

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

Sunde AS

Det vises til Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a der det oppstilles krav om at selskapet gir en likestillingsredegjørelse om arbeid med følgende tema:

- undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid,
- analysere årsakene til identifiserte risikoer,
- iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og
- vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

Om konsernets ansatte

Sunde AS (konsern) sysselsatte 490 årsverk i 2022 fordelt på 6 land i Europa.

Morselskapet hadde i den norske delen av virksomheten i gjennomsnitt 179 heltidsansatte. Av disse utgjør kvinner ca. 14, mot 13,5% i 2021.

Den norske virksomhetens ansatte er fordelt på 7 forskjellige lokasjoner; Ålesund, Bergen, Skedsmo, Oslo, Trondheim, Harstad og Stavanger.

Konsernets holdning til likestilling

Selskapet har som mål å rekruttere og utvikle de rette personene uavhengig av kjønn. Konsernet arbeider aktivt for å fremme diskrimineringslovens formål innenfor vår virksomhet.

Alle mennesker knyttet til selskapet skal ha lik verdi, like muligheter og like rettigheter. Selskapet har nedfelt i sin Personalpolitikk prinsippet om «Likebehandling» og at ingen skal diskriminere andre medarbeidere, samarbeidspartnere, kunder eller andre på grunnlag av religion, kjønn, seksuell legning, alder, nasjonalitet, befolkningsgruppe, sivilstand, funksjonshemming eller andre forhold.

DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Likestilling mellom kjønn Del 1 tar for seg tilstanden i selskapet når det gjelder kjønnsbalansen i forskjellige stillingsnivå.

Nivå 1 omfatter stillingsnivå for ledere på toppnivå. Nivå 2 omfatter stillingsnivå for mellomleder, inklusive regionssjefer. Nivå 3 omfatter distriktssjefer og selgere, nivå 4 omfatter formenn, nivå 5 omfatter ansatte i produksjonen og nivå 6 omfatter ansatte i administrasjonen.

Tabell 1 - Tilstand for kjønnsbalanse 31.12.22

Radetiketter	Summer av Årsverk 2022
Kvinne	21
Medarbeidere i administrasjon	12
Medarbeidere i produksjon	5
Ledere på toppnivå	2
Mellomledere o.l.	2
Mann	140
Medarbeidere i administrasjon	4
Medarbeidere i produksjon	94
Distrikssjefer og selgere	9
Formenn	11
Ledere på toppnivå	5
Mellomledere o.l.	18
Totalsum	161

Kartleggingen viser en tydelig kjønnsubalanse der kvinner er underrepresentert i alle nivå bortsett fra nivå 6, arbeidere i administrasjonen. Innsikt fra senere tids forskning, så vel som de erfaringer virksomheten har gjort seg, tyder på at årsaksforholdene er mange og sammensatte.

Tall fra SSB viser at litt i overkant av en av tre ledere er kvinner, og under en fjerdedel er toppledere. Privat sektor - og særlig tradisjonell industrivirksomhet som vår virksomhet driver - har historisk sett vært mannsdominert og det tar i beste fall tid og samfunnsgjennomgripende endringer å vesentlig øke andel kvinner i bransjen, både i lederstillinger og i produksjons- og tekniske stillinger.

Generelt er det et inntrykk at relativt tungt fysisk skiftarbeid i produksjon og teknisk vedlikehold mv. er ansett som lite attraktivt arbeid blant kvinner som gruppe, samtidig som tilgangen på kvinner med relevant utdannings- og erfaringsbakgrunn også er meget begrenset. Dette gjør det utfordrende å oppnå kjønnsbalanse for de stillingskategoriene som sysselsetter flest i vår virksomhet. Videre er det slik at en del av våre ansatte i andre stillingskategorier har avansert internt på bakgrunn av utdannings- og erfaringsbakgrunn knyttet til slikt produksjonsrelatert arbeid, noe som også påvirker kjønnsbalansen i andre stillingsnivåer og kategorier arbeid i virksomheten.

Stillingsnivåer og lønn

Selskapet har forsøkt å hensynta likt arbeid og arbeid av lik verdi i utforming av de 6 stillingsnivåene nevnt over. Imidlertid er dette ikke enkelt. Innenfor hver av disse stillingsnivåene er det en rekke stillingskategorier med betydelige forskjeller både hva gjelder arbeidsoppgavenes art, arbeidsmengde og belastningsnivå, ansvar, kompetansekrav og arbeidsmarkedssituasjonen for de forskjellige kompetansebakgrunnene som kreves. I tillegg er virksomheten fordelt geografisk på syv lokasjoner i Norge, med vesentlige lokale forskjeller i lønnsnivå, levekostnader og tilgang på kvalifisert arbeidskraft.

