det gjennomført medarbeiderundersøkelser med påfølgende workshoper med deltakere fra hele organisasjonen inkludert tillitsvalgte. Handlingsplaner blir utarbeidet og gjennomført. Blant annet har vi innført foreldrepermisjon med full lønn og ikke begrenset til 6G.

Det gjennomføres 2 medarbeidersamtaler per år med fokus på utvikling av hver enkelt medarbeider, i tillegg til månedlige en-til-en samtaler for å følge opp. Begge disse samtalene skal revideres i 2022.

Gjennom 2021 har det blitt innført et nytt styringssystem i virksomheten, og følgende rutiner har blitt revidert:

Rutine for rekruttering

Rutine for lønnsoppgjør

Rutine for medarbeidersamtaler

En-til-en samtaler

Fredrikstad, 16.mai 2022

Terje Lyngaas  
Konsernsjef

Richard Høilund  
HR-sjef