

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.

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Mesta. I del 2 redegjør vi 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 13 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.

Mesta har i dag en kvinneandel på 13 prosent. Dette fordeler seg ujevnt ved at det er flere kvinner i leder- og funksjonærstillinger, enn i gruppen av fagarbeidere. For arbeidergruppen isolert sett er kvinneandelen 8 prosent.

I oversikten vist i tabellen nedenfor er nivåene fordelt på følgende vis: Nivå 1 er konsernledergruppen, 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. Nivå 4 er neste ledd igjen som i hovedsak er

stillinger som rapporterer til linjeleder, arbeidsledere og støttepersonell ute, samt sentral stab. Nivå 5 omfatter arbeidergruppen.

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	219	1494	13
Nivå 1 Ledergruppen	4	4	50
Nivå 2 Prosjektsjef / stabsledere	9	18	33
Nivå 3 Prosjekt- og anleggsledere	22	164	12
Nivå 4 Stab og støtte	90	330	21,5
Nivå 5 Arbeidere	98	1142	8

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
24	119	33	18	14	45	1	1

Del 1b: Lønnskartlegging

I lønnskartleggingen for 2023 er det tatt utgangspunkt i seks stillingsgrupper. Det er grupper av sammenlignbare stillinger der det har vært tilstrekkelig mange nok ansatte av begge kjønn slik at hensynet til personvern er ivaretatt.

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.

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

Lønnskartlegging

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 overtidsgodtgjørelser %	Forskjeller overtidsgodtgjørelser kr
Total	12	97,5	-26 876	96,8	-28 018	101,5	2 978	95,6	-2 983	106,5	3 876
Gr 1 Prosjektchef	31	94,2	-80 049	94,2	-80 049	0	0	94,2	-12 541	0	0
Gr 2 Prosjektleder	11	96,6	-32 338	96,6	-32 338	0	0	96,6	-2 533	0	0
Gr 3 Anleggsleder	10	96,9	-25 190	96,9	-25 190	0	0	96,2	-1 814	0	0
Gr 4 Prosjektingeniør	47	95,3	-33 312	95,3	-33 312	0	0	95,3	-1 305	0	0
Gr 5 Stab	40	100,7	6217	100,7	6217	0	0	100,7	244	0	0
Gr 6 Fagarbeider	3	100,5	3417	99,3	-3 437	101,5	2 978	100,0	0	106,5	3 876

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, arbeids-erfaring, 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 flere stillingsgrupper. Vi er stolt over å ha en mangfoldig toppledergruppe som også representerer 50 prosent kjønnsbalanse. Samtidig erkjenner vi at der vi har størst utfordring er blant fagarbeidere. Dette har resultert i at vi har justert selskapets KPI på dette målet til å ha fokus på å øke kvinneandelen i andel nyansatte fagarbeidere. Økningen av kvinneandel er viktig, både for å speile befolkningen, men også 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 uforminsket 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. På tross av at dette, og at utviklingen går for tregt er det likevel 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 tilbake i 2019. Vi har i dag konsernsjef med i Advisory Board og to ansatte som er aktive i partnerforum i Diversitas.

SYSTEMATISK ARBEID GIR RESULTATER

Mesta har de siste årene jobbet aktivt med mangfold, likestilling og inkludering. Aktiviteter vi i 2023 har hatt fokus på er blant annet:

- TikTok-kampanje på sosiale medier. Et initiativ for å motivere unge kvinner til å velge yrkesfaglig utdanning. I 2024 deler Mesta ut et stipend på kr. 50 000 til en heldig vinner som skal gå yrkesfag på VG1.
- Annonseutforming og tekst som fremmer mangfold og likestilling
- Etablering av Mangfoldsgruppa. Gruppa består av engasjerte folk fra hele organisasjonen og belyser ulike tematikk med aktiviteter for å fremme mangfold, og skape gode tiltak som fungerer i organisasjonen.
- Kurs i inkluderende rekruttering er en obligatorisk del for ledere i alle rekrutteringsprosesser. Målet med kurset er å tilstrebe fordomsfrie rekrutteringer, og sikre økt mangfold i selskapet. Så langt har 80 ledere gjennomført kurset.

