

Likestillingsredegjørelse for Christie & Opsahl 2022

Christie & Opsahl AS er en del av bygg- og anleggsbransjen, som utvilsomt er en mannsdominert bransje. Dette gjenspeiler også kjønnsbalansen i vår organisasjon. Vi jobber for å ha en kultur som fremmer og omfavner mangfold og respekt, både i egen organisasjon og i bransjen lokalt. Vi ønsker at det skal være like muligheter for alle, uavhengig av alder, kjønn, etnisitet, legning, seksualitet og funksjonsnedsettelse.

Christie sitt arbeid for likestilling og ikke-diskriminering er nedfelt i våre verdier, våre etiske retningslinjer, Christie sitt DNA og arbeidsreglement.

Våre verdier er at vi skal være Skapende, Ansvarlig, Troverdige og Samarbeid. Dette er grunnpilarene i kulturen vår, og skal være fundamentet i alt vi foretar oss.

Christie sitt DNA sier vi skal ha et godt arbeidsmiljø hvor vi tar vare på og passer på hverandre. Vi skiller ikke mellom kjønn, og tilrettelegger for likestilling og gode arbeidsforhold på arbeidsplassen. Vi satser på folk og gir muligheter for personlig utvikling. Vi har ryddige og sikre byggeplasser som ikke skader miljøet. Og vi skaper gode prosjekter for både kunden, omgivelsene og miljøet.

Våre etiske retningslinjer slår fast at vi skal være en profesjonell og attraktiv arbeidsplass, med et inkluderende arbeidsmiljø, som kjennetegnes av mangfold og likeverd. Vi skal sikre trygge arbeidsplasser hvor våre ansatte trives. Arbeidsmiljøet skal fremme trivsel, personlig og faglig utvikling.

Redegjørelse for likestillingstilstand i Christie

Antall ansatte pr 31.12.2022

Antall ansatte pr 31.12.2022	190
Kvinner	14
Menn	176

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer	Ansatte	Andel kvinner
Øverste ledelse	7	1
Prosjekt- og anleggsledelse	41	5
Administrative stillinger	6	5
Formann	31	0
Timelønn	91	2
Lærlinger	14	1

Andel Deltid

Andel deltid	
Menn	7
Kvinner	1

4% av de ansatte i Christie & Opsahl jobber deltid.

Vi har ingen faste deltidsstillinger.

Alle nåværende deltidsstillinger er etter eget ønske fra den enkelte ansatte om reduksjon og tilpasning av stilling.

Midlertidig ansatt

Christie & Opsahl har per 31.12.2022 ingen midlertidige ansatte.

Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjon – gjennomsnittlig antall uker	
Kvinner	0
Menn	13,6

Totalt 5 menn og ingen kvinner hadde fødselspermisjon i løpet av 2022.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering

Arbeidet med likestilling og mangfold er godt forankret i organisasjonen, både i Christie sin strategi, ledelse og styre er engasjert i dette.

Vi har nulltoleranse for trakassering. Dersom man selv opplever eller er vitne til trakassering skal man varsle om dette. Det er utarbeidet gode beskrivelser i vår varslingsrutine som alle ansatte finner i Personelhåndboken.

Vi gjennomfører årlig en medarbeiderundersøkelse, hvor trakassering/mobbing og arbeidsmiljøet er noen av temaene vi ser på. Medarbeiderundersøkelsen fra 2022 viser gode resultater, og det utarbeides tiltak der det er behov for forbedring.

Rekruttering:

Christie er ikke fornøyd med den totale kvinneandelen i selskapet. Arbeidet med å øke andelen kvinner er langsiktig, og det kreves også et bransjesamarbeid for å gjøre bransjen attraktivt for kvinner.

Av våre timelønnede er det flest menn som er ansatt. Det er en utfordring å ha kjønnsbalanse i denne gruppen, først og fremst ved at det utdannes svært få kvinner i bransjen. P.t har vi to kvinnelige fagarbeidere, en kvinnelig lærling og en kvinnelig YSK-elev.

På funksjonærnivå er tilgangen på kvinnelige ingeniører bedre. Her er mer tilgangen på ingeniører generelt som er utfordrende. Lokalt er det satt i gang regionsamarbeid for å tiltrekke seg ingeniører.

Vi ser at vi kan jobbe med egen bevissthet når vi vurderer søkerne for å øke mangfoldet blant de ansatte. Først og fremst så ansetter vi den/de søkerne vi anser som best kvalifisert til stillingen.

Arbeidsliv og familie:

I Christie skal være mulig å kombinere arbeids- og familieliv. Vi har fokus på å tilrettelegge for ulike livsfaser. Det er gode muligheter for ansatte å planlegge sammen med sin leder slik at hverdagen best mulig går opp. For funksjonærer er det i tillegg fleksitidsordning.

Utviklingsmuligheter:

Vi har som målsetning at vi skal la våre ansatte få mulighet til personlig utvikling.

Det er nedfelt i våre mål at vi skal ha den mest kompetente og motiverte organisasjonen innen bygg og anlegg i Møre og Romsdal.

Ulike behov og ønsker fra den ansatte kartlegges i medarbeidersamtaler. Vi må være oppmerksomme på at alle skal ha samme utviklingsmulighet, og at ingen diskrimineres i denne vurderingen. Mulighet for forfremmelse og faglig karriereveg etc. skal være basert på saklige hensyn.

