

REDEGJØRELSE FOR LIKESTILLING OG DISKRIMINERING

BKS Industri AS ("Selskapet") jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

1. Innledning

Selskapet har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn, hvor likestilling og ikke-diskriminering er integrert i virksomhetens prinsipper, prosedyrer og standarder.

Følgende redegjørelse er utarbeidet i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a.

2. Tilstand for kjønnslikestilling

Tabellen under synliggjør Selskapets nåværende tilstand for kjønnslikestilling:

| | Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper ** | | Lønnsforskjeller ** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent | | | | | |
|------------------|--|------|---|--------------------------|-----------------------|---------|-----------------------|-----------------------------------|
| | Kvinner | Menn | Kontante ytelser | | | | | Natural ytelser |
| | | | Sum kontante ytelser | Fastlønn % vis forskjell | Uregelmessige tillegg | Bonuser | Overtidsgodtgjørelser | Sum skattepliktige naturalytelser |
| Total | 8 | 277 | - 1238955,52 | 4,2% | KIR | KIR | KIR | KIR |
| Funksjonærer | 6 | 7 | - 3417034,08 | 52,6% | KIR | KIR | KIR | KIR |
| Operatør - leder | 1 | 19 | KIR | KIR | KIR | KIR | KIR | KIR |
| Operatør | 1 | 242 | KIR | KIR | KIR | KIR | KIR | KIR |
| Lærling | 0 | 9 | KIR | KIR | KIR | KIR | KIR | KIR |

KIR = Kan ikke rapporteres (under 5 kvinner i gruppen).

Oversikt for å vise tilstand for kjønnslikestilling

| Kjønns-balanse* | | Midlertidig ansatte* | | Foreldre-permisjon* | | Faktisk deltid* | | Ufrivillig deltid** | | Rekruttering, lønnsvekst, videre-utdanning, arbeidstid og sykefravær *** | |
|-----------------|------|--|------|-----------------------------------|------|--|------|--|------|--|------|
| 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 | | Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte | |
| Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| 8 | 277 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | KIR | KIR | KIR | KIR |

* Kartlegges hvert år

** Kartlegges (minst) annethvert år

Til beregningen av lønnsforskjeller har Selskapet delt opp fastlønn og ulike tillegg og goder for regnskapsåret 2021. Det er også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. De tillitsvalgte har foretatt gjennomgang av arbeidet med mulighet for å komme med innspill.

Når det gjelder funksjonærer så er ikke de delt opp i lønssystemet og forskjellen blir derfor stor da alle som ikke har lederstilling av funksjonærene er kvinner.

3. Arbeid for likestilling og mot diskriminering

3.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Likestillingsarbeidet er forankret i Selskapets ulike strategier og i konsernets etiske retningslinjer, hvor det også er etablert en varslingskanal om kritikkverdige forhold. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

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

Alle ansatte informeres om ledige stillinger – også ansatte som jobber deltid, midlertidig eller innleid, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-1. De tillitsvalgte blir informert om organisasjonsendringer og behovet for nyansettelser på kvartalsvis samarbeidsmøter. Selskapet har behov for å tiltrekke seg fagkompetanse innen virksomhetens spesialfelt når det søkes etter nye medarbeidere. Dessverre er det få kvinnelige søkere til stillinger da virksomhetens fagområder er typiske mannsyrker. Kompetanse og egnethet er hovedkriteriene som alltid vektlegges.

Vi jobber systematisk og målrettet med å rekruttere og utvikle personer slik at alle kan ha en lang karriere i bedriften som er tilpasset variasjoner med den enkeltes behov og bedriftens behov for kvalifiserte medarbeidere. Dette reflekteres i bedriftens rekrutteringsprosesser eksternt og internt.

Selskapet bestreber et arbeidsmiljø som oppfattes rettferdig med likeverdige forhold for alle. Policy og retningslinjer gjelder for alle på tvers av stillingsnivå og kjønn. Det er viktig for Selskapet å være en bedrift som ivaretar den enkeltes behov slik at virksomheten oppfattes som en attraktiv arbeidsplass for nåværende og fremtidige ansatte. Selskapet er en kompetansebedrift og anser det som verdiskapende for bedriften å ha et mangfold av ansatte og et arbeidsmiljø som er inkluderende. Dette skal bidra til økt konkurransekraft og reflekteres blant annet i bedriftens rekrutteringsprosesser samt HR/HMS-strategi.

Selskapet skal sikre at alle ansatte har lønn og betingelser i henhold til gjeldende lover, avtaler og retningslinjer. Lønnsmassen gjennomgås årlig i forbindelse med lønnsoppgjøret for å sikre at alle har en markedslønn ut ifra sin kompetanse, erfaring og stillingsnivå.

Selskapet er opptatt av å tilby gode arbeidsforhold som er forenelig med privatlivet. Dette er med på å øke den enkeltes jobbtillfredshet og bevare viktig kompetanse i bedriften. Derfor tilrettelegges arbeidsforholdene i den grad det er mulig, spesielt når det gjelder avvikling av farspermisjoner. Permisjoner er heller ikke til hinder for karriereutvikling i bedriften.

