

Brønnøy Kalk sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2022

Innhold

Likestilling i Brønnøy Kalk.....	3
Del 1: Tilstand for likestilling mellom kjønn	3
Kjønnsfordeling	3
Lønnsforskjeller	3
Foreldrepermisjon	3
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	4
Arbeid for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling	4
Tiltak og risikoer for diskriminering og hinder for likestilling.....	5
Rekruttering.....	5
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	5
Tilrettelegging.....	6
Tilrettelegging av fysiske forhold	6
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.....	6
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.....	7
Oppsummering.....	7

Likestilling i Brønnøy Kalk

Formålet med «Lov om likestilling og forbud mot diskriminering» er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person. Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging. Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnskapte funksjonsfremmende barrierer, og hindre at nye skapes.

Brønnøy Kalk jobber aktivt, målrettet og planmessig for å sikre likestilling og hindre trakassering. Dette gjøres med et samarbeid mellom tillitsvalgte, ansatte og ledelse. Bedriftens verdier **skikkelig, stolt, samarbeidsvillig og nyskapende** ligger som grunnlag for arbeidet.

Del 1: Tilstand for likestilling mellom kjønn

Kjønnsfordeling

Kjønnsfordeling	2022	2021
Andel kvinner	16%	
Andel kvinnelige ledere	20%	0%
Andel kvinner i syret	50%	50%

Det er i 2022 totalt sett 58 ansatte i Brønnøy Kalk, hvorav 15,5% kvinner. Kvinnelige ledere utgjør 20%. Det er ingen midlertidig ansatte, og ingen i deltidsstillinger. Styret består av to kvinner og to menn.

Det jobbes systematisk med å øke kvinneandelen i bedriften. Andelen har siden 2021 økt, både totalt sett og kvinnelige ledere.

Lønnsforskjeller

I kartlegging av lønnsforskjeller er det 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.

På grunn av at det ikke er fem av hvert kjønn i noen av gruppene kan ikke resultatene av lønnskartleggingen publiseres offentlig.

Det er ikke avdekt usaklig forskjellsbehandling i lønn i kartleggingen. Lønns- og arbeidsvilkår hos oss baserer seg på type stilling, arbeidsoppgaver og kompetanse. Vi forholder oss til gjeldende tariffavtaler, overenskomster og lovverk til enhver tid.

Foreldrepermisjon

I kalenderåret 2022 tok menn ut i gjennomsnitt ut 10,83 uker foreldrepermisjon, og kvinner i gjennomsnitt ut 1,5 uke. Dette gjenspeiler ikke den totale permisjonen per ansatt som er tatt ut på grunn av permisjoner i årsskiftet.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Arbeid for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling

Det er gjennomført risikoanalyser i samarbeid med tillitsvalgte gjennom arbeidsmiljøutvalget, for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling i virksomheten. Utgangspunktet for arbeidet er diskrimineringsgrunnlagene oppgitt i likestillings- og diskrimineringsloven. Det er avdekt svært få funn knyttet til diskriminering og hinder for likestilling. Det kan likevel forekomme ubevisst eller skjult diskriminering eller handlinger som ikke fremmer likestilling. Med dette som utgangspunkt er det utarbeidet forslag til tiltak som kan bidra til å redusere risikoen for at diskriminering eller hinder for likestilling oppstår.

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

Undersøkelse og kartlegging

Gjennomfører årlig vurdering av risikoer og hindre likestilling i samarbeid med tillitsvalgte. Kartlegger annet hvert år kjønnsfordeling og lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer, kjønnsforskjeller, deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon.

Analysere årsaker

Analyserer funn i kartlegginger. I tillegg vurderer vi årsaker til risikoer og beslutter tiltak i samarbeid med tillitsvalgte

Iverksette tiltak

Med utgangspunkt i kartlegginger og risikovurdering iverksetter organisasjonen ulike tiltak. Tiltakene diskuteres med tillitsvalgte. Større tiltak og mål for arbeidet forankres i ledelsen og styret.

Vurdere resultater av arbeidet

Gjennom årlige analyser og risikovurderinger evaluerer vi det arbeidet som er gjort. Likestillingsarbeidet vurderes også i forbindelse med årlig risikokartlegging i samarbeid med tillitsvalgte.

Tiltak og risikoer for diskriminering og hinder for likestilling

Rekruttering

Det ble ikke avdekt diskriminering i rekrutteringsprosessen, men vi ser at det kan være mulige hindre som er med på å skape ubalanse i kjønnsfordelingen. Vi har en stor overvekt av mannlige ansatte, noe som også går igjen i hele bransjen. At det allerede er en mannsdominert arbeidsplass kan være et hinder, og at det kjøres store maskiner og utstyr tiltrekker seg tradisjonelt sett flere menn enn kvinner. Det jobbes målrettet for å nå ut til flere kvinner gjennom bilder, tekst i stillingsannonser mm. Tiltakene som er iverksatt har fått umiddelbare resultat både når det gjelder antall kvinnelige søkere på utlyste stillinger og ansettelse.

Det er viktig å sikre at rekrutteringsprosesser er rettferdige og likestilte, og at alle kandidater blir vurdert basert på deres ferdigheter, kompetanse og erfaring. For å oppnå dette er det etablert rutiner for ansettelse og rekruttering som blir brukt i alle rekrutteringsprosesser.