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

→ Fokus på 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 stabsområdene HR, Folk og utvikling og Bærekraft, i samarbeid med tillitsvalgte og verneombud.

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

- a. *Samarbeidsutvalget* er etablert 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. *Mangfoldsgruppa*, med engasjerte ansatte fra forretnings- og stabsmiljøer. Grappa skal jobbe for ett Mesta der alle blir forstått og tatt på alvor. Grappa belyser ulike tematikk innenfor mangfold, og er initiativtalere til å skape gode tiltak som fungerer i organisasjonen.



- c. *Lederne i Mesta* involveres direkte i arbeidet gjennom oppfølging av medarbeiderundersøkelsen der tilbakemeldinger rundt diskriminering og trakassering er temaer. Tiltak for å forhindre og sikre at vi har et godt arbeidsmiljø der alle kan være seg selv helt og fullt er en del av oppfølgingsarbeidet etter at resultatene foreligger. Ledere i samarbeid med sine ansatte utarbeider tiltak som bringer oss fremover.
- d. *Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og HMS-utvalgene* i forretningsområdene 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 BDO. Konsernsjef har godkjent varslingsrutinen og utpekt HR som ansvarlig for å forvalte ordningen.

PRIORITERTE OMRÅDER, RISIKO OG TILTAK FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING I 2023

Diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling.

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Risiko for diskriminering og hinder 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.</p> <p>Et hinder for å øke andel flerkulturelle er frykt for manglende norskkunnskaper. Dette kan eliminere mennesker med et utenlandsk navn fra å bli vurdert til intervju.</p>	<p>Iverksatte tiltak 2023 KPI ble utarbeidet for 2023: av nyansatte fag arbeidere skal 14% være kvinner.</p> <p>Deltakelse på yrkesmesser og besøk på ungdomsskole har vært i fokus.</p> <p>Alle rekrutterende ledere bevisstgjøres i å vurdere alle kandidater på lik måte. Det er obligatorisk for alle ledere å gjennomføre kurs i «Inkluderende rekruttering» for å øke mangfold i selskapet og tilstrebe fordomsfrie rekrutteringsprosesser.</p> <p>TikTok-kampanjen «Mesta Impossible», en kampanje rettet mot jenter i alderen 13-17 år. Den har hatt nærmere en million visninger på TikTok. Gjennom denne informerer og motiverer vi unge jenter til å velge yrkesfag som bygg- og anleggsteknikk, elektro og datateknologi eller teknologi- og industrifag. I 2024 trekkes en vinner av «Mesta-stipendet» på kr. 50.000.</p> <p>Aktiv deltakelse i Diversitas, som jobber målrettet med å øke mangfold og kjønnsbalanse i bransjen. Konsernsjefen sitter i Advisory Board.</p> <p>I løpet av HMS-uka i januar 2023 var det obligatorisk for alle ansatte å gjennomføre kurset «Mangfoldsdugnaden». Et interaktivt e-læringskurs som skal fremme mangfold og inkludering på bygge- og anleggsplasser. Et viktig tiltak for å øke innsikt i hvor viktig mangfold er for Mesta.</p> <p>Tiltak 2024 KPI for 2024 er videreført med fortsatt fokus på å øke andel kvinner i fagarbeiderstillinger. KPI er satt til 12%.</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	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, resultat og forventning
1.2 Norskkrav	<p>Risiko for diskriminering og hinder for likestilling</p> <p>Norskkrav er et hinder for en mangfoldig arbeidsplass, særlig for utenlandske jobbsøkere.</p> <p>Byggherre stiller krav til at alt HMS-arbeid gjennomføres på et språk som arbeidstaker forstår.</p>	<p>Iverksatte tiltak 2023 Et fortsettende fokus på at alle i arbeidslaget gjør seg forstått og at minst en i laget må kunne norsk. I Mesta har vi ansatte fra 16 nasjoner med tilfredsstillende norskkunnskaper.</p> <p>Alle som jobber med trafikkdirigering, skal kunne kommunisere på norsk.</p> <p>Ved behov for norsk-kurs er dette tilbud vi gir til de ansatte.</p> <p>Tiltak 2024 Nytt sikkerhetskurs som også tilbys på engelsk, med obligatorisk gjennomføring for alle ansatte i løpet av 1. kvartal.</p>	<p>Ansvar: Nærmeste leder</p> <p>Status: Pågående</p> <p>Evaluering av tiltak: For å sikre god forståelse av sikkerhetskulturen i selskapet ble det iverksatt en revidering av Mesta-sikkerhetskurs for engelskspråklige.</p>
2.0 FORFREMMEELSE OG UTVIKLINGSMULIGHETER			
2.1 Forfremmelse	<p>Forskjellsbehandling i interne forfremmelser kan skje da selskapet ikke har en struktur for etterfølgerplanlegging på plass.</p>	<p>Iverksatte tiltak 2023 Prosess for etterfølgerplanlegging av L2/L3 nivå er etablert.</p> <p>Alle ledige stillinger publiseres på Workplace for å synliggjøre interne 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 2024 Gjennomføring av etterfølgerplanlegging i 4. kvartal inkluderes i årshjulet for HR-aktiviteter</p>	<p>Ansvar: HR</p> <p>Status: Gjennomført</p> <p>Evaluering av tiltak: Gir en god oversikt over ressurser og intern kompetanse.</p>

Personalområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, resultat og forventning
2.2 Sikre mangfold i toppledelse	Opprettholde mangfold og forankring av mangfoldsagendaen i Mesta, både i konsernledelsen og i styret.	<p>Iverksatte tiltak 2023 Oppstart av sertifisering i mangfoldsledelse.</p> <p>Selskapet har 50% kjønnsbalanse i konsernledelsen.</p> <p>Tiltak for 2024 Videre sertifisering av ledelse og nøkkelpersonell</p>	<p>Ansvar: Konsernledelsen Status: Pågående Evaluering av tiltak: 2 ledere har gjennomført sertifiseringen.</p>
2.3 Mangfold i linjeledelse	Lav kvinneandel	<p>Iverksatte tiltak 2023 Alle rekrutterende ledere skal gjennomføre kurs i inkluderende rekruttering før prosesser iverksettes. Kvinneandel i linjeledelsen er for 2023 14,5%.</p> <p>Vi har et aldersmangfold med en god sammensetning som fordeler seg slik: 124 linjeledere mellom 25–45 år og 86 ledere fra 46 år og eldre, av disse er 45 linjeledere over 55 år.</p> <p>Tiltak 2024 Alle rekrutterende ledere skal gjennomføre kurs i inkluderende rekruttering før prosesser iverksettes. Mangfoldskompetanse skal inkluderes i lederopplæring og øvrige relevante fora.</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 selskapet.</p>
2.4 Kompetanseutvikling	Diskriminering og forskjellsbehandling kan forekomme i kompetanseutvikling	<p>Iverksatte tiltak 2023 Økt fokus på opplæring, både gjennom selskapets e-lærings-plattform, og virtuell klasseromsundervisning.</p> <p>HRM-systemet, mestaFOLK, ble implementert i 2023. Systemet har samtaleverktøy og er god støtte for ledere med oppfølging av egne ansatte satt i system og en struktur. I Mesta skal alle ta vare på sine ansatte og sørge for at alle får like muligheter for utvikling.</p> <p>Alle nye ledere har gjennomført 'Ny som leder'-program.</p> <p>Tiltak 2024 I mestR, den digitale elærings-plattformen, skal ulike 'læringsreiser' settes sammen som sikrer at både obligatoriske kurs og andre kurs som fremmer utvikling tilrettelegges for ulike roller.</p>	<p>Ansvarlig: HR Status: Pågående. Evaluering av tiltak: Avdekker ingen forskjellsbehandling i kompetanseutvikling. Alle har tilgang til samme materiell.</p>

