

Oluf Lorentzen

OLUF Lorentzen AS

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

2024



Likestilling og mangfold



Selskapets vedtatte policy er at det ikke skal gjøres forskjell ved ansettelse eller mellom ansatte på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamming, 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 2024 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
Totalt	2024	63%	37%	100%	705 340	669 640	94,9%

Gjennomsnittslønn hos kvinner var 94,9% av menns gjennomsnittslønn. Det er da ikke regulert for stilling, ansiennitet eller ansvar.

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 %
2024	98	98	62	36	3	33	67	0	0	0	0	0	0
2023	96	93	66	34	2	50	50	0	0	0	0	0	0

Uttak av foreldrepermisjon

Kvinnerns uttak av foreldrepermisjon (antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (antall uker)
4	23

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 2024
--	--	-------------------------------	---

Helse, miljø og sikkerhet herunder sykefravær og arbeidstid

	Ja	Nei	Hvis nei, kommentarer
Er det fastsatt oppdaterte mål på HMS-området for 2024?	Ja		
Med utgangspunkt i målformuleringene, er det utarbeidet tiltaksplaner/handlingsplaner?	Ja		
Er handlingsplaner/tiltaksplaner innpasset i de årlige budsjetter og økonomiplaner?	Ja		
ARBEIDSTID			
Virksomheten bes oppgi antall brudd på arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser i 2024	Antall: 0		
Har virksomheten rutiner og internkontroll som sikrer etterlevelse av arbeidsmiljølovens arbeidstids- bestemmelser og som fanger opp og retter eventuelle avvik som fremkommer?	Ja		
TRAKASSERING			
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. Det har ikke forekommet arbeidsuhell i løpet av året i Oluf Lorentzen AS.

Sykefravær i %	Resultat 2023	Mål 2025	Resultat 2024
Menn	8,1		6,9
Kvinner	6,8		4,5
Totalt	7,7	5	6,1