

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering. I Mesta er dette godt integrert i interne prosesser. Aktivitetsplikten er både en lov og en metodisk tilnærming.

Dokumentet består av to deler:

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Mesta.

Del 2 redegjør for tiltak som er gjennomført for å oppfylle aktivitetsplikten, inkludert kartlegging av risiko for diskriminering og barrierer for likestilling innen rekruttering og forfremmelse, lønns- og arbeidsvilkår, utvikling og opplæring, tilrettelegging, arbeid/familieliv og mobbing/trakassering.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Mesta har i dag en kvinneandel på 12,7 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 sju prosent.

Organisasjonsnivåer

- **Nivå 1:** Konsernledergruppen
- **Nivå 2:** Prosjektsjefer og stabsledere som rapporterer til ledergruppen
- **Nivå 3:** Prosjekt- og anleggsledere
- **Nivå 4:** Støttefunksjoner, arbeidsledere og sentral stab
- **Nivå 5:** Arbeidergruppen

Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner

De fleste midlertidige stillinger er sesongbaserte som følge av økt bemanningsbehov i vinterdriften. En stor andel tilkallingsvikarer benyttes gjennom året for å håndtere varierende ressursbehov.

Deltidsstillinger er enten tilpasset redusert behov for full stilling eller utformet etter ansattes ønsker og behov. Ufrivillig deltid er kartlagt gjennom dialog med de deltidsansatte.

Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsbalanse		
	Antall kvinner	Antall menn	% kvinner
Total	202	1402	13
Nivå 1 Ledergruppen	3	5	38
Nivå 2 Prosjektsjef / stabsledere	11	19	37
Nivå 3 Prosjekt- og anleggsledere	24	159	13
Nivå 4 Øvrig prosjektledelse og støtte	89	190	32
Nivå 5 Arbeidere	75	1029	7

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
16	96	33	19	3	35	0	1

Del 1b: Lønnskartlegging

I lønnskartleggingen for 2025 er seks stillingsgrupper vurdert. Gruppene består av sammenlignbare stillinger med tilstrekkelig antall ansatte av hvert kjønn til at personvern ivaretas.

Kartleggingen viser mindre lønnsforskjeller mellom gruppene. Totalt sett har menn i snitt 1,9 prosent høyere avlønning enn kvinner. Dette er en positiv utvikling sammenlignet med forrige kartlegging, hvor forskjellen var 2,5 prosent.

Innen linjeledelse er det betydelige forskjeller i alder og ansiennitet mellom kjønnene, noe som bidrar til at kvinner ligger noe lavere i lønn.

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	19	98	-31 596	98	-31 596	98	2 678	101	291	96	-2 700
Gr 1 Prosjektsjef	27	102	31 224	102	31 224	0	0	102	2 248	0	0
Gr 2 Prosjektleder	17	99	-15 026	99	-15 026	0	0	99	-538	0	0
Gr 3 Anleggsleder	11	97	-26 117	97	-26 117	0	0	97	-702	0	0
Gr 4 Prosjektingeniør	40	95	-40 360	95	-40 360	0	0	95	-723	0	0
Gr 5 Stab	37	100	366	100	366	0	0	0	6	0	0
Gr 6 Fagarbeider	6	99	-7 800	99	-7 800	98	-2 678	0	0	96	-2 700

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Mangfold for Mesta er summen av de synlige og usynlige likhetene og forskjellene mellom våre medarbeidere. Mesta anerkjenner at mangfold, inkludering og likestilling er grunnpilarer for et sterkt og bærekraftig arbeidsmiljø. Det settes pris på forskjellene og likhetene blant våre ansatte, uavhengig av kjønn, alder, bakgrunn, erfaring eller personlighet.

Alle folka i Mesta utgjør et mangfold, og det er arbeidsgivers oppgave å sørge for en kultur og et arbeidsmiljø med høy trivsel og at potensialet i hver enkelt av våre ansatte hentes ut. Mesta har som mål at bedriften skal være en likestilt og ikke-diskriminerende arbeidsplass, og ser at god ledelse er nøkkelen til å få dette til, slik at potensialet av mangfoldet kan hentes ut. Mestas mål er at alle våre ansatte kan være seg selv, helt og fullt, på arbeidsplassen og å ytre sine meninger og synspunkter uten noen form for frykt eller hinder.