Tiltak iverksatt som en del av daglig drift:

- Sørger for at alle som er involvert i rekrutteringsprosessen er bevisste på betydningen av likestilling og mangfold, og forstår hva diskriminering er og hvordan man kan unngå det.
- Utfører grundige jobbanalyser for å sikre at stillingsannonsen og kravene til stillingen er objektive og relevante. Kravene skal være nødvendig for jobben, og ikke diskriminerer bestemte grupper.
- Sørg for at stillingsannonsen når ut til et bredt spekter av potensielle kandidater fra ulike bakgrunner og med ulike erfaringer og ferdigheter.
- Det benyttes strukturerte intervjuer for å unngå at noen kandidater blir behandlet urettferdig eller diskriminert på grunn av personlige fordommer eller preferanser.
- Rekrutteringsprosesser og resultatene av denne blir i etterkant evaluert for å identifisere mulige kilder til diskriminering og for å finne måter å forbedre prosessen på.
- Arrangert jentekveld for å tiltrekke seg flere kvinnelige søkere

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Dyktige medarbeidere er vår viktigste ressurs. Det er derfor flere tiltak som skal sikre like muligheter til faglig og personlig utvikling. Det skal være like muligheter for alle ansatte, uavhengig av kjønn, livssyn, seksuell orientering etc. Det kom frem gjennom arbeidsmiljøkartlegging gjennomført i 2022 at ikke alle ansatte har opplevd et fokus på faglig utvikling. På bakgrunn av dette ble tiltak umiddelbart innført, blant annet gjennom nye maler for medarbeidersamtalen. Gjennom medarbeidersamtalen blir i dag alle strukturelt oppfulgt på mål, ønsker om utvikling og muligheter for kompetanseheving.

Tiltak iverksatt som en del av daglig drift:

- Alle medarbeidere følges opp gjennom årlige medarbeidersamtaler og oppfølgingssamtaler
- Malen for medarbeidersamtalen er oppdatert for å sikre at alle får like muligheter til utvikling og kompetanseheving
- I rekrutteringsprosesser velges intern utlysning dersom stillingen kan dekkes av interne ressurser
- Forbedringer i lærlingordningen, med fokus på bedre oppfølging

Tilrettelegging

Det ble avdekt i undersøkelsen at tilgangen til interne reglement, retningslinjer og varslingsrutiner ikke er like tilgjengelig for alle ansatte. Per i dag er det tilgang på dette fysisk i administrasjonsbygget i kantinen. Det er viktig at alle ansatte har god kjennskap til spesielt varslingsrutiner. Det vil derfor etableres digitale tilganger via smarttelefon slik at alle har dette lett tilgjengelig.

Tiltak iverksatt som en del av daglig drift:

- Digital tilgang til interne reglement, retningslinjer og varslingsrutiner

Tilrettelegging av fysiske forhold

Hos oss er muligheten for tilrettelegging stor i de fleste tilfeller. Ved behov er det mulig å gjennomføre tilpasninger på de aller fleste maskiner. Dagens garderobesituasjon er i dag rene dame- og herregarderobes med dusjløsninger for de ansatte. Skulle det være en ansatt som ikke ønsker å benytte seg av rene dame- eller herregarderobes har vi mulighet til å tilrettelegge for egen garderobe med dusjløsning på handikaptaolettet. Oppgradering og tilpasning kan gjennomføres om behovet skulle oppstå.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Å kunne kombinere arbeid og familieliv er et viktig fokusområde for oss. Både for å rekruttere ny kompetanse og å beholde den man har i dag er dette viktig å legge til rette for. Det bidrar til å skape et mer inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø. I de fleste tilfeller vil det ikke være noen hindre for muligheten til å kombinere arbeid og familieliv. Det legges til rette så langt det er mulig når det kommer til nødvendige velferdspermisjoner og lignende.

Det meste av arbeidet i produksjonen baserer seg på ulike skiftordninger der det varieres mellom dag-, kvelds- og nattarbeid. Noen av disse skiftordningene kan være et hinder om man har en familiesituasjon som tilsier at det er nødvendig med fleksibel arbeidstid eller behov for tilpassende start- og sluttidspunkt, da skiftordningene kan være nødvendige å opprettholde og ikke er fleksible. Likevel evalueres dette løpende, og der det er mulig tilpasses til dette slik at det legges bedre til rette for å kombinere arbeid og familieliv. Etter risikoanalysen som ble gjennomført i 2022 ble det gjennomført en endring i en skiftordning, som er bedre tilpasset for å kunne kombinere arbeid og familieliv.

Tiltak iverksatt som en del av daglig drift:

- Endret skiftordning for en avdeling for å være bedre tilpasset å kunne kombinere arbeid og familieliv
- Kontinuerlig fokus på løsninger for andre skiftordninger
- Legge til rette for velferdspermisjoner ved behov

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Selv om det ikke kommer frem at det skjer trakassering på arbeidsplassen i undersøkelsen er dette en risikofaktor som er viktig å jobbe kontinuerlig med. Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold kan være en risiko på arbeidsplasser hvor det er overvekt av ett kjønn og en type livssyn.

Tiltak iverksatt som en del av daglig drift:

- Gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelser
- Oppdatert maler for medarbeidersamtaler for å avdekke om det forekommer
- Informere og snakke med de ansatte om god bedriftskultur – ønsket språkbruk og adferd
- Varslingsrutiner lett tilgjengelig for alle

Oppsummering

Det er utført en kartlegging med fokus på etterleving av verdiene våre. Gjennom kartleggingsarbeidet kommer det frem at det er gode rutiner og prosesser for å sikre likestilling og hindre trakassering i bedriften. Mangfold og likeverd er viktige for bedriften, og funn i undersøkelse i arbeidsmiljøkartlegging viser at arbeidsmiljøet støtter opp under dette. Det vil i tillegg til å sette i verk tiltak for å forbedre seg ytterligere i likestillingsarbeidet være viktig å ta vare på det som fungerer godt i dag, og sikre at det videreføres. Risikoanalyser for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling er en del av HMS-plan og gjennomgås årlig i arbeidsmiljøutvalget.