Metrostav Norge AS

Redegjørelse om likestilling og ikke-diskriminering 2025

Metrostav Norge AS

Innledning

Metrostav Norge AS er en entreprenørvirksomhet med spesialisering innen tunnel- og broprosjekter i Norge og øvrige skandinaviske land. Selskapet arbeider målrettet for å fremme et inkluderende, likeverdig og diskrimineringsfritt arbeidsmiljø. Denne redegjørelsen er utarbeidet for å oppfylle aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) etter likestillings- og diskrimineringsloven med tilhørende regelverk.

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er en integrert del av selskapets HR-, HMS- og ledelsesprosesser og gjennomføres systematisk i samarbeid med tillitsvalgte. Selskapet vurderer jevnlig risikoer og barrierer knyttet til likestilling og gjennomgår fortløpende tiltak som skal fremme inkludering og like muligheter.

Selskapets policy for likestilling og mangfold

- Nulltoleranse for diskriminering.
- Like muligheter ved rekruttering, lønn, forfremmelse og arbeidsvilkår.
- Fremme av en inkluderende arbeidskultur preget av respekt for og verdsetting av mangfold.
- Forpliktelse til å forebygge trakassering, seksuell trakassering og andre former for krenkende adferd.
- Kontinuerlig arbeid for å sikre lik tilgang til informasjon og muligheter for alle ansatte.

Beskrivelse av dagens situasjon

Metrostav Norge AS legger til rette for likebehandling og arbeider aktivt for å motvirke diskriminering i alle deler av virksomheten. Per 31.12.2025 bestod arbeidsstyrken av 94 % menn og 6 % kvinner, basert på totalt 332 ansatte, hvorav 312 menn og 20 kvinner. Dette viser en relativt stabil kjønnsfordeling sammenlignet med 2024. Selv om utviklingen skjer gradvis, erkjenner selskapet behovet for fortsatt innsats for å fremme like muligheter og bedre kjønnsbalansen over tid. Selskapet følger likestillings- og diskrimineringsloven § 26, og utviklingen i kjønnsbalansen følges opp fortløpende.

Kjønnsfordeling etter stillingskategori

Kategori	Kvinner	Menn	Totalt
Øverste ledelse	0	4	4
Mellomledelse	3	3	6
Prosjektledere	0	4	4
Produksjonsledere og teknikere	7	61	68
Administrasjon og kontorpersonell	10	5	15
Arbeidere	0	235	235
Totalt	20	312	332

Bygg- og anleggsbransjen, særlig innen tunnel- og brobygging, er tradisjonelt mannsdominert. Produksjonsledere, teknikere og arbeidere er derfor i hovedsak menn. Administrative funksjoner og støttefunksjoner har en mer

balansert kjønnsfordeling.
Metrostav Norge AS har en flerkulturell arbeidsstyrke med ansatte fra flere nasjonaliteter. Selskapet vurderer mangfold som en viktig ressurs og har som mål å sikre lik tilgang til informasjon, rettferdig behandling og like muligheter uavhengig av kjønn, nasjonalitet, etnisitet, religion, alder, funksjonsnedsettelse eller seksuell orientering. Selskapet følger utviklingen i kjønnsbalansen fortløpende og arbeider systematisk for å fremme like muligheter og et inkluderende arbeidsmiljø.

Styret består av åtte personer, inkludert én styreleder, fire styremedlemmer og tre varamedlemmer. Den samlede kjønnsfordelingen er balansert, med fire kvinner og fire menn (50 % kvinner og 50 % menn).

Kjønnsfordeling i styret

Kategori	Kvinner	Menn	Totalt
Styreleder	0	1	1
Styremedlemmer	2	2	4
Varamedlemmer	2	1	3
Totalt	4	4	8

Lønnskartlegging og ufrivillig deltidsarbeid

Selskapet har gjennomgått lønnsfordelingen på tvers av ulike stillingskategorier.
For ansatte som ikke er omfattet av tariffavtalte lønnssatser, gjennomføres lønnsvurderinger i tråd med bransjestandarder og sammenlignbare stillinger i selskapet. Timelønnede ansatte lønnes i henhold til gjeldende tariffavtaler.
Forskjeller i samlede lønnskostnader mellom kvinner og menn skyldes i hovedsak forskjeller i stillingskategorier og sammensetningen av arbeidsstyrken. Det er ikke avdekket vesentlige lønnsforskjeller innenfor sammenlignbare grupper.
Metrostav Norge AS har en åpen og rettferdig lønnspolitikk.
Deltidsstillinger i selskapet er begrensede og er hovedsakelig knyttet til administrative funksjoner. Midlertidige stillinger er primært knyttet til operative prosjektaktiviteter. Interne vurderinger bekrefter at det ikke forekommer ufrivillig deltidsarbeid i selskapet.

Tabellen nedenfor, «Lønnsfordeling etter kjønn og stillingskategori», viser hvor stor andel av de totale lønnskostnadene som tilfaller kvinner og menn i hver kategori. Dette omfatter øverste ledelse, mellomledelse, prosjektledere, produksjonsledere og teknikere, arbeidere samt administrasjon og kontorpersonell.

Lønnsfordeling etter kjønn og stillingskategori

Kategori	Kvinner (%)	Menn (%)	Totalt (%)
Øverste ledelse	0,00 %	100,00 %	100,00%
Mellomledelse	26,2 %	73,8 %	100,00%
Prosjektledere	0,00 %	100,00 %	100,00%
Produksjonsledere og teknikere	7,8 %	92,2 %	100,00%
Administrasjon og kontorpersonell	46,0 %	54,0 %	100,00%
Arbeidere	0,00 %	100,00 %	100,00%
Totalt	**3,7 %**	**96,3 %**	**100,00%**

Fleksible og midlertidige arbeidsordninger og permisjon

Metrostav Norge AS ønsker å legge til rette for balanse mellom arbeid og privatliv og gir derfor ansatte mulighet til å arbeide deltid etter eget ønske. Deltidsstillinger i selskapet er per i dag begrenset i omfang og hovedsakelig knyttet til administrative funksjoner. Midlertidige stillinger er primært knyttet til operative prosjektaktiviteter.

Interne vurderinger bekrefter at det ikke forekommer ufrivillig deltidsarbeid i selskapet.

Fleksible og midlertidige arbeidsordninger etter kjønn

Kategori	Kvinner	Menn	Totalt
Ufrivillig deltidsarbeid	0	0	0
Foreldrepermisjon	2	0	2
Praksisstillinger	0	2	2
Deltidsansatte	6	3	9
Midlertidige stillinger	0	20	20
Lærlinger	0	6	6
Totalt	8	31	39

Selskapet bidrar aktivt til kompetanseutvikling i bygg- og anleggsbransjen gjennom lærlingordninger på prosjektene. Lærlingene integreres i prosjektteamene og får praktisk opplæring og veiledning fra erfarne kolleger. Ordningene støtter rekruttering, kunnskapsoverføring og utvikling av en mangfoldig og bærekraftig arbeidsstyrke.

Vurdering av risikoer og underliggende årsaker
I tråd med likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a har selskapet gjennomført en vurdering av risiko for diskriminering, barrierer for likestilling og andre hindringer på arbeidsplassen. Følgende risikoer og tilhørende underliggende årsaker er identifisert:

Risiko 1: Kjønnsbalanse i rekruttering og lærlingordninger

Beskrivelse: Selskapet opplever utfordringer med å tiltrekke kvinnelige kandidater, noe som henger sammen med at bygg- og anleggsbransjen tradisjonelt er mannsdominert. Dette kan begrense mangfoldet og like muligheter på lang sikt.

Underliggende årsaker:

- Kulturelle normer og bransjenormer som historisk har bidratt til mannsdominerte arbeidsmiljøer.
- Begrenset synlighet av kvinnelige rollemodeller i bygg- og anleggsfag.
- Relativt få kvinnelige søkere til operative stillinger.

