

Arbeidsgivers aktivitets- 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. 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 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Mesta har i dag en kvinneandel på 12 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 7 prosent.

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 stab og støttepersonell. Nivå 5 er neste ledd igjen som i hovedsak er arbeidergruppen og stillinger som rapporterer til linjeleder.

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.

Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsbalanse		
	Antall kvinner	Antall menn	% kvinner
Total	217	1542	13
Nivå 1 Ledergruppen	4	4	50
Nivå 2 Prosjektsjef / stabsledere	14	25	36
Nivå 3 Prosjekt- og anleggsledere	26	167	13
Nivå 4 Stab og støtte	91	166	35
Nivå 5 Arbeidere	82	1180	6,5

Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner

Midlertidig ansatte		Foreldre-permisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall ansatte		Oppgis i antall gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall ansatte		Oppgis i antall ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
17	121	32	17	22	16	1	1

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Mangfold for Mesta er summen av de synlige og usynlige forskjellene mellom våre medarbeidere. Det være kjønn, alder, geografisk tilhørighet, arbeidserfaring, funksjonsgrad, personlighet, livserfaring og kulturell bakgrunn med mer. Alle folka i Mesta utgjør et mangfold, og det er vår oppgave å sørge for at vi har en kultur og et arbeidsmiljø der vi henter ut potensialet i hver enkelt av våre ansatte.

Mangfold for Mesta er summen av de synlige og usynlige forskjellene mellom våre medarbeidere. Det være kjønn, alder, geografisk tilhørighet, arbeidserfaring, funksjonsgrad, personlighet, livserfaring og kulturell bakgrunn med mer. Alle folka i Mesta utgjør et mangfold, og det er vår oppgave å sørge for at vi har en kultur og et arbeidsmiljø der vi henter ut potensialet i hver enkelt av våre ansatte.

I Mesta står arbeidet med mangfold, inkludering og likestilling høyt på selskapets agenda. FNs bærekraftsmål 5: likestilling mellom kjønn er en inkludert del av forretningsstrategien. For Mesta handler likestilling om likelønn for likt arbeid, gode permisjonsordninger slik at begge kjønn kan ta ut det de ønsker i forhold til foreldrepermisjon, og om å sikre like karrieremuligheter internt.

Selskapet har jobbet systematisk med å øke kvinneandelen i flere år, og ser at resultater nå begynner å komme i alle stillingsgrupper. Vi er stolt over å ha en

mangfoldig toppledergruppe som også representerer 50% kjønnsbalanse. Utover dette har vi 50% kjønnsbalanse i stab og støttepersonell. Samtidig erkjenner vi at der vi har størst utfordring er blant fagarbeidere og linjeledere. Dette har resultert i at vi har justert selskapets KPI fra å ha fokus på å øke kvinneandelen i alle stillingsgrupper, til kun å fokusere på økning i andel nyansatte fagarbeidere. Økningen av kvinneandel er viktig, både for å speile befolkningen, men for i større grad å kunne speile kundene våre, få nye perspektiver inn i utførelsen av arbeidsoppdrag og for å være en attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgiver. Organisasjonen skal jobbe på med uforminskert styrke for å øke mangfoldet og sikre likestillingen i årene som kommer.

UTVIKLINGEN I BRANSJEN GÅR FOR TREGT

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 12 prosent, og har i flere år jobbet aktivt for å øke andelen.

På tross av at det er en mannsdominert bransje, og at utviklingen går alt for tregt er det allikevel en bransje som tydelig har tatt grep når det kommer til mangfold. Dette vises i arbeidet med Diversitas, Norges ledende nettverk for mangfold og kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen. Mesta var initiativtaker til Diversitas, og har i dag konsernsjef med i Advisory Board, samt en ansatt representert i Diversitas sitt styre.

Mesta har jobbet systematisk med å øke kvinneandelen i flere år, og ser at resultater nå begynner å komme i alle stillingsgrupper.

SYSTEMATISK ARBEID GIR RESULTATER

Mesta har de siste årene jobbet aktivt med mangfold, likestilling og inkludering. Aktiviteter vi i 2022 har hatt fokus på er blant annet:

- Gjennomført en rekrutteringskampanje for å tiltrekke oss flere prosjektledere med en annerledes bakgrunn, da vi oppriktig tror på at ulike bakgrunner gjør oss bedre. Kampanjen var meget vellykket og vi slo alle søkerrekorder med totalt 394 søkere hvorav 165 av disse var kvinner. Dette viser til en kvinneandel på 42%. 100 søkere ble vurdert som kvalifiserte.
- Utviklet og implementert kurs i inkluderende rekruttering, som ble finansiert av IMDI. Kurset er en obligatorisk del for ledere i alle rekrutteringsprosesser. Målet med kurset er å tilstrebe fordomsfrie rekrutteringer, og sikre økt mangfold i selskapet.
- Begynt å sertifisere utvalgte nøkkelroller i mangfoldsledelse.
- Opplæring for ledere i hvordan håndtere mobbing og trakassering, og hvordan skape en inkluderende kultur.

