

2021

**Arbeidsgivers aktivitet-
og redegjørelsesplikt**

Innhold

Del 1a: Tilstand for kjønnslikestilling _____	5
Del 1b: Lønnskartlegging _____	5
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering _____	6
Prioriterte områder, risiko og tiltak for likestilling og mot diskriminering i 2021 _____	8



Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering. I Mesta har vi tatt dette på alvor og integrert det i flere interne prosesser.

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering. I Mesta har vi tatt dette på alvor og integrert det i flere interne prosesser. Aktivitetsplikten er både en lov og en metodisk tilnærming i fire steg.

Del en beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Mesta, inkl. lønnskartlegging. I del to redegjør Mesta for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

DEL 1A: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Mesta har i dag en kvinneandel på 11 prosent. Dette fordeler seg ujevnt ved at det er flere kvinner i leder- og funksjonærstillinger, enn i gruppen av arbeidere. For arbeidergruppen isolert sett er kvinneandelen 5 prosent (nivå 4 minus støttepersonell i tabellen under). I oversikten vist i tabellen nedenfor er nivåene fordelt på følgende vis: Nivå 1 er ledergruppen i selskapet, nivå 2 er neste ledernivå som utgjør prosjektsjefer og stabsledere som rapporterer til ledergruppen. Nivå 3 er linjeledere under nivå 2 og utgjør prosjekt- og

anleggsledere, samt enkelte stabsstillinger. Nivå 4 er neste ledd igjen som i hovedsak er arbeidergruppen og stillinger som rapporterer til linjeleder.

Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsbalanse	
	Antall kvinner	Antall menn
Total	185	1 511
Nivå 1 Ledergruppen	4	5
Nivå 2 Prosjektsjef/stabsledere	15	26
Nivå 3 Prosjekt- og anleggsledere	27	164
Nivå 4 Arbeidere og øvrig støttepersonell	139	1 316

Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner

Når det gjelder midlertidig ansatte så er de aller fleste stillinger i denne kategorien sesongansatte i forbindelse med økt behov for arbeidskraft i vinterdriften. Det er også tilkallingsvikarer med bakgrunn i at det er ujevnt behov for ressurser. Dette gjelder hele året.

For deltidsstillinger er disse tilpasset et redusert behov for full stilling, eller tilpasset etter ønske og behov fra arbeidstaker.

Midlertidig ansatte		Foreldre- permisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall ansatte		Oppgis i antall ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
12	88	32	18	16	25	1	1

DEL 1B: LØNNSKARTLEGGING

Lønnskartlegging for 2021 er gjennomført i samarbeid med sentrale tillitsvalgte. Det er tatt utgangspunkt i seks stillingsgrupper, der det har vært tilstrekkelig mange nok ansatte av begge kjønn slik at hensynet til personvern har blitt ivaretatt.

Oppsummert viser kartleggingen at det er mindre forskjeller mellom de ulike gruppene. Det totale bildet

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe: Kartleggingen har hensyntatt grupper der vi har for få ansatte av hvert kjønn ift personvern	Andel kvinner (%)	Forskjeller kontante ytelser (%)	Forskjeller kontante ytelser (kr)	Forskjeller avtalt lønn/ fastlønn (%)	Forskjeller avtalt lønn/ fastlønn (kr)	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)	Forskjeller uregelmessige tillegg (kr)	Forskjeller bonuser (%)	Forskjeller bonuser (kr)	Forskjeller overtidsgjørelser (%)	Forskjeller overtidsgjørelser (kr)
Total	7	-2,5	-17 933	-2,9	-22 263	-16,9	-26 106	+4,8	2 852	+38,1	15 801
Gr 1 – Prosjektsjef	27	+1,0	13 490	+1,0	11 764	0	0	+1	1 726	0	0
Gr 2 – Prosjektleder	18	-3,5	-31 123	-3,5	-28 997	0	0	-3,5	-2 126	0	0
Gr 3 – Anleggsleder	18	-5,4	-41 327	-6,0	-43 725	0	0	-6,1	-2 403	0	0
Gr 4 – Prosjektingeniør	48	3,1	-20 403	-3,2	-20 349	0	0	0	0	0	0
Gr 5 – Fagarbeider	3	-1,5	-10 305	0	0	-16,9	-26 106	0	0	+38,1	15 801
Gr 6 – Sentral stab	29	-4,0	-32 926	-4,1	-32 926	0	0	0	0	0	0

viser at andelen menn i gjennomsnitt har 2,5 prosent høyere avlønning enn andelen kvinner.

