



LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering

Norske Backer AS har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Som arbeidsgiver skal vi vise full respekt for enkeltmennesket og arbeide aktivt for et godt arbeidsmiljø preget av likeverd og mangfold. Vi aksepterer ingen form for diskriminering av egne ansatte som er tilknyttet virksomheten.

Likestilling handler om kjønns mangfold, men også om å sikre alle ansatte like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion.

Det skal ikke forekomme forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel rekruttering, lønns og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv.

DEL 1: TILSTAND FOR KJØNSLIKESTILLING

KJØNSLIKESTILLING

Ved utgangen av 2024 har vi i Norske Backer vært 54 ansatte. Kvinneandelen er på 20%.

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2024														
Kjønnsbalanse			Midlertidig Ansatte			Foreldrepermisjon			Faktisk deltid			Ufrivillig deltid		
Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt
11	43	54	0	3	3	0	1	1	3	3	6	0	0	0
20%	80%	100%	0%	100%	100%	0%	100%	100%	50%	50%	100%	0%	0%	0%

I året som har gått har vi ansatt en ny selger og en ny i produksjonen. I tillegg har vi ansatt vår lærling på fulltid etter endt fagprøve, pluss at en er flyttet fra produksjon til kvalitetsavdelingen, da vår kvalitetsleder er i ferd med å trappe ned,

LØNSSKARTLEGGINGEN

Lønnskartleggingen skal gjøres annen hvert år, og i 2023 så tjente kvinner og menn i lik stilling likt. Personer i lik avdeling tjener like mye uansett om du er kvinne eller mann. En kvinnelig selger tjener like mye som en mannlig selger. Kvinnelig produksjonsarbeider tjener det samme som en mannlig produksjonsmedarbeider. Samme ville også gjelde for konstruksjon, men der er det per i dag bare menn som jobber. Unntaket for alle avdelinger er personer som sitter med personalansvar, de tjener mer.

Ny lønnskartlegging kommer i 2025.



DEL 2: VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

SLIK JOBBER VI FOR Å SIKRE LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

Vårt likestillingsarbeide er forankret i vår strategi og i arbeidsmiljøutvalget hvor daglig leder, produksjonsleder, kvalitetsleder, hovedtillitsvalgt, hovedverneombud, verneombud, Glåmdal HMS tjeneste og HMS leder sitter. Dette utvalget møtes minimum to ganger i året og ellers ved behov.

ARBEIDSMILJØET

Arbeidsmiljøet ved Norske Backer betraktes som veldig bra. Noe som gjenspeiles i hvor lenge ansatte blir i bedriften. Undersøkelser fra bedriftshelsetjenesten viser også at arbeidsmiljøet i alle avdelinger er bra. Skulle det oppstå behov for å iverksette tiltak kommer AMU inn i bildet.

FORFREMMEELSE OG UTVIKLINGSMULIGHETER

I Norske Backer skal ansatte ha like muligheter for forfremmelse og utvikling. Som selskap er vi avhengige av ansatte med både ulike og rett kompetanse.

TILRETTELEGGING OG MULIGHETER FOR Å KOMBINERE ARBEID, ALDER OG FAMILIELIV

Vi som selskap skal være en god og støttende arbeidsgiver gjennom den ansattes ulike livsfaser – som arbeidsgiver tilrettelegger vi for den ansattes individuelle behov så langt det lar seg gjøre. Eksempler på tilretteleggelser er blant annet avtaler for arbeidstid og enkle tilpasninger av arbeidsoppgaver for de som måtte trenge det. Vi har også fleksitid og aldri noe problem å få fri bare man sier ifra i god tid.

RISIKOER OG TILTAK

Det jobbes med å rekruttere kvinner til vår bedrift. Det er også et ønske fra våre eiere at vi skal ansette flere kvinner. Men som en industribedrift er det vanskelig å rekruttere kvinner da det er et mannsdominert yrke. Kvinner er i fokus ved nyansettelser og vi etterstreber å øke andelen av kvinner i vår bedrift. Dette gjør vi ved å spesielt oppfordre kvinner til å søke da vi utlyser nye stillinger gjennom annonser og sosiale medier.

Varslingssystemet vårt fungerer slik at uønskede hendelser blir rapportert til verneombud eller gruppeleder som tar det videre til HMS leder. Så videre til ledelsen eller AMU. En annen risiko er når ansatte kommer fra andre land og kulturer. Her jobbes det godt med å være flinke å hjelpe til så godt vi kan både når det gjelder språkbarrierer og integrering.

TRAKASSERING, SEKSUELL TRAKASSERING OG KJØNNSBASERT VOLD

I Norske Backer har vi nulltoleranse mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. For å forhindre dette har alle muligheter til å rapportere dette inn til AMU.

Tommy Kristiansen

Quality Manager