

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt for Würth Industri Norge 2022

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering. Under følger Würth Industri Norges redegjørelse.

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Würth Industri Norge. Del 2 redegjør for en lønnskartlegging som skal gjøres annethvert år (tall fra 2022), og del 3 redegjør for Würth Industri Norge har gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

1. Tilstand for kjønnslikestilling

a) Kjønnsbalansen totalt i virksomheten pr 31.12.2022 (antall)

Totalt i bedriften var det 19 ansatte pr. 31.12.2022.

Av 19 ansatte totalt i bedriften er 4 kvinner, det betyr 21% kvinner og 79% menn.

b) Midlertidig ansatte pr. 31.12.2022 (antall)

Av 19 ansatte er det pr. 31.12.2022 ingen personer med midlertidig ansettelse.

c) Ansatte i deltidsstillinger pr. 31.12.2022 (antall)

Av 19 ansatte er det kun en person med deltids ansettelse, og det er en mann som er pensjonert, men som ønsket å komme tilbake i arbeid med redusert arbeidstid.

Det er ingen som har arbeidskontrakter hvor de arbeider ufrivillig deltid i bedriften for noen kjønn.

d) Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

I løpet av 2022 har 2 personer hatt foreldrepermisjon hvorav begge er menn.

Begge permisjonen er startet i 2021, og begge har til sammen tatt ut 15 uker.

2. Redegjørelse av lønnsforskjeller i Würth Industri Norge AS

Vi velger i det følgende å dele redegjørelse på lønnsnivå for ledelse og andre ansatte.

Lønnspolitikken i Würth Industri Norge innebærer at det er individuelle avtaler og forhandlinger mellom den enkelte arbeidstaker og bedriften.

Lønnsgruppe:	Antall menn	Antall kvinner	Gjennomsnittslønn i % for kvinner
Ledelse	3	1	75%
Andre ansatte	12	3	107%

Med bakgrunn i overnevnte modell, så ser man at det ikke er noen systematisk forskjell på lønn basert på kjønn.

3. Redegjørelse for bedriftens arbeid for likestilling og mot diskriminering

Würth Industri Norge er handelsbedrift som har et mangfold av nasjonaliteter og medarbeidere med ulike behov. Våre retningslinjer for personalarbeid inkluderer å ta samfunnsansvar for kjønnslikestilling, sikre et proaktivt arbeid for å forebygge sykdom og utestengelse/mobbing, samt inkludering av personer som av ulike årsaker står utenfor arbeidslivet.

Under er en redegjørelse for ulike fora hvor likestilling og inkludering er en del av agendaen, samt aktiviteter bedriften har iverksatt for å imøtekomme behov for arbeidskraft og dermed en del av oppfyllelse av aktivitetsplikten.

Arbeid for likestilling og inkluderende arbeidsliv

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering drives i hovedsak av HR avdelingen i samarbeid med alle bedriftens ledere. Bedriften gjennomfører månedlige ledermøter, hvor det adresseres temaer som forebygging av sykefravær, kompetanseutvikling, Employee Branding/Rekruttering, forbedringer innenfor HR temaer og trivsel, samt deling av kompetanse blant ledere.

Rekruttering

Würth Industri Norge AS søker aktivt flere kvinner ved rekruttering til nye stillinger. Bedriften har også gjennom flere år arbeidet aktivt for å rekruttere personer med ulik bakgrunn, noe man kan lese ut av at 14% har utenlandsk nasjonalitet. Dette sikrer mangfold i arbeidsstokken, og nye impulser i form av tankemåte og tankesett.

Lønns- og arbeidsvilkår

Det er foretatt en kartlegging av lønns- og arbeidsvilkår, og kartleggingen kan ikke sies å avdekke noen form for diskriminering av lønns- og arbeidsvilkår på bakgrunn av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Det betyr ikke at det ikke kan finnes risikoer, og er et område hvor bedriften bør jobbe videre med å avdekke eventuelle risikoer gjennom de kanaler hvor medarbeidere blir forespurt og data samlet inn. Dette vil følges opp i det videre arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Forfremmelse, utviklingsmuligheter og utdanning

Würth Industri Norge har i sin strategi å utvikle kompetansen til egne ansatte. Det investeres betydelige ressurser i det årlig, og det skjer i form av individuelle kompetanseplaner.

Gjennom Würth-konsernet, deltar også flere ansatte på utviklingsprogrammer for å kunne påta seg ytterligere oppgaver og ansvar i fremtiden.

Det er ikke avdekket noen form for systematisk diskriminering av arbeidstaker grupper i bedriften som gjelder forfremmelse, utviklingsmuligheter og utdanning. Det kan påpekes at det som i bedriften generelt er få kvinnelige ledere, og det vil diskuteres nærmere i hvilken grad bedriften kan fremme en større grad av utvikling og forfremmelse av kvinner i bedriften.

Kombinere arbeid og familieliv

I løpet av pandemien opplevde bedriften en stor utvikling i bruk av digitale verktøy for kommunikasjon, samt tilrettelegging for hjemmearbeid. Dette har gitt et grunnlag for en mye større fleksibilitet i bruk av hjemmekontor og tilrettelegging av arbeidet. Det er nedfelt retningslinjer i Würth Gruppen for bruk av hjemmekontor som bedriften også følger. Det er helt spesielle unntak som gjelder om noen skal arbeide fast fra hjemmekontor, men retningslinjene er at man fleksibelt kan benytte seg av hjemmekontor så lenge det er avklart med leder i forkant. Bedriften gir mulighet til fleksibel arbeidstid for å imøtekomme utfordringer for eksempel i forhold til levering/henting i barnehage og skole.