Mangfoldet i befolkningen generelt øker, noe som også gir større mangfold blant våre medarbeidere, de som søker stillinger i Mesta og hos våre kunder og samarbeidspartnere. Dette stiller nye krav til måten det rekrutteres på og hvordan det drives personalledelse.

Mangfold og inkludering er ikke bare en moralsk forpliktelse, men også en strategisk nødvendighet. Ved å omfavne mangfold og aktivt arbeide for å inkludere

ulike perspektiver og erfaringer, kan innovasjonsevnen styrkes, beslutningsprosesser forbedres og konkurransevne i markedet økes. For Mesta er dette et kontinuerlig arbeid for å skape et arbeidsmiljø hvor alle føler seg verdsatt og har muligheten til å bidra fullt ut. Mangfoldet i Mesta er viktig, både for å speile befolkningen, men også for å få nye perspektiver inn i utførelsen av arbeidsoppdrag og for å være en attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgiver.

I Mesta står arbeidet med mangfold, inkludering og likestilling høyt på selskapets dagsorden. 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 dette har gitt økning i flere

stillingsgrupper. Mesta har en toppledergruppe som representerer 37,5 prosent andel kvinner. I 2025 har vi hatt ekstra søkelys på å rekruttere kvinner i arbeidergruppen i Mesta. Vi har nå sju prosent kvinner i denne gruppen og er glade for at vi over de siste årene har hatt en positiv framgang. Vi vil fortsette det viktige arbeidet med å få flere kvinner til å velge yrkesfag, velge bygg- og anleggsbransjen og Mesta som arbeidsgiver.

I Mesta er mangfold og inkludering en kontinuerlig prosess. Gjennom samarbeid med eksterne nettverk som Diversitas, og med støtte i FNs bærekraftsmål, forplikter vi oss til å være en pådriver for likestilling og

Selskapet har jobbet systematisk med å øke kvinneandelen i flere år, og ser at dette har gitt økning i flere stillingsgrupper.

mangfold – både i egen organisasjon og i bygg- og anleggsbransjen generelt.