Kvinneandelen, som aggregert er nokså lav, er ikke uniformt fordelt, hverken geografisk, eller innenfor underkategorier i hvert stillingsnivå.

Videre er det individuelle forskjeller mellom de ansatte innenfor stillingskategoriene, både hva gjelder deres kompetanse og kvalifikasjoner, deres erfaring, ansiennitet, ansvar, anstrengelser, fleksibilitet, organisatorisk plassering, med videre.

Derfor, hvis målet er å vurdere om det praktiseres «lik lønn for likt arbeid», må man nødvendigvis bryte hvert av de 6 stillingsnivåene nevnt over ned i mindre og mer likeartede grupper av stillingskategorier og arbeidstakere og hensynta geografisk lokasjon. Utfordringen i vår virksomhet blir da at det er så få (eller ingen) individer av ett eller begge kjønn i hver av disse mer likeartede gruppene, slik at individene vil være identifiserbare, samtidig som det statistiske utvalget blir lite og dermed ikke robust.

Dermed er det for vår virksomhet meget vanskelig å utarbeide og publisere offentlig en statistisk sammenligning som gir reell veiledning og nytteverdi i forhold til de spørsmålene som etter loven skal vurderes.

I kartleggingen er årslønn beregnet basert på fastlønn, timelønn og faste tillegg (f.eks. fast bilgodtgjørelse, pensjonskomp.) og skattepliktige naturalytelser, mens overtidstimer er unntatt.

Kartleggingen viser at det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som er ansatt i selskapet, justert for stillingsnivå. Men hensyntatt variabler som eksemplifisert over, er det betydelig usikkerhet om - og i hvilken grad - dette bildet består når man bryter de nevnte stillingsnivåene ned på mindre og mer likeartede/sammenlignbare grupper av individer og respektive stillingstyper.

Grunnet kravet om minst fem av hvert kjønn på de ulike stillingsnivå kan selskapet ikke publisere detaljerte data for mer enn en av de nevnte stillingsnivåene i denne offentlige redegjørelsen.

På nivå 5, «Medarbeidere i produksjonen», er gjennomsnittslønnen for kvinner ~NOK 32 958, - lavere enn gjennomsnittslønnen for menn. Men dersom man tar utgangspunkt i mer sammenlignbare stillinger, lokasjon, kompetansebakgrunner blir differansen vesentlig mindre og i noen tilfelle motsatt. Eksempelvis er kvinners lønn i enkelttilfeller høyere enn mennenes snitt for sammenlignbare stillinger i underkategorien «produksjonsmedarbeidere» og snitt av kvinners lønn marginalt forskjellig fra snitt av menns lønn for slikt utvalg. Imidlertid er det statistiske utvalget lite og vurderes som klart ikke robust nok til å jevne ut tilfeldige forskjeller og ikke-kartlagte variabler.

Aggregert for alle seks stillingsnivå tjener kvinner ~NOK 41 489 mindre enn menn. En nærmere analyse av det statistiske materialet viser at differansen i hovedsak skyldes kjønnsubalansen og hvorledes kvinner og menn fordeler seg, både mellom de nevnte seks stillingsnivåer og innenfor de forskjellige underkategoriene i hvert stillingsnivå.

Vi har ikke statistisk grunnlag for å konkludere med at det er vesentlige forskjeller i lønnsnivå mellom kvinnelige og mannlige medarbeidere når stilling og individuelle kvalifikasjoner er direkte sammenlignbare.

Kartleggingen viser en betydelig kjønnsubalanse i deler av virksomheten. Selskapet vil være seg dette bevisst og har ønske om å bidra til å redusere ubalansen.

Midlertidige ansatte

Tabell 2 - Tilstand for midlertidige ansatte 31.12.21

Antall av Ansatte	
Kvinne	6
5	4
6	2
Mann	27
5	27
Totalsum	33

Selskapet hadde ved årsskiftet 13 midlertidig ansatte, hvorav 6 er kvinner og 27 er menn. Selskapet følger hovedregelen om at arbeidstaker skal ansettes fast, men i enkelte tilfeller benyttes midlertidig ansettelse på generelt grunnlag i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser eller i forbindelse med vikariater. En årsak til at menn er overrepresentert som midlertidig ansatte er at de fleste av disse forefinnes i den produksjonsrelaterte delen av virksomheten som er sesongvariabel og hvor menn er vesentlig overrepresentert generelt.