Innen gruppene av prosjekt- og anleggsledere er det stor forskjell på alder og ansiennitet mellom de ulike kjønn, det er nok medvirkende i forhold til at kvinnene ligger lavere i alder i disse gruppene.

DEL 2: VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Mesta er en stor aktør innenfor bygg - og anleggsbransjen, som ubestridelig er en svært mannsdominert bransje. Ifølge tall fra Entreprenørforeningen - Bygg og Anlegg (EBA) utgjør kvinner bare 8 prosent av den totale arbeidsstokken i bransjen. Blant arbeidere er kun 2 prosent kvinner. Mesta har en kvinneandel på 11 prosent, og har i flere år jobbet aktivt for å

øke andelen. I tidligere perioder har vi blant annet fokusert på kvinnenettverk, rekrutteringskampanje målrettet mot kvinner, og sponsorsamarbeid med kvinnelandslaget til snowboardforbundet. I sum ser ikke tiltakene ut til å ha hatt stor effekt på kjønnsbalansen i selskapet.

På tross av at det er en mannsdominert bransje er det allikevel en bransje som tydelig har tatt grep når det kommer til mangfold. Mesta var i løpet av 2021 bidragsyter til Mangfoldsdugnaden, et digitalt kurs utviklet av EBA for å øke bevisstheten i bransjen om mangfold og ubevisste fordommer. Kurset ble lansert høsten 2021. Mesta har en ambisjon om at det skal være en obligatorisk del av onboardingprosessen til Mesta, samt at alle ansatte ellers skal ha gjennomført kurset i løpet av første kvartal 2022.

Utover dette bidrar Mesta på flere områder for å gjøre bransjen mer attraktiv for en større del av befolkning. Virkemidler som kan nevnes er aktiv bruk av rollemodeller i sosiale medier, endret språk i stillingsannonser, blind rekruttering, fjernet CV og søknadsbrev som krav i flere rekrutteringsprosesser, økt søkelys på inntak av lærlinger og traineer, mer tilstedeværelse på utdanningsmesser og karrieredager og oppfordring til ansatte om å legge igjen en likestillingsanmeldelse i Equality check. Equality check er en plattform der ansatte kan legge igjen anonyme anmeldelser om like muligheter, arbeidsplasskultur, balanse mellom arbeid og liv, ledelsens forpliktelse til mangfold og mer.

For å minimere diskriminering i Mesta, ble det våren 2021 gjennomført workshop for alle ledergrupper i selskapet med fokus på mangfold og ubevisste

fordommer. Erfaringen i ettertid var at workshopen skapte en større bevissthet om mangfold og hvorfor mangfold er viktig. Flere ble kjent med at de har ubevisste fordommer som kan bidra til å diskriminere ulike grupper. Som et videre arbeid valgte Mesta å søke tilskudd fra IMDI for å ta for seg rekrutteringsprosessen. Mesta fikk full tilslutning til søknaden. Som følge av det er kurs for inkluderende rekruttering i utvikling, og skal lanseres første kvartal 2022. Målet er å sikre en rettferdig rekrutteringsprosess og øke andel flerkulturelle i selskapet. Kurset skal være obligatorisk for alle ledere som skal rekruttere, og kurset vil også bli tilgjengeliggjort for bransjen gjennom bransjenettverket Diversitas

I 2020 ble det tariff-festet at alle nye prosjekter skal ha separate garderober og adskilte toaletter, med virkning fra 1. juli 2021. Mesta har i 2021 kartlagt alle eksisterende prosjekter for å avdekke hvor vi har mangler. I tillegg har det blitt lagt inn som et fast punkt i kalkulering av alle nye kontrakter og prosjekter, samt blitt en fast del av vernerunden i selskapet. På uanmeldte tilsyn ser vi i økende grad en bevissthet hos ledere og ansatte på hvorfor det er viktig å sikre separate garderobefasiliteter. Vi merker en positiv endring i holdninger knyttet til flere kvinner på byggeplassen. Mesta erkjenner at ikke alt er på plass ennå, men det arbeides med å løse de prosjekter der det ikke er tilfredsstillende fasiliteter.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering

Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i Mesta sin overordnede strategi og både toppledelsen og styret er engasjert i arbeidet. Arbeidet drives hovedsakelig av et samarbeidsutvalg som består av stabsområdene HR, organisasjon og bærekraft, i tett samarbeid med tillitsvalgte og verneombud.