SYSTEMATISK ARBEID GIR RESULTATER

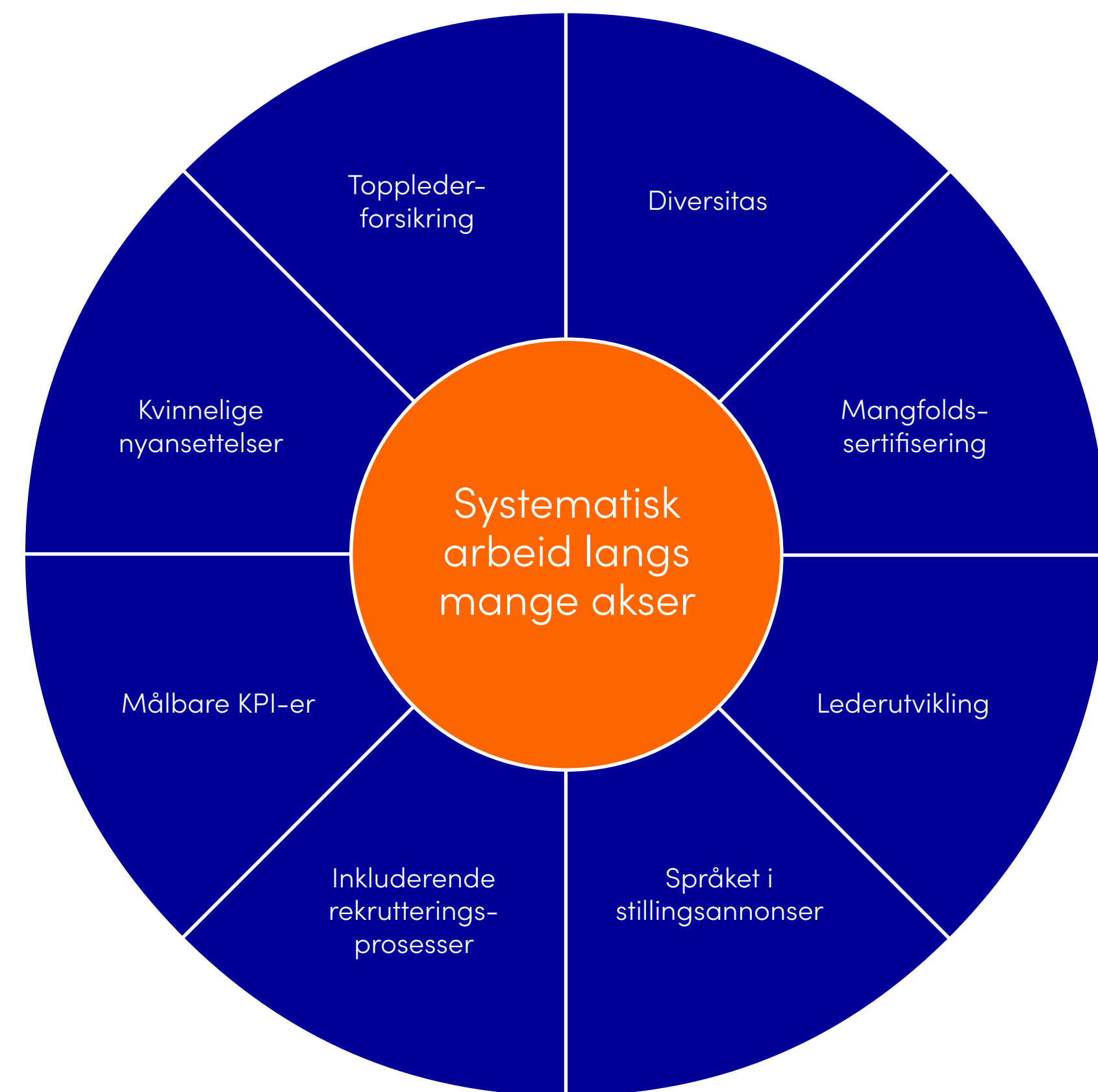
I Mesta jobbes det aktivt med mangfold, likestilling og forebygging av utestenging og diskriminering.

Et utvalg av aktiviteter i 2025 er blant annet:

- Lederprinsipper i Mesta er revitalisert og forankret i selskapets verdier med tydelige forventninger til ledelse og bevisstgjøring av ledere som rollemodeller for et inkluderende og godt arbeidsmiljø.
- Lederutviklingsprogrammet «Kommersiell prosjektledelse», et obligatorisk program for alle prosjektledere i selskapet, startet i juni med 81 deltakere.
- Læringsamling i august ble gjennomført med formål å gi alle et bredere perspektiv på Mesta som organisasjon og arbeidsgiver, samt å styrke relasjoner. Kultur og strategi var på agendaen med «Folk og sikkerhet først», med søkelys på et bærekraftig og godt arbeidsmiljø.
- Mangfoldsgruppa har bidratt med å blant annet markere kvinnedagen i mars der vi fikk hyllet kvinnene og vist bredden av kompetanser og stillinger kvinnene i Mesta besitter. I juni ble Pride markert og med deltakelse på webinar med Diversitas ble søkelyset rettet på hva som skal til for å skape trygge, åpne og inkluderende arbeidsplasser, samt være gode allierte. Verdensdagen for psykisk helse ble markert i oktober med webinar

«Store gutter gråter ikke», og innholdet ble brukt til videre samtaler i mange avdelinger.

