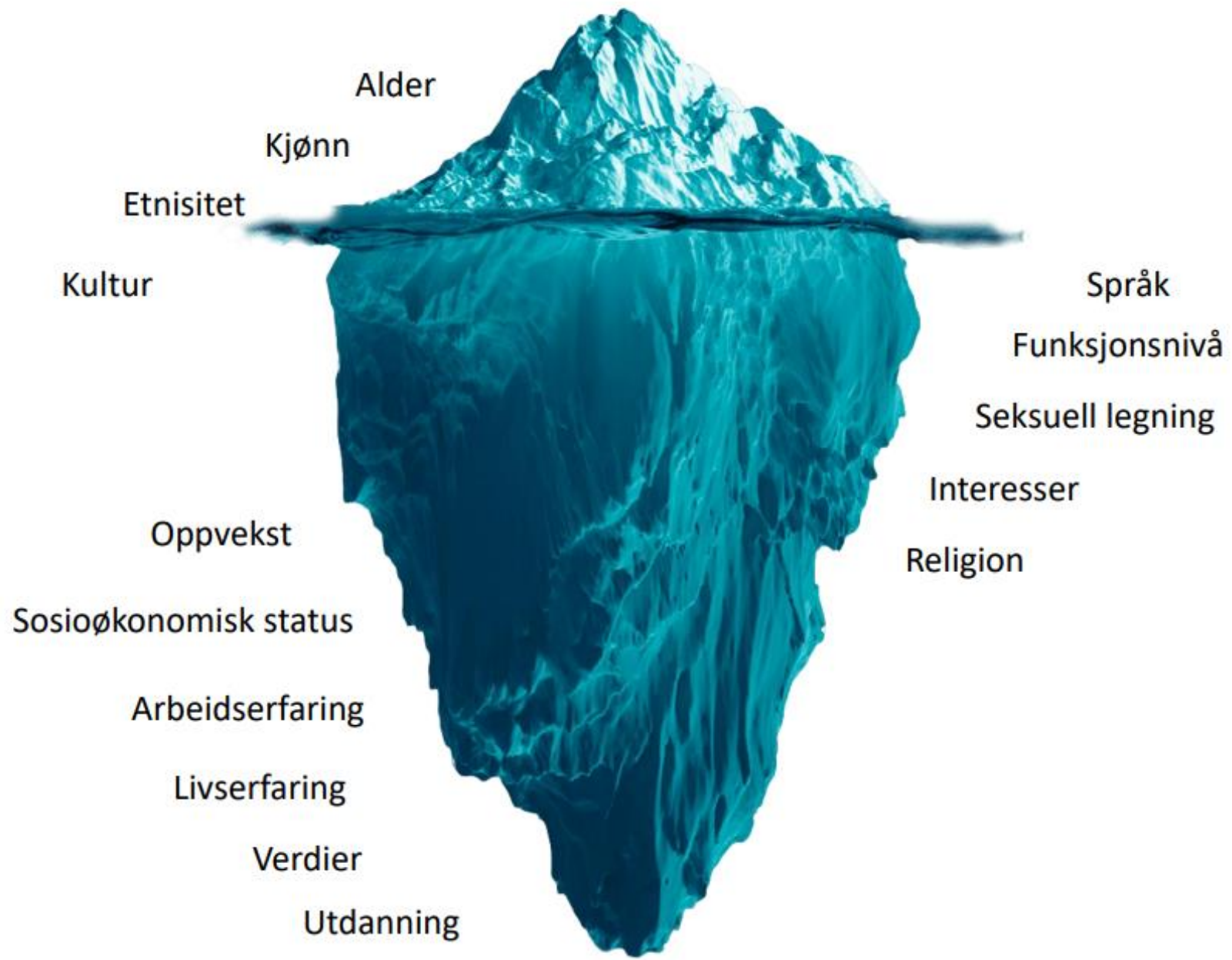




Mangfold og arbeidsmiljø





Alder

Kjønn

Etnisitet

Kultur

Oppvekst

Sosioøkonomisk status

Arbeidserfaring

Livserfaring

Verdier

Utdanning

Språk

Funksjonsnivå

Seksuell legning

Interesser

Religion

Hvordan trives, prestere og utvikle seg i et miljø hvor man er i mindretall?