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 Folk og utvikling 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 fremme 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 som er 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.

PRIORITERTE OMRÅDER, RISIKO OG TILTAK FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING I 2022

Diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling.

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, resultat og forventning
1.0 REKRUTTERING			
1.2 Rekruttering av kvinner og flerkulturelle	<p>Bransjeproblem knyttet til for få kvinnelige søkere. Dette gjenspeiles i Mesta, spesielt i rekruttering av fagarbeidere og linjeledere.</p> <p>Et hinder for å øke andel flerkulturelle er frykt for manglende norsk kunnskaper. Dette kan eliminere mennesker med et utenlandsk navn fra å bli vurdert til intervju.</p> <p>Mesta har lav andel av flerkulturelle i ledelse, og når selskapet ikke synliggjør rollemodeller eksternt kan det skape en usikkerhet knyttet til hvor vidt flerkulturelle har aksept og blir verdsatt i selskapet.</p>	<p>Iverksatte tiltak 2022 KPI ble utarbeidet for 2022: 18 % 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.</p> <p>Mesta er stifter av Diversitas som jobber målrettet med å øke mangfold og kjønnsbalanse i bransjen og mener arbeidet gir verdi for selskapet. Implementert kurs inkluderende rekruttering for å øke mangfold i selskapet og tilstrebe fordomsfrie rekrutteringsprosesser.</p> <p>Tiltak 2023 KPI innsnevres fra å gjelde alle rekrutteringer til å fokusere på å øke andel kvinner i fagarbeiderstillinger. KPI settes til 14%.</p> <p>Etablere prosjekt for å få flere kvinner til å søke seg til yrkesrettet utdanning.</p> <p>Alle ansatte skal gjennomføre kurset mangfoldsdugnaden i løpet av HMS uka januar 2023. Viktig tiltak for å øke innsikt i hvor viktig mangfold er for Mesta.</p>	<p>Ansvar: Folk og utvikling</p> <p>Status: Pågående</p> <p>Evaluering av tiltak: Selskapet hadde et kontinuerlig fokus i 2022 på å øke andel kvinner i rekrutteringen, og oppnådde målet som ble satt.</p>

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Disikrimineringsrisikoer og hindre for likestilling	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, resultat og forventning
1.2 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 2022 En kartlegging av krav til norskkunnskaper er gjennomført. Kartleggingen viser at det stilles krav til formell kommunikasjon på Norsk, hvilket krever at prosjektledelsen behersker Norsk godt. Det er midlertidig ikke beskrevet objektive mål for norsk kunnskapen som kreves. Det stilles krav til at minst en i arbeidslaget må gjøre seg forstått på norsk, men må også gjøre seg forstått med resten av laget. Alle som jobber med trafikkdirigering, skal kunne kommunisere på norsk. I tillegg stiller byggherre krav til at alt HMS-arbeid gjennomføres på et språk som arbeidstaker forstår. Her tilbyr vi per i dag kun Norsk.</p> <p>Tiltak 2023 En videre kartlegging av faktisk situasjon vil være nødvendig. Dette kan gjøres ved å stille spørsmål til hvilke barrierer de ansatte opplever i arbeidshverdagen når det kommer til språk. Ved å implementere dette i medarbeiderundersøkelsen vil vi nå ut til hele organisasjonen. På den andre siden gjennomføres medarbeiderundersøkelsen på norsk så det settes spørsmålstegn til hvorvidt vi når ut til de vi faktisk ønsker svar fra.</p>	<p>Ansvar: Nærmeste leder</p> <p>Status: Ikke påbegynt</p> <p>Evaluering av tiltak: Selskapet har tilbudt norskkurs til ansatte – varierende effekt.</p>

