

# Likestillingsredegjørelse 2021 –AS Hadeland Glassverk

## 1. Innledning

Likestilling- og mangfoldsarbeidet i 3 Norske AS er forankret i og en integrert del av konsernets strategi, verdier, policies og retningslinjer.

Mangfold er viktig for alle som vil ha medarbeidere med ulik erfarings- og kunnskapsbakgrunn, og vi skal være en arbeidsplass som preges av respekt, toleranse og tillit. 3 Norske AS har et mangfoldig og bredt kundeselement og det er naturlig at selskapet gjenspeiler dette i måten selskapet er organisert og driver på.

3 Norske AS har nulltoleranse for diskriminering, og har fokus på å hindre forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, etnisitet, alder, religion eller livssyn i saker som rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, karriereutvikling og forfremmelse.

## 2. Slik jobber vi for likestilling og mot diskriminering i praksis

3 Norske sin HR-policy gir retning og føringer blant annet innenfor likestilling, livsfasepolitikk og rekruttering. Selskapet har også en egen retningslinje som omhandler likestilling og diskriminering spesielt, dette er nedfelt i personalhåndboken.

3 Norske opererer i mange ulike bransjer som handel, reiseliv og produksjon, som en rød tråd gjennom alle selskapene og bransjene står mangfold og likestilling høyt. Vi har mangfold, likestilling, diskriminering og mobbing som punkter på månedlige ledermøte for å kunne følge opp dette gjennom hele konsernet. 3 Norske har null toleranse mot mobbing og trakasering. HR-avdelingen har et tett samarbeid med verneombud i alle selskap.

## 3. Diskriminering og risikoområder

Bransjene 3 Norske opererer i har historisk hatt en høy kvinneandel innenfor alle områder tilknyttet handel og reiseliv, og høy mandsandel tilknyttet produksjon. I selskapets likestillingsarbeid og arbeidet med likestillingskartleggingen, er det tatt utgangspunkt i fire kontekster/organisatoriske prosesser der risiko for diskriminering og økt fokus på likestilling gjør seg spesielt gjeldende:

- Arbeidsinkludering og samfunnsansvar
- Tilrettelegging for arbeid og familieliv
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Rekruttering

For disse fire kontekster er det iverksatt tiltak for å minimere risiko for diskriminering. Overordnet ansees risikoen for diskriminering som lav.

### *Arbeidsinkluderinger og samfunnsansvar*

I 3 Norske AS har vi gode rutiner for å tilrettelegge og dekke individuelle behov for tilpasning. Et risikomoment er at dette ikke er godt nok kjent for ansatte i virksomheten. Tilpasninger i arbeidshverdagen varierer med belastning, stilling og hvilket forretningsområde den ansatte jobber i. Det er en risiko at kartlegging og dialog om behov for tilpasninger skjer for sjeldent.

3 Norske AS konsern har inngått en samarbeidsavtale med NAV for å styrke vårt samarbeid og samfunnsansvar rundt arbeidsinkludering. Det innebærer at vi fortsetter et godt samarbeid med NAV med en sentral kontaktperson. Tilbakemeldingen er at dette er nyttig og bidrar positivt til arbeidsmiljøet.

Selskapet har også inngått avtaler om arbeidsmarkedstiltak fra andre aktører enn NAV.

3 Norske AS har ansatte som har, midlertidig tilrettelagt arbeid, arbeidstrening, og det er gjennomført tilretteleggingstiltak for å kunne ansette medarbeidere med nedsatt funksjonsevne. Det er varierende omfang, men enkelte selskap har over tid etablert gode erfaringer og ressurser på dette området.

### *Tilrettelegging for arbeid og familieliv*

Avhengig av yrkesområde vil det være forskjell på muligheten for individuell fleksibilitet i arbeidstiden. Denne variasjonen gjør at det er en risiko for at omfanget av tilretteleggingen praktiseres noe ulikt. Risikoen vil være spesielt gjeldene der hvor den ansatte er bundet av virksomhetenes åpningstider.

Konsernet har imidlertid gode rutiner og ordninger som åpner for individuell fleksibilitet. Det er like vilkår for alle medarbeidere uavhengig av stillingsnivå eller kategori for sykefravær, foreldrepermisjoner eller andre lovfestede permisjoner. Selskapet jobber også aktivt for at ansatte skal ha en god balanse mellom arbeid og familieliv.

### *Forfremmelse og utviklingsmuligheter*

Et risikomoment for forfremmelser er at kriterier for forfremmelse ikke er tydelig nok til å sikre likebehandling på tvers av organisasjonen.

