

Aktivitets -og redegjørelsesplikten for arbeidet med likestilling og diskriminering 2024

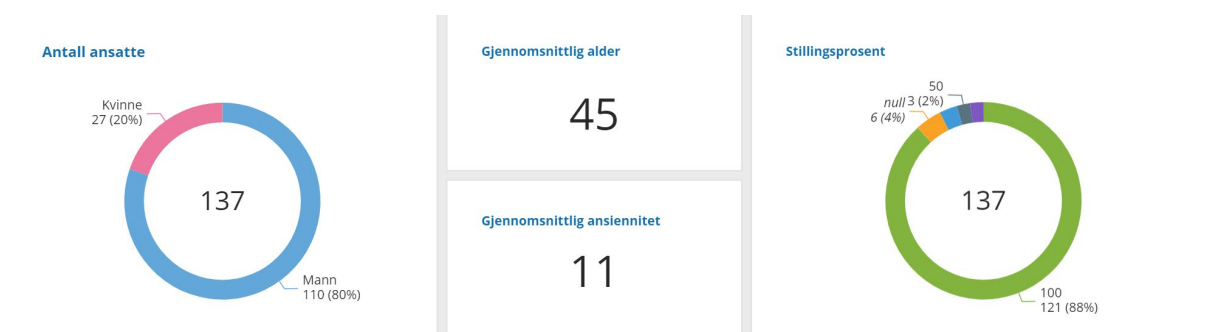
Selskapet søker å følge de til enhver gjeldende norske bestemmelse om likestilling, og arbeider aktivt med å få flere kvinner både inn i organisasjonen og i ledende stillinger.

Selskapets styre består i dag av 4 menn og 1 kvinne, samt at 2 av toppledergruppens medlemmer på til sammen 7 er kvinner. Man har en klar ambisjon om at dette skal økes etter hvert som nye medlemmer skal innlemmes i både styre og toppledergrupper.

Målsetting

Målet for likestillingsarbeidet er at andelen kvinner skal økes i ledende stillinger til 50%, og at det totale målet på sikt, er en kjønnsbalanse i hele selskapet på 35%, opp fra 16% i 2023.

Den totale kjønns sammensetningen i selskapet viser i dag:



Gjennom våre verdier og etiske retningslinjer er vi tydelige på at vi tror på like muligheter for alle ansatte uavhengig av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn.

Medarbeiderundersøkelser

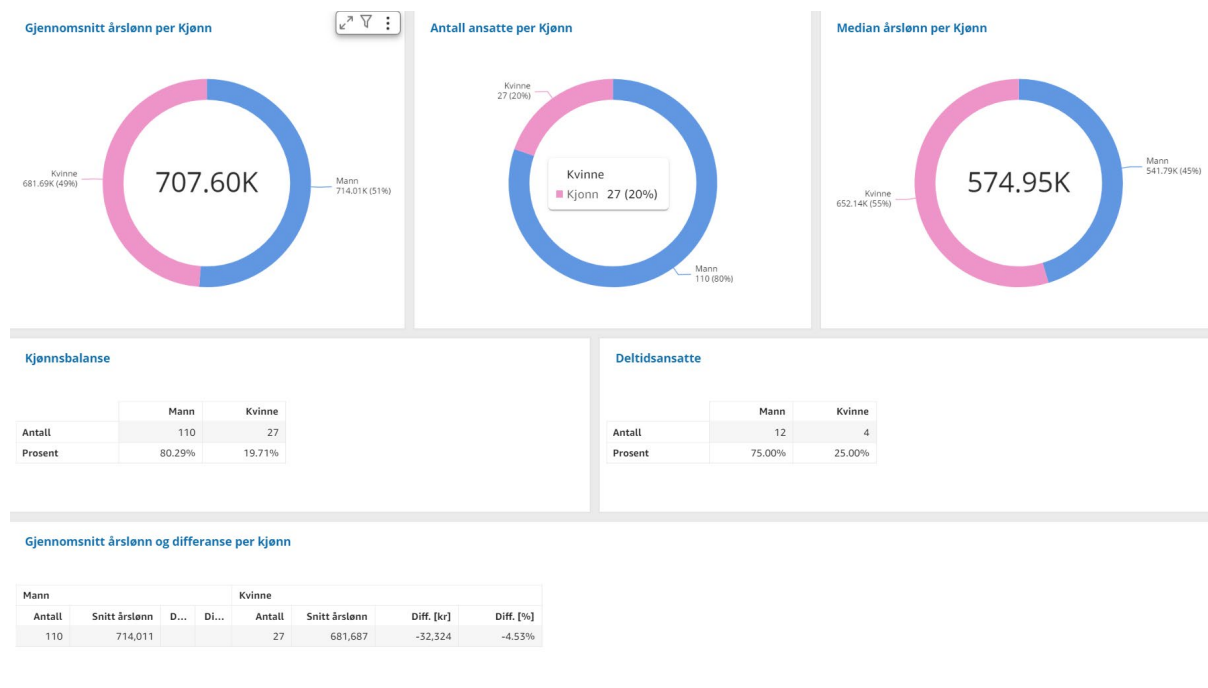
Selskapet gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser, som viser at medarbeiderne føler seg trygge og ivaretatt på jobb. Hvert år måles medarbeidertilfredsheten ut fra hvor stor grad selskapet har engasjerte ansatte. Basert på de tall som blir synliggjort utarbeides det aksjonsplaner og iverksettelse av tiltak. De siste årene har tallene utviklet seg i en svært god retning.

