



Mangfold og Likestilling



Park & Anlegg

Mangfold- og likestillingspolitikk – Park & Anlegg

Park & Anlegg skal være en arbeidsplass der alle har like muligheter, uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet, alder, etnisitet, funksjonsevne, seksuell orientering, religion eller livssyn. Dette bygger på våre verdier Trygg, Stolt og Nytenkende. Vi tror at mangfold skaper trivsel, forbedrer arbeidsmiljø og gir bedre resultater. Vi arbeider aktivt for å øke kvinneandelen i bransjen.

Våre forpliktelser:

✓ **Karriereutvikling**

Alle ansatte skal ha like muligheter til karriere og utvikling. Vi jobber for å identifisere og fjerne hindringer som kan begrense karriereprogresjon.

✓ **Rettferdig rekruttering**

Vi gjennomfører åpne, objektive og inkluderende ansettelsesprosesser som fremmer mangfold og likeverd.

✓ **Like muligheter**

Lønn, fordeler og utviklingsmuligheter skal baseres på kvalifikasjoner og ansvar, samtidig som det tas hensyn til individuelle behov og livsfaser. Eventuelle lønnsforskjeller skal alltid kunne forklares ut fra relevante faktorer.

✓ **Trygt arbeidsmiljø**

Vi har nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Vi har et eget varslingsombud og tydelige rutiner for håndtering av uønskede hendelser.

✓ **Kompetanse og bevissthet**

Ledere og ansatte får opplæring i likestilling, inkludering og mangfold, med vekt på bevisstgjøring og forebygging.

✓ **Mål og oppfølging**

Målet er minst 17 % kvinneandel totalt og 20 % i ledende stillinger innen 2030. Status vurderes jevnlig i LIM-utvalget, og årlig i AMU og ledelsen som grunnlag for videre tiltak.

✓ **Samarbeid og partnerskap**

Vi er medlem av Diversitas, Norges ledende nettverk for mangfold og kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen. Park & Anlegg ønsker å fremme mangfold og likestilling i bransjen og medlemskapet gir oss tilgang til kompetanse, verktøy og inspirasjon.

Ansvar og medvirkning

Ledelsen og HR har ansvar for implementering og oppfølging. Alle ansatte skal bidra til et inkluderende arbeidsmiljø. LIM-utvalget har en rådgivende rolle.

Har du forslag til hvordan vi kan styrke dette arbeidet, ta kontakt med LIM eller HR.

Daglig leder 22.01.26

Øyvind Bergersen