Dette gir seg utslag i at flere miljøer er involvert i det løpende arbeidet:

- a) *Samarbeidsutvalget* møtes minst fire ganger i året for å jobbe strategisk og operativt med tiltak for å framme likestilling i Mesta. Fem personalpolitiske områder er styrende for arbeidet: 1) rekruttering 2) forfremmelse og utviklingsmuligheter 3) tilrettelegging for mangfold og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv 4) lønn og arbeidsforhold 5) arbeidsmiljø, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.
- b) *Bærekraftforum*, hvor representanter fra både forretnings- og stabsmiljøer deltar. Her er mangfold og likestilling inkludert som en del av selskapets brede bærekraftsagenda.
- c) *Ledelsen* i Mesta involveres ved saker som omhandler diskriminering og trakassering. Dette gjenspeiles i interne rutiner for varslingsordningen i selskapet.

- d) Arbeidsmiljøutvalget (AMU) involveres i arbeidet knyttet til likestilling og ikke-diskriminering.

Varslingsordning

I Mesta er det et uttalt ønske at ansatte skal si ifra dersom de blir kjent med kritikkverdige forhold i virksomheten. Selskapet har en ekstern leverandør av varslingsordningen: BDO AS. Varslingsrutinene gjelder for alle ansatte i Mesta, styremedlemmer og innleide.

Informasjon om varslingsrutiner finnes i selskapets Personal- og lederhåndbok. Varsling kan gå til nærmeste leder, leders leder, tillitsvalgte, verneombud, bedriftshelsetjenesten, HR – eller til ekstern partner. Konsernsjef har godkjent varslingsrutinen og utpekt HR som ansvarlig for å forvalte ordningen.

Samarbeidsutvalget møtes minst fire ganger i året for å jobbe strategisk og operativt med tiltak for å framme likestilling i Mesta.



PRIORITERTE OMRÅDER, RISIKO OG TILTAK FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING I 2021

Personalområde	Bakgrunn for tiltak: Diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling.	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, status og resultat/evaluering
1.0 Rekruttering			
1.1 Rekruttering av nyutdannede og lærlinger	Lav interesse hos studenter for å søke seg til Mesta samt bygg- og anleggsbransjen.	<p>Iverksatte tiltak 2021 Mesta har opprettet tettere samarbeid med høyskoler og universiteter, og deltatt på flere karrieredager.</p> <p>Selskapet gjennomførte workshop med unge og studenter med hensikt å skape interesse og øke kompetansen for Mestas virksomhet.</p> <p>Mesta har et traineeprogram for å tiltrekke dyktige bachelor- og mastergradstudenter, og utvikle unge ledere. Høsten 2021 ble det ansatt 7 traineer.</p> <p>Tiltak 2022 For å øke mangfold og flere unge søkere skal Mesta være mer synlig for de yngre og tydeligere formidle mulighetene som finnes i selskapet. Vi skal delta på yrkesmesser, og flere karrieredager. Vi vil også gjenta workshop med unge, men vurderer å justere formatet for å sikre at vi treffer riktig målgruppe.</p>	<p>Ansvar: HR. Status: Pågående. Evaluering av tiltak: Workshop var en suksess som skapte engasjement både internt og eksternt. Den resulterte i gode forslag til hvordan Mesta kan bli enda bedre både på miljø, mangfold og på bruk av innovasjon – hele spekteret av bærekraftsbegrepet i Mesta.</p>
1.2 Rekruttering av kvinner	<p>Bransjeproblem knyttet til andel kvinnelige søkere. Dette gjenspeiles i Mesta, spesielt i rekruttering av fagarbeidere og linjeledere.</p> <p>Tall fra SSB tilsier at det fra 2017 til 2020 var 733 kvinner som søkte seg inn på bygg og anleggsteknisk, kontra 8428 menn. På elektro og datateknologi var det i samme tidsperiode 679 kvinner og 9319 menn.</p>	<p>Iverksatte tiltak 2021 KPI ble utarbeidet for 2021: 15 prosent av alle nyansettelser skal være kvinner. Dette tiltaket vil bidra til å øke andelen kvinner i selskapet, og utfordre rekrutterende ledere til å vurdere alle kandidater på lik måte. Andelen kvinner som ble rekruttert inn i 2021 var 17 prosent.</p> <p>Mesta er stifter av Diversitas som jobber målrettet med å øke mangfold og kjønnsbalanse i bransjen.</p> <p>Tiltak 2022 KPI for nyansettelser av kvinner økes til 20 prosent. Tydeligere fokus på rollemodeller internt og eksternt spesielt for å motivere unge kvinner til å søke seg til yrkesfag. Tettere samarbeid med ungdomsskoler for å snakke om mulighetene i bransjen og spesielt i Mesta.</p>	<p>Ansvar: HR. Status: Påbegynt. Evaluering av tiltak: Selskapet hadde et kontinuerlig fokus i 2021 på å øke andel kvinner i rekrutteringen, og oppnådde målet som ble satt. Det har medført at vi høyner KPI andelen for 2022.</p>

