

# Mangfold- og likestillingsredegjørelse

Isachsen Anlegg  
2025

*Vi gjør det!*



# Mangfold og Inkludering

## Samfunnsmessig ansvar

I Isachsen anlegg er vårt mål å skape en anleggskultur der alle føler at de kan være seg selv. Vi er den beste versjonen av oss selv når vi blir anerkjent for evnene og kunnskapen vi innehar, og alle 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. Mangfoldige team gir ulike perspektiver og erfaringer, noe som utfordrer etablerte tankesett og bidrar til bedre løsninger og økt konkurransekraft. Vi ser derfor mangfold og kampen mot diskriminering som et viktig ledd i å tiltrekke oss og beholde de beste medarbeiderne.

Isachsen praktiserer lik lønn for likt arbeid og setter likeverd høyt. Vi jobber aktivt for å øke kvinneandelen i bransjen, både blant fagarbeidere og i ledende stillinger. Ettersom dette også er et bransjemessig problem har vi valgt blant annet å prioritere vårt arbeid for å få flere kvinner til bransjen. Dette er en langsiktig satsing som inkluderer tiltak mot kartlagte risikoområder for diskriminering. I tillegg legger vi vekt på balanse mellom jobb og familieliv, og tilrettelegger arbeidsplasser også for ansatte med funksjonsnedsettelse.

## Organisering og ansvar

Arbeidet med mangfold og inkludering er forankret i Isachsens forretningsetiske prinsipper og integreres i våre prosjekter. HR har ansvar for praktisk oppfølging i tråd med gjeldende lovverk. Temaet behandles også i arbeidsmiljøutvalget (AMU), der både ansatte og ledelse er representert.



## Våre prinsipper og prosedyrer

Med prosjekter spredt over store deler av Østlandet og ulike fagmiljøer er det avgjørende å sikre felles verdier og holdninger til et inkluderende arbeidsmiljø. Isachsen følger konsernets etiske retningslinjer og gjennomfører jevnlig medarbeiderundersøkelser for å sikre og styrke kulturbygging på tvers av prosjekter.

Konsernet har etablert et eget bærekraftsprosjekt som legger til rette for samarbeid på tvers av selskaper og fagområder, med systematisk arbeid for økt mangfold.

Arbeidsreglementet er en del av arbeidsavtalen og tydeliggjør selskapets forventninger til etisk adferd. I ansettelsesprosessene følger vi faste rutiner for å sikre rettferdig rekruttering og hindre diskriminering. Alle nyansatte deltar på et mottaksprogram ved hovedkontoret første arbeidsdag, der vi formidler våre verdier, kultur og forventninger.

Isachsen har nulltoleranse for diskriminering og trakassering, både overfor ansatte og samarbeidspartnere. Vi har etablerte varslingsrutiner og retningslinjer som sikrer at kritikkverdige forhold avdekkes og følges opp.



## Status og mål for kjønnslikestilling

Pr. desember 2025 hadde Isachsen 287 fast ansatte fagarbeidere, og funksjonærer, inkl. lærlinger. Av disse utgjorde kvinner 11,8 % av de ansatte, en økning på 0,4% fra 2024. Kvinner utgjør en større andel blant funksjonærene enn det gjør blant fagarbeidene og lærlinger. I Isachsen jobber vi målrettet for å øke kvinneandelen i selskapet.

I 2023 etablerte vi kvinnettverket Jenter i anlegg. Gjennom nettverket ønsker vi å samle og styrke fellesskapet blant kvinner i Isachsen, skape et inkluderende miljø der vi deler erfaringer, støtter hverandre og arbeider for økt mangfold. Vi legger vekt på trygghet, synliggjøring av muligheter og rekruttering av flere kvinner til bransjen. Dette gjøres blant annet gjennom felles samlinger for alle kvinner i selskapet.

Isachsen arbeider aktivt for å beholde og videreutvikle kvinnelige medarbeidere gjennom målrettede tiltak for kompetanseutvikling, lederutvikling og intern mobilitet. Selskapet har et sterkt fokus på mangfold, like muligheter og et inkluderende arbeidsmiljø der alle skal ha forutsetninger for å lykkes og trives.

Som del av konsernet er Isachsen partner i Diversitas – et felles nettverk som jobber for å styrke mangfoldet og bedre kjønnsbalansen i bygg- og anleggssektoren.

Vi arbeider også for å øke kvinneandelen blant våre sommerstudenter. Andelen kvinnelige studenter har vist en positiv utvikling, noe vi tilskriver økt oppmerksomhet og målrettet arbeid med rekruttering av kvinner.

