

ARP-rapport

Haaland Tynnplate AS

2022

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

Denne rapporten er produsert av Equality Check, basert på data og informasjon lagt til av Haaland Tynnplate AS. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Haaland Tynnplate AS, og hvordan Haaland Tynnplate AS jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

Toppleidelse: Konsernsjef, Divisjonsdirektører, CFO, Daglige ledere/Adm Dir

Senior ledelse: Deltakere i ledergrupper, ansvarlige for flere områder/avdelinger

Fagansvarlig / teknisk sjef ol: Fagansvarlige evt. andre høyere selvstendige stillinger

Mellomledere: Prosjektledere, Salgsansvarlige, Avdelingsledere, Senior Formenn/General Formenn, Felt Ingeniører

Spesialist ingeniør: Tekniske yrker (Høyere teknisk utdanning (MSc/PhD) og lang erfaring)

Senior ingeniør: Tekniske yrker (Lang erfaring eller høyere akademisk utdanning)

Junior ingeniør: Tekniske yrker (Kort/lite erfaring eller lavere akademisk utdanning)

Senior medarbeider: Merkantile yrker (Lang erfaring eller høyere akademisk utdanning)

Junior medarbeider: Merkantile yrker (Kort/lite erfaring eller lavere akademisk utdanning)

Teknisk Operatør Offshore/Onshore reise/ arbeider senior: "Reisejobber" offshore og onshore, opp til og med Formannsnivå

Teknisk Operatør Offshore/Onshore reise/ arbeider junior: "Reisejobber" offshore og onshore

Teknisk Operatør Base/ arbeider senior: "Basejobber" verksted, logistikk, fabrikasjon opp til og med Formannsnivå

Teknisk Operatør Base/arbeider junior: "Basejobber" verksted, logistikk, fabrikasjon

Lærlinger: Ansatte på rene lærlingeavtaler

Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i organisasjonen i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Kjønnsbalanse

Totalt i selskapet

21.1% (16) Kvinner

78.9% (60) Menn



Etter nivåer

Totalt i selskapet

21.1% (16) Kvinner

78.9% (60) Menn



Toppledelse

0% (0) Kvinner

100% (1) Menn



Senior ledelse

33.3% (2) Kvinner

66.7% (4) Menn



Fagansvarlig / teknisk sjef ol

14.3% (1) Kvinner

85.7% (6) Menn



Mellomledere

20% (1) Kvinner

80% (4) Menn



Senior ingeniør

33.3% (1) Kvinner

66.7% (2) Menn



Junior ingeniør

50% (2) Kvinner

50% (2) Menn



Senior medarbeider

0% (0) Kvinner

100% (1) Menn



Junior medarbeider

20.5% (9) Kvinner

79.5% (35) Menn



Lærlinger

0% (0) Kvinner

100% (5) Menn



Lønnskartlegging

Grafen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

● Kvinner ● Menn (100%)

Total

Toppledelse

Kun menn representert

Senior ledelse



89%

Fagansvarlig /
teknisk sjef ol



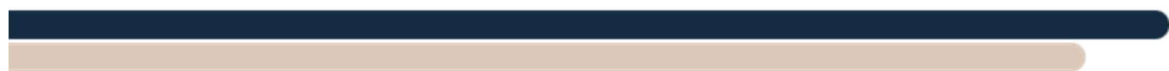
106%



"Kun menn kompenserte" betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

Totalt for selskapet

Kvinner andel av menns lønn er 108%



Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

Det er ingen midlertidige ansatte i organisasjonen.

Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i selskapet

100% (3) Kvinner

0% (0) Menn



Junior medarbeider

100% (3) Kvinner

0% (0) Menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

Ufrivillig deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber ufrivillig deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

Foreldrepermisjon

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.

Det er ingen ansatte med meldt foreldrepermisjon i organisasjonen.

Likestillingsredegjørelsen

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Haaland Tynnplate AS driver produksjon med høyteknologisk presisjon innen tynnplatebearbeiding. Selskapet er ett heleid datterselskap av IKM Gruppen AS.

Miljø, samfunnsansvar og eierstyring (ESG) er viktig for IKM. Likestilling, mangfold og inkludering er en viktig del av vår bærekraftstrategi. Vår mangfoldsstrategi er forankret i våre etiske retningslinjer og

vår politikk for samfunnsansvar og etikk. Det er styret i IKM Gruppen som er ansvarlig for å fastsette overordnet bærekraftstrategi og målsetninger.

IKM arbeider aktivt og målrettet for å fremme likestilling, sikre like muligheter, rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, seksuell orientering, religion og livssyn. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Kvinner og menn har like muligheter for å kvalifisere seg for alle typer oppgaver og stillinger, og avansementmulighetene er de samme. Lønn reflekterer den enkeltes kvalifikasjoner, uavhengig av kjønn.

IKM forventer at alle ansatte behandler kolleger og forretningspartnere med høflighet og respekt. De skal også forvente å bli behandlet på samme måte. Uønsket seksuell oppmerksomhet, trakassering eller annen truende oppførsel tolereres ikke. Vi har nulltoleranse ovenfor forskjellsbehandling eller trakassering på bakgrunn av kjønn, legning, nasjonalitet, alder, religion, funksjonsnedsettelse eller politisk overbevisning.

