

Likestillingsredegjørelse for NCC`s norske virksomheter	Kartlagte risiko-områder	Tiltak satt i gang for å redusere risiko	Resultat og forventinger	
Aktivitetsplikten <i>I arbeidet med å kartlegge risiko for diskriminering og andre hindre for likestilling, har NCC jobbet med å kartlegge risiko- områder. Det er iverksatt tiltak for å motvirke risiko på utvalgte områder og i 2024 har implementering av tiltakene fortsatt, sammen med nye initiativer. Det erkjennes at det fortsatt kreves langsiktig og målrettede arbeid sammen med tillitsvalgte der tiltakene jevnlig må analyseres og forbedres.</i> <i>Det gjenstår fortsatt et arbeid med å kartlegge risiko for diskriminering og indentifisere hinder for likestilling. NCC prioriterer arbeidet for en jevnere kjønnsbalanse, men er samtidig klar over andre årsaker til diskriminering. Sammen med tillitsvalgte fortsette arbeidet med å kartlegge utfordringer og iverksette tiltak for å redusere risiko for diskriminering for alle grupper</i>	A: Prosesser knyttet til rekruttering, utvikling og belønning samt utøvelse og forståelsen av disse. B: En mannsdominert kultur der det forekommer trakassering, diskriminering og vold mot kvinner og andre minoriteter (for eksempel som følge av seksuell trakassering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk) C: Bygg- og anleggsbransjen er mannsdominert, og medieoppslag kan gjøre det mindre attraktivt for kvinner å jobbe i bygg – og anlegg	1. Utarbeide styrende prosesser og dokumenter for rekruttering og lederutvikling. 2. Påse at prosesser knyttet til rekruttering og utvikling av ansatte er kompetansebaserte og bevisste. 3. Fortsett å rette attraktivitetsarbeidet til at kvinner skal ønske å søke seg til bransjen. 4. Vise større mangfold i tekst og bilder som brukes i annonser og markedsføring. 5. Bruke bevisste og objektive utvalgsmetoder tidlig i rekrutteringsprosessen for å hindre ubevisst diskriminering. 6. Monitorere belønningssystemer for å sikre likestilling og unngå diskriminering. 1. Nulltoleranse for krenkende adferd i alle former er nedfelt i NCCs etiske retningslinjer og i policy for mangfold og inkludering. 2. Varslingsrutiner beskriver prosessene for varslings av arbeidsmiljørelaterte og psykososiale saker. 3. Mobbing og trakassering som tema i ledermøter og tillitsvalgte møter. 1. For å redusere ubevisst diskriminering er det gjennomført tiltak for kompetanseheving og refleksjon omkring tematikken. 2. Det er jobbet videre med arbeidsmiljø og mangfold for å øke bevisstheten om å skape et inkluderende arbeidsmiljø fritt for trakassering og mobbing. 3. Etablert kvinnenettverk	4. Implementert 2-4 Andelen kvinner økte i perioden 2021-2024 5 Er gitt høy oppmerksomhet gjennom kompetansehevingstiltak knyttet til ubevisst diskriminering. 6 Det er ikke avdekket diskriminerende lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Personer i foreldrepermisjon blir lønnsregulert og får ingen avkortning i bonusberegningen. 1. Kontinuerlig arbeid som forsterkes med ytterlige kompetansehevingstiltak. 2. I 2024 ble det innrapportert og behandlet to varsel knyttet til mobbing og trakassering i selskapets varslingskanal. 3. Gjennomført. 1. Gjennomført kompetansehevende dialoger i ledergrupper 2. OCG / mangfolds dugnad/ feedback trening samt medarbeiderprosesser som bygger på vår Star Behaviours der fokus er på psykologisk trygghet og tilhørighet og det å bygge sammen er fokus. 3. Iverksatt	

	D: For personer med funksjonsnedsettelse er det vanskeligere å få innpass i en bransje der arbeid utføres på byggeplass	Så langt det er mulig blir det tilrettelagt for medarbeidere som har funksjonsnedsettelse	Vurderes og tilrettelegges i hvert enkelt tilfelle	
	E: Andre forhold som for eksempel at stillingstitler ikke er kjønnsnøytrale, eller behov for fysisk tilrettelegging av skiftebrakker for kvinner og andre som har behov for egne skiftemuligheter	1. Det er besluttet at stillingstittelen «formann» endres til «anleggsleder» eller «produksjonsleder» 2. Alle prosjekter skal ha separate skiftemuligheter for kvinner og menn. 3. Arbeidsklær har egen kvinnekolleksjon 4. Tilby gratis bind og tamponger ute på arbeidsplasser/ prosjekter	1. Gjennomført 2. Det er tilrettelagt for separate skiftemuligheter på prosjekter, men avvik kan forekomme. 3. Iverksatt 4. Ikke iverksatt, sees på for 2025	
	F: Forekommer det diskriminering basert på kjønn, etnisitet eller alder muligheten til forfremmelse i virksomheten ?	1. Definere tydelige objektive kriterier for forfremmelse basert på prestasjoner, kvalifikasjoner og kompetanse. 2. Gi opplæring til ledere og HR ansatte for å gjenkjenne og og motvirke ubevisste fordommer. 3. Fremme en kultur som fremmer mangfold og inkludering 4. Fleksible arbeidsordninger: Etablere retningslinjer som støtter balanse mellom arbeid og privatliv, som fleksible arbeidsordninger og foreldre/ seniorpermisjoner	1-4 Pågående aktiviteter i selskapet	

	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon		Ufrivillig Deltid	
31.12.2024	Antall		Antall		Antall		Antall	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
NCC Industri AS	48	418	4	1		4	0	0
NCC Norge AS	283	811	4	10	4	8	0	0
Redergjørelsesplikten Lav kvinneandel er en bransjeutfordring, noe også NCC gjenspeiler. Konsernet jobber for større mangfold i arbeidsstyrken, med særlig oppmerksomhet rettet mot bedre kjønnsbalanse og å øke andelen operative kvinnelige ledere. Det har vært stor oppmerksomhet omkring rekruttering av kvinner til de fleste funksjoner selskapet og særlig til operative lederroller. Likevel har kvinneandelen i NCC vært stabil i flere år. Selskapet vil øke rekruttering av nyutdannede fra høyskoler med 25 %, med fokus på å høyne kvinnelig andel nyutdannede, som er en viktig								

rekrutteringskilde til operative lederroller. Den sees en positiv utvikling i kvinnelige lærlinger som tilskrives en generell oppmerksomhet rundt viktigheten av yrkesfag og spesiell større oppmerksomhet om å rekruttere kvinner til disse fagområdene.								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Merk: Midlertidig ansatte er vikarer ifm langtidssykefravær og kortidsprosjekter