### Turn-over på kvinner

Pr desember 2025 hadde Isachsen totalt 287 ansatte, hvorav 11,8 % er kvinner og 88,2 % menn. Dette utgjør om lag 34 kvinner og 253 menn. I løpet av året har 4 kvinner og 49 menn avsluttet sitt arbeidsforhold. Dette tilsvarer en avgangsrate på 11,8 % blant kvinner og 19,4 % blant menn, noe som viser at kvinneandelen i Isachsen er relativt stabil og at kvinner i gjennomsnitt har en høyere grad av opprettholdelse enn menn.



Kjønnsbalanse		Turnover	
Antall			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
34	253	11,8%	19,4%



# Status for andre områder

## Deltidsansatte

Andelen deltidsansatte i Isachsen er svært lav. Ansatte i deltidsstillinger er gjort for å tilpasse et redusert behov for full stilling i virksomheten, eller 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.

## Midlertidige ansatte

Selskapet har to midlertidige ansettelser knyttet til tiltak fra Fremtidens Skole i bedrift og NAV, samt et tidsbegrenset engasjement på 60 % for prosjektspesifikk kompetanse.

## Work-life balance:

I Isachsen skal alle ansatte ha en arbeidshverdag som lar seg kombinere med et godt og trygt privatliv. Vi har fokus på balanse mellom arbeid og fritid, og legger til rette for fleksibilitet, trygghet og støtte i ulike livsfaser.

Selskapet tilbyr en rekke ordninger som går utover lovpålagte krav. Ansatte får betalt fri ved viktige livshendelser som dødsfall i nær familie, flytting, barnehage- og skolestart for barn, samt ved svangerskapskontroller og amming. Vi forskutterer lønn ved sykdom, slik at ansatte opplever økonomisk trygghet også ved midlertidig fravær.

Isachsen tilbyr også en helseforsikring som sikrer rask tilgang til medisinsk behandling og profesjonell helsehjelp. Forsikringen dekker blant annet medisinsk vurdering, fysiske behandlinger og psykologisk bistand, samt digitale helsetjenester som videolege, døgnåpen helsehjelp og mental trening på nett. Målet er at våre ansatte skal få nødvendig hjelp raskt, slik at de kan komme tilbake til arbeid og hverdagen på en trygg og god måte.

## Nulltoleranse for diskriminering og trakassering:

Isachsen sin nulltoleranse for diskriminering, trakassering er forankret i vårt arbeidsreglement og etiske prinsipper som alle ansetter leser gjennom og signerer sammen med arbeidsavtalen i forkant av oppstart.

I Isachsen skal alle medarbeidere oppleve et arbeidsmiljø preget av trygghet, respekt og likeverd. Vi har nulltoleranse for trakassering, mobbing og enhver form for diskriminering. Vår kultur bygger på åpenhet, tillit og verdighet – der alle behandles med respekt, uavhengig av kjønn, alder, bakgrunn eller rolle. Vi tar dette ansvaret på alvor og har godt etablerte rutiner for å forebygge og håndtere slike saker. Alle ansatte oppfordres til å varsle dersom de opplever eller blir vitne til uakseptabel atferd. Varsling kan skje både internt og anonymt gjennom vår eksterne varslingskanal, og ingen skal risikere gjengjeldelse for å si ifra.

Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall		Gjennomsnitt antall uker		Antall		Antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2	2	0**	17,8	0	1	0	0

\*Midlertidig ansatte er i stor grad sesongarbeidere som arbeider i forbindelse med økt behov for arbeidskraft om sommeren, samt de som er knyttet til fremtidens skole i bedrift. Det er også tilkallingsvikarer ved behov gjennom året. Lærlinger er ikke definert som midlertidige ansatte.

\*\*Ingen kvinner som har tatt ut foreldrepermisjon i 2025.



## Kartlegging av lønn

Lønnskartlegging har blitt gjort for 2024.

Isachsen har gjennomført lønnskartlegging for 2024. Kartleggingen viser kjønnsfordelingen i selskapet og eventuelle lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt på ulike stillingsgrupper. Analysen er basert på avtalt lønn og faste tillegg, og sammenligningen tar utgangspunkt i stillinger med tilsvarende kompetanse, ansvar, arbeidsbelastning og arbeidsforhold. Alle stillinger i selskapet er inkludert i kartleggingen.

Resultatene indikerer at det ikke foreligger systematiske lønnsforskjeller som følge av kjønnsdiskriminering. De forskjellene som fremkommer, kan i hovedsak forklares med variasjoner i roller, ansvarsområder, ansiennitet, erfaring og kompetansenivå. Kartleggingen viser dermed ingen betydelige lønsmessige forskjeller mellom kvinner og menn i selskapet.

Fagarbeidernes lønnsbetingelser er regulert gjennom kollektive tariffavtaler og lokale særavtaler. Over 90 prosent av fagarbeiderne er organiserte, og alle omfattes av tarifflønn i tillegg til særavtalen mellom bedriften og de organiserte arbeidstakerne. Denne avtalen er forankret i Anleggsoverenskomsten for maskinentreprenører mellom Maskinentreprenørenes Forbund (MEF) og LO/NAF.

