

A misty forest landscape with a pinkish-purple sky at dawn or dusk. The foreground is filled with dense green trees, while the background shows rolling hills and more trees shrouded in mist. The sky is a soft, hazy pink and purple.

LIKESTILLINGSRAPPORT 2021

mari.lie@ati.no

DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING..... 2

KARTLEGGING AV STILLINGSNIVÅER OG LØNN - 2021 2

Tilstand for lønnsforskjeller og kjønnsfordeling i virksomheten:..... 2

Tilstand for kjønnsbalanse i virksomheten vises i tabellen nedenfor: 3

Kartlegging av ufrivillig deltid 3

Hvordan har vi målt og hvordan kan vi beskrive ufrivillig deltid i ARE Treindustrier..... 3

DEL 2: VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING 5

PRINSIPPER, PROSEDYRER OG STANDARDER FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING..... 5

Beskrivelse av ARE Treindustriers prinsipper, prosedyrer og standarder:..... 5

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis..... 6

FOKUSOMRÅDE 2021 - REKRUTTERING 7

Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling..... 7

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling..... 8

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak 8

RESULTATER AV ARBEIDET OG FORVENTNINGER TIL ARBEIDET FRAMOVER 10

Evaluerer av tiltak 10

Videre fokus fremover 10

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Selskapets og 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.

Kartlegging av stillingsnivåer og lønn - 2021

Antall ansatte	Antall kvinner	Antall menn
194	14	180

Tilstand for lønnsforskjeller og kjønnsfordeling i virksomheten:

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn pr stillingskategori er *ikke* publisert i denne rapporten, da det er fem eller færre enn fem kvinner i de ulike stillingskategoriene. En detaljert lønnskartleggingen pr stillingskategori vil dermed ikke publiseres offentlig i denne rapporten.

- Gjennomsnittslønn menn: 507 523 kr
- Gjennomsnittslønn kvinner: 617 530 kr

Tilstand for kjønnsbalanse i virksomheten vises i tabellen nedenfor:

Kjønns- balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		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
14	180	0	8	0	11	4	2	1	0

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

Kartlegging av ufrivillig deltid

Resultatene fra kartleggingen viser at 1 av 6 deltidsansatte jobber ufrivillig deltid.

Hvordan har vi målt og hvordan kan vi beskrive ufrivillig deltid i ARE Treindustrier

- Da kun 6 av 194 ansatte jobber deltid, har vi spurt hver enkelt eller innhentet informasjon fra nærmeste leder om de ansatte har ønske om å jobbe mer dersom de fikk muligheten til det.

- Resultatet av kartleggingen viser at 5 av 6 som jobber deltid i virksomheten jobber frivillig deltid. 1 av de ansatte ville takket ja til 100 % stilling dersom muligheten for det var til stede i virksomheten.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

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 utvikling 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 personalhåndbok.

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 mangfoldrekruttering. 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 2020 og 2021 utarbeidet 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 2020 og 2021 ble det innført økt bruk av hjemmekontor for alle funksjonærer, 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 2020 etablerte vi varslingsrutine for 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 2020 etablerte 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

HR har det overordnede ansvar for aktivitetssplikten, og for det systematiske arbeidet med å sikre likestilling og ikke-diskriminering i ARE, og HR utarbeider årlig rapporten «Likestillingsredegjørelse».

HR skal fra 2022 og fremover, årlig vurdere hvilke (ett eller flere) av personalområdene som er beskrevet i loven; *rekruttering, lønns – og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv*, som skal prioriteres i det systematiske arbeidet.

Fokusområde 2021 - Rekruttering

Av personalområdene som er beskrevet i loven har HR i 2021 jobbet aktivt med området Rekruttering.

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.

Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Arbeidet med rekrutteringsprosessen startet med en kartlegging i Q1 2021, der HR gikk igjennom virksomhetens eksisterende retningslinjer for rekruttering. Det ble gjort en grundig gjennomgang av lederhåndbokens beskrivelse av rekrutteringsprosessen. I tillegg bestod kartleggingen av samtaler med lokale ledere, for å få en innsikt i hvordan dagens rekrutteringsprosess ble gjennomført i praksis i våre lokale virksomheter.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- I kartleggingsprosessen identifiserte vi at det ikke forelå noen felles prosess, maler eller retningslinjer knyttet til gjennomføring av rekruttering og utlysning av stillingsannonser i selskapet.
- I gjennomgangen med lederne kom det frem at de hadde et ønske om å rekruttere flere kvinnelige arbeidstakere. For enkelte stillinger, prosjektingeniør og produksjonsansatte, opplevde de imidlertid at det var vanskelig å få tak i kvinnelige søkere.
- HR fant videre at det ikke har vært noe overordnet fokus på å rekruttere arbeidstakere med minoritetsbakgrunn.
- Vi fant at det var et viktig krav om at ansatte snakket godt norsk.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

- Det at vi ikke har hatt noen operativ HR avdeling i konsernet, før i 2020, har vært en viktig årsak til at vi ikke har hatt noen felles retningslinjer for rekruttering i virksomheten.
- Det at vi ikke har hatt noen overordnede retningslinjer for rekruttering i virksomheten, kan være en årsak til at det ikke har vært fokus på å rekruttere mangfoldig i virksomheten.
- Utfordringen som lederne beskriver når det gjelder vanskeligheten med å få tak i kvinner til enkelte stillinger i virksomheten, kan i stor grad skyldes at vi opererer i en mannsdominert bransje. I produksjonsavdelingen er det tillegg hardt fysisk arbeid, noe som også er en medvirkende årsak til det lave nivået av kvinner i stillingskategorien.
- Manglende maler og tekstforslag for utlysning av stillinger, samt manglende informasjon og kompetanse om rekruttering kan være årsak til at vi ikke har fått rettet fokus mot kvinner og arbeidstakere med minoritetsbakgrunn i rekrutteringsprosessen.

- Kravet om gode norskkunnskaper kan være en risiko for diskriminering. Samtidig kom det frem at gode norskkunnskaper må være et krav for stillinger i produksjon, da dårlige norskkunnskaper er en risiko for HMS.

Tiltak:

- I Q2 2021 utarbeidet HR nye retningslinjer for rekruttering, der blant annet mangfoldsrekruttering er et av områdene det er ønskelig at man jobber aktivt med i rekrutteringsprosessen. Fokus på mangfoldsrekruttering vil være en viktig del av arbeidet med likestillings – og ikke-diskrimineringsarbeidet i ARE Treindustrier.
- Retningslinjene ble publisert i vår lederhåndbok i Q3 2021, og gjennomgått med ledere i Q4 2021. Gjennomgangen vil fortsette i Q1 og Q2 2022.
- Som et ledd for å sikre en god rekrutteringsprosess i selskapet, ble det besluttet at HR alltid skal involveres i rekrutteringsprosesser.
- Maler og generelle tekster for stillingsannonser ble oppdatert og endret for hele virksomheten.
- I enkelte stillingsutlysninger har vi lagt inn tekst om at vi oppfordrer kvinner til å søke, og vi vil fremover jobbe med å bli enda mer bevisste på både ordvalg og bildebruk i stillingsannonser.
- Kravet om gode norskkunnskaper vil bestå for de stillinger der språk er en viktig del for å ivAREta god HMS.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Evaluering av tiltak

- HR og ledere har startet på et godt samarbeid når det gjelder gjennomføringen av rekrutteringsprosesser, og HR vil jobbe videre med kunnskapsdeling og lederstøtte i rekrutteringsprosesser i 2022.
- Vi har i større grad enn tidligere blitt mer bevisste rundt mangfoldsrekruttering, og HR og ledere har hatt gode samtaler og vurderinger rundt mangfold – i rekrutteringsprosesser.
- I Q4 hadde vi en økning i antall ansatte med minoritetsbakgrunn

Videre fokus fremover

- I ARE Treindustrier skal vi jobbe enda mer systematisk med likestillings – og ikke-diskrimineringsarbeidet i virksomheten.
 - Fra og med 2022 skal det systematiske arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering ivAREtas i lokale AMU, som treffes 4 ganger årlig. Likestilling og diskriminering vil være et fast punkt på agendaen i dette utvalget. I AMU sitter daglig leder / fabrikk sjef, HMS-ansvarlig, HR, ansattrepresentant, verneombud og bedriftshelsetjenesten.
- Styret skal involveres i større grad.