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Disikrimineringsrisikoer og hindre for likestilling	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, resultat og forventning
2.0 FORFREMMEELSE OG UTVIKLINGSMULIGHETER			
2.1 Forfremmelse	Forskjellsbehandling i interne forfremmelser kan skje da selskapet ikke har en struktur for etterfølgerplanlegging på plass.	<p>Iverksatte tiltak 2022 Tiltak for etterfølgerplanlegging er ikke iverksatt, men alle ledige stillinger publiseres på Workplace for å synliggjøre karrieremuligheter.</p> <p>Trening av ledere i bevisstgjøring av mangfold og ubevisste fordommer mener vi vil redusere risikoen for forskjellsbehandling i forfremmelsesprosesser.</p> <p>Tiltak 2023 Etablere prosess for etterfølgerplanlegging for L2/L3 nivå.</p>	<p>Ansvar: HR Status: Skal påbegynnes Q1 2023 Evaluering av tiltak: Kommer i 2023.</p>
2.2 Sikre mangfold i toppledelse	Toppledergruppen i Mesta har et godt mangfold, og arbeidet er godt forankret i både toppledelse og styre.	<p>Iverksatte tiltak 2022 Besluttet sertifisering av utvalgt nøkkelpersonell i mangfoldsledelse. Oppstart for konsernledelsen i 2023.</p>	<p>Ansvar: Adm.dir. Status: Pågående. Evaluering av tiltak: Selskapet har 50% kjønnsbalanse i toppledelse.</p>
2.3 Mangfold i linjeledelse	Lav kvinneandel og lite mangfold i linjeledelse	<p>Iverksatte tiltak 2022 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>KPI kvinneandel av alle nyansettelser er for 2022 økt til 18%, og målet ble nådd.</p> <p>Kampanje for å tiltrekke flere prosjektledere ble gjennomført. Resultatet var svært vellykket, 394 søkte på stillingen, med en kvinneandel på 42%.</p> <p>Tiltak 2023 Alle rekrutterende ledere skal gjennomføre kurs i inkluderende rekruttering før prosesser iverksettes.</p>	<p>Ansvar: HR Status: Pågående Evaluering av tiltak: Mesta tar lærdom fra kampanje-arbeidet og jobber målrettet for å ha et inkluderende språk i alle stillingsutlysninger for å øke mangfoldet i kandidatbasen.</p>

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Disikrimineringsrisikoer og hindre for likestilling	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, resultat og forventning
2.4 Kompetanseutvikling	Diskriminering og forskjellsbehandling kan forekomme i kompetanseutvikling	Iverksatte tiltak 2022 Økt fokus på opplæring, både gjennom selskapets elærings-plattform, og virtuell klasseroms-undervisning.	Ansvarlig: HR Status: Pågående. Evaluering av tiltak: Avdekker ingen forskjellsbehandling i kompetanseutvikling. Alle har tilgang til samme materiell.
3.0 LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR			
3.1 Lønnsdiskriminering	Diskriminering i fastsettelse av lønn	Tiltak 2022 I forbindelse med det årlige lønnsoppgjøret er det satt fokus på uønskede skjevheter mellom kjønn og ulike grupper ansatte. Det ble utført ekstra lønnsjusteringer for å harmonisere disse. Det vil også videre være ekstra fokus på forskjeller i forbindelse med lønnsoppgjøret.	Ansvar: HR Status: Kontinuerlig arbeid for å sikre at det ikke foregår lønnsdiskriminering.
3.2 Garderobefasiliteter	Utilstrekkelige garderobefasiliteter som ikke er i tråd med tariffavtaler. 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.	Iverksatte tiltak 2022 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.	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.
3.3 Gravitetet/foreldrepermisjon	Medarbeidere som er gravide er usikre på tilrettelegging under gravitetet.	Iverksatte tiltak 2022 Vi har dessverre ikke iverksatt noen tiltak i 2022, men har det som et fokusområde for 2023. Utover dette betaler Mesta full lønn i permisjonen. Tiltak 2023 Med innføring av nytt HRM system blir permisjonssamtaler og tilrettelegging før, under og etter gravitetet prioritert.	Ansvar: Hovedverneombud og hovedtillitsvalgt i samarbeid med HR. Status: Påbegynnes Q1 2023. Evaluering av tiltak: Kommer i løpet av 2023.

