

Likestillingsredegjørelse 2022

Innledning

Otto Olsen AS jobber for likestilling og mot diskriminering, og arbeidet gjøres i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Vårt mål er at Otto Olsen skal være preget av likestilling, fravær av diskriminering og like muligheter uavhengig av kjønn, etnisk og kulturell bakgrunn, eller seksuell legning. For å være en attraktiv arbeidsgiver er likestilling og mangfold viktige nøkkelfaktorer.

Våre etiske retningslinjer legger vekt på at vi skal vise respekt overfor kolleger så vel som forretningspartnere og konkurrenter. Vi skal være inkluderende og bidra til et arbeidsfellesskap fritt for diskriminering av noe slag. Alle i Otto Olsen AS skal medvirke til et arbeidsfellesskap uten mobbing, sjikane, trakassering eller liknende. Vi skal ha et arbeidsmiljø basert på full likestilling og vi oppmuntrer medarbeidere til å varsle om kritikkverdige forhold i bedriften, uten frykt for represalier.

Status for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse Antall		Midlertidig ansatte Antall		Foreldre- permisjon Gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid Antall		Ufrivillig deltid Antall	
Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
101	20	1	0	26	10	2	2	0	0

Vi har et mål om å øke kvinneandelen i selskapet ved nyrekruttering. Det er generelt få kvinner som søker. Vi har ikke hatt noen ufrivillig midlertidig ansatt. De som har jobbet deltid har gjort dette ut fra egne behov.

Kjønnsbalanse på stillingsnivå			Lønnsforskjeller Kvinner andel av menns lønn (inkl. goder) oppgitt i prosent
	Menn	Kvinner	
Gruppe 1 Lager og produksjon	70 %	30 %	96 %
Gruppe 2 Kundeservice og administrasjon	75 %	25 %	99 %
Gruppe 3 Salg	100 %	0 %	*
Gruppe 4 Produkt kompetanse	90 %	10 %	*
Gruppe 5 Mellomledere	100 %	0 %	*
Gruppe 6 Ledelse	90 %	10 %	*
* I henhold til mal for rapportering må det minst være fem av hvert kjønn i en gruppe for at resultatene skal kunne publiseres offentlig. I gruppe 3, 4, 5 og 6 har vi ikke 5 av hvert kjønn, og resultatene kan derfor ikke presenteres offentlig.			

Vi har utarbeidet en kjønnsdelt lønnsstatistikk fordelt på relevante stillingsnivåer, inkludert en vurdering av bonus og andre goder.

Kartleggingen av lønnsmessige forskjeller mellom kvinner og menn viser at det er forskjeller, men gjennomgang har vist at det ikke er systematiske forskjeller som følge av diskriminering. Lønnsforskjellene er knyttet opp mot kompetanse, ansvar, arbeidsforhold, anstrengelser og ansiennitet.

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering er forankret i bedriftens styre og ledelse, samt i bedriftens etiske retningslinjer for ansatte og for våre forretningspartnere. Bedriftens arbeidsmiljøutvalg har likestillingstemaer på agendaen i alle ordinære AMU møter.

Virksomhetens HMS representanter / tillitsvalgt har vært involvert i arbeidet hvor vi har vurdert risiko for diskriminering og trakassering, og også i inndelingen av stillingsnivåer for kartlegging av lønnsforskjeller.

Arbeidsmiljøundersøkelse utført i 2022 omhandlet blant annet spørsmål om opplevelse av å bli forskjellsbehandlet. Resultatet var ikke urovekkende, selv om noen få har svart at de har blitt forskjellsbehandlet. Undersøkelsen var anonym. Undersøkelser ble iverksatt og tiltak satt inn der det var mulig.

Våre mål for 2022

Tiltrekke flere kvinnelige søkere i rekrutteringsprosesser

Motarbeide trakassering

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Vår bransje ser ut til å tiltrekke seg menn i mye større grad enn kvinner. Det er svært få kvinnelige søkere til ledige stillinger. Det er også få kvinner som søker karriere internt.
- Trakassering

Iverksatte tiltak

- Alle rekrutteringsannonser vi har lagt ut i 2022 har oppfordret kvinner med rett kompetanse til å søke.
- Varsler i rapporteringsåret som har omhandlet trakassering har blitt behandlet.
- Medarbeiderundersøkelse har blitt gjennomført, evaluert og gjennomgått med alle ansatte.
- Alle ansatte har hatt en gjennomgang i våre etiske retningslinjer med egen leder og også signert for at de er lest og forstått.
- Samlinger med enkeltavdelinger med temaer rundt arbeidsmiljø og trivsel er gjennomført.

Resultat av arbeidet og forventninger til likestillingsarbeidet fremover

Utover de to risikoområdene vi har beskrevet ovenfor, tilsier alle målinger i forhold til trivselsfaktorer som sykefravær, skader, resultat fra medarbeiderundersøkelser, innspill fra medarbeidersamtaler osv. at Otto Olsen har et godt arbeidsmiljø. Det er heller ikke gjort funn som viser at ansatte generelt føler seg forskjellsbehandlet.

Plan for videre arbeide i 2023

- Rekrutteringsstrategi for å flere kvinner til å søke jobb hos oss
- Kompetanseøkningsmuligheter for alle ansatte
- Tilrettelegge for intern karrieremulighet for kvinner som ønsker dette