Fakta:

- Kvinneandel totalt blant
entreprenørene 10-15%
- Kvinneandel funksjonærer
ca. 20%
- 20% av ansatte er ikke
skandinaviske.



Det viktigste
er en
arbeidsplass
der ansatte
kan være seg
selv.



Er du i mindretall vil du prøve å tilpasse deg andre.

Fakta:

Alle seriøse aktører erklærer nulltoleranse for diskriminering og trakassering og jobber for et inkluderende miljø uavhengig av kjønn, etnisitet, legning, alder.

Først når en bedrift anerkjenner og etterspør det mangfoldet du bidrar med, får de utnyttet potensialet i din kompetanse.



DIVERSITAS

Norges ledende nettverk for mangfold i bygg og anleggsbransjen



Erkjennelse



‘Hvis vi ønsker en endring i bransjen, er samarbeid, inspirasjon og deling av kompetanse en mer effektiv måte å jobbe på.’

DIVERSITAS





I AF er vi alltid nysgjerrige på hvordan vi kan bli bedre

Hva vet vi?



Faktabasert innsikt gir grunnlag for gode tiltak

2022: LIKESTILLINGSFORSKNING I NÆRINGSLIVET

CORE næringslivsstudie
 Hva skaper hindringer og muligheter for kjønnslikestilling i næringslivet?
 Sigtona Halrynjo, Ragni Hege Kitterød, Marte Mangset og Øyvind Særaas Skorge

2023: ISFJELLUNDERSØKELSEN i AF

HENDELSER
 Det vi kan observere, det som skjer

Trender vi kan måle på, utvikling, mønstre som har «satt» seg i org

STRUKTURER
 Systemer vi har laget/ konstruert som forsterker mønstrene og hendelsene

MENTALE MODELLER
 Antagelser, holdninger meninger som ligger til grunn, kultur

CORE næringslivsstudie

**Hva skaper hindringer og muligheter
for kjønnslikestilling i næringslivet?**

FUNN

1. Kvinner og menn har like ambisjoner og idealer i arbeidslivet.
2. Til tross for like ambisjoner, har kun 16% av kvinnene resultatansvar.
3. Høyt arbeidspress og lange arbeidsdager
4. Seksuell trakassering er fortsatt en utfordring



Likestilling i hjemmet er den sterkeste korrelasjonen for kvinners likestilling i næringslivet

Det sosiale

INKLUDERING

Lunsjpraten handler
som rifler

Kvinner er sosialt litt på siden
og tilpasser seg flertallet

Mange systemer og strukturer
er på plass, men sikkert hvordan
det fungerer i praksis

Menn kastes ut på dypt vann, mens kvinner
'beskyttes'

HENDELSER

Det vi kan observere, det som skjer

MØNSTRE

Trender vi kan måle på,
utvikling, mønstre som
har «satt» seg i org

STRUKTURER

Systemer vi har laget/
konstruert som
forsterker mønstrene og
hendelsene

MENTALE MODELLER

Antagelser, holdninger
meninger som ligger til
grunn, kultur

Karriereløp

HVORDAN UTVIKLE SEG?

Mange kvinner slutter etter 4-6 år.
Få rollemodeller i drift over 40 år.

Menn og kvinner velger ulik
karrierevei
(Få kvinner i driftsveien)

Mange systemer og strukturer
er på plass i teorien,
men ikke i praksis

'Heltene' i AF leverer i drift.
Jenter er mer forsiktige
Jenter passer best i stabsroller
og liker det best

HENDELSER

Det vi kan observere, det som skjer

MØNSTRE

Trender vi kan måle på,
utvikling, mønstre som
har «satt» seg i org

STRUKTURER

Systemer vi har laget/
konstruert som
forsterker mønstrene og
hendelsene

MENTALE MODELLER

Antagelser, holdninger
meninger som ligger til
grunn, kultur



A photograph of four female workers in high-visibility yellow jackets and orange hard hats, standing on an industrial site. The workers are wearing safety glasses and communication equipment. The background shows a blurred industrial structure under a grey sky. A white and red striped safety barrier is visible in the lower right foreground.

Verdsette et bredere sett
med kompetanse

Støttende ledelse





Eierskap,
tydelig mål
og
kontinuitet

Takk for meg 😊

Sif Løvdal, HR sjef AF Gruppen

Økonomiansvarlig og
styremedlem Diversitas

