

Likestillingsredegjørelse

Anker STI

2023

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering 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



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Tabell for å vise tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessig tillegg	Bonus	Overtids-godtgjørelse	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	132	86	72,9 %	91,6 %	90,2 %	-	36,8 %	69,0 %
Nivå / gruppe 2	12	5	90,2 %	91,8 %	110,8 %	-	-	114,2 %
Nivå / gruppe 4	116	63	92,4 %	96,9 %	111,9 %	-	123,6 %	74,3 %

Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at man skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig. Gruppe 1, 3 og 5 er ikke inkludert i oversikten over, siden det er under fem personer av hvert kjønn i gruppene.

Kjønns- balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Dager sykefravær ***	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
132	85	13	9	32,7	17,75	72	33	12	4	6,63 %	8,74%

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Per utgangen av 2022 består vårt styre av 5 menn og 4 kvinner, ledergruppen av 3 menn og 2 kvinner og totalt antall ledere i Anker STI er på 5 menn og 9 kvinner (64,3% av våre ledere er kvinner). Totalt antall ansatte ved utgangen av 2022 var 171, hvorav 98 var kvinner (57%). Vi har med det per utgangen av 2022 et høyere prosentvist antall kvinnelige ledere kontra prosentvist antall kvinner i bedriften.

Sammenstillingen over de som har mottatt lønn i 2022 (totalt for 217 personer) viser følgende hovedtrekk:

- Kvinner har 91,6% (2021 90,6%) av avtalt lønn i forhold til menn
- Kvinner har 72,9% (2021 48,6%) av sum kontante ytelser i forhold til menn
- Kvinner har 69% (2021 62,2%) av sum skattepliktige naturalytelser i forhold til menn
- Kvinner har 36,8% (2021 42,1%) av sum overtidsgodtgjørelse i forhold til menn
- 68,6% (2021 75,0%) av ansatte på deltid er kvinner

Hovedårsaken til dette er:

- Av totalt 217 medarbeidere i 2022 er 179 (82,5%) ansatt på lønnsnivå 4. Av de på lønnsnivå 4 er 116 (64,8%) kvinner
- Av 217 ansatte er 105 (48,4%) ansatt på deltid. Av de er 72 (68,6%) kvinner.
- Flere kvinner søker på stillinger hos oss med lav lønn og høyere andel deltidsarbeid som renholder og resepsjonist.
- Menn har en større andel av utbetalt uregelmessige tillegg, overtid og skattepliktige naturalytelser. Det store utslaget på overtidsgodtgjørelse ligger i stillingsgruppe 3, som ikke er synliggjort i tabellen grunnet for lite tallgrunnlag
- På generell basis har Anker relativt få ansatte. Enkeltroller (som f. eks. at daglig leder er mann) gir dermed relativt store utslag i gjennomsnittsberegningene

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Rekruttering: Vi benytter digitalt rekrutteringssystem. Dette innebærer at HR i dag har full oversikt over alle rekrutteringer, hvem som søker og hvem som blir ansatt. Det er også klare rutiner for hvordan vi rekrutterer i Anker STI. Vi sikrer dermed at beste kandidat velges, og at alle krav fra selskapet ivaretas, herunder fokus på likestilling og ikke-diskriminering.

- Alle stillinger skal lyses ut. Helst eksternt, men internt er minimum.
- Ingen i selskapet skal ansette alene. Din nærmeste leder eller HR skal være involvert. Din leder eller HR må godkjenne før eventuell ansettelse
- Skal ikke ansette nærstående uten godkjenning av HR eller øverste leder
- Prosessen har fokus på å finne riktig kandidat ut fra kompetanse og egnethet

