

ARP-rapport

Inission Løkken AS

2024

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

Denne rapporten er produsert av Inission Løkken AS, med software utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Inission Løkken AS, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

Toppledelse: Medlemmer i ledergruppa

Admin uten lederansvar: Administrative, selvstendige stillingstyper, selgere, innkjøpere, planleggere, IT

Mellomledere: Avdelingsledere

Gruppeledere: Gruppeledere alle avdelinger

NK: NK alle avdelinger

Fagarbeidere: Operatører med fagbrev

Spesialarbeidere: Startgruppe. Operatører uten fagbrev. Lærlinger

Ingeniører: Ingeniører

Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i organisasjonen i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Kjønnsbalanse

Totalt i virksomheten



Etter nivåer

Toppledelse

25% Kvinner

75% Menn



+11% kvinner vs 2023!

Admin uten lederansvar

42.1% Kvinner

57.9% Menn



Mellomledere

22.2% Kvinner

77.8% Menn



Gruppeledere

20% Kvinner

80% Menn



+20% kvinner vs 2023!

NK

62.5% Kvinner

37.5% Menn



+5% kvinner vs 2023!

Fagarbeidere

31.8% Kvinner

68.2% Menn



+7% kvinner vs 2023!

Spesialarbeidere

65.4% Kvinner

34.6% Menn



Ingeniører

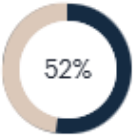
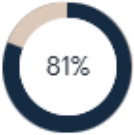
0% Kvinner

100% Menn

Lønnskartlegging

Tabellen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

 Kvinner  Menn (100%)

	Grunnlønn	Bonus	Andre goder	Uregelmessige tillegg	Overtid	Total
Toppledelse	58%	Kun menn kompenserte	20%	20%	9%	 52%
Admin uten lederansvar	82%	– Ingen data	50%	22%	121%	 81%
Mellomledere	111%	– Ingen data	58%	142%	9%	 107%
Gruppeledere	132%	– Ingen data	100%	– Ingen data	104%	 131%
NK	102%	– Ingen data	116%	93%	59%	 100%

Fagarbeidere	100%	– Ingen data	139%	86%	110%	100%
Spesialarbeidere	113%	– Ingen data	122%	Kun kvinner kompenserte	63%	114%

Ingeniører

Kun menn representert

"Kun menn kompenserte" betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

"Ingen data" betyr at det ikke er lagt inn tall i dette feltet. For eksempel dersom det står "Ingen data" i feltet for "Overtid" betyr det at overtidbetaling ikke gjelder for denne virksomheten. (Det betyr ikke at det mangler data.)

Totalt for virksomheten

Kvinners andel av menns lønn er 83%



Lønnsfordeling

Tabellen under viser hvor stor andel av **kvinner** og **menn** som får utbetalt i de ulike lønnsartene.

Kvinner
 Menn

	Bonus		Overtid		Uregelmessige tillegg		Andre goder	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Totalt for virksomheten	0%	5%	60%	63%	48%	44%	100%	95%



Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

Det er ingen midlertidige ansatte i organisasjonen.

Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i virksomheten

63.6% Kvinner

36.4% Menn



Admin uten lederansvar

100% Kvinner

0% Menn



Fagarbeidere

100% Kvinner

0% Menn



Spesialarbeidere

25% Kvinner

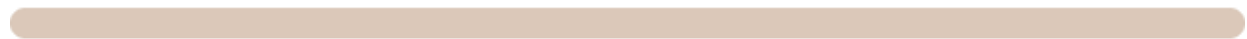
75% Menn



Ingeniører

0% Kvinner

100% Menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

Ufrivillig deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber ufrivillig deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

Foreldrepermisjon

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret. Det er i 2024 en økning på 43% fra året før når det gjelder menn som tar ut foreldrepermisjon.

● Kvinner ● Menn

Ansatte med rett til foreldrepermisjon

Totalt for virksomheten

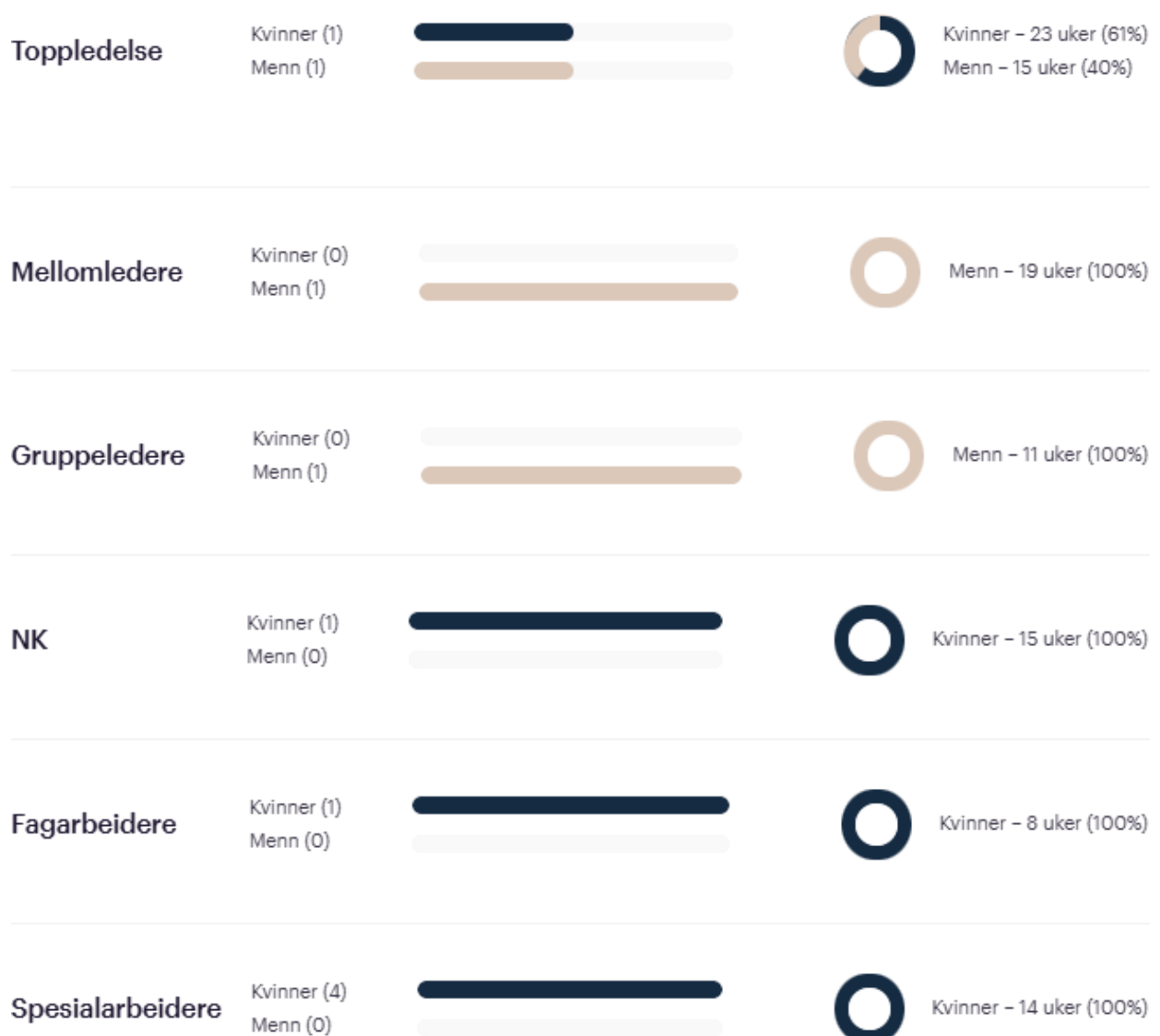
Kvinner (7)
Menn (3)



Antall uker (gjennomsnitt)



Kvinner – 14.6 uker (49%)
Menn – 15 uker (51%)



Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.