- Mesta-plakaten «Dagens lys» er gjennom året trukket frem i alle passende anledninger for å sikre bevisstgjøring av at atferd, oppførsel eller uttalelser som ikke tåler dagens lys skal unnlates.
- To ansatte kvinner og to mannlige ledere har deltatt i «Omvendt mentorprogram» i regi av Diversitas. Mentorene er unge kvinner som i seks måneder skal veilede ledere i bygg- og anleggsbransjen. Programmet har som mål å fremme inkludering og mangfold gjennom deling av perspektiver og læring gjennom lederens samtaler med sine kvinnelige mentorer.
- Gjennomføring av medarbeiderundersøkelsen, likt som de siste fem årene, med en svarprosent på 86. Vi scorer høyt på arbeidsglede (76) og lojalitet (83) og er på nivå med de beste i bransjen. Arbeidsmiljøet generelt oppleves som godt og spørsmål om mangfold og inkluderinger scorer ekstra høyt (83) og med en positiv framgang fra året før. Vi ligger godt under bransjesnittet på andel som har opplevd mobbing og trakassering.
- Lederprogrammet «Meg som leder» er obligatorisk for alle ledere og 30 ledere har deltatt i 2025. Psykologisk trygghet, selvledelse, mangfold og motivasjonskompetanse i lederrollen er blant sentrale temaer. Viktigheten av lederrollen for et godt og inkluderende arbeidsmiljø blir løftet fram.



- Samtlige ledere gjennomfører kurset «Inkluderende rekruttering» som obligatorisk opplæring før igangsettelse av rekrutteringsprosesser.
- Oppfølging av sykefravær og slik at ledere kan forstå eller forhindre fravær som følge av faktorer i arbeidsmiljøet.

SLIK JOBBER VI FOR Å SIKRE LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i Mestas 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.

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. Gruppa jobber for «Ett Mesta» der alle blir forstått og tatt på alvor. Gruppa

belyser ulik tematikk innenfor mangfold, og tar initiativ til å skape gode tiltak i organisasjonen.

- c) *Lederne* i Mesta involveres direkte i arbeidet gjennom oppfølging av medarbeiderundersøkelsen når det kommer tilbakemeldinger om diskriminering og trakassering. Tiltak for å forhindre og sikre at vi har et godt arbeidsmiljø der alle kan være seg selv helt og fult er en del av oppfølgingsarbeidet. Ledere utarbeider forbedringstiltak i samarbeid med sine ansatte.
- d) *Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og HMS-utvalgene* involveres i arbeidet knyttet til likestilling og ikke-diskriminering.
- e) *Vernerunder* som gjennomføres på den enkelte arbeidsplass er faktorer knyttet til trivsel og arbeidsmiljø tatt inn.
- f) *Bedriftshelsetjenesten* gjennomfører helseundersøkelser og åpner for dialog om arbeidsmiljø og trivsel

PRIORITERTE OMRÅDER, RISIKO OG TILTAK FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING I 2025

Rekruttering og forfremmelse

Mestas ledere og ansatte deltar aktivt i Diversitas som vi tilbake i 2019 var initiativtaker til. Dette er et nettverk

som arbeider for å øke mangfold og kjønnsbalanse i bransjen vår. Vi har de siste årene satt oss et mål om å øke kjønnsbalansen blant våre fagarbeidere. Dette er den mest utfordrende gruppen å øke kjønnsbalansen i og vi har et særlig fokus på å rekruttere kvinnelige lærlinger. I 2025 har vi sju prosent kvinnelige fagarbeidere i Mesta. Mesta jobber systematisk for å tiltrekke og beholde flere kvinner i alle deler av organisasjonen.

Alle rekrutterende ledere må gjennomføre kurset «Inkluderende rekruttering» for å øke bevisstheten i å vurdere alle kandidater på lik måte. På denne måten vil vi øke mangfoldet og sikre fordomsfrie rekrutteringsprosesser.

Alle ledige stillinger i selskapet skal lyses ut internt for å gi like muligheter for alle. Transparens i å vise ledige stillinger gir alle ansatte samme mulighet til å vise sin interesse for karriereutvikling og nye oppgaver.

Hvordan vi leder mangfoldet er en oppgave som krever bevissthet. Alderen for pensjon er økt til 72 år og vi trenger flere til å stå lengre i arbeidslivet.