Personalområde	Bakgrunn for tiltak: Diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling.	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, status og resultat/evaluering
1.3 Rekruttering av flerkulturelle/økt mangfold	<p>Lav lederkompetanse innenfor rekruttering: Det forekommer diskriminering og ubevisste fordommer i noen av selskapets rekrutteringsprosesser. En utfordring er at vi ikke har lov til å måle andelen flerkulturelle søkere og heller ikke måle andel som jobber i Mesta. Ved å måle andel rekrutteringer kan vi sette tydeligere KPIer for å øke inntak av flerkulturelle i rekrutteringsprosessene.</p>	<p>Iverksatte tiltak 2021 Mesta har fått støtte av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet for å utvikle et kurs i inkluderende rekruttering. Kurset skal gi lederne våre innsikt i lover og regler for en rettferdig rekruttering, øke bevisstgjøring om ubevisste stereotyper og kompetanseheving på hvordan utvalgsprosessen skal gjennomføres.</p> <p>I Q1 og Q2 2021 gjennomførte Mesta 19 workshops på 2 timer med alle våre ledere. Tema var mangfold og ubevisste fordommer.</p> <p>Tiltak 2022 I utgangen av Q2 2022 skal alle ledere ha gjennomført kurs i inkluderende rekruttering. For å måle i hvilken grad endring har forekommet vil det gjennomføres egenvurdering om holdninger og kompetanse før og etter gjennomført kurs. I tillegg vil det sendes ut undersøkelser til kandidater som har deltatt i intervjuopprosess. Basert på kurset er det satt en målsetting om å øke andelen nyansatte med flerkulturell bakgrunn fra 5 prosent til 15 prosent i 2022. Kartlegging av søkere vil i den forbindelse implementeres ved prosjektstart.</p>	<p>Ansvar: HR. Status: Pågående. Evaluering av tiltak: Kommer i 2022.</p>
1.4 Endring i søknadsprosess og statistikk på søkere.	<p>Mesta ønsker å ta grep for å hindre ubevisste fordommer under screening av CVer. Selskapet vil hindre diskriminering basert på alder, etnisitet, kjønn og hull i CVen.</p>	<p>Iverksatte tiltak 2021 I 2020 fjernet Mesta søknadsbrev fra sine utlysninger, og i 2021 tok selskapet et nytt grep for å hindre diskriminering i rekrutteringsprosesser. Ved å fjerne CV-krav på flere av utlysningene, og i stedet utlukkende screene basert på utvalgsspørsmål har Mesta gjort rekrutteringsprosessene mer fokuserte på kravene som stilles i annonsen.</p> <p>For å kunne analysere arbeidet innenfor objektiv og fordomsfri rekruttering valgte selskapet i oktober å be kandidatene oppgi kjønn når de søkte, med svaralternativene kvinne, mann og ønsker ikke oppgi. Mesta fikk bistand fra LDO, herunder til å utforme følgende tekst: Vi ønsker personer av alle kjønn velkommen til å søke jobb hos oss, men for ikke å bryte med spørreforbudet i likestillings- og diskrimineringsloven § 30 kan vi ikke stille spørsmål om andre kjønn enn kvinne/ mann.</p> <p>Tiltak 2022 Mesta vil teste CV-frie rekrutteringer på flere stillinger, samt analysere effekten av denne endringen.</p>	<p>Ansvar: HR. Status: Pågående. Evaluering av tiltak: Kommer i 2022.</p>

