

# **Brønnøy Kalk sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering**

2023

## Innhold

Likestilling i Brønnøy Kalk.....	3
Del 1: Tilstand for likestilling mellom kjønn .....	3
Kjønnsfordeling .....	3
Lønnsforskjeller .....	3
Foreldrepermisjon .....	4
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.....	4
Rekruttering.....	4
Forfremmelse og utviklingsmuligheter .....	5
Tilrettelegging.....	5
Tilrettelegging av fysiske forhold .....	6
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.....	6
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.....	6
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 gjennom 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	2023	2022
Andel kvinner	14%	16%
Andel kvinnelige ledere	20%	20%
Andel kvinner i styret	25%	50%

Det er per 31.12.2023 totalt sett 65 ansatte i Brønnøy Kalk, hvorav 14% kvinner. Kvinnelige ledere utgjør 20%. Det er en midlertidig ansatt, og ingen i deltidsstillinger. Styret består av en kvinner og tre menn.

Det jobbes systematisk med å øke kvinneandelen i bedriften. Andelen kvinnelige ledere har siden 2021 økt.

### 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 2023 tok menn ut i gjennomsnitt ut 8 uker foreldrepermisjon, og kvinner i gjennomsnitt ut 33 uker. Dette gjenspeiler ikke den totale permisjonen per ansatt som er tatt ut på grunn av permisjoner i årsskiftet 2022/2023.

## 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 for 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. Det gjennomføres «jentekveld» årlig. Tiltakene som ble iverksatt fikk umiddelbare resultat både når det gjelder antall kvinnelige søkere på utlyste stillinger og ansettelsler.

I forkant av at stillinger lyses ut gjennomføres det grundige jobbanalyser for å sikre at stillingsannonser og kravene i stillingen er objektive og relevante. Kravene skal være relevante for jobben, og ikke diskriminere bestemte grupper. Det er viktig å sikre at rekrutteringsprosesser er rettfærdige og likestilte, og at alle kandidater blir vurdert basert på deres ferdigheter, kompetanse og erfaring. Alle involverte i rekrutteringsprosesser får derfor opplæring knyttet til betydning av likestilling og mangfold, diskriminering og hvordan man kan unngå dette.

Tiltak iverksatt som en del av daglig drift:

- Videreutvikle rutiner for rekruttering og ansettelser i forbindelse med innføring av digitalt HRM-system
- Evaluere maler for strukturerte intervju
- Jevnlig evaluere rekrutteringsprosesser og resultatene av disse for å identifisere mulige kilder til diskriminering og for å finne måter å forbedre prosessen på.
- Arrangerer jentekveld årlig 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. I medarbeidersamtalen blir i dag alle strukturelt oppfulgt på mål, ønsker om utvikling og muligheter for kompetanseheving.

Gjennom endringer i organisering av lærlingeløpet har lærlinger fått mulighet til å ta flere kurs som er relevant for faget. Lærlinger får også tettere oppfølging fra eksternt hold, i tillegg til den interne oppfølgingen.

Tiltak iverksatt som en del av daglig drift:

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

### Tilrettelegging

Det ble avdekket 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:

- Startet opp prosess for 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. 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 skiftordningene 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:

- Jobbe med konkrete løsninger for å legge til rette for andre arbeidstidsordninger
- 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.

Det gjennomføres opplæring knyttet til språkbruk og adferd. Verdien våre står sterk i bedriftskulturen, og gjennom verdien *skikkelig* holder vi kontinuerlig fokus på dette. Ved onboarding av nyansatte er også dette et tema, det blir satt forventinger til hver enkelt fra første arbeidsdag.

Tiltak iverksatt som en del av daglig drift:

- Gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelser
- Oppdatere maler for medarbeidersamtaler for å avdekke om det forekommer noen form for trakassering
- Informere og snakke med de ansatte om god bedriftskultur – ønsket språkbruk og adferd
- Oppstart med prosess for innføring av digitalt HRM-system, som gjør varslingsrutiner mer tilgjengelig for alle til enhver tid

## 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-planen og gjennomgås årlig i arbeidsmiljøutvalget.