Mesta er opptatt av aldersmangfold og ser stor verdi av at våre ansatte i ulike aldre har en bredde av erfaringer og ulike styrker å bidra med i sitt daglige arbeid. I Mesta har vi en kvinneandel i linjeledelsen på 16 prosent i 2025. Aldersmangfoldet blant de 225 linjelederne fordeler seg slik: 131 i alderen mellom 25-45 år, 94 over 45 år og av disse er 43 over 55 år.

Hvordan vi leder mangfoldet er en oppgave som krever bevissthet. Alderen for pensjon er økt til 72 år og vi trenger flere til å stå lengre i arbeidslivet. Vi skal øke vår bevissthet for å forhindre aldersdiskriminering og en identifisert oppgave er å motivere seniorer til livslang læring. Dette kan handle om å holde tritt med den digitale utviklingen som skjer og å tilegne seg kompetanse og overvinne barrierer for å ta i bruk nye systemer.

Lønns- og arbeidsvilkår

Likestilling i Mesta betyr å sikre rettferdig lønn, gode permisjonsordninger og å legge til rette for at både kvinner og menn kan lykkes i bedriften. Belønning er mer enn lønn. Mesta har god pensjonsordning, forsikringer og bonusordninger, i tillegg til en rekke ansattgoder gjennom firmaavtaler de ansatte kan benytte seg av. For å forhindre lønnsdiskriminering er det satt et ekstra fokus på dette i forbindelse med lønnsoppgjøret der uønskede skjevheter blir rettet opp. Dette er også forankret i selskapets lønnspolicy.



Mesta skal være en arbeidsplass for alle. Alle skal få være seg selv på arbeidsplassen helt og fullt. For å lykkes med dette må vi se hele mennesket.

Det er viktig for oss å tilrettelegge og møte de ansattes ønsker om permisjoner og ferieavvikling. Vi skal bestrebe oss på dette så langt det er mulig med tanke på å sikre driften og forpliktelsene i de oppgavene vi har.

Det gjøres nødvendig tilrettelegging av eventuelle behov for tilpasninger for gravide ansatte i tett dialog med leder. Det kan likedan være aktuelt for enkelte tilpasninger i perioder av livet og alle ledere skal ha tett dialog med sine ansatte for å sikre at slike behov blir kjent. Nødvendige tilpasninger for ansatte med funksjonsnedsettelse blir gjort. Mesta skal være en arbeidsplass for alle. Alle skal få være seg selv på arbeidsplassen helt og fullt. For å lykkes med dette må vi se hele mennesket. Det er en viktig del av lederrollen, men også det kollegiale. Arbeidsmiljø skal preges av at vi har omsorg for hverandre, gjennom «Jeg bryr meg».

Høsten 2025 ble det invitert til åpen dag for familie og venner i Stor-Oslo. Et arrangement som dette ble godt mottatt og det vil være flere deler av vår virksomhet som ønsker å invitere til tilsvarende framover.

Vi har identifisert økt risiko for at rus av ulike slag kan forekomme og at det kan påvirke grensegangen mellom privatliv og jobb. Mesta skal ha et rusfritt miljø, likeledes skal ikke alkohol på arbeidsplassen forekomme. Alle våre ledere er pålagt å utvise forsiktighet med alkohol i sosiale sammenkomster i Mesta. Vi har et aktivt AKAN-utvalg som underutvalg til AMU. Bidrag fra utvalget er viktig i forebyggingen av rusproblemer på arbeidsplassen.

Vi er bevisste på at livet er sammensatt og at det er mange faktorer som kan virke inn på den ansattes tilstedeværelse og yteevne på arbeidsplassen. Mesta har en av sine strategiske kamper «Sikkerhet først» som innebærer at vi skal ta godt vare på alle ansattes fysiske og psykiske helse.

Utvikling og opplæring

Å skape en inkluderende arbeidsplass handler om mer enn å følge lover og regler – det handler om å aktivt jobbe for at alle medarbeidere føler seg sett, hørt og respektert. Vi tror at et trygt og åpent miljø, hvor alle gis like muligheter for utvikling og karriere, gir grobunn for engasjement og høy trivsel. I 2025 har vi arbeidet med å styrke tilbakemeldingskulturen i selskapet.

