

## Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP-rapport) 2024

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, Samarbeid og Engasjert. 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 31.12.2024

Antall ansatte pr 31.12.2024	189
Kvinner	17
Menn	172

#### Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer	Ansatte	Andel kvinner
Øverste ledelse	9	2
Prosjekt- og anleggsledelse	44	6
Administrative stillinger	7	5
Arbeidsleder/Formann	36	0
Fagarbeider/BAS	81	1
Lærlinger	12	3

## Andel Deltid

Andel deltid	
Menn	7
Kvinner	1

4,2% 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 31.12.2024 ingen midlertidige ansatte.

## Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjon – gjennomsnittlig antall uker	
Kvinner	28
Menn	14,75

Totalt 8 menn og 1 kvinne hadde fødselspermisjon i løpet av 2024.

## Likelønnskartlegging 2024

I lønnskartleggingen for 2024 er det tatt utgangspunkt i 6 stillingsgrupper. Med bakgrunn i at vi har for få ansatte av hvert kjønn i mange av gruppene, kan vi kun publisere to av stillingsgruppene, for å ivareta hensynet til personvernet.

Tabell: Lønnskartlegging

Stillingsgruppe	Antall ansatte	Andel kvinner	Forskjeller avtalt lønn	Forskjeller uregelmessige tillegg	Forskjeller bonus	Forskjeller overtid	Forskjeller skattepliktig natural ytelser	Forskjeller summert lønn
B	14	14 %	99%	ingen data	23%	0%	93%	91%
C	73	12 %	103%	0%	108%	0%	98%	102%

Oppsummert viser kartleggingen ingen bevis på en betydelig eller systematisk lønnsforskjell mellom kvinner og menn. I den grad det finnes forskjeller mellom kvinner og menn i gruppene, viser analysen at det i stor grad skyldes faktorer som alder, ansiennitet og erfaring, fremfor forskjellsbehandling basert på kjønn.

## 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. Resultatet fra 2024 viser at nesten 92% av våre ansatte er stolt av å jobbe i Christie & Opsahl. Vi analyserer undersøkelsen, og utarbeider tiltak der vi ser 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 en kvinnelige fagarbeidere og 3 kvinnelige lærlinger.

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 har utarbeidet en god rekrutteringsprosess, som vi følger. Vi skal alltid velge den rette kandidaten for stillingen, basert på kvalifikasjoner og egenskaper relevant for stillingen. Vi ønsker å øke mangfoldet i organisasjonen, og jobber kontinuerlig med å sikre at prosessene ikke avviker fra våre kriterier i en rekruttering.

Tiltak	Beskrivelse	Forventning og ansvar
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.
Arbeidstrening	Tilby arbeidstrening i regi av NAV for å tilrettelegge for mangfold	Ansvarlig for dette er HR og prosjektsjefer

## Arbeidsliv og familie:

I Christie skal det være mulig å kombinere arbeidsliv 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.

Tiltak	Beskrivelse	Forventning og ansvar
Arbeidstid og mulighet til å kombinere 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.
Graviditet	Fokus på tilrettelegging av arbeid for gravide. Vi ønsker å beholde alle i jobb.	Tilrettelegging gjøres i samarbeid med prosjektsjef.
Fødselspermisjon	Alle har rett på fødselspermisjon i hht AML. Vi oppfordrer alle til å ta sin del av permisjonen.	Vurderer muligheten til å gi full lønn under fødselspermisjonen. Ansvarlig: HR og daglig leder, samt tillitsvalgte

## 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 de mest fornøyde, kompetente og motiverte ansatte.

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.

Tiltak	Beskrivelse	Forventning og ansvar
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 medarbeidersamtaler, og	Ansvar for karriereplanlegging er det prosjektsjef i samarbeid med den ansatte som må utarbeide.

	det skal utarbeides utviklingsplaner	
Like muligheter til forfremmelse	Tydeliggjøre krav og forventninger til ulike roller. HR må involveres i forfremmelsessaker, for å kvalitetssikre rettferdig prosess.	Daglig leder, Prosjektsjefer og HR er ansvarlig for dette arbeidet.
Lik lønn for likt arbeid	Lønn skal fastsettes på samme måte for menn og kvinner, og urimelige lønnsforskjeller skal ikke aksepteres	Vi har en etablert lønnspolitikk som gir retningslinjer. Ansvar: Daglig leder, prosjektsjefer og HR
Lederutvikling	For å sikre en kvalitetsmessig og rettferdig ledelsespraksis, må våre personalledere få økt kompetanse innenfor ledelse.	Planlegge lederutvikling, med gjennomføring i 2025. Ansvar for planlegging: Daglig leder og HR
Obligatoriske kurs	Vi har forhåndsdefinert hvilke kurs som er obligatorisk. Alle skal delta.	HMS-leder sørger for bestilling og gjennomføring av obligatoriske kurs.
Kompetansehevende tiltak	Vi har en rekke ulike kursmuligheter vi kan tilby ansatte. Viktig at det ikke forekommer diskriminering og forskjellsbehandling i kompetanseutviklingen.	Kompetansehevende tiltak skal godkjennes av prosjektsjef, og settes i bestilling av HMS-leder.

### 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.

Tiltak	Beskrivelse	Forventning og ansvar
Tilrettelagt garderobefasiliteter	Alle våre prosjekter skal være rigget med egne garderobes for kvinner og menn.	Ansvar for å følge opp dette er prosjektene.

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 ivaretatt 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.
Opplæring i personalpolitikk	Vi vektlegger likestilling, inkludering og mangfoldsarbeid i onboardingprosesser	HR og daglig leder

### 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.

Tiltak	Beskrivelse	Forventning og ansvar
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.	Dette er et tema på medarbeiderundersøkelsen. Ledelsen har ansvar for å sørge for godt arbeidsmiljø, og dette gjøres i samarbeid med AMU, tillitsvalgte og vernetjenesten.
Medarbeiderundersøkelse	Vi gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser for å overvåke arbeidsmiljøet	Analyser og resultat blir gjort kjent i organisasjonene. Egne tiltaksplaner skal utarbeides av avdelingene. Ansvar: Daglig leder, prosjektsjef og HR

## **Resultatet av arbeidet og forventninger til arbeidet framover**

Vi har utarbeidet en handlingsplan. Noen av tiltakene er kontinuerlige, mens på andre tiltak kan vi etablere og innføre prosedyrer på. I tillegg til handlingsplan, ser vi at det kan være fordelaktig å repetere våre etiske retningslinjer, verdier, personalhåndbok, varslingsrutiner og arbeidsreglement for alle ansatte.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten med handlingsplan, vil bli en sak i AMU en gang i året. Vårt arbeid med likestilling og mangfold er en prosess som krever systematisk oppfølging og engasjement på alle nivåer i organisasjonene. Med en tydelig handlingsplan og et langsiktig perspektiv på likestilling og arbeidsmiljø, forplikter Christie & Opsahl AS seg til å være en arbeidsplass der alle ansatte opplever likeverd, respekt og utviklingsmuligheter.