



**agaia**

# **ARP-rapport**

**Agaia AS**

2023

Denne rapporten er produsert av Agaia AS, med software utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Agaia AS, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

## Definisjon av stillingsgrupper

Toppledelse: Toppledelse

Stab/administrasjon: Alle i stabsfunksjoner/administrasjon

Prosjektadministrasjon: Prosjektleder, prosjektkoordinator, prosjektingeniør, prosjektsjef, assisterende prosjektleder og prosjektøkonom

Driftsledelse: Anleggsleder, rodeleder, arbeidsleder, verksmester og driftsleder

Produksjonsarbeider: Anleggsgartner, servicemedarbeider, maskinfører, praksiskandidat, produksjonsleder, renholder, spesialarbeider og fagarbeider

Lærling: Lærling

## Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i organisasjonen i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

## Kjønnsbalanse

### Totalt i virksomheten



### Etter nivåer

#### Toppledelse



#### Stab/administrasjon



### Prosjektadministrasjon

38.9% Kvinner

61.1% Menn



### Driftsledelse

23.9% Kvinner

76.1% Menn



### Produksjonsarbeider

17.9% Kvinner

82.1% Menn



### Lærling

26.9% Kvinner

73.1% Menn



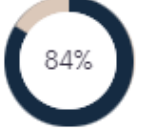



## Lønnskartlegging

Grafen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

● Kvinner ● Menn (100%)

	Grunnlønn	Bonus	Andre goder	Uregelmessige tillegg	Overtid	Total
Toppledelse	90%	141%	93%	Kun menn kompenserte	– Ingen data	92%
Stab/administrasjon	91%	73%	60%	Kun menn kompenserte	Kun kvinner kompenserte	85%

Prosjektadministrasjon	90%	94%	61%	150%	120%	
Driftsledelse	91%	118%	88%	97%	19%	
Produksjonsarbeider	85%	65%	73%	100%	42%	
Lærling	119%	150%	143%	124%	100%	

"Kun menn kompenserte" betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

"Ingen data" betyr at det ikke er lagt inn tall i dette feltet. For eksempel dersom det står "Ingen data" i feltet for "Overtid" betyr det at overtidsbetaling ikke gjelder for denne virksomheten. (Det betyr ikke at det mangler data.)

## Totalt for virksomheten

Kvinnens andel av menns lønn er 101%



## Deltid og midlertidige kontrakter

### Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

#### Totalt i virksomheten

25.9% (29) Kvinner

74.1% (83) Menn



## Produksjonsarbeider

25.7% (28) Kvinner

74.3% (81) Menn



*Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.*

Det er for få midlertidig ansatte i øvrige stillingsgrupper til at tall offentliggjøres på øvrige nivå.

## Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

### Totalt i virksomheten

32% (8) Kvinner

68% (17) Menn



Det er få deltidsansatte innen de ulike stillingsgruppene og tall offentliggjøres ikke på stillingsgruppe nivå.

## Ufrivillig deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber ufrivillig deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

*Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.*

## Foreldrepermisjon

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.

● Kvinner ● Menn

### Ansatte med rett til foreldrepermisjon

Totalt for  
virksomheten

Kvinner (2)  
Menn (15)



### Antall uker (gjennomsnitt)



Kvinner - 30 uker (74%)  
Menn - 10.3 uker (26%)

## Produksjonsarbeider

Kvinner (0)

Menn (9)



Menn – 11.3 uker (100%)

Det er få ansatte med rett til foreldrepermisjon innen de øvrige stillingsgrupper og tall offentliggjøres derfor ikke.

## Likestillingsredegjørelsen

### Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

I Agaia er vårt uttalte mål å sette standarden for en bærekraftig fremtid.

Dette betyr å være den foretrukne arbeidsplassen for alle, uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonalitet, religion, alder, seksuell legning og identitet.

For å realisere denne visjonen er det helt avgjørende å ha et team som gjenspeiler mangfoldet i samfunnet. Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering er innarbeidet i alle aspekter av Agaias virksomhet, inkludert rekruttering, lønnsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, samt arbeid mot trakassering og seksuell trakassering. Dette arbeidet er forankret i Agaia strategi og verdier, som er «Innovativ, Hensynsfull, Uredd, Grundig og Arbeidsom.» Våre prinsipper, prosedyrer og standarder støtter opp under likestilling og mot diskriminering, og er forankret i våre etiske retningslinjer og varslingsrutiner.

### Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

I 2024 vil vi fortsette å identifisere forbedringsområder og planlegge tiltak innenfor rekruttering, forfremmelse, utviklingsmuligheter, lønnsvilkår, tilrettelegging, samt trakassering. Dette arbeidet vil skje i nært samarbeid med HR, ledelsen, styret, arbeidsmiljøutvalget og tillitsvalgte.

### Årsaker til de identifiserte risikoene

Vi har avdekket at annonser for rekruttering i 2023 burde ha uttrykt et større mangfold. I forbindelse med forfremming og utviklingsmuligheter er det interne ansettelser uten intern utlysning. Tillitsvalgte har uttrykt usikkerhet om lik behandling av kompetansehevingstiltak. Tilgjengeligheten til interne reglementer og retningslinjer er utfordrende for ansatte i produksjonen.

### Vi har satt følgende mål

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er strategisk viktig. Vi fokuserer på kjønnsbalanse og mangfold i alle rekrutteringsprosesser. Vi legger til rette for å øke andelen kvinner i lederroller, gjennomfører årlige utviklingssamtaler, og sikrer rettferdig lønn.

## Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

- **Forbedring av rekrutteringsprosessen for objektiv og fordomsfri ansettelse**  
Vi vil videreutvikle rekrutteringsprosessen for å sikre at den er objektiv og fri for fordommer. Dette inkluderer implementering av tiltak som sikrer grundig vurdering basert på kompetanse.
- **Styrking av prosesser og rutiner for objektiv og kompetansebasert evaluering for interne karriereveier og forfremmelser**  
Vi vil fortsette å forbedre interne prosesser og rutiner for å sikre en objektiv og kompetansebasert evaluering av ansatte som søker interne karriereveier eller forfremmelser.
- **Utvikling og implementering av opplæringsprogrammer for ledere med personalansvar for å sikre nødvendig kompetanse og bevissthet**  
Vi vil arbeide med å utvikle og iverksette opplæringsløp for ledere med personalansvar. Målet er å styrke deres kompetanse og bevissthet om likestilling, mangfold og inkludering.
- **Oppdatering av policyer og retningslinjer: Kommunikasjon og implementering**  
Vi vil oppdatere relevante policyer og retningslinjer for å tydelig reflektere vårt engasjement for likeverd og mangfold. Disse endringene vil bli kommunisert tydelig til hele organisasjonen.
- **Implementering av ny intern app for ansatte. Tilgjengelighet og informasjon for ansatte i produksjon**  
Ved utrulling av egen app for ansatte i produksjon forbedrer vi kommunikasjonen, produktiviteten og trivselen på arbeidsplassen. Alle ansatte får tilgang til intern informasjon, interne regelverk, retningslinjer og rutiner, og dermed sikre en enhetlig tilnærming til informasjon.
- **Gjennomføring av medarbeiderundersøkelser med kartlegging av trakassering og mobbing**  
Vi vil gjennomføre årlige medarbeiderundersøkelser som inkluderer kartlegging av trakassering og mobbing. Dette vil gi oss verdifulle innsikter for å kontinuerlig forbedre våre tiltak og skape et trygt og inkluderende arbeidsmiljø.

### Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

I Agaia har vi lenge vært engasjert i dette temaet. Vi legger betydelig vekt på å rekruttere de rette medarbeiderne til selskapet, de som kan realisere våre verdier. Dette handler ikke om kjønn, etnisitet, alder eller religion, men om kompetanse og evner til å utføre jobben og levere kvalitet i vårt arbeid. Vi er alle gjensidig avhengig av hverandre i våre oppgaver; noen håndterer daglig operasjonell drift, mens andre arbeider mer strategisk i bakgrunnen. Alle bidrar til å oppfylle en viktig oppgave i å skape vakre, varige og klimarobuste utemiljøer.

Selskapet har en bevisst holdning til diskriminering og forebygging. Vårt arbeid handler om å forme holdninger og kompetanse, samtidig som vi sikrer at våre ledere og medarbeidere ivaretar selskapets verdier.