Deltidsansatte og ufrivillig deltid

Ved årsskiftet hadde selskapet 7 ansatte som arbeidet deltid.

De fleste deltidsansatte har selv kommet med forespørsel om deltidsstillinger. Selskapet har i de tilfeller tilrettelagt for deltidsarbeid. I noen tilfeller har deltidsstillinger blitt opprettet basert på selskapets ønske og/eller i forhandling med de ansatte, som et alternativ til å nedbemanne hele stillinger. Selskapet har ikke i den anledning registrert særlig misnøye de aktuelle ansattes arbeidssituasjon. Det antas derfor at det ikke eksisterer ufrivillig deltidsarbeid i selskapet. Det er ikke iverksatt tiltak for å redusere andel deltidsansatte. Dersom arbeidstakers behov eller ønsker endres vil dette bli evaluert fortløpende.

Foreldrepermisjon

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv er sentralt for selskapet og de ansatte. Ansatte beholder full lønn ved fødsel og adopsjon samt ved sykefravær utover arbeidsgiverperioden. Ved ønske eller behov fra arbeidstaker, som ikke omfattes av den lovfestede foreldrepermisjonen, søker selskapet å imøtekomme den ansatte etter beste evne.

Vurdering av tall i forhold til tidligere år

Rapporteringsåret 2022 er andre gang selskapet utarbeider en offentlig likestillingsredegjørelse. Datagrunnlaget gjør det lite hensiktsmessig å vurdere om det er en kausal sammenheng mellom selskapets arbeid med kjønnslikestilling og selskapets utvikling knyttet til kjønnslikestilling. På sikt har selskapet en ambisjon om å bedre og mer presist kunne måle eventuelle effekter av mangelfull likebehandling og evt. diskriminering.

Selskapet opplever rapporteringsplikten for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering generelt som et positivt bidrag for å fremme likestilling og arbeide mot diskriminering. En slik offentlig redegjørelse øker bevisstheten rundt temaene og anses som et av mange positive virkemidler som kan bidra for å utjevne kjønnsbalansen i vår bransje, som historisk og fremdeles er overrepresentert av menn i mange funksjoner og stillingstyper, om enn ikke alle. Det er likevel grunn til å tro at det vil være svært krevende, for ikke å si urealistisk, å oppnå en tilnærmet fullkommen kjønnsbalanse i vår bransje, på alle stillingsnivåer.

DEL 2: SELSKAPETS ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Del 2 beskriver hvordan likestilling og ikke-diskriminering er integrert i selskapets prinsipper, prosedyrer og standarder, og hvordan selskapet arbeider i praksis med likestilling og ikke-diskriminering.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Brødr. Sunde har implementert prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering gjennom følgende:

- Retningslinjer for ikke-diskriminering er forankret i selskapets Personelhåndbok.
- Selskapet jobber gjennom sin personal- og ansettelsespolitikk for å fremme likestilling og ikke-diskriminering.
- Selskapet vil gjennomføre pålagte årlige undersøkelser som publiseres i denne rapporten.

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

Selskapet jobber kontinuerlig for å ivareta likestilling og ikke-diskriminering på alle områder.

Selskapet skal praktisere lik lønn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi og etterstreber å tilby gode arbeidsvilkår for de ansatte, uavhengig av kjønn mv. Alle ansatte skal ha like utviklingsmuligheter og forfremmelser vurderes basert på fastsatte kriterier uavhengig av kjønn. Ved behov for tilrettelegging etterstreber selskapet å imøtekomme den ansattes ønsker og behov. Slike tilfeller vurderes fortløpende og i dialog med den ansatte.

Selskapet ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver, både for ansatte og potensielle fremtidige ansatte. Selskapet erkjenner at et sentralt element for å være en attraktiv arbeidsgiver er å sikre ivaretagelse av likestilling og ikke-diskriminering.

Tiltak vi planlegger for 2023

Selskapet vil arbeide for å få på plass ytterligere forbedringer i prosedyrer og rutiner i rapporteringsarbeidet og vedlikeholde bevissthet om disse i løpet av neste rapporteringsår.

Forventninger framover

Selskapet vil som før ivareta hensynet til ikke-diskriminering og likestilling.