



Mangfold- og likestillingsredegjørelse

Isachsen Anlegg
2024

Vi gjør det!



Mangfold og Inkludering

Samfunnsmessig ansvar

Alle medarbeidere i Isachsen skal ha rett og mulighet til å utfolde sine evner uavhengig av kjønn, livssyn, etnisitet, seksuell orientering, funksjonsnedsettelse, graviditet, foreldrepermisjon, omsorgsoppgaver etc. Vi skal ha et inkluderende arbeidsmiljø hvor respekt for hver enkelt medarbeider står i fokus. Vi skal vurderes på bakgrunn av vår kompetanse. Vi mener at sammensatte team med mennesker med ulikt syn, erfaring og kompetanse kan utfordre allerede etablerte tankesett og prosesser på en positiv måte, som igjen bidrar til bedre løsninger og styrket konkurransekraft. Større mangfold og arbeid mot diskriminering er et viktig ledd i kampen om de beste hodene og hendene. Isachsen sikrer lik lønn for likt arbeid, og setter likeverd høyt. Mangfold og likestilling er et bredt tema, og vi oppfordrer alle kvalifiserte kandidater til å søke. Vi jobber aktivt med å øke antall kvinner i bransjen, og vi erkjenner at det er et betydelig arbeid for å øke kvinneandelen i virksomheten. Ettersom dette også er et bransjemessig problem har vi valgt blant annet å prioritere vårt arbeid for å få flere kvinner til bransjen, samt iverksette tiltak mot kartlagte risikoområder for diskriminering. Samtidig erkjenner vi at det er andre risikoområder enn dette. Et av våre mål er å rekruttere flere kvinner i selskapet, både som fagarbeidere, men også i lendende stillinger på alle nivåer. Vi jobber med å beholde og utvikle ansatte, og ser på tilretteleggings-muligheter for jobb og familieliv. I Isachsen er vi opptatt av å legge til rette for mangfold og inkludering, og tilrettelegger blant annet våre arbeidsplasser for ansatte med funksjonsnedsettelse.

Organisering og ansvar

Arbeidet for mangfold og inkludering er forankret i Isachsens forretningsetiske prinsipper. Vi jobber for å integrere arbeidet i våre prosjekter og utøvelsen skjer i linjen. HR har det praktiske ansvar for oppfølging iht. gjeldene lover. Mangfold og inkludering vil være tema på selskapets arbeidsmiljøutvalg (AMU). I AMU sitter representanter for de ansatte sammen med selskapets ledelse.



Våre prinsipper og prosedyrer

Isachsens har mange prosjekter og de er hovedsakelig spredd på Østlandet. Med dette og de ulike fagmiljøene er det viktig, men utfordrende, å sikre felles verdier og holdninger til et inkluderende arbeidsmiljø. Isachsen sørger for etterlevelse av etiske retningslinjer og vil ha jevnlig medarbeiderundersøkelser for å sikre at vi jobber godt med kulturbygging uavhengig av hvor man jobber på prosjekt. Vårt konsern har etablert et bærekraftsprosjekt, som sikrer samhandling på tvers av fag og selskaper og det jobbes systematisk med mangfold i arbeidsgrupper både i selskapet og på tvers i konsern.

Arbeidsreglementet i selskapet er en del av arbeidsavtalen, og reglementet beskriver selskapets forventninger til etisk adferd. Rutinen for Ansettelsesprosesser, sikrer at vi rekrutterer rett kandidat og hindrer diskriminering. Isachsen har et mottaksprogram for alle nyansatte, dette programmet kjøres første arbeidsdag og er ved fysisk oppmøte ved vårt Hovedkontoret. I dette mottaksprogrammet blir det gjennomgått ytterligere hvordan vi ønsker å ha det på vår arbeidsplass, samt tydelige forventninger til de ansatte.

