



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 2025.

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

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i prosent)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i prosent)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i prosent)
- ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)

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

	Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller Kvinner andel av menns lønn oppgitt i prosent
	Kvinner	Menn	Ytelser
			Lønn i %
Total	29	24	93%
Gruppe 1 Erfaring og lederansvar	3	6	-
Gruppe 2 Høyere utdanning og erfaring	11	5	99%
Gruppe 3 Høyere utdanning	5	1	-
Gruppe 4 Videre-utdanning	0	3	-
Gruppe 5 Fagbrev	2	3	-
Gruppe 6 Ingen spesielle krav	8	6	98%

Kun to grupper består av mer enn fem kvinner og fem menn, og kvinners andel av menns lønn er derfor kun vist på disse to gruppene samt totalt.

Oversikten tar kun for seg funksjonærer. Ansatte som er omfattet av en tariffavtale er ikke inkludert i oversikten, da det for denne gruppen ikke kan oppstå lønnsforskjeller grunnet kjønn.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid			
Oppgis i antall		Oppgis i antall		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall		Oppgis i antall			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn		
229	163	16	19	25,8	16,75	51	22	35	12		

Beskrivelse av stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi tatt utgangspunkt i ansatte og lønn pr 31.12.2025. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet i stillingen samt ansvar som ligger i stillingen.

Vurdering av resultater fra lønnskartlegging

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i virksomheten er marginale. Kjønnsbalansen blant funksjonærer viser 29 kvinner og 24 menn. Blant våre produksjonsansatte er flertallet kvinner. På linjeledernivå i produksjonen er også flertallet kvinner.

Beskrivelse og vurdering av kartlegging og måling av ufrivillig deltid

Vi har gjennomført en undersøkelse blant deltidsansatte for å kartlegge hvor mange som ønsker full stilling. Resultatene fra kartleggingen viste at 64% av våre deltidsansatte ønsker 100% stilling. Resterende ønsker ikke å jobbe fulltid, hovedsakelig på grunn av familiesituasjon eller helsemessige utfordringer. Se også punkt om Lønns- og arbeidsvilkår i del 2 av likestillingsredegjørelsen.

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 og har 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 og retningslinjer, blant annet i:
 - HR strategi
 - Health & Safety Policy
 - Retningslinjer for lønnsfastsettelse
 - Rekrutterings Policy
 - Etsiske retningslinjer
- Selskapet og konsernet har et etablert varslingsystem som er kjent for alle ansatte. Varslingsrutine er lett tilgjengelig for alle ansatte.
- Det gjennomføres undersøkelser med faste tidsintervaller, herunder medarbeiderundersøkelser, medarbeidersamtaler, arbeidsmiljøkartlegginger og helsekontroller.
- 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 tillitsvalgte 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 vernerunder og AMU-møter for å sikre at forhold knyttet til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø fanges opp. Det er også jevnlig møter med verneombud i regi av HMS-koordinator.

Årlig gjennomføres det medarbeiderundersøkelse for 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 det bør settes inn tiltak. Undersøkelsen etterfølges av workshops avdelingsvis med tilhørende handlingsplaner.

Hvert 3. år gjennomføres det helsekontroller og arbeidsmiljøkartlegging. Her blir blant annet de samme forhold som nevnt under medarbeidersamtalen tatt opp. Samtalen gjennomføres med representant fra BHT. Selskapets ledelse mottar en rapport pr avdeling og iverksetter tiltak basert på resultater og funn.

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 vår rekrutterings policy.

Vi har tett dialog med NAV for å sikre muligheter for folk som av ulike årsaker har havnet utenfor arbeidslivet. Vi har også tett samarbeid med flyktningsjeneste i nærliggende kommuner, både gjennom å tilby praksisplasser til deltakere på introduksjonsprogram og for ansettelser.

Lønns- og arbeidsvilkår

Flertallet av våre ansattes lønn er regulert av tariffavtale. Dette sikrer like lønnsvilkår for alle som er omfattet av tariffavtalen. Når det gjelder ansatte som ikke er omfattet av tariffavtale, jobber Den Stolte Hane aktivt med sin lønnspolitikk for å unngå lønnsforskjeller. Ved individuelle lønnsvurderinger følges selskapets generelle retningslinjer for lønnsregulering, hvor faktorer som den enkeltes prestasjoner gjennom året samt lønn sammenlignet med markedslønn legges til grunn.

