



Likestillingsredegjørelse

Den Stolte Hane AS

Den Stolte Hane skal ha et arbeidsmiljø som er preget av likeverd og mangfold. Vi jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering være seg 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. Vi ønsker å være en likestilt og mangfoldig virksomhet og tilrettelegger ved behov.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Den Stolte Hane AS har kartlagt tilstanden i virksomheten når det gjelder likestilling mellom kjønn i 2024.

Forhold som vil bli redegjort for er følgende:

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall)
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

Status i Den Stolte Hane når det gjelder likestilling mellom kjønn:

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i antall		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
221	146	7	13	20	14,6	62	35

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I Den Stolte Hane jobber vi for å tilstrebe mangfold og likeverd og tolererer ingen form for diskriminering uansett art, trusler, undertrykkelse eller noen form for trakassering blant våre ansatte eller forretningspartnere. Dette er forankret på konsernnivå.

Vårt likestillingsarbeid omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Den Stolte Hane er en mangfoldig organisasjon i forhold til etnisitet, religion og kultur, med ansatte fra 24 ulike nasjoner.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder:

- Vårt likestillingsarbeid og arbeid mot diskriminering er forankret i selskapet og konsernets ulike strategier, verktøy og retningslinjer, bl.a:
 - HR strategi
 - H&S Policy
 - Retningslinjer for lønnsfastsettelse
 - Rekrutterings Policy
 - Etske retningslinjer
- Selskapet og konsernet har et etablert varslingsystem som er kjent for alle ansatte. Varslingsrutine er lett tilgjengelig for alle ansatte.
- Det gjennomføres årlig medarbeiderundersøkelse. Samtale med bedriftshelsetjenesten gjøres hvert 3. år.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

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

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er definert som strategisk viktig i både selskapet og konsernet. HR har et overordnet ansvar for dette området, og samarbeider tett med tillitsvalget og arbeidsmiljøutvalget (AMU) for å fremme forslag og initiativer for å sikre mangfold, likestilling og kjønnsbalanse. Det jobbes kontinuerlig med konsernets holdningsarbeid «A better workplace».

Vi gjennomfører jevnlig vernevernerunder og AMU-møter for å sikre at alle forhold knyttet til både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø fanges opp.

Det gjennomføres årlig en medarbeiderundersøkelse for alle funksjonærer, og hvert andre år for alle ansatte i selskapet. I denne undersøkelsen måler vi blant annet ansattes tilfredshet på jobb, fysisk- og psykososialt arbeidsmiljø, muligheter for utvikling, mangfold og inkludering samt uakseptabel adferd (trakassering, diskriminering og mobbing). Resultatene fra denne undersøkelsen gir selskapets ledelse en god pekepinn på hvor vi står og hvor skoen trykker. Undersøkelsen etterfølges av workshops avdelingsvis med tilhørende handlingsplaner.

Videre gjennomføres det også en samtale med representant fra bedriftshelsetjenesten for alle ansatte hvert tredje år. Her blir blant annet de samme forhold som nevnt under medarbeidersamtalen tatt opp. Selskapets ledelse mottar en rapport pr avdeling og iverksetter tiltak basert på resultater og funn.

Vi er også omfattet av åpenhetsloven og har utarbeidet en redegjørelse som er publisert på våre nettsider.

Rekruttering

Den Stolte Hane anser mangfold som en styrke og det er nedfelt i vår overordnede HR-strategi og H&S Policy at vi ønsker å fremme og tydelig kommunisere at selskapet tilstreber mangfold og likeverd. Vi ser verdien av å ha en mangfoldig ansattgruppe som speiler samfunnet rundt oss, og vi tilrettelegger for de som har behov for det. Disse holdningene ligger til grunn for utvelgelse av kandidater i rekrutteringsprosesser og de som rekrutterer lar seg ikke påvirke av ubevisste fordommer. All rekruttering følger våre interne retningslinjer for rekruttering.

Vi er i tett dialog med NAV for å sikre muligheter for folk som av ulike årsaker har havnet utenfor arbeidslivet.

Lønns- og arbeidsvilkår

Flertallet av våre ansattes lønn er regulert av tariffavtale. Dette sikrer like lønnsvilkår for alle som er omfattet av tariffavtalen.