Virksomheten har nulltoleranse for diskriminering og trakassering, uavhengig om dette gjelder våre medarbeidere eller samarbeidspartnere. Vi har etablerte varslingsrutiner og retningslinjer for å avdekke og følge opp kritikkverdige forhold.

Vi gjør det!



Status og mål for kjønnslikestilling

Pr. desember 2024 hadde Isachsen 307 fast ansatte fagarbeidere, og funksjonærer, inkl. lærlinger. Av disse utgjorde kvinner 11,4 % av de ansatte, en økning på 0,8% fra 2023. Kvinner utgjør en større andel blant funksjonærene enn det gjør blant fagarbeidene og lærlinger. I Isachsen har jobber vi for å øke kvinneandelen i Selskapet.

I 2023 opprettet selskapet et kvinnenettverket «jenter i anlegg». I vårt nettverk ønsker vi å samle og styrke fellesskapet blant kvinner i Isachsen. Målet er å skape et inkluderende miljø der vi kan dele erfaringer, støtte hverandre og jobbe for økt mangfold. Vi legger vekt på å skape trygghet, synliggjøre muligheter og bidra til rekruttering av flere kvinner i bransjen. Dette gjør vi gjennom felles samlinger for alle kvinner i selskapet. I Isachsen har vi fokus på internrekruttering og lederutvikling, med dette ønsker vi også å videreutvikle og beholde kvinner i Selskapet.

Gjennom vårt konsern er vi også partnere i Diversitas, et felles nettverk som arbeider for å styrke mangfoldet og bedre kjønnsbalansen i bygg- og anleggssektoren.

Vi søker å øke kvinneandelen også blant sommerstudentene våre. Det har vært en positiv utviklingen i andelen kvinnelige sommerstudenter og dette tilskrives større oppmerksomhet om å rekruttere flere kvinner.

Andelen deltidsansatte i Isachsen er svært lav. Ansatte i deltidsstillinger er gjort for å tilpasse et redusert behov for full stilling i virksomheten, samt etter ønske og behov fra arbeidstaker. Ansatte ønsker å jobbe deltid som følge av helsemessige eller omsorgsrelaterte årsaker. Isachsen har ingen ansatte som jobber ufrivillig deltid.

Kjønnsbalanse Antall		Midlertidig ansatte* Antall		Foreldrepermisjon Gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid Antall		Ufrivillig deltid Antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
36	273	1	1	39	15	1	1	0	0

*Midlertidig ansatte er i stor grad sesongarbeidere som arbeider i forbindelse med økt behov for arbeidskraft om sommeren. Det er også tilkallingsvikarer ved behov gjennom året. Lærlinger er ikke definert som midlertidige ansatte.



Vi gjør det!

Kartlegging av lønn

Lønnskartlegging har blitt gjort for 2024.

Isachsen har gjennomført en kartlegging som viser kjønnsfordelingen, samt lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt på ulike stillingsgrupper. Analysen er basert på avtalt lønn og faste tillegg, og det er gjort en sammenligning av stillinger basert på kompetanse, ansvar, anstrengelse og arbeidsforhold. Analysen har tatt for seg alle stillinger i Selskapet.

Kartleggingen indikerer at det ikke er systematiske forskjeller som følge av diskriminering på kjønn, men at de lønnsforskjellene som fremkommer er knyttet opp mot roller og ansvarsområder. Kartleggingen viser at det ikke er store lønnsmessige forskjeller mellom kvinner og menn. Andre årsaker til lønnsforskjeller er ansiennitet, erfaring og kompetansenivå.

Fagarbeidere sine lønnsbetingelser er knyttet opp mot kollektive tariffavtaler og lønnsfastsettelse, og lønnsjusteringer er styrt av dette. I overkant av 90 % av bedriftens fagarbeidere er organisert og alle fagarbeidere har tarifflønn i tillegg til særavtalen som er en avtale mellom bedriften og organiserte arbeidstakere. Avtalen er forankret i «Anleggsoverenskomsten for maskinentreprenører» mellom MEF på den ene siden og LO og NAF på den andre siden. Som et bindeledd mellom ledelsen og arbeidstakerne har Isachsen et velfungerende tillitsmannsapparat.

Isachsen Anlegg AS		
Kjønnsfordeling mellom kvinner og menn pr stillingsgruppe		
	Kvinner	Menn
Gruppe 1: Fagarbeider og lærling	16,1%	83,9%
Gruppe 3: Mellomledere og funksjonærer med annet ansvar	16,0%	84,0%
Gruppe 4: Toppledere og prosjektledere	26,3%	73,7%

Gruppe 2 – Funksjonærer og fagarbeidere med høy risiko, er ikke tatt med da det er færre enn 5 kvinner i denne kategorien.



Vi gjør det!

Kartlegging av lønn

Det er grunnleggende ikke forskjeller i lønn og tilleggssytelser for fagarbeidere. Kollektive avlønninger innebærer lik lønn for likt arbeid.

Isachsen praktiserer en tydelig og rettferdig lønnspolitikk.

For fastlønnede hvor lønnen ikke styres av tariffavtaler, gjennomføres en vurdering av lønn som legger seg på linje med bransjen forøvrig, samt sammenlignbare stillinger i Selskapet. For de fleste i denne gruppen har Selskapet tydelige lønnsstiger som legger føringer for fastsettelse av lønn. For gruppen fastlønnede justeres den individuelle lønnen etter avtalte rammer/kriterier. Rammen settes ved lønnsoppjøret ut ifra lønnsrammen som kommer av det sentrale tariffoppjøret, samt det lokale oppjøret for organiserte arbeidstakere.

Isachsen Anlegg AS		
Lønnskartlegging, kvinners andel av menns lønn og menns lønn som andel av kvinners lønn pr stillingsgruppe		
	Kvinner	Menn
Gruppe 1: Fagarbeider og lærling	93,0%	107,5%
Gruppe 3: Mellomledere og funksjonærer med annet ansvar	91,5%	109,2%
Gruppe 4: Toppledere og prosjektledere	88,1%	113,5%

Gruppe 2 – Funksjonærer og fagarbeidere med høy risiko er ikke tatt med da det er færre enn 5 kvinner i denne kategorien.



Vi gjør det!

Vårt arbeid i 2024 for likestilling og mangfold



Isachsen har kartlagt og indentifisert risiko for diskriminering og hinder for likestilling og inkludering i samarbeid med representanter fra de ansatte, HR og representanter fra ledelsen, for å avdekke risikoområder og sette tiltak. Kartleggingen blir gjort blant annet med bakgrunn i resultater fra exit-intervjuer, medarbeiderundersøkelser og innkommende saker som omhandler arbeidsmiljø.

Det er spesielt lagt fokus på risikoområder knyttet til rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklings-muligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeids og familieliv samt forebygging av trakassering.

Det er laget en tiltaksplan for å motvirke risiko på utvalgte områder som det skal jobbes videre med. Tiltakene gjelder for hele Selskapet.