Personalområde	Bakgrunn for tiltak: Diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling.	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, status og resultat/evaluering
1.5 Norskkrav	<p>Norskkrav er et hinder for en mangfoldig arbeidsplass, særlig for utenlandske jobbsøkere.</p> <p>Risiko ved å ha utenlandske arbeidstakere som ikke forstår norsk kan potensielt være en fare for HMS.</p>	<p>Iverksatte tiltak 2021 Det kreves gode norskkunnskaper, spesielt innenfor leder- og funksjonærstillinger. Dette er begrunnet i at alle kontrakter er på norsk, byggherrens krav og et HMS-krav. Et tiltak som er testet er norskkurs til relevante kandidater som Mesta dekker.</p> <p>Tiltak 2022 For å ikke ekskludere fremmedspråklige, skal det i 2022 vurderes hvilket norsknivå som er nødvendig, og hvorvidt dette også skal gjelde på fagarbeiderstillinger.</p>	<p>Ansvar: Nærmeste leder. Status: Ikke påbegynt. Evaluering av tiltak: Selskapet har tilbudt norskkurs til ansatte – varierende effekt.</p>
2.0 Forfremmelse og utviklingsmuligheter			
2.1 Forfremmelse	<p>Forskjellsbehandling i interne forfremmelser skjer da selskapet ikke har en struktur for etterfølgerplanlegging på plass.</p>	<p>Iverksatte tiltak 2021 Mesta har en policy om at alle ansatte skal behandles likt og det skal ikke forekomme forskjellsbehandling knyttet til forfremmelse og utviklingsmuligheter.</p> <p>Mesta har i dag få konkrete tiltak og prosedyrer for å sikre likestilling i forfremmelse, noe som kan medføre diskriminering og forskjellsbehandling.</p> <p>Alle ansatte får informasjon om nye stillinger i interne prosjekter, via rekrutteringsverktøyet TeamTailor. Alle kvalifiserte kandidater oppfordres til å søke på interne stillinger.</p> <p>Tiltak 2022 Mesta skal utarbeide tydeligere kriterier relatert til forfremmelse. Selskapet skal vurdere å utvikle en karrieremodell med tydelige krav og forventninger til ulike roller. Dette kan minimere risikoen for forskjellsbehandling. Et konkret tiltak er også at HR alltid skal involveres i forfremmelsessaker for å sikre en rettferdig prosess og minimere sjansen for diskriminering.</p>	<p>Ansvar: HR. Status: Ikke påbegynt. Evaluering av tiltak: Kommer i 2022.</p>
2.2 Mangfold i toppledelse	<p>Lite mangfold i toppledelse.</p>	<p>Iverksatte tiltak 2021 Rekruttert ledere med ulik bakgrunn.</p> <p>Tiltak 2022 Få på plass strategisk etterfølgerplanlegging for å sikre kontinuerlig mangfold i toppledelse. Toppledelsen skal også i 2022 gjennomføre mangfoldssertifisering av Seema.</p>	<p>Ansvar: Adm.dir. Status: Pågående. Evaluering av tiltak: Selskapet har 40 prosent kjønnsbalanse i toppledelse.</p>

Personalområde	Bakgrunn for tiltak: Diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling.	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, status og resultat/evaluering
2.3 <i>Mangfold i linjeledelse</i>	Lav kvinneandel og lite mangfold i linjeledelse.	<p>Iverksatte tiltak 2021 Det er utfordrende å dokumentere mangfold i linjeledelse utover kjønn. Opplevelse er lavt mangfold både målt i kjønn og mangfold generelt i linjeledelse.</p> <p>Tiltak for å hindre diskriminering og forskjellsbehandling er at i lederrekrutteringer der det er en kvinne som har søkt skal det alltid være en kvinne med i intervjuet. Ledere i selskapet skal aktivt oppfordre kvinner til å ta på seg et lederansvar. I noen prosesser brukes eksterne rekrutteringsbyråer. Da stilles det krav fra Mesta om at det ikke skal foregå på noen måte diskriminering, og vi oppfordrer rekrutteringsbyråer til å framlegge søkerlister som gjenspeiler et mangfold. KPI for kvinneandel av nyansettelser i 2021 er 15 prosent. Denne innfridde selskapet, og kvinneandel av alle nyansettelser er for 2022 økt til 18 prosent.</p> <p>Tiltak 2022 Alle rekrutterende ledere skal gjennomføre kurs i inkluderende rekruttering.</p>	<p>Ansvar: HR. Status: Pågående. Evaluering av tiltak: Kommer i 2022.</p>
2.6 <i>Kompetanseutvikling</i>	Diskriminering og forskjellsbehandling kan forekomme i kompetanseutvikling.	<p>Iverksatte tiltak 2021 Nytt opplæringssystem ble implementert i 2021 for å sikre at alle ansatte har tilgang på kurs og opplæringsmateriale.</p> <p>I medarbeiderundersøkelsen 2021 framkommer det ingen forskjellsbehandling når det gjelder kompetanseutvikling.</p> <p>HR og nærmeste leder skal alltid involveres i søknadsprosesser når det gjelder ekstern utdanning og kurs.</p> <p>Tiltak 2022 Økt fokus på opplæring, både gjennom selskapets elærings-plattform, og virtuell klasseromsundervisning. Selskapet skal også vurdere implementering av nytt HRM system som vil være et viktig virkemiddel i å tilrettelegge kompetanseutvikling for alle ansatte.</p>	<p>Ansvar: HR. Status: Pågående. Evaluering av tiltak: Kommer 2022.</p>