Hovedbygget er tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede.

Styret vurderer at Selskapet er i overensstemmelse med gjeldende regelverk på dette området.

3.3 Generelle risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Selskapet er i en mannsdominert bransje, og har derfor en lav kvinneandel. Selskapet er opptatt av å tiltrekke seg rett kompetanse uavhengig av nasjonalitet, legning, etnisitet og språk. Dette er reflektert i bedriftens HR-strategi og et viktig fokus i alle rekrutteringsprosesser. Etter hvert som næringen blir grønnere og mer digital, er det håp om at flere kvinner velger utradisjonelle og nye utdanningsretninger innen fag som bedriften vil ha behov for i fremtiden, og Selskapet følger spent med på denne utviklingen.

Det er ikke rapportert inn varslingsaker eller andre forhold som underbygger at det ikke forekommer diskriminering eller forhold som hindrer likestilling i bedriften.

3.4 Nærmere om risikoer og tiltak

Tillitsvalgte og ledelsen har funnet følgende risikoer:

- Selskapet mangler synliggjorde retningslinjer mot trakassering og diskriminering, og det er generelt lite fokus på dette arbeidet i Selskapet. Årsaken til dette kan være at man ikke opplever at Selskapet har utfordringer med dette området i organisasjonen.

Tiltak som er påbegynt eller planlegges i året som kommer:

1. Selskapet har gjort det lettere for de ansatte å be om hjemmekontor også utover pandemi, og prøver å avholde møter i perioden mellom 09:00 og 15:00. Dette skal gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.
2. Revidere Selskapets verdier. Konsernets verdier skal være gjenkjennbare i rutiner og prosesser i det daglige arbeidet generelt.
3. Revidere alle avtaler som gjelder arbeidsbetingelser, goder og tillegg for å sikre like regler på tvers av avdelinger og lik overholdelse av disse.
4. Utarbeide tydelige retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold samt ha en bevisstgjøring rundt dette arbeidet i organisasjonen.
5. Innføre HR-system som skal sikre like regler og overholdelse av disse (Lederhåndboken).
6. Gjennomføre nye medarbeidersamtaler og -tilfredshetsundersøkelse.
7. Bidra til å endre tradisjonell tankegang om at visse yrker er forbeholdt bare menn eller kvinner, blant annet ved å delta på messer som arrangeres av skoler som er relevant

3.5 Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Selskapet skal jobbe videre med å utvikle og beholde personer med variasjon i alder, etnisitet og kjønn samt ha et større fokus på arbeid for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Tillitsvalgte har vært tilfredse med at likestillingsarbeidet nå vil få et større fokus i organisasjonen og at alle vil få en større bevissthet rundt dette.

3.6 Tiltaksoversikt og handlingsplan

Alle tiltak som defineres her som formål å bidra til at målet med likestillingsarbeidet blir oppfylt.

Selskapets hovedmål for likestillingsarbeidet er:

Vi skal ha verdier og en policy som fremmer likestilling og inkludering i bedriften. Våre ledere skal kommunisere og demonstrere disse holdningene gjennom sitt daglige arbeid. Alle ansatte skal oppmuntres til å skape en arbeidskultur som gjenspeiler selskapets verdier.

| Bakgrunn for tiltak | Personal-område | Tiltak | Mål for tiltakene |
|---|--|--|--|
| Det er få kvinner i Selskapet | Rekruttering | Bevissthet rundt profilering av bedriften samt delta på jobbmesser mm. | Øke kvinneandelen i bedriften |
| Beholde og utvikle kompetanse | Forfremmelse og utviklingsmuligheter | Permisjon under utdanning | Mulighet for å bygge karriere i bedriften |
| Årlig gjennomgang av arbeidsvilkår, goder og lønnsforhandling | Lønns- og arbeidsvilkår | Årlig møte med tillitsvalgte for gjennomgang | Forhindre forskjellsbehandling |
| 1.Sykemelding. 2.Bestrebe universell utforming 3.Det er mange forskjellige språk i bedriften og språkbarrierer kan oppstå | Tilrettelegging | 1.Tilrettelagt arbeid i forhold til sykemeldingen. 2.Legge til rette for rullestol, og evt. andre funksjonshemninger 3.Norsk kurs i samarbeid med kommunen | 1-2: Holde folk i arbeid 3: Integrasjon, og forstå hverandre. |
| Stor overvekt med menn kan det oppstå uønskede kommentarer, blikk o.l. til kvinnelig personale | Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, uønsket seksuell oppmerksomhet | Holdningsendring for slik oppmerksomhet, få fokus på dette ut i avdelingene | Alle skal føle seg trygge og respektert på arbeidsplassen |
| Passe på at alder er jevnt fordelt | Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø) | Jobbe systematisk med å rekruttere utvikle og beholde personer med variasjon i alder, etnisitet og kjønn | Ha en god alderssammensetning |