Isachsen har et velfungerende tillitsvalgtapparat som fungerer som et viktig bindeledd mellom ledelsen og de ansatte, og bidrar til et godt samarbeid og gjensidig tillit i lønns- og arbeidsforhold.

### Isachsen Anlegg AS

#### Kjønnsfordeling mellom kvinner og menn pr stillingsgruppe

	Kvinner	Menn
<b>Gruppe 1:</b> Fagarbeider og lærling	16,1%	83,9%
<b>Gruppe 3:</b> Mellomledere og funksjonærer med annet ansvar	16,0%	84,0%
<b>Gruppe 4:</b> 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.



## Kartlegging av lønn

Det er i utgangspunktet ingen forskjeller i lønn og tilleggssytelser blant fagarbeidere. De kollektive avlønningsordningene sikrer lik lønn for likt arbeid.

Isachsen praktiserer en tydelig og rettferdig lønnspolitikk. For fastlønnede medarbeidere som ikke omfattes av tariffavtaler, gjennomføres lønnsvurderinger som tar utgangspunkt i bransjenivå, samt sammenlignbare stillinger internt i selskapet. For de fleste i denne gruppen er det etablert tydelige lønnsstiger som danner grunnlaget for fastsettelse av lønn.

Individuell lønn for fastlønnede justeres i henhold til avtalte rammer og kriterier. Rammen fastsettes i forbindelse med lønnsoppjøret, og bygges på resultatet fra 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
<b>Gruppe 1:</b> Fagarbeider og lærling	93,0%	107,5%
<b>Gruppe 3:</b> Mellomledere og funksjonærer med annet ansvar	91,5%	109,2%
<b>Gruppe 4:</b> 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.



# Vårt arbeid i 2025 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Få flere kvinnelige søkere</li> <li>- Fare for at det forekommer ubevisst diskriminering i ansettelsesprosesser, blant annet ved å ansette kandidater som er lik seg selv.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utarbeide stillingsannonser som retter seg mot kvinner</li> <li>- Opplæring i og avholdelse av strukturerte intervjuer</li> <li>- Styrke informasjon om mangfold og likestilling på skole- og universitetsbesøk</li> <li>- Intervjuprep av rekrutterende leder, hvor man ser på kompetansebaserte spørsmål som samsvarer med kompetanseanalysen for å kunne gi en mer objektiv vurdering av kandidatene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Øke kvinneandelen</li> <li>- Øke mangfold basert på kompetanse, erfaring og egnethet</li> </ul>
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Står i fare for å miste ansatte fordi de ikke vet om muligheten for livsløpskarriere i konsern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utarbeide en strategi for livsløpskarriere i konsern som ledere må kjenne godt til</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utvikle og beholde ansatte innad i konsernet</li> </ul>
Lønns- og arbeidsvilkår	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker, beholder og utvikler ansatte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 konkurransekyktig lønn i bransjen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beholde og utvikle våre ansatte</li> </ul>
Tilrettelegging	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Det kan være utfordrende med tilrettelegging av arbeidsoppgaver, spesielt på fagarbeidere med krevende fysiske oppgaver</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiltrekke riktige kandidater med rett kompetanse</li> <li>- Nedgang i turnover</li> </ul>
Mulighet til å kombinere arbeid og familieliv	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vurdere andre type arbeidsoppgaver, evt arbeidstider</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Økt nærvær på jobben</li> <li>- Være en attraktiv arbeidsgiver</li> </ul>
Trakassering	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ubevisst «sjargong» som kan oppfattes som diskriminerende og lite inkluderende</li> <li>- Ønsker å sikre at det ikke forekommer trakassering blant ansatte/samarbeidspartnere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetanseheving og bevisstgjøring gjennom at problematikken (mobbing og trakassering) blir adressert i rette fora som AMU, samarbeidsfora med ledelse og tillitsvalgte, etc</li> <li>- Gjennomføre årlige medarbeiderundersøkelser Ledertrening/utvikling.</li> <li>- Sikre at varslingsrutine/varslingskanal er kjent for alle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Være en mer fleksibel arbeidsplass som gir økt trivsel og en sunn worklife balance, som igjen fører til redusert uønsket turnover</li> </ul>
Annet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Det kan være utfordrende med god informasjonsflyt i hele linjen, samt sikre en god tilbakemeldingskultur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus på tydelig informasjonsflyt og god kommunikasjon i lederleddet og i lederutviklingsprogrammet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul>

### 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 0,4%. 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 14 stillingsendringer som representerer reell karriereutvikling.
- 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.



 **ISACHSEN**