Lønns- og arbeidsvilkår: Vår hovedvekt av ansatte er lønnet etter tariff hvor ansiennitet og eventuelt fagbrev er styrende. Når det gjelder individuelt lønnede medarbeidere har vi på lik linje med tarifflønnede kun ett årlig lønnsoppgjør. Ingen ledere kan alene gi økt individuell lønn utenom lønnsoppgjøret (spesiell dispensasjon kan gis av øverste leder). Alle lønnsoppgjør blir gjennomført og godkjent av øverste leder og HR. Når det gjelder arbeidsvilkår er stillingsbeskrivelsene like for mannlige og kvinnelige ansatte i samme rolle. Det er også slik at det er 9 kvinner i ledende eller uavhengige stillinger i Anker STI mot 5 mannlige. Vi ser også at det er en overvekt av kvinner i noen avdelinger samt en overvekt av menn i andre avdelinger. Dette er noe vi aktivt forsøker å utjevne ved nyansettelser. Men, noen yrker som for eksempel vaktmester, er dominert av menn. Når det gjelder økning av stillingsprosent skal dette skje etter ansiennitet.

Forfremmelse: Alle forfremmelser håndteres som en rekruttering. Det skal da minimum utlyses internt slik at alle medarbeiders skal ha mulighet til å søke. Deretter skal rutiner for rekruttering følges slik at den beste kandidaten får stillingen. I dagens ledergruppe er 2 av 2 kvinner internt forfremmet og 0 av 3 menn er internt forfremmet.

Utviklingsmuligheter: I Anker STI står ønsket om å utvikle sine medarbeidere sterkt. Det er tydelig kommunisert i vår personalhåndbok at man kan søke på relevante kurs og etterutdanning. Søknader blir håndtert av HR.

Tilrettelegging: Anker STI ønsker å tilrettelegge slik at vi skal minimere eller fjerne det som skaper unødvendige utfordringer i arbeidshverdagen så lenge det er praktisk mulig. Dette gjelder i hovedsak hjelpemidler for å løse arbeidshverdagen i avdelinger med fysisk tungt arbeid som renhold og vedlikehold (FDV).

Mulighet for å kombinere arbeid og familie: Anker STI er opptatt av de ansatte og deres familie. Ønsker her å tilrettelegge så langt det er praktisk mulig. Skal ikke forekomme ulikheter for tilretteleggingen.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Likestillings og ikke-diskrimineringsarbeidet er forankret i vår strategi
- Likestilling og diskriminering er implementert i våre vernerunder
- Retningslinjer for å fremme likestilling og hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold er tilgjengelig i vår personalhåndbok.
- Vi har en varslingskanal direkte til HR hvor man kan være anonym
- Vi har digitalt system for å melde inn avvik. Kan være anonym

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

Det har blitt gjennomført medarbeiderundersøkelse annethvert år og vernerunder og risikovurdering i alle avdelinger gjennomføres årlig. Likestilling og diskriminering er eget punkt i våre vernerunder. Det ble også gjennomført en spørreundersøkelse i mars 2023 hvor alle ansatte fikk mulighet til å svare. Dette gjaldt blant annet ufrivillig deltid, likestilling og diskriminering. Her fremkom tall for ufrivillig deltid vist i tabellen over, men også at 82% av respondentene til undersøkelsen vil anbefale Anker STI som en god arbeidsplass. Kom også frem at 6% av respondentene føler at Anker STI ikke utøver likestilling og 4% av respondentene har selv eller opplevd at andre har blitt trakassert, diskriminert, dårlig behandlet eller blitt utsatt for vold eller trusler om vold fra medarbeidere eller ledere.

Våre tillitsvalgte er involvert i alle våre prosesser som nedbemanning, lønnsforhandlinger og nyansettelser slik at de har innsyn og mulighet til å avdekke eventuelle brudd på regler samt om noen av våre rutiner er uheldige eller ikke blir fulgt. Det blir også gjennomført månedlige samarbeidsmøter med de tillitsvalgte hvor de har mulighet til å løfte frem eventuelle utfordringer til HR og øverste leder. Det ble også avholdt møter 24.10.22 og 03.11.22 med tillitsvalgte og hovedverneombud gjeldene likestillingsrapporten for 2021. Tiltaks- og handlingsplan utarbeides i samarbeid med tillitsvalgt og hovedverneombud.