Risiko 2: Psykososialt arbeidsmiljø og respektfull kommunikasjon

Beskrivelse: Ulik kulturell bakgrunn, kommunikasjonsstil og arbeidsplasstradisjoner kan påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet og skape situasjoner som kan oppleves som respektløse eller upassende.

Underliggende årsaker:

- Mangfoldig arbeidsstyrke med ulike kommunikasjonsnormer.
- Operative arbeidsmiljøer med høy aktivitet og tidspress.
- Behov for kontinuerlig bevisstgjøring om profesjonell og respektfull opptreden.

Risiko 3: Utfordringer knyttet til balanse mellom arbeid og privatliv

Beskrivelse: Mange ansatte arbeider på prosjekter som ligger langt fra hjemsted og sine nærmeste. Rotasjonsarbeid og prosjektkrav kan begrense fleksibiliteten og påvirke balansen mellom arbeid og privatliv.

Underliggende årsaker:

- Faste arbeidsplaner og rotasjonsordninger.
- Geografisk avstand mellom de ansattes bosted og prosjektsted.
- Operative krav som forutsetter fysisk tilstedeværelse.

Risiko 4: Språkbarrierer og tilgang til informasjon

Beskrivelse: En betydelig del av arbeidsstyrken består av internasjonale ansatte med ulik språklig og kulturell bakgrunn. Dette kan skape utfordringer knyttet til forståelse av arbeidsrettigheter, interne rutiner, HMS-prosedyrer og selskapsinformasjon.

Underliggende årsaker:

- Varierende norskkunnskaper.
- Komplekst norsk arbeidslivsregelverk.
- Operative arbeidsmiljøer som stiller krav til tydelig og god kommunikasjon.

Tiltak gjennomført i 2025

- Fortsatt vektlegging av rettferdig og inkluderende rekrutteringspraksis.
- Løpende kommunikasjon om varslingsrutiner og etiske retningslinjer.
- Jevnlige påminnelser om tilgjengelige rapporterings- og varslingskanaler.
- Tilgang til bedriftshelsetjeneste gjennom Dr. Dropin.
- Samarbeid med tillitsvalgte om tiltak knyttet til likestilling og inkludering.
- Tilgjengeliggjøring av sentral HR- og lønnsinformasjon på engelsk der dette er relevant.
- Løpende støtte til ansatte i forbindelse med arbeidsrettigheter og administrative prosesser.

Evaluering og resultater

- Selskapet opprettholdt et inkluderende og ikke-diskriminerende arbeidsmiljø.
- Det ble ikke avdekket vesentlige utfordringer knyttet til diskriminering eller forskjellsbehandling gjennom dialog med ansatte eller interne kommunikasjonskanaler.
- Eksisterende rapporteringsrutiner og varslingskanaler var tilgjengelige og ble kommunisert jevnlig.
- Selskapet fortsatte å støtte ansatte med ulik nasjonal bakgrunn gjennom strukturert kommunikasjon og lik tilgang til informasjon.

Planlagte tiltak for 2026

- Gjennomføre en ny medarbeiderundersøkelse.

- Videreføre årlige gjennomganger av lønnsnivåer og kriterier for forfremmelse.
- Implementere en ny stillingsbasert lønnsstruktur med tydelig definerte lønnsgrupper for å styrke åpenhet, likelønnsprinsipper og muligheter for karriereutvikling.
- Videreføre arbeidet med kommunikasjon, respektfull opptreden og inkluderende kultur gjennom onboarding og intern kommunikasjon.
- Forbedre tilgjengeligheten av HR- og lønnsinformasjon for internasjonale ansatte.
- Styrke bevisstheten om varslingskanaler og etiske retningslinjer.
- Videreføre arbeidet med inkluderende rekruttering og å beholde ansatte der dette er operasjonelt mulig.
- Videreføre systematisk vurdering av barrierer for likestilling og risiko for diskriminering i samarbeid med tillitsvalgte.