Selskapet oppfordrer til internmobilitet og internrekruttering. Det prioriteres å utvikle og løfte unge medarbeidere innenfor

begge kjønn, med ulik etnisk bakgrunn og ulike kompetanser. Selskapet har god erfaring med og rutiner for intermobilitet, noe som gjør at vi skaper gode rammer for utvikling internt.

### **Rekruttering**

Selskapet rekrutterer fra mange ulike fag og bransjer, og er bevisst i utvelgelse på at det er viktig med et bredt mangfold i dette arbeidet. Rekruttering skjer på ulike plattformer for å nå forskjellige grupper og øke mangfoldet. Det er en risiko innenfor flere fagområder at alderssammensetningen er for høy. Økt støtte ved intermobilitet og internrekruttering fra andre internområder og internopplæring er tiltak som benyttes. Summen av disse tiltakene og rekrutteringsarbeidet vi allerede gjør har som målsetting å styrke mangfoldet over tid. 3 Norske legger stor vekt på personlighetsanalyser ved rekruttering, dette gjøre at vi får fokusert på personlighet og ikke kjønn, alder og etnisitet.

## **4. Forventninger til videre arbeid**

Gjennom innføring av ny teknologi og nye systemer er selskapet bedre rustet til å kartlegge eventuelle risiko knyttet til diskriminering og mangfold. Selskapet skal jobbe videre med sanntidsdata fra våre interne systemer for å ytterligere systematisere arbeidet med risikokartlegging. Dette vil øke forståelsen og legge grunnlag for vårt videre arbeid.

3 Norske har en høy kvinneandel innenfor handle og en høy mansandel innenfor produksjon. Dette har i stor grad sammenheng medat det historisk har vært og fortsatt er størst rekruttering av kvinner til mange av våre virksomhetsområder. Kvinnelig arbeidskraft, spesielt i produksjon, er begrenset og svært ettertraktet i noen av våre bransjer. Selskapet har et stort fokus på å få et bredt mangfold innen alle kategorier og dette er noe det jobbes målrettet med ved rekruttering.

Selskapet skal videre jobbe systematisk med å kommunisere og implementere den nylig reviderte strategien hvor mangfold og likestilling har fått en sentral plass.

## **5. Tilstand for kjønnslikestilling**

### **Nøkkeltall for kjønnsbalanse og lønnsforskjeller**

AS Hadeland Glassverk hadde en kvinneandel ved utgangen av 2021 på 54%. I styre er det i dag 1 kvinne og 5 menn.

Kjønnsbalansen mellom de ulike virksomhetsområdene i selskapet varierer. Utvalgene av stillinger i disse nivåene er sammensatt og er utarbeidet på en slik måte at sammenligningsgrunnlaget baseres på relativt like stillingsnivåer.

### *Nivåinndeling*

Nivå 1: Admin – Ledere med personalansvar (ekskl. lokale butikkssjefer)

Nivå 2: Butikksjefer – Ansatte som har begrenset personalansvar og som innehar stilling i butikk

Nivå 3: Turistadm – Stillinger hvor ansatte jobber kundenært innenfor salg i butikk..

Kartlegging av lønnsforskjellen mellom menn og kvinner er basert på beregninger av kvinners andel av menns gjennomsnittslønn. Grunnlaget for lønnsberegninger er ansattes faste avtalte lønn, overtidsgodtgjørelser, bonusutbetalinger og andre goder/tillegg (total brutto årslønn).

	Syke- fravær	Antall årsverk totalt for året	Antall ansatte pr 31.12			Kjønnsfordeling pr 31.12	
			Totalt	Heltid	Deltid	Kvinner	Menn
Totalt	4,9 %	128,1	115	86	29	62	53
Adm				45	0	23	9
Produksjon				33	6	6	33
Turistadm				17	14	36	8

### **Oversikt over midlertidig ansatte, deltidsstillinger.**

Vi har et ønske om å ansette flest mulig i fulltidsstillinger, av de deltidsstillingene er mange av disse tilpasset etter ønske og/eller behov fra arbeidstaker samt mye deltid i butikkene. Fra de undersøkelsene vi gjør hvert år internt i selskapet, har vi ikke avdekket ansatte som jobber ufrivillig deltid. Det er få midlertidig ansatte i AS Hadeland Glassverk. Dette er et resultat av en bevisst strategi om å ikke ha midlertidige ansettelsesforhold i vår virksomhet. Siden antallet med disse stillingstypene er så få, vil kun tall for hele konsernet presenteres i tabellen under.

	Antall midlertidig ansatte gjennom året	Antall som har vært i foreldreperm	Gjennomsnittslønn	
			Kvinner	Menn
Totalt	203	7	219 300	365 509
Adm			609 822	676 815
Produksjon			406 270	417 129
Turistadm			50 %	50 %