

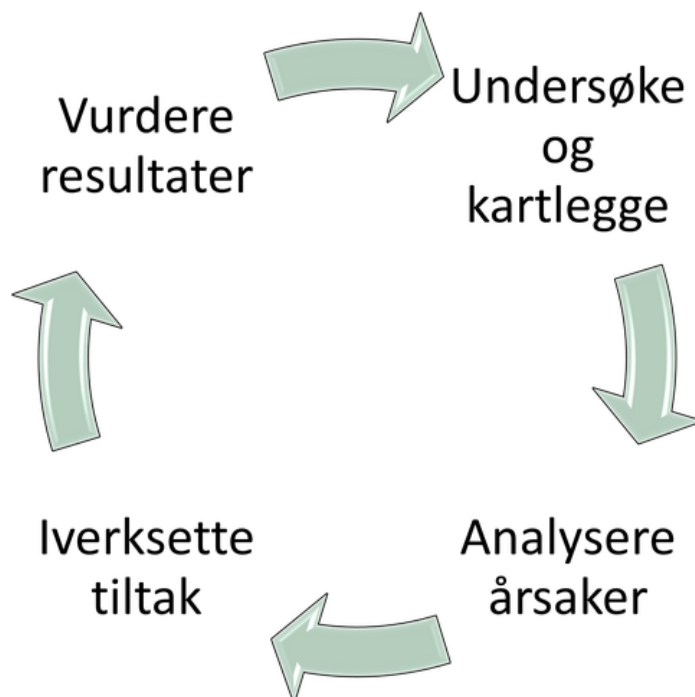
Likestillingsredegjørelse

Konsmo Fabrikker AS

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



Vi har tatt utgangspunkt i, og benyttet Bufdir sin mal, og hentet inspirasjon fra https://ny.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling – Undersøke, kartlegge og analysere.

Hvert år kartlegger vi og redegjør for

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

Annethvert år kartlegger vi og redegjør for

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

De årene vi ikke kartlegger kjønnsforskjeller i lønn på ulike stillingsnivåer og ufrivillig deltid hvert år gjenbraker vi, og henviser vi til fjorårets tall.

NB, husk! Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at dere skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig. KF har totalt 8 kvinner arbeidende på tvers av relevante identifiserte grupper. Vi har derfor ikke funnet det mulig å ta med dette i den offentlige rapporten, men diskuterer det mer generelt. Samtidig understreker vi at dette arbeidet ivaretas internt.

Vi beskriver internt

- hvordan vi har satt sammen og definert ulike stillingsnivåer, med fokus både på likt arbeid og arbeid av lik verdi.
- hvordan vi har kartlagt ufrivillig deltid
- hvordan vi vurderer tallene i forhold til tidligere år, og mulige årsaker til eventuelle forskjeller

Andre fokusområder er kjønnsforskjeller i rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, arbeidstid og sykefravær (se del to av redegjørelsen).

Generelt om tilstand for kjønnslikestilling i KF.

Konsmo Fabrikker AS tilhører enn tradisjonelt mannsdominert bransje. KF mener at selskapet og bransjen vil være tjent med en bedre kjønnsbalanse. Derfor arbeider vi aktivt for å fremme dette. Samtidig er det viktig for oss å påpeke at lokasjon og bransje gjør det utfordrende for bedriften med vesentlig effekt på kort sikt.

Tabeller for å vise tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser (% av snittlønn)					Naturalytelser
			Sum kontante ytels er	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	8	107	75%	75%	*	> 5 (derfor ikke spesifisert)	*	*

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, arbeidstid og 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			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
8	107	0	0	0	1						

KF har per 2021 kvinner spredt i «alle ulike avdelinger» internt. Våre kvinner er fordelt fra produksjon, kontor, salg, ingeniør og ledergruppe. Produksjonsarbeidere har lik lønn med variasjon i form av ansinitet og fagbrev. Selskapet jobber aktivt for at alle skal kunne ta fagbrev. Selgere har provisjon av salg, og lønn vil derfor være prestasjonsdrevet. Ingeniørene har lik lønn, forhandlet med lokale tillitsvalgte. Ellers er lønnen for øvrige funksjonærer og ledere vurdert å være i samsvar med kompetanse, ansvar, anstrengelse og arbeidsforhold.