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Disikrimineringsrisikoer og hindre for likestilling	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, resultat og forventning
3.4 Arbeidsforhold og sikkerhet	Ingen risiko identifisert.	<p>Iverksatte tiltak 2022 Alle ansatte blir ivaretatt på lik linje i de interne retningslinjene. Mesta har forsikringsordninger og bedriftshelsetjeneste som gjelder for alle ansatte.</p> <p>Tiltak 2023 Ingen konkrete tiltak besluttet for 2023.</p>	<p>Ansvar: HMS, HR og linjen Status: Ingen tiltak utarbeidet. Evaluering av tiltak: Ingen tiltak utarbeidet.</p>
4.0 TILRETTELEGGING			
4.1 Arbeidstid/mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	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 2022 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 personalhåndboken.</p> <p>Tiltak 2023 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 Syn og hørsel	Manglende tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt syn, hørsel og/eller bevegelse.	<p>Iverksatte tiltak 2022 Alle videoer som publiseres på workplace eller i e-læringsystemet blir tekstet.</p> <p>Tiltak 2023 Foreløpig ingen planlagte tiltak.</p>	<p>Ansvar: HR, HMS, verneombud Status: Ikke påbegynt Evaluering av tiltak: Ikke påbegynt.</p>
4.3 Nedsatt funksjonsevne	Diskriminering av ansatte med behov for tilrettelegging, for eksempel ansatte med nedsatt funksjonsevne.	<p>Iverksatte tiltak 2022 Ingen tiltak iverksatt.</p> <p>Tiltak 2023 Selskapet skal utrede om det er noen roller eller funksjoner som kan utføres med nedsatt funksjonsevne.</p>	<p>Ansvar: HMS/HR Status: Påbegynnes i 2023 Evaluering av tiltak: Ikke påbegynt.</p>

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Disikrimineringsrisikoer og hindre for likestilling	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, resultat og forventning
4.3 Reising	Belastning forbundet med mye reising.	<p>Iverksatte tiltak 2022 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 familie- livet. Ved arbeidsreiser har ansatte egne rom.</p> <p>Tiltak 2023 Vurdere om det er mulig å nedskalere reisevirksomhet.</p>	<p>Ansvar: HMS/HR Status: Påbegynnes i 2023 Evaluering av tiltak: Ikke påbegynt.</p>
4.4 Arbeidstøy	Arbeidstøy som ikke er tilpasset alle grupper ansatte.	<p>Iverksatte tiltak 2022 Mesta startet i 2022 prosessen med å inngå ny avtale med leverandør av verneklær. Kvalifisering- skriterium har vært at leverandør kan levere klær tilpasset ulike høyder, kroppsfasonger og klær til- passet gravide.</p> <p>Hvis det er behov for å tilpasse til enkeltpersoner utover dette, samarbeider Mesta med NAV, samt lokal skredder når det gjelder arbeidstøy. Klærne vil bli testet i produksjon av fagarbeidere før avtale med leverandør inngås.</p> <p>Tiltak 2023 Inngå avtale med leverandør av verneklær som ivaretar mangfoldsperspektivet.</p>	<p>Ansvar: HMS Status: Pågående Evaluering av tiltak: Klær tilpasset bruker vil først og fremst øke sikkerheten, og samtidig kunne ha en effekt for rekruttering av kvinner.</p>

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Disikrimineringsrisikoer og hindre for likestilling	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, resultat og forventning
5.0 TRAKASSERING, SEKSUELL TRAKASSERING OG KJØNNBASERT VOLD			
5.1 Mobbing og trakassering	Mobbing og trakassering som utøves på arbeidsplassen.	<p>Iverksatte tiltak 2022 For å forhindre og forebygge mobbing og trakassering har Mesta temaer som mobbing og trakassering i lags- og avdelingsmøter og kommuniserer dette jevnlig på workplace. Det ble gjennomført ekstra opplæring i desember 2022. I 2022 håndterte selskapet interne varslingsaker og vi tar det på høyeste alvor. Holdningsskapende arbeid har effekt. Ansatte blir mer bevisst. Det er også positivt at ansatte vet hvem de skal ta kontakt med.</p> <p>Medarbeiderundersøkelsen for 2022 viser at fem prosent opplever selv å ha blitt utsatt for mobbing eller trakassering.</p> <p>Tiltak 2023 Gjennomføre samling med tillitsvalgte og verneombud i organisasjonen for å bruke de rollene aktivt i både forebygging og håndtering av mobbing og trakassering i arbeidsmiljøet.</p>	<p>Ansvar: HR Status: Pågående Evaluering av tiltak: Vi ser at økt fokus på trakassering og mobbing gjør det mer trygt for ansatte å 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 2022 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 2023 Leder av AKAN blir fast medlem av AMU uten stemmerett. AKAN kommer til å ha et fysisk møte pr år, hvor alle medlemmer og AKAN kontakter møtes.</p>	<p>Ansvar: AKAN Status: Pågående Evaluering av tiltak: AKAN er viktig for Mesta og gir effekt. I tillegg ser Mesta en stor verdi i AMU og et tett samarbeid med tillitsvalgte og verneombud gjør at arbeidet knyttet til arbeidsmiljøet blir tatt tak i.</p>