

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt for 2022

MANGFOLD, INKLUDERING OG LIKESTILLING

Sodvin Holding SA



INNLEDNING

Sodvin har som mål å være en arbeidsplass hvor det råder full likestilling, og hvor det ikke diskrimineres på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsler/adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk m.m. Det skal ikke forekomme forskjellsbehandling i saker som for eksempel lønn, avansement og rekruttering.

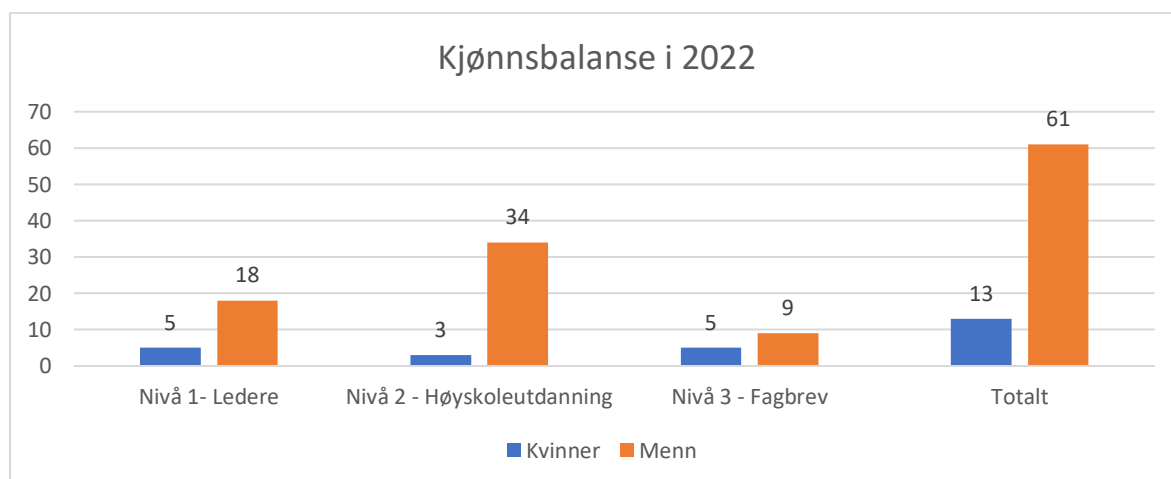
Tilbakemeldinger fra selskapets ansatte, og arbeidsgruppen Mangfold, Inkludering og likestilling tilsier at vi har et godt og inkluderende arbeidsmiljø i vår bedrift, og at det stadig iverksettes tiltak og intern kompetanseheving som er med på å styrke arbeidsmiljøet.



DEL I – TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING I SODVIN

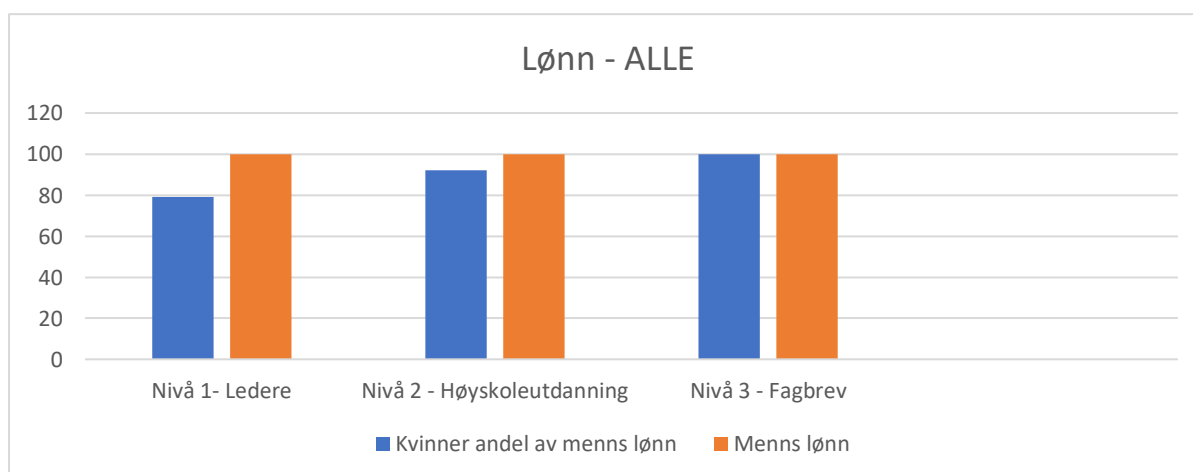
Kjønnsbalanse

Tabellen nedenfor viser hvordan Sodvins lønssystem klassifiserer sine ansatte i tre stillingsgrupper; *fagbrev, høyskole og ledere*. Sodvin hadde i 2022 en kvinneandel på overkant av 20%. Stillingsgruppen ledere består av alle ansatte i ledergruppen og mellomledere. Øverste ledergruppe består av fire ansatte; hvor en er kvinne og tre menn. Selskapet opererer i en mannsdominert bransje (IT, telekom og energi), og det er den naturlige forklaringen på en høy overvekt av mannlige ansatte i selskapet.



Lønn

Innenfor kategoriene fagbrev og høyskole er lønnen mellom kvinner og menn ubetydelig. Blant ansatte med lederansvar er lønnen høyere hos mennene enn kvinnene. Det ble gjort tiltak i 2022 for å utjevne lønnsforskjeller, og arbeidet vil fortsette i årene som kommer. Fem ansatte mottok bonus i 2022, disse er ansatt i salgs- og konsulentstillinger. Det utgjorde 0,3 % av de totale lønnskostnadene for hele selskapet dette året. Grunnet det lave antall som mottar bonus har vi valgt å anonymisere dette.



Lønssystemet er utarbeidet av bedriftens ledelse og HR, i samråd med hovedtillitsvalgt. Arbeidsgruppen er ansvarlig for alle drøftinger og forhandlinger som gjelder lønn og lønnsfastsettelse. Prinsipper for lønssystemet er beskrevet i personalthåndboken. De ansatte kan alltid henvende seg til sin nærmeste leder eller HR for å få innsyn i lønssystemet.

Ufrivillig deltid og midlertidige ansatte

Sodvin ansetter som hovedregel i faste heltidsstillinger. Selskapet hadde ingen ansatte i ufrivillig deltidarbeid eller midlertidige stilling i 2022.

I 2022 hadde selskapet tre ansatte (to menn og en kvinne) som jobbet i redusert stilling etter eget ønske.

Foreldrepermisjon

I 2022 hadde vi fire ansatte som var ute i foreldrepermisjon. De mannlige ansatte tok ut foreldrepermisjon i 10,2 uker i snitt, og de kvinnelige ansatte tok ut fem uker i snitt.

Fagorganiserte

I 2022 var rundt 40 av de ansatte fagorganiserte.



DEL II - SODVINS ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOTVIRKE DISKRIMINERING

Prinsipper, prosedyrer og standard i Sodvin for likestilling og motvirke diskriminering

Selskapet har gjennom interne retningslinjer forpliktet seg til å sikre at Sodvin opererer i samsvar med de til enhver tid gjeldende regler og lover som omhandler mangfold, inkludering og likestilling. Det forventes at alle som opptrer på vegne av selskapet viser ansvarlighet overfor medarbeidere/ kollegaer, forretningsforbindelser og samfunnet som helhet. Det er nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Dette er forankret i selskapets etiske retningslinjer.

I tillegg er selskapet omfattet av tariffavtaler som gjelder for alle ansatte. Tariffavtalene sørger for at de ansatte har ordninger som gjør at selskapet oppleves attraktivt for begge kjønn og personer i alle livsfaser. Ansatte i Sodvin har god oversikt over styrende retningslinjer og regelverk i det interne HRM- systemet.

Slik jobber vi i Sodvin for å sikre likestilling og motvirke diskriminering

Arbeidet med likestilling og motvirke diskriminering er godt forankret i selskapets styre og ledergruppe. I det daglige er det HR-avdelingen i selskapet som følger opp arbeidet ved å ha tett dialog med ledergruppen, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte. Tett dialog på tvers av bedriftens lokasjoner og avdelinger sikrer god oversikt over bedriftens arbeidsforhold.

Av tiltak for å sikre likestilling og motvirke diskriminering kan det nevnes;

Samarbeidsutvalget (AMU):

Likestilling og diskriminering er et naturlig tema i AMU, hvor verneombud, representanter fra ledelsen og bedriftshelsetjenesten møtes jevnlig.

Arbeidsgruppe - Mangfold, Inkluderings- og likestilling:

Arbeidsgruppen bestående av tre ansattrepresentanter kartlegger, undersøker og gir råd/anbefalinger til tiltak og mål for likestillingsarbeidet. Gruppen erstatter ikke noen av ansvarsområdene som utføres av ledergruppen, AMU, tillitsvalgte, verneombud og HR.

Arbeidsgruppe - Bærekraft:

I 2022 har bedriften startet opp et mer systematisk arbeid rundt bærekraft. Det er etablert en intern arbeidsgruppe. Gruppen har jevnlige møter gjennom året, og spørsmål rundt likestilling og arbeidsmiljø er en naturlig del av arbeidet.

Adferdsplakaten – «code of conduct»:

Et annet viktig tiltak i 2022 har vært å få på plass et sett med «code of conduct» for alle ansatte. Disse omhandler bla. å vise respekt og omsorg for hverandre, heie på hverandre,



bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø hvor det er rom for alle. Sodvins adferdsplakat henger synlig i alle selskapets lokasjoner, og er gjort allment kjent for alle ansatte.

Arbeidsreglement og varslingsrutiner:

Arbeidsreglement, og varslingsrutiner for mobbing, trakassering, seksuell trakassering finnes lett tilgjengelig for alle ansatte i vårt HRM- system. Selskapet har ikke hatt noen rapporterte hendelser på disse områdene i 2022.

Lærlinger og arbeidstrening:

I 2022 hadde selskapet to lærlinger i telekom-avdelingen, og en på arbeidstrening. Alle tre har vært tilknyttet Kyrksæterøra-kontoret. På avdelingene i Sarpsborg og Oslo har det vært studenter fra videregående skole som har vært på utplassering. En av disse starter som lærling i IT-avdelingen høsten 2023.



Arbeidsmiljø

Medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser:

I 2022 gjennomførte alle Sodvins medarbeidere minst en medarbeidersamtale med nærmeste leder. Samtalen fokuserer på hvordan den ansatte har det, trivsel i bedriften, samt individuelle utviklingsmål. I 2022 gjennomførte selskapet en medarbeiderundersøkelse hvor ansatte besvarte spørsmålene anonymt. Resultatene fra undersøkelsen utløste ingen ekstraordinære tiltak, men tilbakemeldingene underbygde behovet for kompetanseheving internt på tvers av avdelinger og lokasjoner.

Onboardingmodul - Personelhåndteringsystem:

Høsten 2022 inkluderte selskapet onboardingmodul i sitt HRM-system. Modulen sikrer bla. at bedriften gir nyansatte en grundig innføring i bedriftens etiske retningslinjer og HMS- arbeid. Det er viktig for bedriftens ledergruppe at nyansatte gjøres kjent med disse retningslinjene.



Allmøter:

Ansatte har etterlyst økt dialog fra ledergruppen rundt bedriftens daglige drift. Allmøtene avholdes månedlig, hvor alle forretningsområder presenterer innhold fra sitt arbeid. Møtene anses som «uformelle» og ansatte kan fritt stille spørsmål og komme med innspill.