Rekruttering til bygdestrøk er på mange måter krevende. Selskapets overlevelse vil være avhengig av at vi innehar kompetanse i alle ledd. Rekrutteringsmessig har vi på grunn av lokasjonen en mindre gruppe som vi vil være attraktive for. Rekruttering av personer som bor langt unna har vist seg å gi en betydelig høyere turnover. Selskapet jobber derfor aktivt for å tiltrekke seg kompetansen som bor lokalt, uavhengig av kjønn. Dette har vist seg svært verdifult for oss. Lav turnover har gitt oss mange fordeler. Samtidig vil en lav turnover være utfordrende for å bedre kjønnsbalansen på kort sikt. For å legge til rette for at personer kan bo på plasser som ikke har umiddelbar nærhet til hovedkontor, forsøker vi å legge til rette for hjemmekontor, og arbeid på andre av våre kontorfasiliteter, der det lar seg gjøre.

Kort oppsummert ønsker Konsmo Fabrikker å være foretrukket arbeidsplass for lokal relevant kompetanse uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Samtidig som vi arbeider for å gjøre oss relevante og attraktive også for personer som ikke bor i umiddelbar nærhet.

Vi diskuterer løpende %-vis stilling med alle våre ansatte, og fremhever en kultur for å komme med innspill om endringer i så måte.

Boks 8.1 Likestillingsloven § 5

§ 5 Lik lønn for arbeid av lik verdi

Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.

Retten til lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres av ulike tariffavtaler.

Om arbeidene er av lik verdi avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante momenter, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

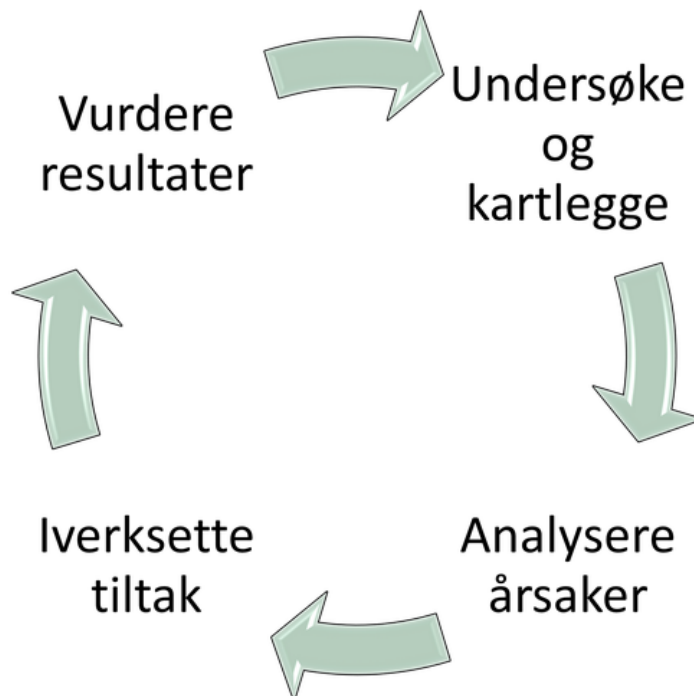
Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlag samt alle andre tillegg eller fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren.

Kongen kan i forskrifter gi nærmere regler for hva som regnes som samme virksomhet i stat og kommune.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestillingsarbeidet vårt skal omfatte 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.

Vi jobber ut fra en 4-stegsmetode:



Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vi er en uformell og lean bedrift som innehar svært få mellomledere. Vi har kort beslutningsvei, med åpen dør policy fra administrerende direktør. Vi jobber hardt for en kultur der man umiddelbar tar tak i, og tar opp problemer og eventuelle situasjoner internt. Selskapet gjennom ledergruppen, og alle ledd i bedriften forsøker å ivareta en kultur for likestilling og likeverd. Samtidig har klubben(e), og øvrige tillitsvalgte historisk hatt et godt og tett samarbeid. 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

Beskrivelsen skal knyttes til arbeidsmetoden (1-4) og de personalområdene som er beskrevet i loven (rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt andre relevante forhold i deres virksomhet).

