

Aamodt Bygg

Aamodt Bygg arbeider aktivt for likestilling og ha et trygt arbeidsmiljø. Hensyn til hver enkelt ansatt, uavhengig av kjønn og bakgrunn, skal vurderes og tilpasses den enkelte. Alle ansatte omfattes av samme rettigheter og muligheter, og skal bli møtt med respekt.

Vi har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering, mobbing og diskriminering. Våre rutiner for varsling og oppfølging skal være tydelige, tilgjengelige og kjent for alle.

Gjennom systematisk kartlegging, forebyggende tiltak og tett samarbeid mellom ledelse, ansatte og vernetjeneste jobber vi kontinuerlig for å skape inkluderende arbeidsplasser både i administrasjonen og ute på byggeplassene.

*Prosedyre for forsvarlig arbeidsmiljø

Del 1. Kjønnslikestilling i virksomheten:

Kartlegging av kjønnsforskjeller i Aamodt Bygg i 2025. I stillingsgrupper der virksomheten kun har enten menn eller kvinner, er det ikke mulig å sammenligne lønn mellom kjønn. Vi har vurdert lønnsnivået i disse gruppene og bekrefter at lønn fastsettes etter objektive kriterier og virksomhetens lønnsregulativ.

Totalt antall ansatte i 2025 (kjønnsbalanse)		Antall midlertidig ansatte		Gjennomsnittlige antall uker foreldrepermisjon		Antall deltidsansatte		Antall ufrivillig deltidsansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
6	75	0	0	0	8,1	2	0	0	0

Vurderes årlig: *Kjønnsbalanse i virksomheten, midlertidig ansatt, ansatt i deltidsstillinger, antall uker foreldrepermisjon*

Vurderes annet hvert år: *Ufrivillig deltid, Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn (kroner eller prosent).*

I vurderingene som viser null i tabell over innebærer at det ikke er antall å vise til.

Del 2. Vårt arbeid for likestilling og hindre diskriminering:

Vårt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering omfatter personalpolitiske områder som rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Vi skal redegjøre årlig for vårt arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering i tråd med aktivitets- og redegjøringsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

I Aamodt Bygg skal alle ha en felles forståelse for bedriftens verdier og etiske retningslinjer. Vårt formål er å utvikle gode holdninger og god praksis. Alle ansatte i Aamodt Bygg skal bidra til et trygt og produktivt arbeidsmiljø, slik at vi sammen styrker samholdet internt, men også skaper tillit og respekt utad og innad i virksomheten.

Å ivareta et godt arbeidsmiljø er en av grunnpilarene til Aamodt Bygg. Styret er involvert i arbeidet og som en del av strategiplanen har det høy prioritet, sammen med arbeidet med sikkerhet og helse, er det en integrert del av ledelsen på alle nivåer i organisasjonen.

Helseundersøkelser (HMU) og medarbeiderundersøkelser med fokus på fysisk og psykisk helse gjennomføres jevnlig i samarbeid med Agder bedriftshelsetjeneste (ABHT). Ansatte i virksomheten har ikke vært utsatt for alvorlige ulykker eller skader i forbindelse med utførelsen av sitt arbeid i 2025.

Interne prosedyrer/skjema i arbeidet:

- Prosedyre for intern varsling
- Prosedyre for forsvarlig arbeidsmiljø
- Prosedyre for likestilling og mot diskriminering
- Beskrivelse av etiske retningslinjer – Beskrevet i bedriftens HMS-mål
- Risikoanalyse Likestilling- og diskrimineringsloven

Vårt arbeid i praksis for likestilling og mot diskriminering

1. Systemet for arbeidet (tillitsvalgte, ledelsen og styret):

Selskapet har som målsetning å være en arbeidsplass hvor det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Selskapet har i interne retningslinjer sagt at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel lønn, avansement og rekruttering.

Arbeidet for å fremme likestilling arbeides i hovedsak med i ledelsen, der styret får en årlig rapportering på status og utvikling, og styremøtene tar for seg temaproblematikken for å imøtekomme dette på best mulig måte i virksomheten. Dette er en fast styremøtesak første styremøte hvert år. Tiltak og rutiner vurderes også jevnlig i ledelsen og i AMU.

Arbeidet med å hindre diskriminering er forankret i virksomhetens interne styringssystem og gjennom prosedyrer, som også blir ivaretatt i møter på alle nivåer, strategiplanen samt HMU og medarbeiderundersøkelser.

Ansatte er ansvarlig for å melde ifra dersom de opplever at virksomheten ikke overholder sitt ansvar iht. loven om likestilling og hindring av diskriminering. Alle ansatte involveres gjennom undersøkelser, samtaler og personalmøter.