Likestillingsredegjørelsen

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Likestilling: Kvinneandelen blant våre fast ansatte er på i underkant av 41%. Det er en nedgang på 3% fra 2023. Andelen som jobber på leder- og mellomledernivå er på samme nivå som fjoråret. Det vil for 2025 bli en økning av kvinneandelen på dette nivået, der nyansettelser ligger i planen. Dette er et resultat av at vi fortsetter jobben med likestilling gjennom våre kjønnsnøytrale stillingsannonser. Vi opplever fremdeles at enkelte stillingsannonser appellerer mest til menn, og dette har nok også sin årsak i kjønnsbalansen i de ulike studieretningene på høyskolenivå, samt en grad av lokal forankring og geografisk tilknytning.

Ikke-diskriminering og tilgjengelighet - Mangfold og inkludering Vi har policy*s på konsernnivå som omhandler og ivaretar fokuset på mangfold og inkludering i bedriften. Disse er også forankret i vår personalhåndbok med egne kapitler, og tilgjengelig for alle ansatte. Tilgjengelighet for bevegelseshemmede er ivaretatt. Tilrettelegging for utprøving av arbeidsevne utføres i bedriften i dag, og i løpet av 2024 resulterte denne utprøvingen i 1 fast ansettelse. Det vurderes fortløpende forespørsler fra tilretteleggingsbedrifter og NAV, og vi har som mål å ha minst 1 person på utprøving hvert år. Diskriminering er ikke avdekket i vår årlige medarbeiderundersøkelse. Medarbeidertilfredsheten er på samme nivå som året før, og dette er vi fornøyd med. Varslingsrutiner finnes i policy*s og i personalhåndbok.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

Rekruttering: Vi ser ut ifra resultatene på kjønnsbalansen i rapporten at vi har en utfordring med å øke kvinneandelen hos avdelingen for Ingeniører. Samtidig er risikofaktoren stor når det gjelder kvinneandelen på mellomledernivå.

Trakassering: Vi utfører årlige medarbeiderundersøkelser, og det avdekkes 1-2 tilfeller med trakassering/mobbing hvert år.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter: Vi har internutlysninger når det gjelder roller som avdelingsleder, NK og gruppeledere, samt vikariat i enkelte administrative stillinger. Det er en risiko for skjev kjønnsbalanse i søkermassen. Det er en risiko for forskjeller i utviklingsmuligheter i forbindelse med kursgjennomføring, pga ulik grad av språkproblemer.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Rekruttering: Årsaken til denne risikovurderingen når det gjelder kjønnsbalanse ved rekruttering av ingeniører er hovedsakelig mangel på kvinner blant søkerne, samt lavere andel kvinner som gjennomfører relevant utdanning på høyskolenivå. Mellomledere har historisk sett vært rekruttert internt, og her er samme årsak som ved rekruttering av ingeniører - mangel på kvinnelige søkere og interesserte.

Trakassering: Dette er en fast risiko på bakgrunn av forskjeller internt i avdelinger når det gjelder kjønn, alder, bakgrunn, erfaring og utdanning.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter: Årsak til mulig skjev kjønnsbalanse i søkermassen til internutlysninger kan være ulik bakgrunn, erfaring og utdannelse, og der vi har skjev kjønnsbalanse i gruppa for fagarbeidere for eksempel. Årsak til risiko angående kurs og språkutfordringer er at vi har ansatte med ulik etnisitet og annet morsmål enn norsk. Enkelte kurs foregår også på dansk og har danske lærebøker. Dette kan oppleves vanskelig for ansatte.

Vi har satt følgende mål

Rekruttering: For å rekruttere flere kvinnelige ingeniører skal vi ha tettere kontakt med høyskolen i Trondheim (NTNU), samt årlig tilby 2-3 stillinger som sommervikar i avdelingen for Testutvikling. Vi

ønsker å oppfordre kvinner til å søke. Vi skal også delta i et samarbeid i regionen for gjennomføring av desentralisert ingeniørutdanning, samt et annet samarbeid på fylkesnivå for å øke interessen for realfag generelt blant unge, men spesielt blant kvinner.

