

Ocab

Saving value, helping people

Likestillingsredegjørelsen 2025

Innholdsfortegnelse

- 1 Ocab og likestilling
- 2 Metodikk
- 3 Tilstand for kjønnsbalanse og lønnsforskjeller
- 4 Konklusjoner og funn
- 5 Risikoområder for diskriminering, internt i Ocab og generelt
- 6 Visjon, rutiner og eksisterende standarder
- 7 Forbedring og forpliktende mål

Ocab og likestilling

- I Ocab er vi engasjert i å fremme likestilling og skape en inkluderende arbeidskultur. Vi ser mangfold som en styrke og en forutsetning for innovasjon, bærekraft og suksess. Ulike perspektiver og erfaringer bidrar til et dynamisk og respektfullt arbeidsmiljø.
- Likestilling handler ikke bare om rettferdig representasjon, men om reell likebehandling og tilgang til muligheter – uavhengig av kjønn, etnisitet, religion eller andre kjennetegn. Vi arbeider aktivt for å motvirke diskriminering, trakassering og urettferdig behandling, og vi forplikter oss til å være en pådriver for likestilling både internt og eksternt.
- Vår tilnærming bygger på respekt for menneskeverd. Vi tror på et arbeidsmiljø der alle ansatte trives, utvikler seg og realiserer sitt fulle potensial.
- Sammen bygger vi en organisasjon der likestilling og mangfold er en integrert del av vår felles suksess.

Hvordan vi jobber med likestilling i Ocab

- Forbedringspotensial er erkjent
 - Vi anerkjenner at det fortsatt er rom for utvikling når det gjelder likestilling i vår organisasjon.
- Tiltak og opplæring
 - Vi utvikler og implementerer retningslinjer, prosedyrer og opplæringsprogrammer som fremmer likestilling, mangfold og respekt.
- Mangfoldig rekruttering
 - Vi søker aktivt kandidater med ulik bakgrunn – kjønn, etnisitet, alder og andre perspektiver.
- Kvinneandel i selskapet
 - 15,9 % av våre ansatte er kvinner (2025), sammenlignet med 9,5 % i bygg- og anleggsbransjen og kun 2% av fagarbeiderne (SSB). Vi anerkjenner at dette ikke gjenspeiler mangfoldet i samfunnet og at det er et klart behov for å øke kvinneandelen.
- Kvinnenettverk
 - Etablert for å identifisere barrierer, fremme karriereutvikling og bidra til økt kvinneandel.
- Likestilt utstyr
 - Vår leverandør av arbeidsklær Mascot jobber aktivt for å sikre modeller tilpasset både kvinner og menn.

Metodikk

Denne redegjørelsen er bygget på de krav som foreligger i § 26 Lov om Likestilling og forbud mot diskriminering.

Denne paragrafen beskriver arbeidsgivers plikter i forhold til å arbeide aktivt for likestilling og mot diskriminering, og å redegjøre for dette arbeidet.

Buudir, som har utarbeidet malverk for rapportering, sier dette om arbeidsgivers aktivitets og redegjøringsplikt:

Alle arbeidsgivere i Norge [har en plikt](#) til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Helt konkret betyr det at dere skal iverksette tiltak og jobbe forebyggende for økt likestilling, selv om dere ikke kjenner til at noen diskrimineres.

- I denne redegjørelsen svares kravene i Likestillings og diskrimineringsloven §26 ut ved hjelp av den lovpålagte fire-steps metoden.

Lovpålagt fire-steps metode for ARP-arbeidet



Modellen er basert på Buudirns metode for ARP-arbeidet, Buudir.no

Tilstand for kjønnsbalanse og lønnsforskjeller

	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Deltidsansatte		Foreldre perm. I uker	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall	141	798	20	25	29	20		
Prosent	15 %	85 %	44 %	56 %	59 %	41 %		

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå							
	Ledergruppe		Admenistrasjon		Prosjektledere		Tømrere	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall	0	11	14	16	28	229	6	361
Prosent	0 %	100 %	47 %	53 %	11 %	89 %	2 %	98 %

Det er ikke rapportert om ufrivillig deltid i 2025

Tilstand for kjønnsbalanse og lønnsforskjeller

Lønnsforskjell grunnlønn						
Prosjektledere		Tømrer		skadesanerer		
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Prosent	-8 %		-0,33 %		-4 %	

Konklusjoner og funn

- Andelen kvinner/menn totalt i selskapet
 - Vi anerkjenner at det er et klart behov for å øke den totale kvinneandelen i selskapet og også i ledende stillinger. Derfor har vi etablert det dedikerte kvinnenettverket som jobber aktivt med å fremme likestilling og implementere tiltak for å øke andel kvinner totalt samt. kvinnelige ledere i selskapet.
 - Det er en generell lav kvinneandel i bransjen, med 9,5% kvinner i bygge- og anleggsvirksomhetsbransjen kun 2% andel av de med fagbrev (2025), ssb.no. Vi ønsker derfor også å jobbe med å implementere tiltak for å øke andel kvinner som velger å utdanne seg innenfor bransjen.
- Permisjon
 - 72 menn og 7 kvinner har hatt fødselspermisjon i 2025.
- Lønn
 - Vi følger prinsippet om lik lønn for likt arbeid, og jobber aktivt med å sikre at det ikke er forskjeller i lønn og fordeler basert på kjønn eller andre beskyttede karakteristikk. Med dette som utgangspunkt bruker vi målkort hvor våre ansatte vurderes etter mål vi har satt sammen (uavhengig av kjønn og andre karakteristikk). Lønn vurderes etter målkortene og disse går på nøy gjennom i egne målkortsamtaler med ansatt og deres leder.
 - Rapporten avdekker at det er noen lønnsforskjeller ift. kjønn. Dette kommer bla. av en lav andel kvinner i ledende stillinger (som i utgangspunkt lønnes høyere). Vi har et stort fokus på karriereutvikling i vårt selskap og jobber aktivt med tiltak for å øke andel kvinnelige ledere i selskapet, samt. jevne ut lønnsforskjeller.

