

# Likestillingsredegjørelse

## Mandals AS - 2022

---

*Vi 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*



## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Hvert år **skal** bedriften kartlegge og redegjøre for

- *kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)*
- *midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)*
- *ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)*
- *gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn*

Minimum annethvert år **skal** bedriften kartlegge og redegjøre for

- *lønnforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i kroner eller prosent)*
- *lønnforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner eller prosent)*
- *kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)*
- *ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)*

*Bakgrunn for at dokumentasjonen ikke tillegges i denne rapporten er fordi det er mindre enn 5 av hvert kjønn i de fleste stillingsnivåer. Vi har ikke ufrivillig deltid, kun heltidsstillinger ved bedriften og derfor har ikke dette blitt gitt særskilt fokus. Gjennom Michelin har vi fått en KPI som krever 26 % kvinneandel på lederfunksjon, måltall for Mandals er 25 %, det vil ikke være anledning til å øke denne så fremt noen sier opp sin stilling eller vi skal øke antall ansatte, ingen planer for det i 2021-2022.*

	Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	15	70	-	-	-	-	-	-
Nivå / gruppe 1	1	5	-	-	-	-	-	-
Nivå / gruppe 2	1	5	-	-	-	-	-	-
Nivå / gruppe 3	2	7	-	-	-	-	-	-
Nivå / gruppe 4	3	17	-	-	-	-	-	-
Nivå / gruppe 5	8	36	-	-	-	-	-	-

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, 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			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
15	70	1	2	-	-	0	2	0	0		

Stjerneforklaring:

\* Skal kartlegges hvert år: tall oppgis ikke i rapporten grunnet lite antall og dermed ikke mulig å anonymisere.

\*\* Skal kartlegges (minst) annethvert år

\*\*\* Valgfritt å ha med i redegjørelsen

### Stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2022. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i bedriften og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. De tillitsvalgte har fått

se rapporten, men grunnet at det kun er i produksjonen vi har tillitsvalgte og lønnsnivået der er basert på en grunnleggende lønnsmatrise så er Klubben ikke inkludert når vi har planlagt, gjennomført og evaluert lønnskartleggingen.

### **Beskrivelse av funn/tall (utvikling over tid og årsaker)**

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i bedriften er ikke definert som et problem, men fremviser likelønn gjennom sammenligning, det er en bevisst strategi at bedriften ønsker mangfold (ikke kun kvinner, men også mangfold i forhold til alder, etnisitet, seksuell orientering, kjønnsidentitet etc.).

### **Beskrivelse av gjennomføring:**

Lønnskartleggingen ble i 2021 gjennomført i møte 09.11.21 med MD Knut Mjåland, FD Dan Belsnes, Accountant Ole Jensen og HR Linda Brokke. Her gjennomgikk man lønnsoversikten, sammenlignet stillinger og generelt lønnsnivå. Klubben hadde ingen kommentarer til rapport. I 2022 har HR-direktør kort oppdatert informasjonen. Grundig gjennomgang utføres hvert annet år.

## **Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering**

### **Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering**

#### *Beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder*

- *Vårt likestillingsarbeid er forankret i bedriftens strategiarbeid, verktøy og retningslinjer gjennom Michelin sine People – Planet – Profit dimensjoner.*
- *I 2018 gjennomgikk vi revisjon for å avdekke om retningslinjer er tilstrekkelig for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med et tilhørende varslingsystem, ingen avvik funnet.*
- *Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.*

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

#### **Slik jobber bedriften for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling**

- Tema i AMU hvor tillitsvalgt, verneombud, bedriftshelsetjeneste og ledelse er aktive.
- Medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser.

Beskrivelser av arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- HR og tillitsvalgte har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Undersøkelsen ble gjennomført i 4 kvartal av 2021.
- I medarbeiderundersøkelsen ble det stilt spørsmål om de ansatte hadde vært vitne til kjønnsbasert vold (voldtekt eller overgrep), verbal eller fysisk trakassering, eller seksuell trakassering i jobbsammenheng. Likestilling og ikke-diskriminering ble også tatt opp på flere avdelingsmøter gjennom året og fremvises i månedlig KPI.

## Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

### Beskrivelse av risikoer

En gjennomgang av de fysiske forholdene på arbeidsplassen avdekket flere hindre for personer med nedsatt funksjonsevne.

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

### Beskrive årsaker til risikoer og hindre

Tillitsvalgte og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Kunnskap om non-binary gender/LGBTQ+ mangelfull i bedriften, HR er ansvarlig for opplysning.
- Norskkrav er et hinder for en mangfoldig arbeidsplass, særlig for utenlandske jobbsøkere.

### Beskrivelse av tiltak

For året 2022 har vi hatt særlig fokus på tilrettelegging, holdningsendring og kompetansebygging. I år har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

- Innholdet i stillingsannonser er endret for hele virksomhetet. Vi har blitt mer bevisste på at bildebruk og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. Vi stiller også krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyrået vårt.
- Vi har tilrettelagt for hjemmekontor for administrative stillinger også post-korona. Dette skal gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.
- Risiko for diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk er identifisert som mulig risiko. Derfor startes et eget kompetansehevingsopplegg for ledelsen og HR-avdelingen knyttet til lgbtq.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Innen andre kvartal 2023 skal vi endre toalett- og garderobeløsninger, slik at de er bedre tilrettelagt for lhbtq+. Fjerne skilt med menn og kvinner figurer og erstatte med WC.

## Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

I siste kvartal 2022 har vi vurdert resultatene av forholdene til de ansatte gjennom analyse av MFT-resultater. Kartleggingen viser gode resultater og at vi er på riktig vei ift. kommunikasjon, men dette er fremdeles et satsingsområde. Klar trend på tilfredshet, KPI som omhandler engasjement har økt til hele 86 % som er over mål på 83 %.

### Virksomhetens vurdering og beskrivelse av resultatet av tiltakene

- MFT gir ikke uttrykk for bekymring ift. trakassering, rasisme, likelønn, hierarki etc. Månedlig HMS-tema fortsetter hvor man jevnlig informerer om likeverd, hverdagsrasisme og trakassering.

### Beskrivelse av suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene

- Dagens status er at det er tilfredshet med situasjonen og Klubben hadde i 2021 ingen utilfredshet med likestillingsarbeidet, månedlige møter mellom klubb og ledelse er fortsatt i 2022 uten at det er varslet om saker innen disse områdene.

### Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrun- n for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvar lig	Frist / Statu s	Resultat
Listen er ikke uttømmende. Legg til andre områder dere jobber for likestilling og mot diskriminering.	Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Rekruttering		Oppfordre til mangfold.		LB		Tilfredsstillende
Forfremmelse og utviklingsmuligheter		Medarbeidersamtaler x2 per år.		Ledere		
Lønns- og arbeidsvilkår		Medarbeidersamtaler x2 + lønnsamtale		LB		
Tilrettelegging		Opplæring av ansatte og ledere		LB		Tilfredsstillende, få langtidssykemeldte.
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv		MFT		LB		God score siste 3 år.
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold		Varslingsrutine		LB		Ingen saker i 2021 eller 2022.
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)						

**Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med:** kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene