

Likestillingsrapport

ARE Treindustrier 2022

HEL VED • UTVIKLING • SAMSPILL • ENGASJEMENT



Innhold

Likestillingsredegjørelse 2022 3

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling 3

Tilstand for kjønnsbalanse i konsernet og datterselskaper vises i tabellen nedenfor: 4

- ARE Treindustrier AS
- ARE Treindustrier Askim AS
- ARE Treindustrier Kaupanger AS
- ARE Treindustrier Ringsaker AS

Del 2: Vårt arbeid for å oppfylle aktivitetsplikten 6

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering 6

- Beskrivelse av ARE Treindustriers prinsipper, prosedyrer og standarder:

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis 8

- Steg 1: Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling og mangfold
- Steg 2: Mulige årsaker til diskrimineringsrisiko i onboardingprosessen
- Steg 3: Hvilke tiltak er satt til verks for å ivareta hensynet til likestilling?
- Steg 4: Evaluering av arbeidet
- HR og ledere har utviklet et godt samarbeid når det gjelder gjennomføringen av rekrutterings – og onboardingprosesser.

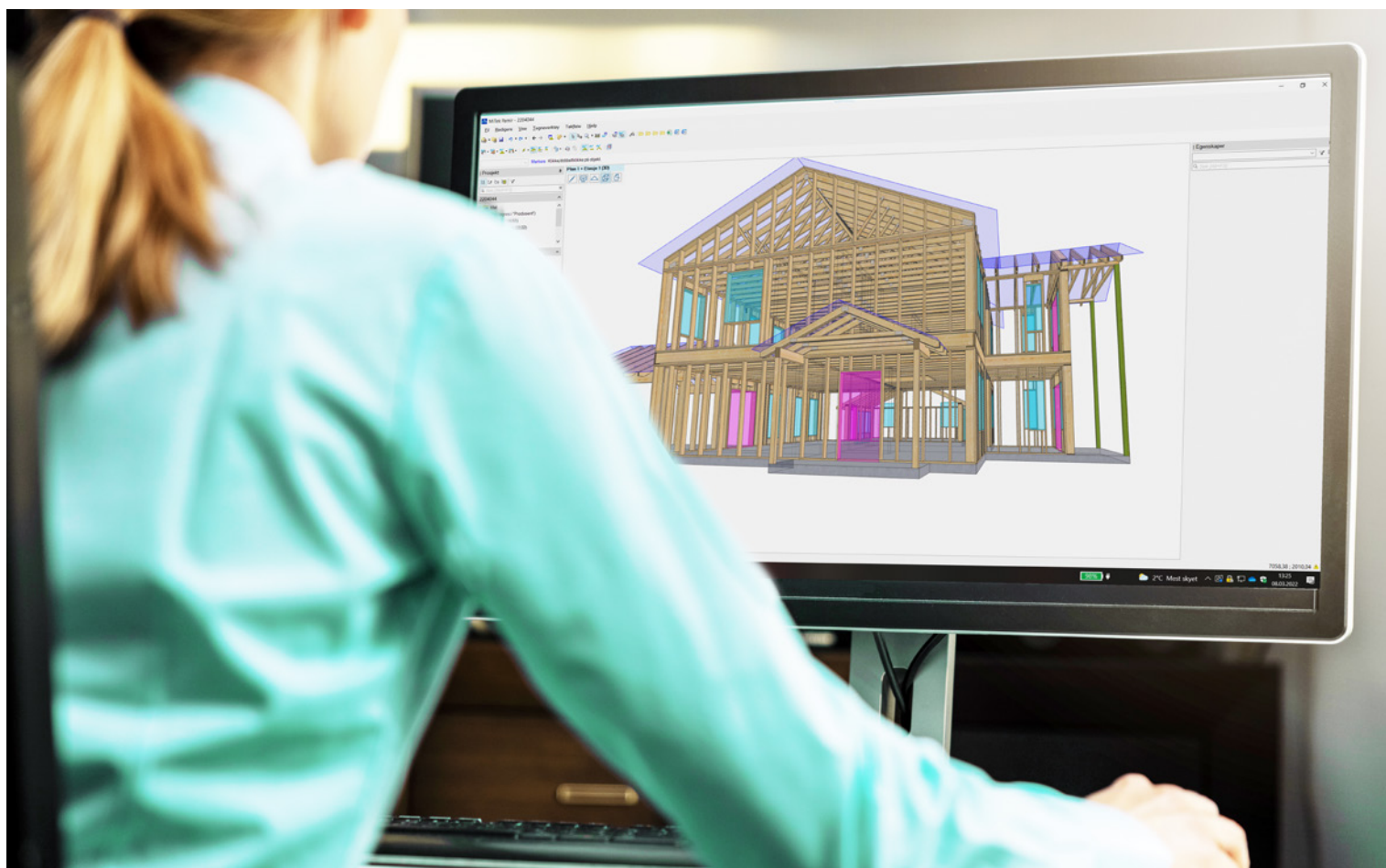
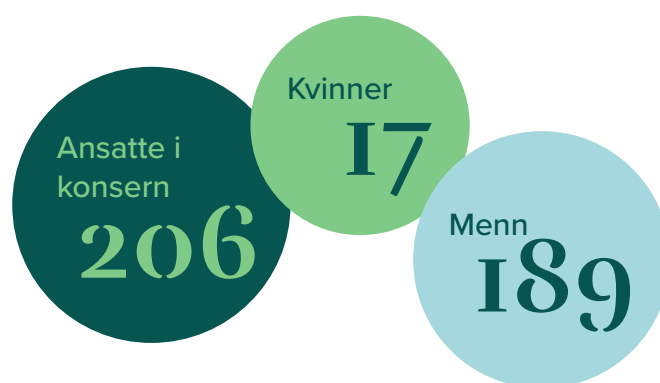
Videre arbeid12