Våre etiske retningslinjer ligger tilgjengelig for alle ansatte på vårt intranett, nettside og i vårt kvalitetssystem. IKM har en ekstern varslingskanal driftet av KPMG hvor ansatte kan melde fra om kritikkverdige forhold som blant annet brudd på lover, regler eller etisk retningslinjer, økonomiske misligheter, korrupsjon, skadeverk, mobbing, trakassering og diskriminering. Informasjon om varslingskanalen blir gitt i vårt obligatoriske kurs om etiske retningslinjer. Alle våre kontorer har også varslingsplakater med informasjon om dette hengende synlig for alle ansatte. Informasjonen er også tilgjengelig på vårt intranett, nettside og i vårt kvalitetssystem.

Medarbeiderundersøkelser

Selskapet har periodiske undersøkelser for å kartlegge arbeidsmiljø og trivsel blant de ansatte. Resultatene fra undersøkelsene benyttes i videre arbeid med forbedringer knyttet til arbeidsmiljøet. Resultatene brukes også for å avdekke negativ oppførsel/forhold internt i organisasjonen som bør ses nærmere på. Arbeidsmiljøet i selskapet anses som godt.

Kjønnsbalanse

Haaland Tynnplate AS driver hovedsakelig med virksomhet som tradisjonelt sett tiltrekker seg få kvinnelige arbeidstakere. Det er på bakgrunn av dette til dels utfordrende å rekruttere kvinner til ledige stillinger.

Foreldrepermisjon

Alle ansatte sikres retten til å ta ut foreldrepermisjon etter eget ønske og fordeling mellom mor og far, og ser generelt at det er jevnt uttak av foreldrepermisjon blant både menn og kvinner

Lønnskartlegging

Arbeidet knyttet til aktivitets og redegjørelsesplikten har vært ledet av Group Compliance Officer som har utarbeidet forslag til stillingsgrupper i samråd med konsern HMSK ansvarlig. Ledelsen og ansattrepresentanter fra hvert selskap har vært involvert i dette arbeidet. I prosessen med

Lønnskartlegningen har vi gjennomgått alle stillingstitler på nytt for å sikre lik lønn for likt arbeid, og ansattrepresentanter har gitt sine innspill prosessen.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

I Haaland Tynnplate AS er det små forskjeller mellom menn og kvinners lønn, forskjellene kan forklares av ulik ansiennitet og erfaring.

Kjønnsbalanse

Vår største risikofaktor er lav kvinneandel generelt i organisasjonen og på ledernivå. Det er to kvinner i ledergruppen.

Kulturelt mangfold

Vi har krav til norsk i de fleste av våre stillinger, men skal ta en ny vurdering på enkelte stillinger. Dersom engelsk er tilstrekkelig for å få jobben utført vil vi endre på dette.

Alder

Selskapet har god alderssammensetning.

Legning

Vi verdsetter alle ansattes legninger og familiesammensetninger, og gir alle ansatte lik behandling rundt omsorgsoppgaver, så her anser vi at vi har liten risiko for diskriminering.

Lønn

Vi har flest menn i de høyest betalte yrkene, blant annet i ledelsen. Det er ellers små forskjeller blant kjønnene internt i samme lønnsgruppe. Der det er forskjeller, skyldes dette ansiennitet eller ansvarsnivå.

Deltid, midlertidige stillinger og ufrivillig deltid

Vi jobber hovedsakelig med hele stillingsbrøker, og ser ingen tendens til at midlertidige stillinger og ufrivillig deltid er en risiko for diskriminering hos oss.

Foreldrepermisjon

Generelt tar menn og kvinner ut så mye foreldrepermisjon de har krav på, noe vi er fornøyde med.

Ansatte med nedsatt funksjonsevne

Våre kontorer og lokasjoner har universell utforming og vi opplever ikke at det forekommer diskriminering knyttet til ansatte med nedsatt funksjonsevne.

Balanse mellom arbeid og fritid

I IKM er vi opptatt av at våre ansatte skal trives på jobb. Vi ønsker å være en fleksibel arbeidsgiver slik at våre ansatte kan få en god balanse mellom arbeid og fritid (Work-life balance). Vi har årlige medarbeidersamtaler og har vekt på tillit mellom leder og ansatt, slik at man selv kan styre sin egen arbeidshverdag i perioder hvor det er mindre å gjøre opp mot de periodene det er mye å gjøre.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Kjønnsbalanse

Lav kvinneandel hos oss skyldes hovedsakelig at vi driver med virksomhet som tradisjonelt sett tiltrekker seg lite kvinner og dermed lav kvinneandel som rekrutteres.

Vi har satt følgende mål

- Mål om å rekruttere flere kvinner
- Mål om å legge til rette for flere kvinnelige lederstillinger
- Mål om å kartlegge mangfold i våre selskaper

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

- Kontinuerlig fokus på rekrutteringsprosessen i ledermøter
- Revurdere stillingskrav, samtidig som kompetanse alltid skal være førende
- Opplæringsmateriell skal inneholde varierte bilder
- Øke mangfolds kompetanse hos ledelsen i våre selskaper
- Språkkrav skal evalueres, norskkurs vurderes
- Aktivt se etter kandidater fra NAV og andre arbeidsinkluderingsressurser

Vi bruker verktøyet til Equality Check som en del av vårt arbeid for å sikre en mer systematisk tilnærming til vårt likestillingsarbeid fremover.

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

Målene skal følges opp og evalueres i ledergruppen årlig og vi skal gjennomføre kartlegging av trivsel hvert år.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Vi ser at vår største risiko er lav kvinneandel generelt i organisasjonen og vi vil derfor jobbe målrettet for å øke kvinneandelen.