

REDEGJØRELSE FOR LIKESTILLING OG DISKRIMINERING

EIVA-SAFEX 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.

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.

Kjønnsbalanse per stillingsnivå

EIVA-SAFEX AS er et mellomstort selskap med 76 ansatte. Stillingsnivåene er derfor kun delt opp i tre forskjellige nivåer hvorav nivå 1 består av ledere / lederteam.

- Nivå 1: Ledere / LT
- Nivå 2: Salgssjefer / avd sjefer / mellomledere / selgere
- Nivå 3: BackOffice / øvrige ansatte

Tabellen under synliggjør Selskapets nåværende tilstand for kjønnslikestilling:

	Kjønnsfordeling					Lønnsforskjeller kvinnens andel av menns lønn *
	Total	Kvinner		Menn		
		Antall	%	Antall	%	
Total	76	9	12 %	67	88 %	90 %
Ledere / LT	10	1	10 %	9	90 %	KIR
Salgssjefer / avd sjefer / mellomledere / selgere	27	1	4 %	26	96 %	KIR
BackOffice/øvrige ansatte	39	7	18 %	32	82 %	96 %

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

*Kvinnens gjennomsnittlige lønn i % av menns gjennomsnittlige lønn. Gjennomsnittslønn er beregnet ut fra årslønn i 100% stilling.

Kjønnsbalanse *		Midlertidig ansatte *		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid *		Ufrivillig deltid**	
Antall				Antall	dagsverk				
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
9	67	0	0	0	75	0	1	0	0

*kartlegges hvert år

**kartlegges (minst) annethvert år

Det ble gjennom 2022 søkt etter 7 nye medarbeidere. I løpet av året er det ansatt 1 kvinne og 9 menn.



et TESS firma

Vårt arbeid for likestilling og ikke-diskriminering

Likestillingsarbeidet er forankret i Selskapets ulike strategier og etiske retningslinjer, hvor det også er etablert en varslingskanal om kritikkverdige forhold. Det er ikke mottatt noen varsler i 2022. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

I 2023 vil vi jobbe sammen med tillitsvalgte for å finne ut hvordan vi skal jobbe for å bli en mer likestilt arbeidsplass. Herunder vil vi undersøke og kartlegge risiko for diskriminering og eventuelt hinder for likestilling

Alle ansatte informeres om ledige stillinger. 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 skal sikre at alle ansatte har lønn og betingelser i henhold til gjeldende lover, avtaler og retningslinjer.

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. Vi håper at flere kvinner velger utradisjonelle og nye utdanningsretninger innen fag som bedriften vil ha behov for i fremtiden.

Gjennom vernerunder finner vi at de fysiske forholdene på noen av våre avdelinger er til hinder for personer med nedsatt funksjonsevne.

Tiltak/handlingsplan for 2023

Tiltak som er påbegynt eller planlegges i året som kommer:

1. Gjennomgå formulering av stillingsannonser. Bli mer bevisste på at ordvalg og bildebruk kan ha konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss.
2. Lønnssystem skal gjennomgås og kvalitetessikres og tilpasses dagens behov.
3. Gjennomføre nye medarbeidersamtaler og vurdere behov for tilfredshetsundersøkelse.