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Risiko for diskriminering og hinder for likestilling	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, resultat og forventning
3.0 LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR			
3.1 Lønnsdiskriminering	Diskriminering i fastsettelse av lønn	<p>Iverksatte tiltak 2023 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.</p> <p>Det vil også videre være ekstra fokus på forskjeller i forbindelse med lønnsoppgjøret.</p> <p>Tiltak 2024 Et fortsettende fokus på å unngå lønnsdiskriminering</p>	<p>Ansvar: HR</p> <p>Status: Kontinuerlig arbeid for å sikre at det ikke foregår lønnsdiskriminering.</p>
3.2 Garderobefasiliteter	<p>Utilstrekkelige garderobefasiliteter som ikke er i tråd med tariffavtaler.</p> <p>Det skal være separat dame- og herregarderobe og toalett med egen inngang. På rigg med mindre enheter for inntil 10 personer kan det avtales med bedriftstillitsvalgt at kjønnsdelte garderober og toalett sløyfes, når dette likevel ikke vil bli benyttet.</p> <p>Dette er iht. til Overenskomsten for Asfalt og Veivedlikehold.</p>	<p>Iverksatte tiltak 2023 Det gjennomføres vernerunder som tar for seg garderobefasiliteter. Det er ikke registrert avvik knyttet til garderobefasiliteter ved gjennomførte vernerunder.</p> <p>I alle nye prosjekter som kalkuleres, tas det høyde for at brakkefasiliteter for begge kjønn skal på plass.</p> <p>Tiltak 2024 Videre oppfølging på at dette ivaretas.</p>	<p>Ansvar: Ledere</p> <p>Status: pågående arbeid</p> <p>Evaluering av tiltak: I 2023 er det oppgradert garderobefasiliteter for kvinner.</p>
3.3 Gravitetet/foreldrepermisjon	Medarbeidere som er gravide er usikre på tilrettelegging under gravitetet.	<p>Iverksatte tiltak 2023 VDet er et fokus på å tilrettelegge for gravide og en retningslinje med informasjon som kan bidra til støtte for ledere og gravide er det ønskelig at utarbeides.</p> <p>Tiltak 2024 Med innføring av nytt HRM system blir permisjonsamtaler og tilrettelegging før, under og etter gravitetet prioritert implementert.</p>	<p>Ansvar: Hovedverneombud og hovedtillitsvalgt i samarbeid med HR.</p> <p>Status: Pågående arbeid</p> <p>Evaluering av tiltak: Kommer i løpet av 2024.</p>

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Risiko for diskriminering og hinder for likestilling	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, resultat og forventning
3.4 Arbeidsforhold og sikkerhet	Ingen risiko identifisert.	<p>Iverksatte tiltak 2023 Alle ansatte blir ivaretatt på lik linje i de interne retningslinjene. Mesta har forsikringsordninger og bedriftshelsetjeneste som gjelder for alle ansatte. Nytt i 2023 er at viktig informasjon samles hver måned i en 'lagsmøte'-pakke som distribueres til ledelse for deres gjennomgang i lagsmøter.</p> <p>Tiltak 2024 Alle ansatte skal gjennomføre oppdatert sikkerhetskurs i 1. kvartal</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	Det er en bransjeutfordring at arbeidstid blant fagarbeidere er lite fleksibel.	<p>Iverksatte tiltak 2023 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>Tiltak 2024 Alle ledere skal ha en tett dialog med sine ansatte og gjøre seg kjent med evt. behov for tilrettelegging. Det legges særskilt vekt på dette i fbm. planlegging og utarbeidelse av arbeidstidsordninger.</p>	<p>Ansvar: HR Status: Pågående Evaluering av tiltak: Kontinuerlig arbeid der leder og medarbeiders dialog er viktig.</p>
4.2 Syn og hørsel	Manglende tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt syn, hørsel og/eller bevegelse.	<p>Iverksatte tiltak 2023 Bestreber oss på at e-læring og informasjon som publiseres på Workplace blir tekstet.</p> <p>Tiltak 2024 Foreløpig ingen planlagte tiltak.</p>	<p>Ansvar: HR, HMS, verneombud Status: Pågående Evaluering av tiltak: Bestreber oss på teksting av all e-læring som publiseres.</p>
4.3 Nedsatt funksjonsevne	Diskriminering av ansatte med behov for tilrettelegging, for eksempel ansatte med nedsatt funksjonsevne.	<p>Iverksatte tiltak 2023 I Selskapet skal utrede om det er noen roller eller funksjoner som kan utføres med nedsatt funksjonsevne.</p> <p>Tiltak 2024 Selskapet skal utrede om det er noen roller eller funksjoner som kan utføres med nedsatt funksjonsevne.</p>	<p>Ansvar: HMS/HR Status: Pågående Evaluering av tiltak: Ikke påbegynt.</p>

