

Likestillingsredegjørelse

ØMF Hamar AS

ØMF Hamar sin virksomhet er allsidig entreprenørvirksomhet mot byggmarkedet med egne og innleide håndverkere i kombinasjon med kjøp av underentrepriser i markedet. Virksomhetens drives fra kontor på Hamar, hovedmarkedsområde er Hamar-regionen med omegn. Selskapet inngår som et datterselskap i entreprenørkonsernet Ø.M. Fjeld, som har hovedkontor på Kongsvinger.

Entreprenørbransjen har tradisjonelt vært en mannsdominert bransje med markant skjevhet i rekrutteringsgrunnlaget og kjønnsbalansen blant de ansatte. Konsernet jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering og stereotypisering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

ØMF Hamar hadde ved årets slutt 59 ansatte, hvorav 4 kvinner. Det er en generell målsetning i konsernet å øke andelen kvinnelige ansatte, i alle ledd i organisasjonen.

Ansatte i ØMF Hamar er som hovedregel ansatt i faste heltidsstillinger. Ved utgangen av 2023 er det 1 deltidsansatt i selskapet, hvorav 1 kvinne.

Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon er 32 for menn og 39 for kvinner i 2023.

Oppsummerende tabell

Kjønnsbalanse		Midlertidige ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall		Antall		Gjennomsnitt antall uker		Antall		Antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
4	55	0	0	39	32	1	0	0	0

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I ØMF Hamar tilstreber vi å legge til rett for at alle ansatte skal gis like muligheter til jobbutvikling. Gjennom blant annet tett dialog med utdanningsinstitusjoner jobbes det aktivt med å stimulere til å få flere kvinner inn i bransjen og konsernet. Ved ansettelse generelt har konsernet søkelys på å rekruttere for å oppnå balanse med hensyn til alder, kjønn og annen bakgrunn.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Alle ansatte i Ø.M. Fjeld-konsernet er ansvarlig for å bidra til et godt og produktivt arbeidsmiljø, og opptre på en måte som styrker samholdet internt og skaper tillit og respekt innad og utad. Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens strategi, våre verdier og etiske retningslinjer, samt personalhåndboken.

Ved nyansettelser gjennomføres grundige prosesser der alle søkere skal ivaretas på en respektfull og god måte hvor blant annet vurdering av mangfold ivaretas.

I Ø.M. Fjeld er det nulltoleranse for trakassering. I våre retningslinjer for varsling kommer det frem hvordan ansatte skal opptre i de ulike situasjoner.

Gjennom medarbeiderundersøkelser kartlegges arbeidsmiljø og medarbeiderengasjement. Resultatene følges opp i hvert enkelt selskap, region og avdeling og det utarbeides tiltaksplaner der det er behov for å forbedre. Tiltakene skal følges opp og evalueres. Medarbeiderundersøkelsene har ikke avdekket klare problemområder som er til hinder for likestilling og ikke-diskriminering.

For å sikre et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø har verneombudene i konsernet halvårlige samlinger. HMS er fast tema i alle interne møter. Det gjennomføres jevnlig opplæring i HMS for ledere og verneombud, gjennom bla 40-timers HMS-kurs.

Ø.M. Fjeld-konsernet ønsker at alle ansatte skal gis samme forutsetning for personlig og faglig utvikling. Vi gjennomfører jevnlig medarbeidersamtaler med alle funksjonærer. Vi jobber aktivt med lederutvikling og tilbyr jevnlig kurs og lederutviklingsprogram. Det jobbes også med å tilby større bredde i kompetanseutvikling for alle medarbeidere.

I Ø.M. Fjeld-konsernet skal alle ansatte bli riktig lønnet for arbeidet de utfører, uavhengig av kjønn og annen bakgrunn. Alle ansattes lønn vurderes årlig. Fagarbeiderne følger tariffavtaler.

Ansvar for å sikre likestilling og hindre diskriminering er både et leder- og et medarbeideransvar. HR, tillitsvalgte og ansattrepresentanter jobber tett sammen med ledelsen og vernetjenesten for å tilrettelegge for og evaluere arbeidet i konsernet. Det er i tillegg utarbeidet rutiner og beskrivelse på hvordan konsernet jobber med likestilling/-og diskrimineringsarbeid.

Vi jobber kontinuerlig med kompetanseutvikling av aktuelle funksjoner for å imøtekomme krav og forventninger både innad i konsernet og samfunnet ellers.