Oppfølgingsfora

I bedriften gjennomføres årlige medarbeidersamtaler hvor trivsel på arbeidsplassen er et viktig tema, og hvor det oppfordres til å fortelle om eventuelle kritikkverdige forhold som mobbing eller utestengelse på arbeidsplassen. Dette dokumenteres også i eventuelle utviklingsamtaler og i slutt-samtaler når en ansatt sier opp i bedriften.

Alle ansatte har tilgang til bedriftens personalhåndbok hvor temaer for etiske retningslinjer og samhandling i bedriften er beskrevet. Det gjennomføres en omfattende anonym medarbeiderundersøkelse annethvert år (September 2022) hvor også den ansatte oppfordres til å svare på spørsmål om trivsel og mobbing på arbeidsplassen. Bedriftens resultat på medarbeiderundersøkelsen har pekt i en positiv retning på dette punktet og trivsel generelt siden 2015, og det er ingenting som tyder på at dette er en stor risiko for bedriften per tiden.

Bedriften har også en rapporteringskanal direkte til Compliance avdelingen til Würth Gruppen (eiere), hvor ansatte og relasjoner av Würth Industri Norge kan rapportere inn brudd på etiske retningslinjer eller uønsket adferd. Alle slike henvendelser blir behandlet konfidensielt. Siden opprettelse av «Whistle Blower» kanalen (2019), har Würth Industri Norge ikke fått noen varslinger om saker om brudd på selskapets etiske retningslinjer.

Würth Industri Norge gjennomførte også i 2022 en kartlegging av «great place to work», hvor man fikk en ekstern vurdering av selskapets arbeid med trivsel og involvering av de ansatte. Selskapet mottok denne sertifiseringen som en bekreftelse på det arbeidet som er lagt ned over flere år.

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. Dette er beskrevet i Würth Industri Norges personalhåndbok, samt i etiske retningslinjer (Code of Conduct).

Konklusjon

Würth Industri Norge har behov for å utvikle kompetansen i eksisterende organisasjon, og ønsker å rekruttere et mangfold av arbeidstakere. Vi tror bestemt at et sunt mangfold gjør oss sterkere, og bidrar til et bedre, mer inkluderende og tolerant arbeidsmiljø. Würth Industri Norge aksepterer ikke noen form for diskriminering eller trakassering av egne ansatte eller andre tilknyttet bedriften. Bedriften ønsker at ansatte skal si ifra dersom de opplever eller blir kjent med kritikkverdige forhold i virksomheten. Den ansatte kan varsle gjennom leder, øverste ledelse, tillitsvalgte, verneombud eller gjennom varslingsrutiner som er kommunisert gjennom selskapets nettside.

Aktiviteter for arbeidet med Aktivitets- og redegjøringsplikten i Würth Industri Norge 2023:

Første kvartal:

- Utdanning og bevisstgjøring: Arranger workshops eller opplæringsseksjoner om likestilling, ikke-diskriminering og mangfold for alle ansatte.
- Rekruttering: Vurder rekrutteringsprosessen for å sikre at den er inkluderende og rettferdig. Vurder tiltak for å tiltrekke seg flere kvalifiserte kvinnelige søkere og personer med ulik bakgrunn.
- Gjennomgang av retningslinjer: Gjennomgå og oppdatere eksisterende retningslinjer for likestilling, ikke-diskriminering og mangfold for å sikre at de er tydelige og effektive.

Andre kvartal:

- Likestilling i forfremmelse: Evaluere og identifisere eventuelle barrierer for karriereutvikling og forfremmelse for kvinner og andre grupper. Implementer tiltak for å fremme likestilling i forfremmelsesprosessen.
- Arbeidsmiljø: Gjennomføre en vurdering av arbeidsmiljøet for å identifisere eventuelle negative holdninger, mobbing eller trakassering. Ta nødvendige skritt for å skape et inkluderende og trygt arbeidsmiljø.

Tredje kvartal:

- Lønnskartlegging: Gjennomføre en grundig lønnskartlegging for å identifisere eventuelle lønnsforskjeller basert på kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag. Ta i bruk tiltak for å adressere eventuelle avdekkede forskjeller.
- Medarbeiderengasjement: Gjennomføre en medarbeiderundersøkelse for å evaluere trivsel, engasjement og opplevelse av likestilling og ikke-diskriminering. Bruk resultatene til å identifisere områder for forbedring.

Fjerde kvartal:

- Balanse mellom arbeid og familieliv: Vurder og implementer fleksible arbeidsordninger, som f.eks. deltidsmuligheter, hjemmekontor eller alternativ arbeidstid, for å støtte ansatte med omsorgsansvar.
- Kompetanseutvikling: Tilby opplæring og utviklingsmuligheter som fremmer likestilling og mangfold i organisasjonen. Dette kan inkludere mentorprogrammer, lederutvikling eller workshops om bevisstgjøring av skjevheter.

Rapporten er lagt frem og lest av selskapets daglig leder Jordi Somers, samt styret.