Personalområde	Bakgrunn for tiltak: Diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling.	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, status og resultat/evaluering
3.0 Lønns- og arbeidsvilkår			
3.1 Lønns-diskriminering	Diskriminering i fastsettelse av lønn.	<p>Tiltak 2021 Lønnskartlegging for 2021 er gjennomført i samarbeid med sentrale tillitsvalgte. Det er tatt utgangspunkt i 6 stillingsgrupper, der det har vært tilstrekkelig mange nok ansatte av begge kjønn slik at hensynet til personvern har blitt ivaretatt.</p> <p>Oppsummert viser kartleggingen at det er mindre forskjeller mellom de ulike gruppene, og det totale bildet viser at andelen menn har gjennomsnittlig 2,5 prosent høyere avlønning enn andelen kvinner.</p> <p>Innen gruppene av prosjekt- og anleggsledere er det stor forskjell på alder og ansiennitet mellom de ulike kjønn, det er nok medvirkende i forhold til at kvinnes lønn er lavere.</p> <p>Tiltak 2022 Det vil være ekstra fokus på forskjeller mellom gruppene i forbindelse med det årlige lønnsoppjøret.</p>	<p>Ansvar: HR. Status: Kontinuerlig arbeid for å sikre at det ikke foregår lønnsdiskriminering. Evaluering av tiltak: Gjennom en kontinuerlig bevissthet innenfor dette området mener vi at vi bidrar til å ikke-diskriminere og til å påse at det ikke skal være lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.</p>
3.2 Garderobefasiliteter	<p>Utilstrekkelige garderobefasiliteter som ikke er i tråd med tariffavtale for 2021.</p> <p>Det skal være separate dame- og herregarderobe og toalett med separat inngang. På rigg med mindre enheter for inntil 10 personer kan det avtales med bedriftstillitsvalgte at kjønnsdelte garderobes kan sløyfes, når det likevel ikke vil bli benyttet. Bestemmelsen gjelder for prosjekter fra 1.juli 2021.</p>	<p>Iverksette tiltak 2021 Det ble sendt ut en spørreundersøkelse i Q1, for å deriblant avdekke garderobefasiliteter. Funn tilsa at vi ikke hadde oppfylt kravene knyttet til garderobefasiliteter.</p> <p>I samarbeid med verneombudet er det gjennomført vernerunder som går direkte på garderobefasiliteter. Det er også inkludert som et fast punkt i vernerundeskjemaet. I alle nye prosjekter som kalkuleres, legges det inn kostnader for brakkefasiliteter for begge kjønn.</p> <p>Tiltak 2022 Mesta må vurdere om det er behov for å ombygge eller kjøpe inn nytt i henhold til krav om separate garderobefasiliteter.</p>	<p>Ansvar: Ledere. Status: Pågående arbeid. Evaluering av tiltak: Dette er et viktig tiltak. Samtidig kan vi ikke si at vi oppfyller kravene knyttet til at alle kvinner skal ha garderobefasiliteter.</p>