Det blir gjennomført 4 AMU-møter årlig hvor hovedtillitsvalgt og hovedverneombud deltar, og hvor bedriftshelsetjenesten også er til stede. Likestilling eller arbeid for å hindre diskriminering er et eget tema i AMU. I forkant av alle møter i AMU blir det også sendt ut informasjon til våre medarbeidere slik at alle ansatte har mulighet til å sende inn saker til AMU.

Vi vurderer følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Om ansatte opplever at virksomheten ikke tilrettelegger godt nok for å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver?
- Er de fysiske forholdene på arbeidsplassen tilrettelagt for personer med nedsatt funksjonsevne?
- Er sjargongen på arbeidsplassen ekskluderende ift. etnisitet og lhbtqi-personer?
- Er det lønnsforskjeller mellom menn og kvinner?
- Er det noen form diskriminering i vår virksomhet?

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre

- Lønnsforskjell mellom kvinner og menn
- Flere kvinner på deltidskontrakter enn menn
- Noen ansatte føler seg ikke likestilt og dårlig behandlet

Tiltaksoversikt og handlingsplan 2023:

1. Lønn: Minske eller fjerne lønnsforskjellen mellom kvinner og menn

- a. Bakgrunn for tiltaket: Kvinner ligger lavere i lønn enn menn i selskapet
- b. Beskrivelse av tiltaket: Ved gjennomgang av lønn, lønnsforhandlinger o.l. ha fokus på lønn og likestilling mellom kvinner og menn
- c. Mål for tiltaket: Minske og helst fjerne lønnsforskjellen mellom kvinner og menn
- d. Ansvarlig: HR
- e. Frist eller status: Pågående
- f. Resultat: Bedring på 24,3% fra 2021 til 2022
 - i. 2021: Kvinner har 48,6% av sum kontantytelser i forhold til menn
 - ii. 2022: Kvinner har 72,9% av sum kontantytelser i forhold til menn

2. Deltidsstillinger: Ved mulighet øke stillingsprosent for deltidsansatte

- a. Bakgrunn for tiltaket: Ser at det per i dag er flere kvinner på deltidskontrakter
- b. Beskrivelse av tiltaket: Søke å øke stillingsprosenten på deltidskontrakter ved mulighet
- c. Mål for tiltaket: Minske og helst fjerne forskjellen på antall på deltidskontrakter mellom kvinner og menn
- d. Ansvarlig: HR
- e. Frist eller status: Pågående
- f. Resultat: Bedring på 6,4% fra 2021 til 2022
 - i. 2021: 75,0% av deltidsansatt er kvinner
 - ii. 2022: 68,6% av deltidsansatt er kvinner

3. Likestilling og dårlig behandling: Jobbe forebyggende og aktivt for likestilling og mot dårlig behandling av medarbeidere

- a. Bakgrunn for tiltaket: Kom frem i undersøkelsen at noen ansatte føler seg ikke likestilt og dårlig behandlet på arbeidsplassen
- b. Beskrivelse av tiltaket: Videreføre arbeidet med en kultur hvor ikke likestilling og dårlig behandling av medarbeidere ikke blir tolerert. Håndtere eventuelle saker raskt slik at vi tydelig viser at dette ikke tolereres hos oss
- c. Mål for tiltaket: Minske og helst fjerne all ikke likestilling og dårlig behandling av medarbeidere
- d. Ansvarlig: HR
- e. Frist eller status: Pågående
- f. Resultat: Ingen sammenlignbare resultater per nå
 - i. 2022: 4% føler at Anker ikke utøver likestilling og 6% føler selv eller har opplevd at andre har blitt dårlig behandlet av medarbeider eller leder