Tilbakemeldinger er en betydelig drivkraft bak både individuell og felles utvikling. Å skape en sterk kultur hvor tilbakemeldinger flyter fritt, handler ikke bare

om å rette opp eller påpeke feil. Forbedringsområder handler om å bygge hverandre opp, løfte blikket og bli bedre sammen. Tilbakemeldinger gis og mottas med de beste intensjoner, alltid med mål om utvikling, læring og vekst. Når vi gir, ber om eller mottar tilbakemeldinger, viser vi respekt for hverandre og for det arbeidet vi utfører sammen. Vi gir hverandre muligheten til å vokse, justere kursen og prestere enda bedre. Resultater fra medarbeiderundersøkelsen viser at våre ledere i mange enheter har blitt bedre på å bidra til en kultur preget av tillit og åpenhet, og at dette gir rom for ærlige samtaler og styrket samarbeid. Konstruktive tilbakemeldinger hjelper oss i å vokse i rollen, og tydelige forventninger er avgjørende for å kunne bidra til avdelingens måloppnåelse. Vi har tydeliggjort hvordan vi ønsker å utvikle tilbakemeldingskulturen i medarbeidersamtalen.

Som en del av vårt nye lederutviklingsprogram for alle prosjektledere inngår trening i det å gi, be om og motta tilbakemeldinger med de beste intensjoner, samt styrking av relasjonsledelse. Våre ledere skal gå foran som rollemodeller og jobbe med tilbakemeldingskulturen for å fremme utvikling i møte med ulike behov fra et mangfolds- og livsfaseperspektiv.

Mobbing og trakassering

Mesta har nulltoleranse for mobbing og trakassering og forhold som bidrar til slikt. Vi jobber kontinuerlig

med bevisstgjøring av gode holdninger og hvordan alle medarbeidere kan stå opp for hverandre i situasjoner som kan oppstå. Det er vesentlig at det er et nært samarbeid med våre tillitsvalgte og verneombud i organisasjonen.

I 2025 er det gledelig at vi i medarbeiderundersøkelsen scorer enda høyere på ansattes opplevelse av mangfold og inkludering. De ansatte uttrykker at de føler seg verdsatt for den de er, er trygge på å dele egne synspunkter og meninger og at det er like muligheter for alle. Vi ser også nedgang i prosentandelen av ansatte som sier de har observert at andre er blitt mobbet eller trakassert og vi ligger godt under bransjesnittet på andel som selv har opplevd mobbing og trakassering.

Humor, sjargong og røff språkbruk er fortsatt en bransjeutfordring som kan medvirke til at mobbing og trakassering oppleves. I Mesta er vi bevisste utfordringen og jobber aktivt for at alle skal forstå hva som er akseptert atferd hos oss og ikke. Våre to Mesta-plakater, 'Dagens lys' og 'Mangfoldsplakaten', brukes aktivt og vi erfarer at alvoret i budskapet blir oppfattet og er til hjelp i arbeidet med å forhindre mobbing og trakassering. På generelt grunnlag skal vi fortsette å skape stolthet og trekke fram rollemodeller for den kulturen vi skal ha og som vi alle ønsker å være en del av.

Hos oss i Mesta er alle like mye verdt

Uansett...

- hva du tror på
- hvem du er forelsket i
- hvilken bakgrunn, etnisitet eller hudfarge du har
- hvilket kjønn du er
- hvordan kroppen din er
- hvilke interesser du har

No matter...

- what you believe in
- who you're in love with
- what background, ethnicity or skin color you have
- what's your gender
- how your body is like
- what interests you have

I Mesta har vi **nulltoleranse** for mobbing, trakassering og upassende oppførsel.

Opplever du eller observerer du situasjoner som ikke er bra, si fra selv, eller meld fra til leder, verneombud, tillitsvalgt, bedriftshelsetjenesten, HMS eller Folk og utvikling.

Mer informasjon om varslingsrutiner finner du i personalhåndboken og ved å følge QR-koden.

Mangfoldsplakaten