

Likestillingsredegjørelse 2023

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 god representasjon av kvinner i øverste ledelse og konsernledelsen.

Kartlegging av stillingsnivåer og lønn – 2023

Antall ansatte konsern	Antall kvinner konsern	Antall menn konsern
150	9	141

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

Data pr 31.12.2023

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
4	2	0	0	0	0	1	0	0	0

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

ARE Treindustrier Askim AS

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
3	75	0	0***	4	2	0	4	0	0

Stjerneforklaring:

- * Skal kartlegges hvert år
- ** Skal kartlegges (minst) annethvert år
- *** Her er også innleide inkludert

ARE Treindustrier Kaupanger AS

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
2	67	0	6***	0	10,25	1	6	0	0

Stjerneforklaring:

- * Skal kartlegges hvert år
- ** Skal kartlegges (minst) annethvert år
- *** Tilkallingsvikarer også inkludert

Kartlegging av ufrivillig deltid

De ansatte som jobber deltid i ARE er enten innleid som sommervikar, på prosjektbasis eller de jobber frivillig deltid pga. helse eller andre personlige årsaker / eget ønske.

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 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 personal – og lederhåndbok.

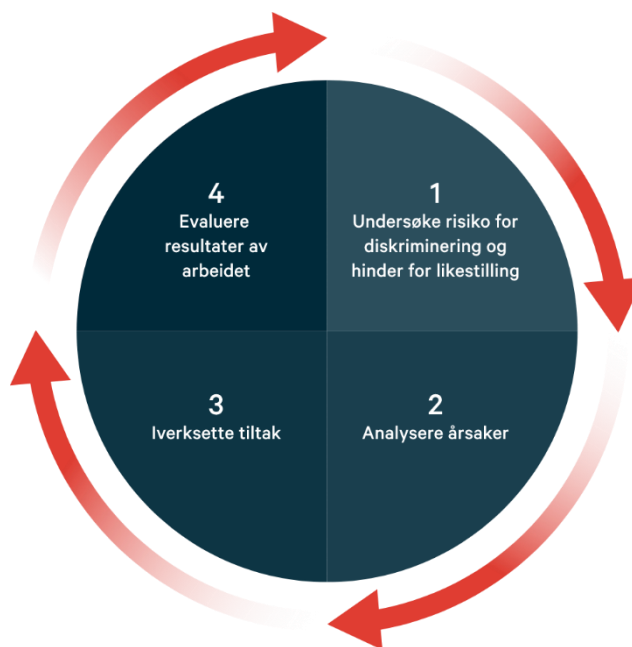
Beskrivelse av ARE Treindustriers prinsipper, prosedyrer og standarder:

- 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 tilrettelegges 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 hinder for likestilling, og har i dette arbeidet involvert representanter lokalt.

HR 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 2023 prioritert å jobbe videre med området «onboarding av nyansatte», der vi har kartlagt våre rutiner knyttet til hvordan vi ivaretar

onboarding av nyansatte og hvordan vi videre kunne forbedre dette arbeidet for å sikre likestilling og ikke-diskriminering også i selve onboardingsprosessen.

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 både rekrutteringsprosessen og onboarding av nyansatte gjennomføres i ARE kunne vi identifisere hvorvidt det forelå hindre for likestilling og vurdere aktuelle tiltak for å rekruttere mangfoldig i fremtiden. I vår kartlegging av rekrutteringsprosessens innledende fase, fant vi 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 onboardingsprosessen, og dette arbeidet har vi også videreført i 2023.

Steg 2: Mulige årsaker til diskrimineringsrisiko i onboardingsprosessen

- Det forelå ingen felles prosess for onboardingsprosessen i selskapet
- Hver avdeling hadde sin egen onboardingsprosess 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 onboardingsprosess på tvers av alle selskaper.
- Prosessen ble ferdigstilt i desember 2022 for ARE Treindustrier Askim AS.
- Prosessen har bidratt til at onboarding av nyansatte gjennomføres på samme måte i alle avdelinger i selskapet.
- Prosessen ble implementert og testet i 2023, og basert på input i løpet av året ble den oppdatert og jevnlig revidert av HR – basert på input fra våre ledere og deltakere av prosessen.
- Videre ble prosessen oppdatert og tilpasset for ARE Treindustrier Kaupanger AS, der den ble implementert høsten 2023.

I onboardingsprosessen 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 i løpet av 2023 utviklet et godt samarbeid når det gjelder gjennomføringen onboardingprosesser. Vår digitale onboardingsrutine fungerer godt, da alle involverte i prosessen får automatisk tildelt oppgaver som gjennomføres.
- Digitalisering av prosessen har gjort at vi husker på å gjennomføre aktiviteter og punkter i henhold til våre rutiner, og det har også i større grad sikret at lederne våre følger opp alle de nyansatte – på en lik måte.
- Prosessen og effekten av tiltaket vil evalueres og vurderes fortløpende.

Videre arbeid

I tiden fremover skal ARE fortsette arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering.

Videre har ARE et mål om å iverksette tiltak for å øke kvinneandelen i selskapet. Det er en ujevn kjønnsbalanse i selskapet, der kun 6 % av våre ansatte er kvinner.

I ARE har vi retningslinjer og verdier som sier noe om hvordan vi skal opptre i møte med andre. Det er imidlertid et behov for å samle disse retningslinjene inn under felles «Etske 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.