Likestillingsredegjørelse 2022

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Konsernets personalpolitikk anses for å være kjønnsnøytral. Virksomheten drives i en mannsdominert bransje, og majoriteten av våre ansatte er menn. Det er imidlertid sterk representasjon av kvinner i øverste ledelse, konsernledelsen og i styret.

I 2021 kartla vi ufrivillig deltid og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Se ARP rapport for 2021. Neste kartlegging vi skje i 2023.



Tilstand for kjønnsbalanse i konsernet og datterselskaper vises i tabellen nedenfor:

ARE Treindustrier AS

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
6	6	0	0	0	5	1	0	IA	IA

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

ARE Treindustrier Askim AS

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte.		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
7	96	1	2***	0	9	2	3	IA	IA

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Her er også innleide inkludert

ARE Treindustrier Kaupanger AS

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
4	73	0	7***	22,2	7,5	2	8***	IA	IA

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Tilkallingsvikarer også inkludert

ARE Treindustrier Ringsaker AS

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
0	14	0	0	0	0	0	0	IA	IA

* Skal kartlegges hvert år

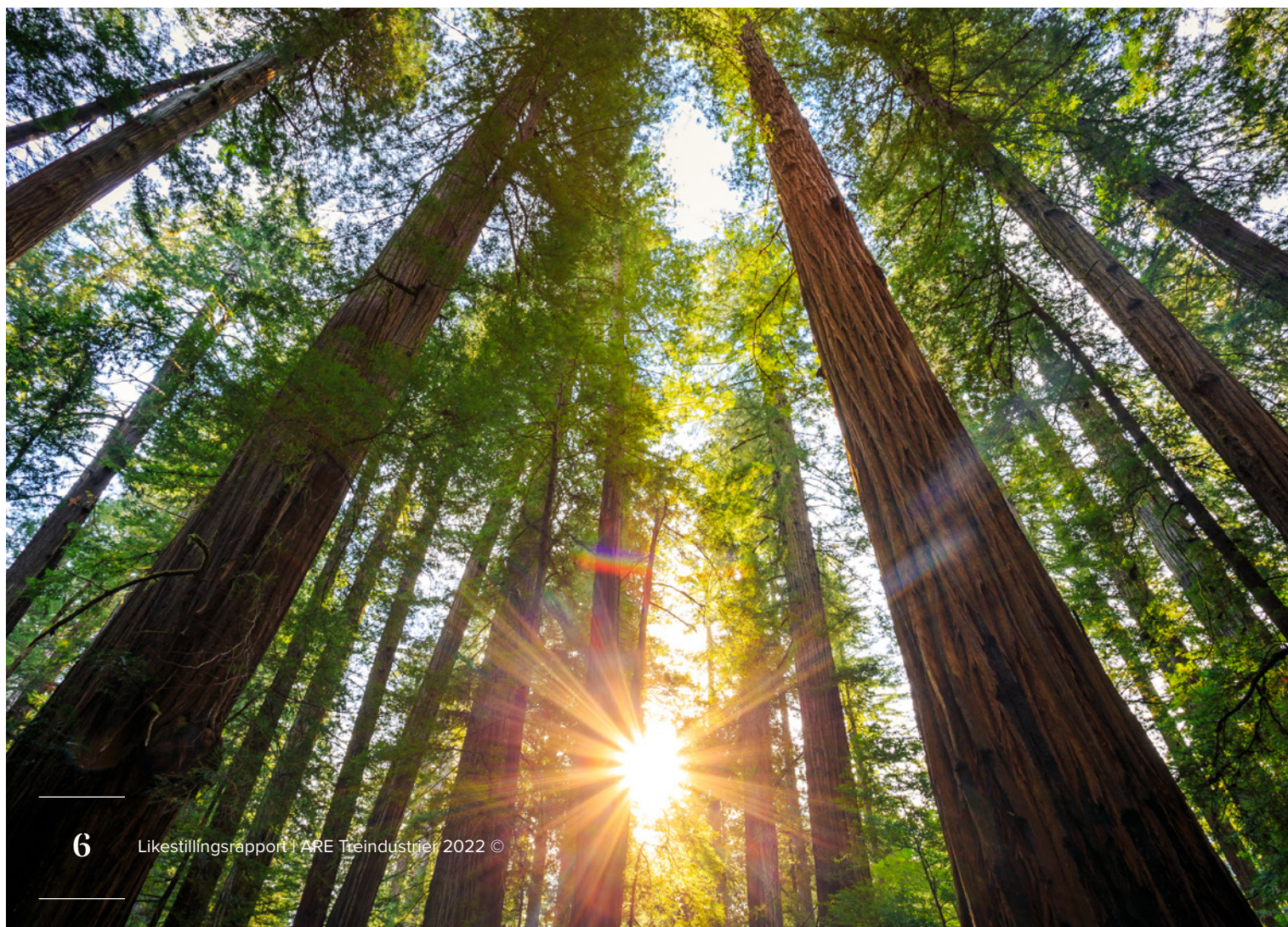
** Skal kartlegges (minst) annethvert år

Del 2: Vårt arbeid for å oppfylle aktivitetsplikten

Likestilling – og mangfoldperspektivet skal være en del av Are Treindustrier på alle nivåer i virksomheten og gjelde i alle sider av arbeidsforholdet. Vi skal ha en inkluderende arbeidskultur, hvor vi erkjenner og verdsetter at alle mennesker er unike og verdifulle. Den enkelte skal respekteres for sine individuelle evner og personlighet. Kvinner, menn og medarbeidere fra andre kulturer skal ha de samme rettigheter og muligheter til å få arbeid og til å få utviklingsmuligheter i sin jobb.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i AREs ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er en del av vår personalpolitikk, og står nedfelt i vår personal- og lederhåndbok.