Personalområde	Bakgrunn for tiltak: Diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling.	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, status og resultat/evaluering
3.4 Graviditet/ foreldrepermisjon	Medarbeidere som er gravide er usikre på tilrettelegging under graviditet.	<p>Iverksatte tiltak 2021 Vi har dessverre ikke iverksatt noen tiltak i 2021, men har det som et fokusområde for 2022. Utover dette betaler Mesta full lønn i permisjonen.</p> <p>Tiltak 2022 Tiltak som skal settes i gang i 2022 er tydeligere retningslinjer for hvordan tilrettelegge for fagarbeidere som blir gravide slik at de kan stå lengst mulig i jobb.</p> <p>I tillegg skal det etableres obligatoriske samtaler underveis i permisjonen for å unngå at ansatte slutter etter endt permisjonstid, samt sikre karrieremuligheter etter endt permisjonstid.</p>	<p>Ansvar: Hovedverneombud og hovedtillitsvalgt i samarbeid med HR. Status: Ikke ferdigstilt. Evaluering av tiltak: Kommer i løpet av 2022.</p>
3.5 Arbeidsforhold og sikkerhet	Ingen risiko identifisert.	<p>Iverksatte tiltak 2021 Alle ansatte blir ivaretatt på lik linje i de interne retningslinjene. Mesta har forsikringsordninger og bedriftshelsetjeneste som gjelder for alle ansatte.</p> <p>Tiltak 2022 Ingen konkrete tiltak besluttet for 2022.</p>	<p>Ansvar: HMS, HR og linjen. Status: Ingen tiltak utarbeidet. Evaluering av tiltak: Ingen tiltak utarbeidet.</p>

Personalområde	Bakgrunn for tiltak: Diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling.	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, status og resultat/evaluering
4.0 Tilrettelegging			
4.1 <i>Arbeidstid/mulighet for å kombinere arbeid og familieliv</i>	Arbeidstid er i dag en utfordring både blant fagarbeidere og ledelse da arbeidstiden er lite fleksibel og ikke alltid tilrettelagt i forhold til åpningstider i for eksempel barnehage.	<p>Iverksatte tiltak 2021 Individuelle avtaler gjøres for å tilrettelegge arbeidstid i perioder av livet der det er behov for dette. I Mesta skal alle si ifra hvis de har behov for tilrettelegging. I tillegg har vi en bedriftshelsetjeneste som ansatte oppfordres til å bruke ved behov.</p> <p>Alle ansatte har rett på velferdspermisjon, og ordninger knyttet til dette finnes i personelhåndboken.</p> <p>Tiltak 2022 Foreløpig ingen.</p>	<p>Ansvar: HR. Status: Pågående. Evaluering av tiltak: Kontinuerlig arbeid der nærmeste leder er en sentral part. Prosjektlederskolen blir sentral i forhold til opplæring av ledere knyttet til arbeidstid, lov og avtaleverk.</p>
4.2 <i>Syn og hørsel</i>	Manglende tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt syn, hørsel og/eller bevegelse.	<p>Iverksatte tiltak 2021 Selskapet har ikke gjort noe innenfor dette området i 2021.</p> <p>Tiltak 2022 Selskapet skal sette seg inn i hvordan vi kan være en arbeidsplass som tilrettelegger for ansatte med nedsatt syn, hørsel og bevegelse.</p>	<p>Ansvar: HR, HMS, verneombud Status: Ikke påbegynt. Evaluering av tiltak: Ikke påbegynt.</p>
4.3 <i>Nedsatt funksjonsevne</i>	Diskriminering av ansatte med behov for tilrettelegging, for eksempel ansatte med nedsatt funksjonsevne.	<p>Iverksatte tiltak 2021 Ingen tiltak iverksatt.</p> <p>Tiltak 2022 Selskapet skal være i kontinuerlig dialog med NAV og gjøre sitt ytterste for å tilrettelegge for mennesker med nedsatt funksjonsevne.</p>	<p>Ansvar: HR, HMS. Status: Ikke påbegynt. Evaluering av tiltak: Ikke påbegynt.</p>