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

Ledelsen, tillitsvalgte, organiserte (klubben(e)), HR/lønn deltar i arbeidet for å identifisere risiko for diskriminering, og risiko for å hindre likestilling. Aktuelle parter deltar i rekruttering, diskusjoner og forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår, samt diskusjoner rundt forfremmelser og utviklingsmuligheter. Ledelsen, og ledergruppen har forsøkt tilrettelegge for mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Vi anser Work-Life-Balance som spesielt viktig for kjønnsbalanse, men også for vår rekruttering og turnover blant ansatte.

Bedriften har konkret:

- lagt til rette for hjemmekontor der det har vært mulig.
- lagt til rette for med fleksibel arbeidstid der det har vært mulig.
- Lagt til rette for fagbrev for alle uavhengig av kjønn, religion, etnisitet og funksjonsnedsettelse.
- Fleksibel overtidsmat for eventuelle matmessige forhold.
- Hyppige, men ad-hoc samtaler med våre medarbeidere, for å avdekke eventuelle forhold
- Eget møterom for religiøse samlinger

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Risikoer og hindre skal handle om forhold ved virksomheten, ikke ved (enkelte) ansatte.

Identifiserte risiko

- Mannsdominert miljø kan påvirke kommunikasjon
- Mannsdominert miljø kan fremme forfremmelser og oppsnakking av mannlige kolleger
- Få kvinner, og minoriteter kan i større grad skape en «skjevhet» og generalisering av kvinner og minoriteter basert på enkeltpersoner.

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

Årsakene vi beskriver skal handle om forhold ved virksomheten, ikke ved (enkelte) ansatte.

- Generelt tror vi at en høyere andel kvinner og minoriteter kunne redusert risikoer og hindre. Dette underbygger vårt ønske om å bedre særskilt kjønnsbalansen.
- Vi har diskutert følgende punkt for å fremme kjønnsbalanse:
 - o Utfordring: mannsdominert bransje:
 - o Tiltak: skrive i søknadstekst at «kvinner oppfordres til å søke»
 - o Utfordring: lokasjon.
 - o Tiltak: tilrettelegge for mer hjemmekontor

- Utfordring: bevare kvinner i virksomheten
- Tiltak: oppfordre til videreutdanning, lytte aktivt ift. eventuelle utfordringer, fleksibel arbeidstid ved behov, tilrettelegging med hjemmekontor.

For 2021 har vi hatt særlig fokus på å bevare de kvinnene som vi har ved bedriften. Dette har vi gjort ved å legge til rette for hjemmekontor, og ved å være fleksibel ift. arbeidstid. Møter holdes til minimum, og legges i arbeidstiden. Vi har også hatt fokus på å ansette kvinner når kompetansenivået har vært tilstede.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Her skal vi beskrive resultatene av tiltakene og forventninger til likestillingsarbeidet fremover, samt resultater og erfaringer fra prosessen rundt likestillingsarbeidet og de typene tiltak som dere har iverksatt. Husk at kartlegging av status og resultater må ivareta personvern hensyn.

Hvordan vi beskriver hvordan vi kan evaluere tiltak

På bakgrunn av samtaler med våre ansatte ønsker vi å se hvordan tiltakene våre blir møtt. Av personvern hensyn anser vi det ikke som ønskelig å utdype det her.

Eksempler på vurdering og beskrivelse av resultat av tiltakene

De ulike tiltakene er vurdert, på grunn av små forhold å tas gjennom samtaler. Hovedeffekten selskapet ønsker er en bedre kjønnsbalanse generelt.

Eksempler på beskrivelse av suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene

- Suksess for oss vil være en bedret kjønnsbalanse, med samme eller bedre kompetansenivå.
- Suksess vil for oss være at personalansvarlige mottar gode tilbakemeldinger på våre tiltak.
-

Eksempel på tiltaksoversikt og handlingsplan (punkter til samtale med våre medarbeidere):

- Work-Life-Balance
- Jobbrelaterte utfordringer, videreutdanning, fremtidsutsikter
- Evt. trakasering?
- Opplevelse av inkluderende kultur?
- Praktiske forhold som hindrer likestilling?