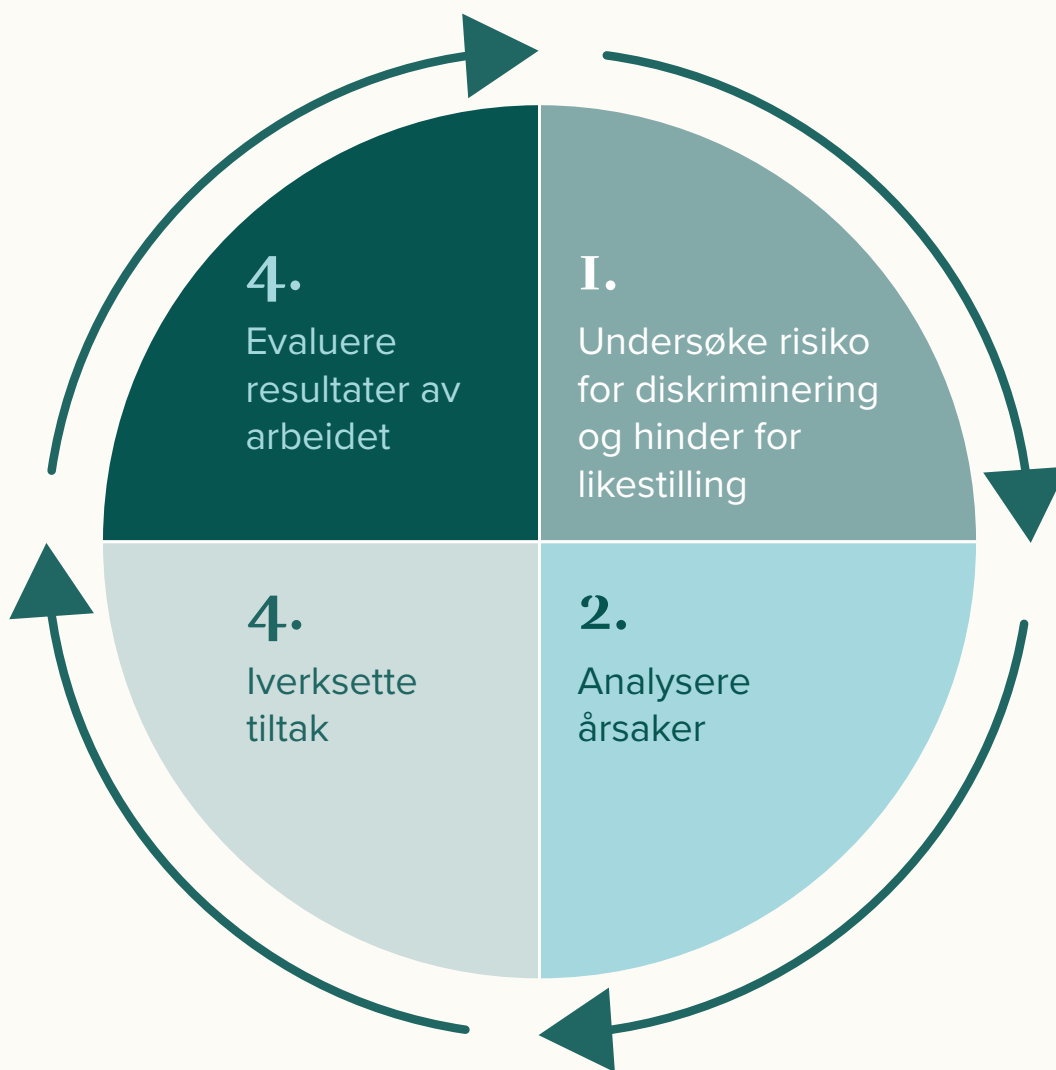


Beskrivelse av ARE Treindustriers prinsipper, prosedyrer og standarder:

- I ARE har vi en personalpolitikk der det er forbud mot mobbing, diskriminering og trakassering.
- Alle medarbeidere i ARE skal respekteres som den man er, og behandles likeverdig.
- Ingen medarbeidere skal utsettes for diskriminering som følge av nasjonalitet, hudfarge, språk, religion, kjønn, seksuell legning, handikap eller alder.
- I ARE skal vi ha en åpen og inkluderende rekrutteringspolitikk, med fokus på mangfoldsrekruttering. I rekrutteringsarbeidet skal det holdes en høy faglig og etisk standard. Forholdene det skal legges vekt på ved utvelgelse av søkere skal være rettferdige og relevante, og alle de som er involvert i rekrutteringsarbeidet skal bidra til å sikre at alle søkere behandles på en forsvarlig og respektfull måte.
- I ARE gir vi full lønn i permisjonstiden ved fødsel som et tiltak for å fremme kjønnslikestilling.
- I ARE har vi en livsfaseorientert personalpolitikk der vi tar hensyn til hver enkelt ansatts livssituasjon og stadium i yrkeskarrieren. Vår livsfasepolitikk skal legge til rette for selvstendige og fleksible ordninger og bidra til økt motivasjon og trivsel.
- I ARE praktiseres fleksibel arbeidstid for alle funksjonærer. Hensikten er å imøtekomme arbeidstakernes ønske om større innflytelse over egen arbeidstid.
- I ARE har vi digitale håndbøker, personalhåndbok, lederhåndbok og hms-håndbok, som skal sikre at alle våre retningslinjer samt overordnede føringer knyttet til likestilling og diskriminering blir kommunisert tydelig til alle. Håndbøkene vedlikeholdes og oppdateres jevnlig.
- I ARE ligger det til rette for bruk av hjemmekontor, dersom det ikke er til hinder for at arbeidsoppgavene kan utføres i henhold til stillingsinstruks. Muligheten for bruk av hjemmekontor vil tilrettelegge for økt fleksibilitet og autonomi i våre arbeidstakeres hverdag.
- I ARE har vi etablert varslingsrutiner for varsling av kritikkverdige forhold. Vi ønsker at eventuelle kritikkverdige forhold i virksomheten kommer frem i lyset, slik at vi kan iverksette nødvendige tiltak mot forholdet. Prosess nedfelt i vår HMS-håndbok.
- I ARE har vi et digitalt system for avvik, der avvik knyttet til mobbing / konflikt / personalproblem skal registreres, slik at det umiddelbart kan iverksettes tiltak mot forholdet.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Som arbeidsgiver skal vi jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi forholder oss til den anbefalte 4-trinnsmodellen i dette arbeidet, der vi systematisk følger stegene i modellen nedenfor.



Ledelsen i ARE og HR har det overordnede ansvaret for aktivitetsplikten og for det systematiske arbeidet med å sikre likestilling og ikke-diskriminering i selskapene. HR er ansvarlig for redegjørelsen av arbeidet og utarbeider den årlige ARP-rapporten. Frem til nå er det HR som har hatt ansvaret for å undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling, og har i dette arbeidet involvert representanter lokalt. I 2023 og 2024 vil det bli prioritert å få på plass bedre rutiner og prosesser for å ivareta dette arbeidet i praksis, der også lokal ledelse i større grad skal involveres.

HR vil i samråd med ledelsen årlig vurdere hvilke (ett eller flere) av personalområdene som skal prioriteres i det systematiske arbeidet:

rekruttering, lønns – og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

Av personalområdene som er beskrevet i loven har ARE i 2021 prioritert å jobbe med området «rekruttering», og valgte også å prioritere å arbeide videre med dette området i 2022. Vi økte imidlertid fokuset utover selve rekrutteringsprosessen, og jobbet aktivt med onboardingprosessen der vi kartla våre rutiner knyttet til hvordan vi ivaretok onboarding av nyansatte og hvordan vi videre kunne forbedre dette arbeidet for å sikre likestilling og ikke-diskriminering også i selve onboardingprosessen. På denne måten vil hele rekrutteringsprosessen fra søknadsprosess til onboarding bli ivaretatt på en god måte.

Steg 1: Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling og mangfold

Rekrutteringsprosessen er en viktig del for å øke mangfoldet i virksomheten, og ved å ha fokus på hvordan rekrutteringsprosessen gjennomføres i ARE kunne vi identifisere hvorvidt det forelå hindre for likestilling og vurdere aktuelle tiltak for å rekruttere mangfoldig i fremtiden. Vi fant en rekke risikoområder i 2021, og det ble også iverksatt en rekke tiltak. Detaljert informasjon om dette er tilgjengelig i ARP rapporten for 2021.

Vårt arbeid med identifisering av risiko i 2022 rettet seg i hovedsak mot onboardingprosessen.