NORGIPS

Norwegian Gypsum Boards
SINCE 1965

Rammebetingelser

Det blir foretatt en lønnskartlegging hvert år, og eventuelle utjevninger av lønn mellom kjønnene skjer årlig på initiativ av selskapet. Eventuelle lønnsforskjeller kan ha sin bakgrunn i ulik ansiennitet, kompetanse, og særskilte kvalifikasjoner, men blir vurdert ved en særlig gjennomgang av ledelsen. Median lønn for kvinner ligger i dag ca 10% over tilsvarende lønn for menn.



Når det gjelder operatører og andre produksjonsansatte så er disse bundet av Overenskomster/tariffavtaler som sikrer lik lønn for likt arbeid. Selskapet har identiske arbeidstidsordninger for menn og kvinner.

Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon fordelt på kjønn i 2024: 11 uker for menn og 38 uker for kvinner. Antall kvinner i foreldrepermisjon var 2 i 2024 og antall menn i foreldrepermisjon var 3.

Rekruttering

I 2024 var 20% av alle rekrutteringer kvinner i et år som totalt hadde lav rekrutteringsaktivitet. (2 av 11 ansettelser). I 2023 var 67% av alle rekrutteringer kvinner.

Handlingsplan for å øke andelen kvinner i bedriften:

- | |
|--|
| • Enhver rekrutteringsprosess skal ha minimum en representant av begge kjønn på shortlisten av kandidater. |
| • Stillingsannonser oppfordrer til likestilling gjennom at kvinner spesielt oppfordres til å søke. |
| • Bedriften skal se gjennom sine karriereutviklingsprosesser for å undersøke om disse er ulike for kvinnelig og mannlig ansatte. |

Kompetanse

Begge kjønn har like muligheter å videreutvikle seg og alle relevante opplæringstiltak tilbys alle ansatte, uansett kjønn.

Bedriften praktiserer fleksible arbeidstid og muligheten for hjemmekontor i de stillinger der dette lar seg gjennomføre. I produksjonen optimaliseres skiftplanleggingen gjennom bred dialog med ansattgruppen.

Tilrettelegging

Ved nedsatt funksjonsevne foretas det individuell tilrettelegging av arbeidsplass og oppgaver, innenfor de rammene av stillinger bedriften har.

Bedriften tilrettelegger for tilpasset arbeidssituasjon på grunn av familiesituasjonen. Ved barnefødsler så oppfordres menn til å ta permisjon i samband med både fødsel og småbarnsfasen.

Begge kjønn får lønnsregulering dersom regulering skjer imens de er i permisjon og bedriften kompenserer også lønn utover lovpålagt fri i samband med barnefødsel. Bedriften har nulltoleranse mot krenkende adferd og alle typer av trakassering, og vi tolerer ingen form for diskriminering.