

# Oluf Lorentzen

## OLUF Lorentzen AS

**Redegjørelse for  
arbeid med likestilling- og ikke diskriminering**

**2022**



*Likestilling og mangfold*



Selskapets vedtatte policy er at det ikke skal gjøres forskjell ved ansettelse eller mellom ansatte på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn. Lokalene i Vestby, som er på ett plan, er lagt til rette for rullestolbruk.

Tilstandsanalyse	Ja	Nei	Hvis nei, hvorfor ikke?
Har virksomheten i løpet av 2022 undersøkt om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling?	Ja		

### Kjønn og lønn

Kategori	År	Kjønnsbalanse			Lønnsbalanse		
		Menn	Kvinner	Total	Menn	Kvinner	Kvinner andel
<b>Totalt</b>	<b>2022</b>	65%	35%	100%	641 322	599 753	94%

### Heltid, deltid, ufrivillig arbeid og midlertidig ansatte

	Alle	Heltid		Deltid			Ufrivillig			Midlertidig			
	Totalt	Totalt	Menn %	Kvinner %	Totalt	Menn %	Kvinner %	Totalt	Menn %	Kvinner %	Totalt	Menn %	Kvinner %
2022	93	91	66	34	2	0	100	0	0	0	0	0	0
2021	93	91	66	34	2	0	100	0	0	0	0	0	0

### Uttak av foreldrepermisjon

Kvinnerens uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)
0	0

### Likestillingstiltak

Likestillings- og mangfolds-tiltak	Bakgrunn/tilstand	Mål for tiltaket	Beskrivelse av tiltaket
Tiltak 1 omfatter tiltak ved rekruttering	Oppfordre søkere i.f.t fordeling av kjønn i gjeldende avdeling	Øke mangfoldet ytterligere	Innkalle underrepresentert kjønn til intervju
Tiltak 2 omfatter tiltak for å motvirke diskriminering	Utviklingssamtaler	Kartlegge risiko for diskriminering	Samtaler gjennomføres med alle ansatte minimum 1 gang i året
Tiltak 3 omfatter tiltak for bedriftens personalpolitikk	Oppfordre alle ansatte til medvirkning	Kartlegge at rutinene er gode	Det er ikke mottatt tilbakemeldinger på at noen opplever selskapets personalpolitikk som kjønnsdiskriminerende. Spesielle tiltak er ikke iverksatt i 2022

## Helse, miljø og sikkerhet herunder sykefravær og arbeidstid

	Ja	Nei	Hvis nei, kommentarer
Er det fastsatt oppdaterte mål på HMS-området for 2022?	Ja		
Med utgangspunkt i målformuleringene, er det utarbeidet tiltaksplaner/handlingsplaner?	Ja		
Er handlingsplaner/tiltaksplaner innpasset i de årlige budsjetter og økonomiplaner?	Ja		
<b>ARBEIDSTID</b>			
Virksomheten bes oppgi antall brudd på arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser i 2021	<b>Antall: 0</b>		
Har virksomheten rutiner og internkontroll som sikrer etterlevelse av arbeidsmiljølovens arbeidstids- bestemmelser og som fanger opp og retter eventuelle avvik som fremkommer?	Ja		
<b>TRAKASSERING</b>			
Hva gjør virksomheten for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold?	Det er utarbeidet egne rutiner for håndtering i personalhåndboken		

## Sykefravær

Ledelsen arbeider bevisst for å få sykefraværet ned. Styret og daglig leder mener arbeidsmiljøet i bedriften er tilfredsstillende, men vurderer løpende behovet for iverksettelse av tiltak for forbedringer sammen med arbeidsmiljøutvalget. Selskapets arbeidsmiljøutvalg har regelmessig avholdt møter i 2021. Det har ikke forekommet arbeidsuhell i løpet av året i Oluf Lorentzen AS.

Sykefravær i %	Resultat 2021	Mål 2022	Resultat 2022
Menn	4,1		6,6
Kvinner	2,7		7,8
Totalt	3,6	5	7,0