

Vurdering av aktivitetsplikten

1 Innledning

Dette dokument beskriver bedriftens arbeid for aktivt, målrettet og planmessig fremme likestilling og hindre diskriminering. Det inneholder også redegjørelsen som er lovpålagt.

2 Aktivitet

2.1 Generell beskrivelse av dagens situasjon

Einar Øgrey Farsund AS driver mekanisk verksted. Dette involverer fag som tradisjonelt er mannsdominerte. Ungdommers valg av studieretning viser en sterk overvekt av menn innen platearbeid, sveising, maskinarbeid og de andre fagområdene som bedriften sysselsetter. Det samme gjelder for videregående utdanning som baserer seg på disse fagene.

Ved revisjon av dette dokumentet er det fire kvinner ansatt i bedriften. Stillingene fordeler seg på administrativt arbeid og produksjon. Vi har tidligere hatt kvinnelige sveisere og maskinarbeidere, men det har kun vært sporadisk gjennom bedriftens levetid.

Bedriften har flere ansatte med multikulturell bakgrunn. Bedriften har også ansatte med funksjonsnedsettelse.

Bedriften har organiserte medarbeidere. Samarbeidet med klubbens ledelse er god og det jobbes sammen for å sikre at alle medarbeidere har samme vilkår og anledning til utvikling.

Bedriftens domineres av etnisk norske medarbeidere som er menn. Det er to kvinner ansatt og det er flere ansatte med ikke-etnisk norsk bakgrunn.

Det er i realiteten kun ett avlønningsnivå i bedriften. Det er samme lønn for alle med samme ansettelseskategori i produksjonen. Det er ikke ulikheter mellom kjønn eller etniske forskjeller.

Lønnslikheten er nedfelt i bedriftens særavtale.

Det er tre personer som arbeider deltid, og det er etter eget ønske.

Mannlige arbeidstakere tar foreldrepermisjon.

Det er kun menn i bedriftens ledelse, som består av tre personer.

Bedriftens struktur er flat, så det er ikke mulighet til forfremmelser til høyere stillinger. Ansettelser i prosjektlederstillinger skjer på bakgrunn av bedriftens behov og ansattes kvalifikasjoner.

Bedriften legger til rette for at personer med behov for tilrettelagt arbeidstid i perioder kan få det. Dette gjelder uavhengig av kjønn eller etnisitet.

2.2 Risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling og mangfold i virksomheten

Risikovurderingen er gjennomført i samarbeid med ansattes representanter (leder og sekretær i lokal fagforening).

Forklaring:

I tabellen under er risikoelementer listet opp. Det er tilordnet en sannsynlighet og en konsekvens til hvert element. I risikomatriksen er hvert enkelt element angitt med plassering ut fra sannsynlighet og konsekvens.

Tittel: Vurdering av aktivitetsplikten	Dato: 13.06.24	Nr./Rev.: P-L10.01/C
Prosjekt: Intern, Einar Øgrey Farsund AS	Forfatter: AM	Godkjent av: EW

Grønne felt angir akseptable situasjoner, mens gule felt angir at man må være spesielt oppmerksom. Røde felt angir uakseptabel sammenheng mellom sannsynlighet og konsekvens.

Dersom man havner i et rødt felt med et risikoelement, gjennomføres normalt en iterativ prosess, hvor tiltak, som kan involvere sjekklister eller endring av praksis, iverksettes for å redusere sannsynligheten for at situasjonen skal oppstå. Dersom det er mulig, kan man alternativt iverksette tiltak for å redusere konsekvensen av situasjonen som risikoelementet beskriver.

	Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og omsorgsoppgaver		Etnisitet, religion og livssyn		Funksjonsnedsettelse		Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk		Kombinasjon av grunnlagene	
Rekruttering	1:	3C	8:	3C	15:	2C	22:	2C	29:	3C
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	2:	1A	9:	1A	16:	1A	23:	1A	30:	1A
Lønns- og arbeidsvilkår	3:	1A	10:	1A	17:	1A	24:	1A	31:	1A
Tilrettelegging	4:	1C	11:	1A	18:	2B	25:	1A	32:	1A
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	5:	1A	12:	1A	19:	1A	26:	1A	33:	1A
Trakassering og kjønnsbasert vold	6:	3A	13:	4B	20:	4A	27:	4B	34:	4B
Arbeidsmiljø	7:	2B	14:	2B	21:	2B	28:	2B	35:	2B

Risikomatrise:

Konsekvens	E Svært høy					
	D Høy					
	C Moderat	4	15,22	1,8,29		
	B Lav		7,14,18,21,28,35		13,27,34	
	A Meget lav	2,3,5,9,10 11,12,16,17 19,23,24,25 26,30,31,32 33		6	20	
		1 Meget lav	2 Lav	3 Moderat	4 Høy	5 Svært høy
		Sannsynlighet				

2.3 Årsaker til identifiserte diskrimineringsrisikoer

Holdninger kan være en årsak til diskriminering. Ledelsen har fokus på dette og viser gjennom sine avgjørelser at det er faglige kvalifikasjoner og personlige egenskaper som ligger til grunn for rangering eller fordeling.