Risikoområder - internt

Arbeidet med rapporten har avdekket noen risikoområder som vi i Ocab skal jobbe aktivt videre med:

- Ikke nok fokus på likestilling, mangfold og antidiskriminering i personalhåndboken vår, onboarding og hjemmesiden.
 - Det jobbes aktivt med å utvikle og implementere retningslinjer, prosedyrer og opplæringsprogrammer som fremmer likestilling, mangfold og respekt for alle.
- Rekruttering
 - Det er et behov for å aktivt jobbe med og rekruttere flere kvinner til selskapet, også til ledende stillinger.
 - Få kvinner i bransjen, (9,5% kvinner i bygge- og anleggsvirksomhetsbransjen i følge ssb.no, 2024), gjør det til en utfordring å rekruttere kvinner og øke andelen i selskapet.
- Lønnsforskjeller
 - Noen lønnsforskjeller ift. kjønn, som kan skape intern frustrasjon hos kvinnelige medarbeidere.
 - Vi har et høyt fokus på karriereutvikling i vårt selskap og jobber aktivt med tiltak for å jevne ut disse forskjellene.
- Arbeidsmiljø
 - Vi jobber i en mannsdominert bransje og en følgelig risiko kan være en sjargong som reflekterer dette.
 - Vi gjennomfører en medarbeiderundersøkelse to ganger i året som blant annet tar for seg: trivsel, anerkjennelse, rettferdighet, stress, mobbing/trakassering (opplevd eller observert) og kommunikasjon.
 - Kvinnenettverket gjennomfører en separat medarbeiderundersøkelse som tar for seg arbeidsmiljøet/sjargong på arbeidsplassen
 - Det ligger i målkortet til avd.leder at det ikke skal foregå mobbing/trakassering på arbeidsplassen.

Risikoområder - generelt

- Universell utforming av arbeidsplass, både i forhold til funksjonsnedsettelse og garderobefasiliteter for forskjellige kjønnsidentiteter.
 - Vi ansetter medarbeidere med funksjonsnedsettelse til stillinger hvor dette er mulig, og tilrettelegger selvsagt da arbeidsplassen deretter.
- Risiko for at vi ikke har nok fokus på psykisk helse.
 - Vi jobber med å ha et større fokus på psykisk helse for å fremme trivsel, produktivitet og ansattes velvære.
- Inkludering på arbeidsplassen – våre ansatte representerer mange etnisiteter og kulturer.
 - Det kan være en utfordring å ha en ekte inkludering på arbeidsplassen, da dette krever en kontinuerlig innsats og et engasjement på alle nivåer i organisasjonen. Vi mener det er avgjørende å skape en kultur der mangfold og inkludering er verdsatt, og hvor alle ansatte føler seg respektert, inkludert og likeverdige. I Ocab jobber vi for en kultur hvor alle føler at de har en stemme.

Visjon, rutiner og eksisterende standarder

Vårt likestillingsarbeid er forankret i selskapets ulike strategier, verktøy og retningslinjer.

- Saving value, helping people er vår visjon
 - fordi våre oppdrag handler om å levere gode tjenester til våre kunder, ofte i en situasjon når noe uønsket har skjedd.
- Når noe uønsket har skjedd og kundene våre trenger hjelp, er det viktig å sikre at likestilling er en integrert del av responsen.
 - Uavhengig av kjønn, etnisitet eller andre faktorer, må alle kunder få lik tilgang til nødvendige tjenester og støtte. Dette kan omfatte å sørge for at hjelpen er tilgjengelig og tilpasset for ulike grupper og at eventuell diskriminering eller forskjellsbehandling unngås.
- For å sikre likestilling i våre oppdrag er det viktig å ha et mangfoldig team som representerer ulike kjønn, etnisiteter og kulturer.
 - Mangfoldige team kan bidra til å generere flere perspektiver, ideer og tilnærminger som kan være avgjørende for å levere gode tjenester og løsninger.
- «Vi redder verdier og hjelper mennesker" med rettferdig behandling for alle, inkludering og lik tilgang til tjenester og ressurser
 - både for kundene og internt i organisasjonen.

Visjon, rutiner og eksisterende standarder

Våre verdier er Proaktiv, Kvalitetsorientert, Omsorgsfull.

Proaktive: Vi planlegger i forveien, reagerer og får saker gjort.

Kvalitetsorienterte: Vi gjør ting riktig, lærer og deler erfaringer.

Omsorgsfulle: Vi bryr oss om våre kollegaer, kunder og planeten.

- Det er en selvfølge for oss at våre ledere jobber under forutsetningen om at alle er like mye verdt. Dette er den enkelte leder en foregangsperson og rollemodell for i sitt daglige virke.
- Det er utarbeidet varslingsrutiner for kritikkverdige forhold. Det spesifiseres her at med kritikkverdige forhold menes blant annet mobbing, trakassering og diskriminering.

Ocab

Saving value, helping people