Faglige og sosiale sammenkomster:

Alle ansatte som hadde anledning deltok på felles faglig og sosial samling på Frøya, høsten 2022. Gjennom gruppeoppgaver og sosialt samvær fikk de ansatte god mulighet til å bli bedre kjent med hverandre på tvers av lokasjoner og avdelinger. Det har også blitt avholdt lokale sosiale sammenkomster for ansatte, dette er med på å styrke bedriftskulturen.-

Tilrettelegging, og balanse arbeid – familieliv:

Temaer som tilrettelegging i arbeidshverdagen, og balanse arbeid – familieliv blir belyst og diskutert ifm. medarbeidersamtaler eller i tett dialog mellom medarbeider og leder. Det er stor forståelse blant selskapets ledere at både kvinnelige og mannlige ansatte tar aktivt del i livet på hjemmebane.

Kompetanseheving og rekruttering

I 2022 gjennomførte bedriften kompetansekartlegging av de ansatte for å avdekke hvilke sertifiseringer, autorisasjoner og kurs medarbeidere hadde, og hvilken kompetanseheving og opplæring de ønsket. Alle funn ble nøye vurdert og tiltak ble iverksatt deretter. Ledergruppen er opptatt av at alle ansatte, uavhengig av bakgrunn og kjønn, skal få ta del i kompetansehevingen. Kompetansehevingen anses som et viktig ledd i å styrke inkludering og likestilling i bedriften.

Selskapet hadde få stillingsutlysninger i 2022. Alle stillingsutlysninger i Sodvin er kjønnsnøytrale. Potensielle kandidater kalles inn uavhengig av etnisitet, kjønn, alder etc. Fremover skal bedriften ha ytterligere fokus på mangfold, inkludering og likestilling i stillingsannonsene for å tiltrekke seg enda flere kandidater, spesielt kvinner.

Undersøkelser og risikovurdering – utført av arbeidsgruppen

Arbeidsgruppen Mangfold, Inkludering og Likestilling har undersøkt og kartlagt ulike områder i bedriften; bla. rekruttering, arbeidsmiljø, kompetanseheving, risikovurderinger og kritikkverdige forhold. Arbeidsgruppen støtter seg til tiltakene nevnt ovenfor som aktivt bidrar til å sikre likestilling og motvirke diskriminering. Undersøkelsene internt viser at disse tiltakene har over tid bidratt til at vi er en arbeidsplass hvor det råder full likestilling, og hvor det ikke diskrimineres på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsler/adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk m.m. Arbeidsgruppen har kommet med innspill til hvilke tiltak innenfor mangfold, inkluderings, og likestilling som bør prioriteres/iverksettes for året 2023.



BESKRIVELSE AV TILTAK SOM PLANLEGGES I 2023

Sodvin vil fremover jobbe videre med mangfold, inkludering og likestilling ved å ha økt fokus på:

- iverksette **månedlige pulsmålinger** av ansatte (medarbeiderundersøkelser)
- **halvårlig medarbeidersamtale** mellom medarbeider og leder som inkluderer tema om mangfold, inkludering og likestilling
- mangfold i **rekruttering**; jobbe for å øke andelen kvinner som vil jobbe i selskapet
- intern **kompetanseheving** ved å tilby sertifiseringer, og videreutdanning
- fortsette arbeidet med å ha **lærlinger og bistå med arbeidsutprøving via NAV**
- jevnlig **AMU- møter**, og en tydelig plan for HMS- året 2023 for å sikre trygge og gode arbeidsplasser for alle ansatte i selskapet
- jevnlig **vernerunder/risikovurdering** av bedriftens lokaler og arbeidsplasser
- Ledergruppen og personalavdelingen skal kontinuerlig oppfordre bedriftens ansatte til å **rapportere avvik og kritikkverdige forhold**.