Den Stolte Hane jobber aktivt med sin lønnspolitikk for å unngå lønnsforskjeller blant ansatte som ikke er omfattet av en tariffavtale. Ved individuelle lønnsvurderinger følges selskapets generelle retningslinjer for lønnsregulering, hvor faktorer som den enkeltes prestasjoner gjennom året samt lønn i forhold til markedslønn legges til grunn.

Driftstiden på noen av våre anlegg gjør det utfordrende å tilby alle våre ansatte fulltidsstillinger. Kartlegging av ufrivillig deltid i fjor viste at 80% av våre ansatte i deltidsstillinger ønsker større stillinger. Vi følger jevnlig opp at nedlagt arbeidstid samsvarer med faktisk stillingsstørrelse, og ved avvik blir stillingsstørrelser justert opp i takt med endringer i forutsetninger. Vi forsøker så langt det lar seg gjøre å innfri våre deltidsansattes ønsker om større stillinger. Pr 31.12.24 var andelen deltidsstillinger på 26,4%.

Midlertidige stillinger skal både i henhold til lov og overenskomsten vi er omfattet av begrenses. Vi diskuterer jevnlig bruk av midlertidig ansatte med våre tillitsvalgte. På grunn av sesongvariasjoner

samt ferieavvikling og permisjoner vil det være nødvendig å ha en viss andel midlertidige stillinger. Pr 31.12.24 var andelen midlertidige stillinger 5,4%. Dette anses rimelig.

Utviklingsmuligheter og forfremmelse

Vi er opptatt av å gi kvinner og menn like muligheter for utvikling, lønn og karriere. Selskapets størrelse setter derimot noen begrensninger på interne karriereveier.

Vi oppfordrer våre produksjonsansatte med et visst antall års erfaring til å ta fagbrev som praksiskandidat. I utvelgelsen legges det vekt på kandidatens motivasjon og norskkunnskaper.

Tilrettelegging eller muligheter for å kombinere arbeid og familieliv

I stillinger hvor det er mulig legger en til rette for fleksibilitet i arbeidstiden. For produksjonsansatte er dette som følge av driften vanskelig. En har derimot mulighet for å gå i redusert stilling med noe senere oppstart eller kortere arbeidsdag dersom det er ønskelig.

Vi sørger for individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for ansatte med funksjonsnedsetting, slik at de får samme muligheter til opplæring, kompetanseutvikling og fremgang i arbeidet.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Det jobbes kontinuerlig for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Arbeidet skjer i tett samarbeid mellom HR, selskapets ledelse, tillitsvalgte, AMU, HMS koordinator og ansatte.

- Vi har klare og tydelige retningslinjer og policies som er tilgjengelige for alle
- Vi har en veletablert varslingsjeneste som er kjent for alle
- Vi gjennomfører jevnlig vernerunder i regi av verneombud
- Vi avholder jevnlig AMU møter
- Vi avholder jevnlig møter med selskapets tillitsvalgte
- Vi gjennomfører årlig medarbeiderundersøkelse eller individuelle samtaler med bedriftshelsetjenesten

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Medarbeiderundersøkelsen gjennomført høsten 2024 viste gjennomgående gode resultater, hvor ingen områder skilte seg ut i negativ forstand. Det kommer likevel frem på spørsmål angående diskriminering at et fåtall føler seg utsatt for dette. Ved nærmere undersøkelse og samtaler kom det frem at bakgrunnen for disse svarene i hovedsak skyldes misforståelser når det kommer til tildeling av faste stillinger. Det kommer også frem at kommunikasjonsformen blant produksjonsansatte tidvis kan oppleves upassende.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Den Stolte Hane er en mangfoldig organisasjon, hvor ulike språk og ulike kulturer kan være en utfordring. Dette kan påvirke kultur, holdninger og sjargong på arbeidsplassen.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Fortsette arbeidet med holdningskampanje
- Oppfordre ansatte til å gjennomføre norskkurs
- Sammen med tillitsvalgte sikre at ansatte er kjent med- og forstår prinsippene som ligger til grunn for vurdering og tildeling av faste stillinger

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Vi har ingen indikasjoner på at det forekommer forskjeller mellom kjønn i Den Stolte Hane. Vi har veletablerte og velfungerende prosesser og rutiner som sikrer at dette blir ivaretatt.