

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2023



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 innlemmet 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 78 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	78	10	13 %	68	87 %	88 %
Ledere / LT	11	1	9 %	10	91 %	KIR
Salgssjefer / avd sjefer / mellomledere / selgere	23	1	4 %	22	96 %	KIR
BackOffice/øvrige ansatte	44	8	18 %	36	82 %	93 %

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* Antall dagsverk		Faktisk deltid *		Ufrivillig deltid**	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
10	68	0	0	0	75	0	1	0	0

*kartlegges hvert år

**kartlegges (minst) annethvert år

Det ble gjennom 2023 søkt etter 5 nye medarbeidere. I løpet av året er det ansatt 1 kvinne og 8 menn.

Vårt arbeid for likestilling og ikke-diskriminering

EIVA-SAFEX AS har som mål å være en arbeidsplass der det ikke forekommer forskjellsbehandling som følge av etnisitet, kjønn, livssyn eller legning. Dette gjelder i saker som vedrører avansement, lønn og generelle utviklingsmuligheter.

Likestillingsarbeidet er forankret i Selskapets ulike strategier og selskapets Etske Retningslinjer, hvor det også er etablert en varslingskanal om kritikkverdige forhold. Det er ikke mottatt noen varsler i 2023. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken. Etske retningslinjer er tilgjengelig for alle ansatte via vårt KS-system.

Det arbeides for at arbeidsbelastningen skal fordeles på flest mulig ansatte for å unngå unødvendig bruk av overtid for enkeltpersoner.

Arbeidstid og arbeidsoppgaver tilrettelegges ved behov. Dette kan for eksempel være i forbindelse med sykdom.

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.

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.



et TESS firma

Plan for vårt videre arbeid i 2024

1. Selskapet har en overrepresentasjon av mannlige ansatte som skyldes at selskapets fagområder er typiske mannsyrker. Denne overrepresentasjonen forsøkes imøtegått når kandidater rekrutteres til de ulike stillingene.
2. Kompetanseøkningsmuligheter for alle ansatte.
3. Tilrettelegge for intern karrieremulighet for kvinner som ønsker det.