Trakassering: Vi skal fortsette med våre årlige medarbeiderundersøkelser, og gjennomføre disse FØR de årlige medarbeidersamtalene mellom ansatt og nærmeste leder. Dette for at leder skal ha en pekepinn hva som kan være utfordringen i den enkelte avdeling. Målet er at nærmeste leder skal være enda mere TETT PÅ de ansatte. Fra 2023 er enkelte spørsmål i undersøkelsen endret, og det gjorde det enklere for ansatte å gi sine svar.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter: Vi har som mål å videreføre ordningen med fagbrevopplæring for egne ansatte parallelt med jobb. Ved interne utlysninger skal vi også i forkant se på om det er kvinner som er egnet for ulike roller som innebærer forfremmelse og/eller utvikling på andre områder. Dette avhenger selvfølgelig av den ansattes egen interesse og ambisjon, samt ledelsens vurdering av egnethet, bakgrunn og utdanning. Målet er at alle skal føle at de mestrer gjennomføring av kurs, på tross av etnisitet og språkutfordringer.

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

Tiltakene sammenfattes med de målene vi har satt i kapittelet over.

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

Rekruttering: For å rekruttere flere kvinnelige ingeniører skal vi ha tettere kontakt med høyskolen i Trondheim (NTNU). Vi skal delta på utdanningsmesser. Vår plan kan sammenfattes med de mål vi har satt oss. Det innebærer altså og årlig tilby 2-3 stillinger som sommervikar i avdelingen for Testutvikling. Vi ønsker å oppfordre kvinner til å søke. Vi skal også delta i et samarbeid i regionen for gjennomføring av desentralisert ingeniørutdanning, samt et annet samarbeid på fylkesnivå for å øke interessen for realfag generelt blant unge, men spesielt blant kvinner.

Trakassering: Planen er å fortsette å samarbeide tett med HMS Tjenesten. Et ledd i dette er også å sette psykisk helse på dagsorden, som kan være både årsaker og konsekvenser i slike tilfeller. Medarbeiderundersøkelsene skal fortsatt administreres og sendes ut av HMS Tjenesten. HR leder vil ha en tettere oppfølging av avdelingsledere som har personalansvaret, og vi skal sammen forsøke å avdekke eventuelle problemer innenfor dette temaet og denne risikofaktoren.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter: Legge til rette for videreutdanning på alle nivå. Dette skal gjelde ALLE ansatte. Avdelingsledere skal kartlegge i sin avdeling om det er aktuelle kandidater. For å sikre at alle ansatte får lik mulighet til utvikling ved å delta på kurs og nødvendige sertifiseringer, skal vi forsøke å skaffe kursmateriell på norsk (evt. engelsk) og sjekke tilgjengeligheten av norske kursleverandører. I tillegg skal vi sjekke muligheten for utvidet norskopplæring på kveldstid.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

I det store og hele har vi ingen store utfordringer innenfor temaet inkluderende arbeidsmiljø og mangfold. Det jobbes godt og tett i alle avdelinger. I 2024 ble det innført muligheten for å gjennomføre teambuilding avdelingsvis. Dette er gjennomført med positive tilbakemeldinger fra ansatte. Vi har pr. i dag ikke lyktes med å rekruttere kvinnelige ingeniører, men vi har økt kvinneandelen i toppledelsen med 1 person i 2024. Dette vil øke med ytterligere 1 person i 2025. Det har vært økt aktivitet fra våre ingeniører som deltar på ulike utdanningsmesser og andre aktiviteter som arrangeres av ulike

utdanningsinstitusjoner. Dette engasjementet har vi fått positiv respons på fra både arrangører og deltakere, selv om vi ikke har kommet helt i mål med rekrutteringen. Dette arbeidet fortsettes i 2025. Vi har hatt høyere fokus på området "Trakassering/mobbing", og forsøkt å kartlegge og analysere svar fra rapporten etter medarbeiderundersøkelsen. Det innføres nå en egen rutine for bruk av advarsler (muntlig/skriftlig), som også skal gjøres kjent for alle ansatte. Ansatte er gjort kjent med våre varslingsrutiner, og vår prosedyre for å handle dersom noen opplever trakassering på arbeidsplassen. Det vil i 2025 bli etablert et tettere samarbeid mellom HR og tillitsvalgte i våre fagforeninger, som sammen skal se på ytterligere tiltak for å nå våre mål.