	Risiko som ble identifisert	Tiltaksplan	Mål
Rekruttering	- Få flere kvinnelige søkere - Fare for at det forekommer ubevisst diskriminering i ansettelsesprosesser, blant annet ved å ansette kandidater som er lik seg selv.	- Utarbeide stillingsannonser som retter seg mot kvinner - Opplæring i og avholdelse av strukturerte intervjuer - Styrke informasjon om mangfold og likestilling på skole- og universitetsbesøk	- Øke kvinneandelen - Øke mangfold basert på kompetanse, erfaring og egnethet
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	- Står i fare for å miste ansatte fordi de ikke vet om muligheten for livsløpskarriere i konsern	- Utarbeide en strategi for livsløpskarriere i konsern som ledere må kjenne godt til	- Utvikle og beholde ansatte innad i konsernet
Lønns- og arbeidsvilkår	- Ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker, beholder og utvikler ansatte	- Gjennomføre medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser for å sikre at ansatte føler seg inkludert, at der har engasjement og er stolte av arbeidsplassen sin. Sikre at vi har konkurransedyktig lønn i bransjen.	- Beholde og utvikle våre ansatte
Tilrettelegging	- Det kan være utfordrende med tilrettelegging av arbeidsoppgaver, spesielt på fagarbeidere med krevende fysiske oppgaver	- Lederutvikling med fokus på tilbakemeldingskultur, gjennomføre medarbeidersamtale/medarbeiderundersøkelser for å avdekke om ansatte føler seg inkludert, har trivsel og er stolte av arbeidsplassen. Eksempelvis gjennomføre PULS målinger. Ansatte må bli sett og få tilbakemeldinger	- Tiltrekke riktige kandidater med rett kompetanse - Nedgang i turnover
Mulighet til å kombinere arbeid og familieliv	- Det kan være lite fleksibilitet på arbeidstider og at møter avholdes tidlig om morgenen eller sent om ettermiddagen, noe som kan gjøre det vanskelig å kombinere arbeid med familieliv.	- Vurdere andre type arbeidsoppgaver, evt arbeidstider	- Økt nærvær på jobben - Være en attraktiv arbeidsgiver
Trakassering	- Ubevisst «sjargon» som kan oppfattes som diskriminerende og lite inkluderende - Ønsker å sikre at det ikke forekommer trakassering blant ansatte/samarbeidspartnere	- Kompetanseheving og bevisstgjøring gjennom at problematikken (mobbing og trakassering) blir adressert i rette fora som AMU, samarbeidsfora med ledelse og tillitsvalgte, etc - Gjennomføre årlige medarbeiderundersøkelser - Ledertrening/utvikling. - Sikre at varslingsrutine/varslingskanal er kjent for alle.	- Være en mer fleksibel arbeidsplass som gir økt trivsel og en sunn worklife balance, som igjen fører til redusert uønsket turnover
Annet	- Det kan være utfordrende med god informasjonsflyt i hele linjen, samt sikre en god tilbakemeldingskultur.	- Fokus på tydelig informasjonsflyt og god kommunikasjon i lederledet og i lederutviklingsprogrammet.	- Målet er å forbedre ledernes evne til å formidle informasjon effektivt og skape en kultur for konstruktive tilbakemeldinger, slik at alle ansatte føler seg sett, hørt og informert.

Videre arbeid

I det videre arbeidet vil Isachsen samarbeide med tillitsvalgte for å sikre et målrettet og systematisk forbedringsarbeid for å sikre like muligheter og et trygt arbeidsmiljø hvor respekt for enkeltindivid er i fokus. Det har blitt utarbeidet et års-hjul for det videre arbeidet med likestilling og mangfold

Oppsummering av måloppnåelse fra tidligere ARP

- Kvinneandelen har økt med 0,8 %. Det er fortsatt et prioritert mål at den best kvalifiserte kandidaten skal få tilbud om stillingen, samtidig som det legges vekt på å tiltrekke flere kvalifiserte kvinnelige søkere.
- I ansettelsesprosessene har vi et helhetlig perspektiv på bedriftens behov, slik at kandidater med relevant kompetanse vurderes for stillinger de er best egnet for, selv om de i utgangspunktet har søkt på en annen rolle.
- Ved rekruttering til kritiske kompetanseområder benyttes eksterne ressurser med spisskompetanse innen fagfeltet for å sikre at riktig kompetanse tilføres organisasjonen.
- Isachsen har hatt 20 stillingsendringer som representerer reell karriereutvikling.
- Det har vært 4 karriereskift i konsern.
- Turnover har gått ned med 6,9 %.
- Det er økt fleksibilitet når det gjelder uttak av foreldrepermisjon for både fagarbeidere og funksjonærer. Antall uker med uttak av foreldrepermisjon har økt for alle parter.
- Medarbeiderundersøkelse avdekker høy grad av trivsel hos ansatte.





Vi gjør det!