Steg 2: Mulige årsaker til diskrimineringsrisiko i onboardingprosessen

Det forelå ingen felles prosess for onboardingprosessen i selskapet

Hver avdeling hadde sin egen onboardingprosess som de forholdt seg til, og malverket var til dels utdatert.

Vi er av den oppfatning at mangel på rutiner og prosesser ikke utgjorde en stor risiko for diskriminering og hinder for likestilling / mangfold. Samtidig, ved å utarbeide felles rutiner og prosesser for onboarding av ansatte ville vi sikre at prosessen ble ivaretatt på en måte som sikrer en likestilt prosess i fremtiden.

Steg 3: Hvilke tiltak er satt til verks for å ivareta hensynet til likestilling?

I 2022 startet HR arbeidet med å utarbeide en digital onboardingprosess på tvers av alle selskaper.

Prosessen ble ferdigstilt i desember 2022 og sikrer at onboarding av nyansatte gjennomføres på samme måte i alle avdelinger.

Prosessen oppdateres og revideres jevnlig av HR og vil alltid være oppdatert i henhold til konsernets personalpolicy.

I onboardingprosessen ble det lagt vekt på at alle nyansatte, uavhengig av hvilken avdeling de jobber på, yrkestittel, kjønn, etnisitet osv. ble «onboardet» på likeverdig måte i selskapet.

Steg 4: Evaluering av arbeidet

HR og ledere har utviklet et godt samarbeid når det gjelder gjennomføringen av rekrutterings – og onboardingprosesser.

Vi har i mye større grad enn tidligere blitt mer bevisste rundt mangfoldsrekruttering, og HR og ledere har hatt gode samtaler og vurderinger rundt mangfold – i rekrutteringsprosesser. I 2022 har vi hatt en økning i antall ansatte med minoritetsbakgrunn samt også en økning i ansettelsen av kvinner.

Vi har ikke hatt noen nye rekrutteringsprosesser etter at onboardingprosessen ble ferdigstilt, men prosessen og effekten av tiltaket vil evalueres fortløpende.

Videre arbeid

I tiden fremover skal arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering settes mer i system i hele konsernet. Det er behov for å etablere enda tydeligere rutiner for hvordan vi jobber med dette i praksis, både når det gjelder kartlegging av risiko –men også oppfølging og iverksettelse av tiltak basert på eventuelle funn.

Det er en ujevn kjønnsbalanse i selskapet, der kun 8 % av våre ansatte er kvinner. ARE skal fremover konkretisere et mål og iverksette tiltak for å øke kvinneandelen i selskapet.

I ARE har vi retningslinjer og verdier som sier noe om hvordan vi skal opptre i møte med andre. Det er et behov for å samle disse retningslinjene inn under felles «Etiske Retningslinjer». Videre må det jobbes med å forankre disse retningslinjene blant alle våre ansatte, og arbeide for å utvikle en positiv kultur der våre ansatte er etisk bevisste og reflekterte i sitt daglige arbeid.

Vi vil fremover også se på muligheten for å tilrettelegge for mer fleksibilitet for yrkesgrupper som har arbeidsoppgaver som krever fysisk tilstedeværelse i et gitt tidsrom på arbeidsplassen.

Selskapet vil i 2023 og 2024 prioritere å få på plass bedre rutiner og prosesser for å ivareta arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering i praksis, der også lokal ledelse i større grad skal involveres.





Askim

Rakkestadveien 10,
1814 Askim
Tlf: 69 88 86 60

Bergen

Eidsvågbakken 1,
5105 Bergen
Tlf: 57 67 74 00

Kaupanger

Bordvegen 2,
6854 Kaupanger
Tlf: 57 67 74 00

Ringsaker

Åsmarkvegen 840,
2364 Næroset
Tlf: 90 88 11 16

Rygge

Ordfører Utnes vei 14,
1508 Rygge i Østfold
Tlf: 69 88 86 60

Sarpsborg

Hjalmar Wesselsvei 10,
1721 Sarpsborg
Tlf: 69 88 86 60

[Kontakt oss](#)