Tilrettelegging:

I alle prosjekter rigger vi med både damegarderobe og herregarderobe. I tillegg har vi også tilpasset kolleksjon av arbeidstøy til kvinner og menn.

Tilrettelegging for ansatte med funksjonsnedsettelse kan ofte være vanskelig i en bransje der hovedtyngden av de ansatte jobber ute på bygge- og anleggsprosjekter. Dette i kombinasjon med et stort fokus på HMS legger begrensninger på hva vi kan foreta oss. På funksjonærsiden er det enklere å tilpasse for ulike behov.

Tilrettelegging og muligheter til tilrettelegging vil bli individuelt vurdert etter behov og funksjon. Bedriftshelsetjenesten kan involveres for å kartlegge muligheter.

Arbeidsmiljø:

I Christie & Opsahl skal vi ha et trygt arbeidsmiljø for alle ansatte. Dette er nedfelt i alle våre retningslinjer. AMU overvåker arbeidsmiljøet.

Bransjen har vært kjent for å ha litt røff kommunikasjonsmåte, og det kan av noen oppfattes som støtende. Dette må vi være oppmerksomme på, og anerkjenne at det kan oppleve som trakasserende eller som mobbing. God kommunikasjon og gode holdninger til hverandre skal prege vårt arbeidsmiljø.

Resultatet av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Vi har utarbeidet en handlingsplan. Aktivitets- og redegjørelsesplikten med handlingsplan, vil bli en sak i AMU en gang i året.

I tillegg til handlingsplan, ser vi at det er nødvendig å repetere våre etiske retningslinjer, verdier, personalhåndbok, varslingsrutiner og arbeidsreglement for alle ansatte.

Handlingsplan

Område	Bakgrunn for tiltak	Tiltak for å redusere risiko	Resultatvurdering og forventninger
Rekruttering	Lav kvinneandel i selskapet	Ta inn kvinnelige lærlinger, for å øke andel kvinnelige fagarbeidere. Bruke rollemodeller for å motivere kvinner til å velge yrkesfag	Langsiktig arbeid, som krever bransjesamarbeid. Vi må være bevist på dette i rekrutteringen av lærlinger
	Mangfold i organisasjonen	Unngå ubevist diskriminering i rekrutteringsprosesser.	Kontinuerlig arbeid i rekrutteringsarbeidet. Ansvarlig for dette er HR, Prosjektsjefer og Daglig leder.
	Manglende kjønnsnøytrale stillingstitler	Våre stillingstitler er i stor grad kjønnsnøytrale. Kun «Formann» må endres. Forslag til endring er fra Formann til Arbeidsleder	HR og daglig leder beslutter dette, og endrer.
	Lik rett til personlig utvikling	Vi må være oppmerksomme på at alle får like muligheter til utvikling, basert på egne forutsetninger og ønsker. Dette kartlegges i	Ansvar for karriereplanlegging er det prosjektsjef i samarbeid med den ansatte som må utarbeide.

Utviklings- muligheter		medarbeidersamtaler, og det skal utarbeides utviklingsplaner	
	Like muligheter til forfremmelse	Tydeliggjøre krav og forventninger til ulike roller. HR må involveres i forfremmelsessaker, for å kvalitets sikre rettferdig prosess.	HR og Prosjektsjefer er ansvarlig for dette arbeidet.
Arbeid og familieliv	Arbeidstid for timelønnede er lite fleksibel. Rotasjonsarbeid vil også påvirke muligheten til å delta i daglig familieliv	Individuelle avtaler gjøres for å tilrettelegge ulike faser i livet.	Avtalene gjøres i samarbeid med prosjektsjef.
	Arbeidstid for funksjonærer	Funksjonærer har mulighet til fleksibel arbeidstid, for å tilpasse familieliv.	Den ansatte selv har i stor grad ansvar for å følge opp sin egen arbeidstid. I tillegg har prosjektsjef og HR et overordnet ansvar for å følge med.
Tilrettelegging	Tilrettelagt garderobefasiliteter	Alle våre prosjekter skal være rigget med egne garderober for kvinner og menn.	Ansvar for å følge opp dette er prosjektene
	Arbeidstøy	Vi har egen kolleksjon for arbeidstøy for kvinner og menn.	Det er gjennomført. Følger opp av Lager.
	Diskriminering av ansatte med behov for tilrettelegging, f.eks. nedsatt funksjonsevne	For ansatte med kontorplass vil vi kunne se på muligheten til å tilrettelegge arbeidsplassen. For timelønnede er det en utfordring å kunne tilrettelegge i stor grad. HMS krav må være ivare tatt på anlegget.	Tilrettelegging skjer i samarbeide med den ansatte, prosjektleder og prosjektsjef, samt ved behov bedriftshelsetjenesten. NAV kan også kontaktes. Dette vil bli individuelt vurdert.
Arbeidsmiljø	Fare for mobbing og trakassering	Vi må skape holdninger i kommunikasjonen og det sosiale språket, slik at ingen føler seg mobbet og trakassert. Det er utarbeidet varslingsrutiner, disse må organisasjonen få en påminnelse på.	Det er et tema på medarbeiderundersøkelsen. Ledelsen har ansvar for å sørge for godt arbeidsmiljø, og dette gjøres i samarbeid med AMU, tillitsvalgte og vernetjenesten.