Grunnet driftstiden på noen av våre anlegg kan det ikke tilbys fulltidsstillinger til alle ansatte. Gjennom kartlegging av ufrivillig deltid fremkommer det at 64% av ansatte i deltidsstillinger ønsker fulltidsstilling. Det følges jevnlig opp at den nedlagte arbeidstiden er i samsvar med den avtalte stillingsstørrelsen. Det vil være svingninger i arbeidsmengde, men ved avvik over tid som gjenspeiler et større behov, vil stillingsstørrelser bli justert heretter. Vi forsøker så langt det lar seg gjøre å innfri våre deltidsansattes ønsker om større stillinger. Pr 31.12.25 var andelen deltidsstillinger på 18,6%.

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

samt ferieavvikling og permisjoner vil det være nødvendig å ha en viss andel midlertidige stillinger. Pr 31.12.25 var andelen midlertidige stillinger 8,9%. 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 som har 5 år praksis eller mer til å ta fagbrev som praksiskandidat. I utvelgelsen av kandidater som får dekket kostnader for gjennomføring av bedriften, vil det legges vekt på kandidatens motivasjon og norskkunnskaper. Kandidater kan også ta fagbrev som privatist og vil da kunne få inntil 3 dager fri med lønn for gjennomføring av lesedag, teoriprøve og fagprøve.

Tilrettelegging eller muligheter for å kombinere arbeid og familieliv

Bedriften vil legge til rette for fleksibilitet i arbeidstiden i stillinger hvor dette er mulig. For produksjonsansatte vil dette som følge av driften være vanskelig. En forsøker så langt det er mulig å tilrettelegge og ansatte har mulighet til å gå i redusert stilling med senere oppstart og/eller ha kortere arbeidsdager 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 risikoer for diskriminering og risikoer som hindrer likestilling. Arbeidet skjer i tett samarbeid mellom HR, selskapets ledelse, tillitsvalgte, AMU, verneombud, HMS-koordinator og øvrige 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 av verneombud og HMS-koordinator
- Vi avholder jevnlig AMU møter
- Vi avholder jevnlig møter med selskapets tillitsvalgte
- Vi avholder jevnlig møter med verneombud
- Vi gjennomfører jevnlig medarbeidersamtaler, medarbeiderundersøkelser, arbeidsmiljøkartlegginger og helsekontroller.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Vi har gjennom medarbeiderundersøkelse, arbeidsmiljøkartlegginger og helsekontroller fått kjennskap til at enkelte ansatte føler seg forskjellsbehandlet og/eller utsatt for diskriminering av enkelte ledere. Ved nærmere undersøkelse har det kommet frem at bakgrunnen for disse svarene hovedsakelig skyldes misforståelser når det kommer til tildeling av faste stillinger, timefordeling o.l. Det er gjort tiltak som skal sikre at ansatte er kjent med rutinene for dette for å unngå fremtidige misforståelser.

Det har også kommet frem at kommunikasjonsformen blant produksjonsansatte tidvis kan oppleves som upassende og noen ansatte har uttrykt at de har opplevd seksuell trakassering. Dette er blitt håndtert i tråd med prosedyre for mobbing og trakassering.

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 kulturer kan være en utfordring. Våre funn viser at de fleste utfordringene er knyttet til misforståelser og kommunikasjon vil derfor være et særlig fokus fremover.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Medarbeiderundersøkelse for alle ansatte høsten 2026
- Gjennomføre lederutviklingskurs for linjeledere
- Informasjon skal gis på både norsk og engelsk
- Ulike kampanjer for å opplyse ansatte
- Sikre at ansatte er kjent med og forstår prinsippene som ligger til grunn for vurdering og tildeling av faste stillinger og stillinger på dagtid
- Sikre at ansatte er kjent med og forstår prinsippene som ligger til grunn for fordeling av timer (ordinære timer og overtidstimer)

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 ivarettatt.