Tittel: Vurdering av aktivitetsplikten	Dato: 13.06.24	Nr./Rev.: P-L10.01/C
Prosjekt: Intern, Einar Øgrey Farsund AS	Forfatter: AM	Godkjent av: EW

2.4 Tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten

Område	Tiltak	Ansvarlig/frist	Resultat
Rekruttering	Åpenhet og tydelighet i spørsmål knyttet til bedriftens eksisterende og nye ansatte vil være med på å motvirke diskriminering.	Ansettelsesteam / når aktuelt	Er et tilbakevendende tema i bedriftens ledelse
Rekruttering	Ansettelser av kvinnelige lærlinger og fagarbeidere med multikulturell bakgrunn vil være tydelige grep som bidrar til økt likestilling og mangfold i bedriften.	Ansettelsesteam / årlig, ved ansettelse av lærlinger	En kvinnelig mekaniker er ansatt
Lønns- og arbeidsvilkår	Det skal praktiseres likelønn i bedriften	Daglig leder / fortløpende	Det praktiseres likelønn i bedriften i dag
Tilrettelegging	Det skal tilrettelegges for personer med tilretteleggingsbehov	Ledelse / fortløpende	Det vises stor velvilje for tilrettelegging, både arbeidsmessig og med fysiske hjelpemidler
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Det skal legges til rette for at ansatte skal kunne kombinere arbeid og familieliv	Ledelse og klubbens representanter	Dagtidarbeid er hensiktsmessig tilrettelagt. Turnusordninger gir lange friperioder som kompenserer for reiseaktiviteten.
Trakassering og kjønnsbasert vold	Mobbing, trakassering og kjønnsbasert vold skal slås hardt ned på	Daglig leder / fortløpende	Det oppleves at det ikke forekommer slike forhold på arbeidsplassen i dag
Deltidsarbeid	Ufrivillig deltidsarbeid skal holdes på et minimum	Ledelse / fortløpende	Det fins ikke ufrivillig deltidsarbeid ved bedriften i dag

2.5 Vurdering av resultatet av arbeidet som er gjort i bedriften

Det gjennomføres psykososiale vurderinger av ansatte i forbindelse med periodiske helseundersøkelser utført av bedriftshelsetjenesten. I neste runde med helseundersøkelser vil spørsmål rundt likestilling, diskriminering og mangfold tas med.

3 Redegjørelse

3.1 Den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling

- Det arbeider 4 kvinner og 87 menn i bedriften
- Det er tre av kvinnene som jobber i redusert stilling. Etter eget ønske jobber den ene 60%. To andre jobber timebasert på eksplisitte arbeidsoppdrag.
- Det er kun lærlingene som er midlertidig ansatte i bedriften. Bedriften har 4 lærlinger.
- 2 ansatte menn har hatt foreldrepermisjon i 2023. De har i snitt tatt ut 20 uker permisjon.
- Det er ikke forskjell i lønn mellom kjønn for samme type arbeid i bedriften.
- Det fins ikke ufrivillig deltidsarbeid i bedriften.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
						Faktisk		Ufrivillig	
# kvinner	# menn	# kvinner	# menn	kvinner	menn	kvinner	menn	kvinner	menn
4	87	0	9	0	40 uker	3	0	0	0

Tittel: Vurdering av aktivitetsplikten	Dato: 13.06.24	Nr./Rev.: P-L10.01/C
Prosjekt: Intern, Einar Øgrey Farsund AS	Forfatter: AM	Godkjent av: EW

3.2 Arbeid for å oppfylle aktivitetsplikten

Arbeidet med likestilling foregår gjennom bedriftens organer, som styret, ledelsen, klubben og prosjektledere.

Representanter for de ansatte (leder og sekretær i lokal fagforening) har vært med i risikovurderingen og har gjennomgått denne redegjørelsen.

Det er viktig for bedriften å fremme likestilling gjennom ansettelse av begge kjønn, legning og etnisitet. Like vilkår skal gjelde.

Evaluering av likestillingsarbeidet gjøres fortløpende og løftes spesielt opp hver gang nyansettelser skal foretas eller det er behov for endringer i arbeidsstokken.