Personalområde	Bakgrunn for tiltak: Diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling.	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, status og resultat/evaluering
4.3 Reising	Belastning forbundet med mye reising.	<p>Iverksatte tiltak 2021 Reising i Mesta er noe ansatte må regne med. Det er et mål at selskapet klarer å tilrettelegge rotasjoner slik at det går minst mulig utover familielivet. Ved arbeidsreiser har ansatte egne rom. På et riggkontor så kan det være at dette ikke finnes. Dette er noe som selskapet skal undersøke i 2022.</p> <p>Tiltak 2022 Se planlagt tiltak i punktet over.</p>	<p>Ansvar: HMS/HR. Status: Ikke påbegynt. Evaluering av tiltak: Ikke påbegynt.</p>
4.4 Arbeidstøy	Arbeidstøy som ikke er tilpasset alle grupper ansatte.	<p>Iverksatte tiltak 2021 Mesta har klær som er tilpasset gravide, og klær som passer ansatte i ulike former og fasonger.</p> <p>Maskiner og kjøretøy kommer som en standard. Hvis det er behov for å tilpasse til enkeltpersoner samarbeider Mesta med NAV, samt lokal skredder når det gjelder arbeidstøy.</p> <p>Tiltak 2022 Ingen foreløpig planlagte tiltak.</p>	<p>Ansvar: HMS. Status: Ingen planlagte tiltak. Evaluering av tiltak: Ingen planlagte tiltak.</p>

Personalområde	Bakgrunn for tiltak: Diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling.	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, status og resultat/evaluering
5.0 Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold			
5.1 Mobbing og trakassering	Mobbing og trakassering som utøves på arbeidsplassen.	<p>Iverksatte tiltak 2021 For å forhindre og forebygge mobbing og trakassering har Mesta temaer som mobbing og trakassering i lags-avdelingsmøter og kommuniserer dette jevnlig på Workplace. Det er også blitt gjennomført ekstra opplæring i kommunikasjon. I 2021 håndterte selskapet interne varslingsaker og vi tar det på høyeste alvor. Holdningsbyggende arbeid, det har en effekt. Ansatte blir mer bevisst. Positivt at ansatte vet hvem de skal ta kontakt med. Mesta er stifter av Diversitas og oppfordrer alle ansatte å melde se på Diversitas sine arrangementer.</p> <p>Tiltak 2022 Medarbeiderundersøkelsen for 2021 viser at 12 prosent har lagt merke til mobbing og trakassering på arbeidsplassen. 5 prosent opplever selv å ha blitt utsatt for mobbing eller trakassering.</p> <p>Selskapet vet for lite om mobbing og trakassering, spesielt opp mot kjønnsstrakassering. Et tiltak som ønskes å få gjennomført i 2022 er å invitere organisasjonen Fri, for å avholde kurs om hvordan Mesta kan kommunisere trygt om kjønn og seksualitet.</p> <p>Mesta skal også avholde «Kaffe og kunnskapsmøter» for prosjektledere om hvordan selskapet skal jobbe med trakasseringssaker og varsling.</p>	<p>Ansvar: Ledere og HR. Status: Pågående. Evaluering av tiltak: Vi ser at økt fokus på trakassering og mobbing gjør det mer trygt for ansatte og si ifra. Derfor ønsker vi som selskap å fortsette med en åpenhetskultur, og tar hver trakasseringssak på alvor.</p>
5.2 Rusmidler på arbeidsplassen	Alkohol på arbeidsplassen, og uklare linjer mellom jobb og privatliv.	<p>Iverksatte tiltak 2021 Mesta skal være et trygt og rusfritt arbeidsmiljø. Selskapet har et eget AKAN-utvalg og arbeidet er et viktig tiltak for å forebygge rus og pengespill problemer på arbeidsplassen. Alkohol på arbeidsplassen skal ikke forekomme, og ved sosiale arrangementer skal det utvises skjønn ved bruk av alkohol.</p> <p>Tiltak 2022 Under pandemien har det vært få fysiske sammenkomster, og det har derfor vært få tilfeller av rus på arbeidsplassen. I 2022 skal selskapet fremme AKANs arbeid i interne kanaler. Videre skal Mesta vurdere mulige ordninger med bruk av alkohol på utstyr.</p>	<p>Ansvar: AKAN. Status: Pågående. Evaluering av tiltak: AKAN er veldig viktig for Mesta og gir effekt. I tillegg ser Mesta en stor verdi i AMU og et tett samarbeid med tillitsvalgte gjør at arbeidet knyttet til arbeidsmiljøet blir tatt tak i.</p>



MESTAS SERTIFISERINGER

I tillegg til å være sertifisert i henhold til NS-EN ISO 14001:2015 og NS-EN ISO 9001:2015, har Mesta utviklet LKM – vårt egne ledelsessystem for kvalitet.



KOLOFON

Ansvarlig utgiver: Mesta AS
Rådgivning og design: Hyper
Foto: Hyper

Det tas forbehold om trykkfeil.