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Risiko for diskriminering og hinder for likestilling	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, resultat og forventning
4.3 Reising	Belastning forbundet med mye reising.	<p>Iverksatte tiltak 2023 For ansattgrupper som har krav til fysisk tilstedeværelse på prosjekter er det tilrettelagt rotasjonsordninger slik at det går minst mulig utover familielivet.</p> <p>Vurdere om det er mulig å nedskalere reisevirksomhet.</p> <p>Tiltak 2024 Ingen videre tiltak er planlagt.</p>	<p>Ansvar: HMS/HR Status: Gjennomført Evaluering av tiltak: Det er gjennomført betydelig nedskalering av reisevirksomhet i selskapet for de i roller der det er mulig.</p>
4.4 Arbeidstøy	Arbeidstøy som ikke er tilpasset alle grupper ansatte.	<p>Iverksatte tiltak 2023 Mesta inngikk ny avtale med Wenaas, leverandør av verneklær. Kvalifiseringskriterium har vært at leverandør kan levere klær tilpasset ulike høyder, kroppsfasonger og klær tilpasset gravide.</p> <p>Tiltak 2024 Evaluere avtalen og sikre at sortimentet er dekkende.</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 Risiko for diskriminering og hinder 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 2023 For å forhindre og forebygge mobbing og trakassering har Mesta temaer som mobbing og trakassering i lags-avdelingsmøter og kommuniserer dette jevnlig på workplace.</p> <p>Tillitsvalgte og verneombud har også en sentral rolle i dette arbeidet.</p> <p>I HMS-uka 2023 var Psykologisk trygghet hovedtema og med obligatorisk kurs i teamet. Dette er viktige bidrag i bevissthets- og holdningsskapende tiltak.</p> <p>Interne varslings saker tas på høyeste alvor og håndteres løpende.</p> <p>Medarbeiderundersøkelsen for 2023 viser at 5% opplever selv å ha blitt utsatt for mobbing eller trakassering. Vi har nulltoleranse for slike forhold i selskapet.</p> <p>Tiltak 2024 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</p> <p>Status: Pågående</p> <p>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 2023 <i>AKAN plakat – Best på fest!</i> Plakaten ble utarbeidet før gjennomføring av Mesta sitt 20-års jubileum.</p> <p>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>Leder av AKAN er fast medlem av AMU uten stemmerett. AKAN har gjennomført 3 møter i 2023.</p> <p>Tiltak 2024 Ingen tiltak er utarbeidet</p>	<p>Ansvar: AKAN</p> <p>Status: Pågående</p> <p>Evaluering av tiltak: AKAN er viktig for Mesta og gir effekt.</p> <p>AMU og et tett samarbeid med tillitsvalgte og verneombud gjør at arbeidet knyttet til arbeidsmiljøet blir tatt tak i.</p>