

unifon

Likestillingsrapport 2022

Innholdsfortegnelse

| | |
|--|----------|
| Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling | 3 |
| 1. <i>Kartlegging av stillingsnivåer og lønn – 2022</i> | 3 |
| 1.1 Tilstand for lønnsforskjeller og kjønnsfordeling i virksomheten | 3 |
| 1.2 Tilstand for lønnsforskjeller og kjønnsbalanse i virksomheten | 3 |
| 1.3 Kartlegging av ufrivillig deltid | 4 |
| Del 2: Unifons arbeid for likestilling og mot diskriminering..... | 4 |
| 2. <i>Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering.....</i> | 4 |
| 2.1 Beskrivelse av Unifons prinsipper, prosedyrer og standarder | 4 |
| 2.2 Sikring av likestilling og ikke-diskriminering i praksis..... | 5 |
| 3. <i>Fokusområde 2022.....</i> | 5 |
| 3.1 Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling.. | 5 |
| 3.2 Årsaker til risikoer og hindre, samt igangsetting av tiltak | 6 |
| 4. <i>Resultater og arbeidet fremover</i> | 6 |
| 4.1 Evaluering av tiltak..... | 6 |
| 4.2 Fokus fremover | 7 |

LIKESTILLING REDEGJØRELSE

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

1. Kartlegging av stillingsnivåer og lønn – 2022

Selskapets og konsernets personalpolitikk anses for å være kjønnsnøytral. Virksomheten drives i en bransje hvor begge kjønn er likt representert. Det er en jevn fordeling totalt blant de ansatte i virksomheten, samt på mellomleder- og toppledernivå. Styret er i 2022 representert av menn, men det ble valgt inn 2 kvinnelige varamedlemmer for ansattrepresentant til styret i Unifon AS.

1.1 Tilstand for lønnsforskjeller og kjønnsfordeling i virksomheten

| Antall ansatte | Antall kvinner | Antall menn |
|----------------|----------------|-------------|
| 57 | 29 | 28 |

Til sammenligning, hadde selskapet i 2021 51 fast ansatte, hvorav 27 ansatte var kvinner og 24 ansatte var menn.

1.2 Tilstand for lønnsforskjeller og kjønnsbalanse i virksomheten

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn per stillingskategori er ikke publisert i denne rapporten, da det er fem eller færre enn fem kvinner i de ulike stillingskategoriene. En detaljert lønnskartleggingen pr stillingskategori for 2022 vil dermed ikke publiseres offentlig i denne rapporten.

Gjennomsnittslønn i 2022 for menn: kr 718.401

Gjennomsnittslønn i 2022 for kvinner: kr 569.436

Tilstand for kjønnsbalanse i virksomheten for 2022 vises i tabellen nedenfor:

| | Kjønnsbalanse | | Midlertidig ansatte | | Deltidsansatte | | Foreldrepermisjon (uker) | |
|---------|---------------|---------|---------------------|---------|----------------|---------|--------------------------|------|
| | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| Antall | 29 | 28 | 2 | 1 | 3 | 1 | 41,1 | 0 |
| Prosent | 50,90 % | 49,10 % | 66,70 % | 33,30 % | 75,00 % | 25,00 % | | |

1.3 Kartlegging av ufrivillig deltid

Kartleggingen viser at 3 kvinner og 1 mann arbeidet deltid i virksomheten i 2022. Etter samtaler med ansattes ledere, ble det kartlagt at ingen av de ansatte arbeidet ufrivillig deltid i perioden.

Del 2: Unifons arbeid for likestilling og mot diskriminering

Mangfold- og likestillingsperspektivet skal være en del av Unifon på alle nivåer i virksomheten, og gjelde i alle sider av arbeidsforholdet. I Unifon skal vi behandle andre med respekt, verdsetter forskjeller og opprettholder et trygt arbeidsmiljø. Videre er Unifon opptatt av å legge til rette for å gi begge kjønn like muligheter relatert til kompetanseheving, lønn og utviklingsmuligheter.

2. Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Det er utarbeidet «code of conduct» for ansatte, som beskriver de retningslinjene som ligger til grunn for å hindre diskriminering, trakassering, mobbing eller annen uakseptabel eller krenkende atferd.

2.1 Beskrivelse av Unifons prinsipper, prosedyrer og standarder

I Unifon skal vi ha en personalpolitikk der det er forbud mot mobbing, diskriminering og trakassering. Alle medarbeidere i Unifon skal

respekteres som den man er, og behandles likeverdig. Ingen medarbeidere skal utsettes for diskriminering som følge av nasjonalitet, hudfarge, språk, religion, kjønn, alder, seksuell legning eller handikap.

I Unifon skal vi ha en åpen og inkluderende rekrutteringspolitikk, med fokus på mangfold og likestilling. I rekrutteringsarbeidet skal det holdes en høy faglig og etisk standard. Forholdene det skal legges vekt på ved utvelgelse av søkere skal være rettferdige og relevante, og alle de som er involvert i rekrutteringsarbeidet skal bidra til å sikre at alle søkere behandles på en forsvarlig og respektfull måte.

2.2 Sikring av likestilling og ikke-diskriminering i praksis

HR har det overordnede ansvaret for det systematiske arbeidet med å sikre likestilling og ikke-diskriminering i Unifon. HR utarbeider årlig rapporten «Likestillingsredegjørelse», og skal fra 2022 og fremover, årlig vurdere hvilke (ett eller flere) av personalområdene som er beskrevet i loven; rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, som skal prioriteres i det systematiske arbeidet.

3. Fokusområder 2022

Selskapet praktiserer likestilling ved ansettelser og søker hele veien en balansert fordeling mellom kjønnene. I 2021 og 2022 har HR arbeidet aktivt med rekruttering.

Rekrutteringsprosessen er en viktig del for å øke mangfoldet i virksomheten, og ved å ha fokus på hvordan rekrutteringsprosessen gjennomføres i Unifon, kunne vi identifisere hvorvidt det forelå hindre for likestilling og vurdere aktuelle tiltak for å rekruttere mangfoldig i fremtiden.

3.1 Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Arbeidet med rekrutteringsprosessen startet med en kartlegging i 2021 gjennom samtaler med ledere på kundeservice, som innehar avdelingen med flest ansatte, for å få en innsikt i hvordan dagens rekrutteringsprosess ble gjennomført i praksis.

I gjennomgangen med lederne kom det frem at det ikke har vært noe overordnet fokus på å rekruttere arbeidstakere med minoritetsbakgrunn. Vi fant imidlertid at det var et viktig krav om at ansatte snakket godt norsk.

3.2 Årsaker til risikoer og hindre, samt igangsetting av tiltak

Vi har i større grad enn tidligere blitt mer bevisste rundt mangfoldsrekruttering, og HR og ledere har hatt gode samtaler og vurderinger rundt mangfold i rekrutteringsprosesser.

Kravet om gode norskkunnskaper kan være en risiko for diskriminering. Samtidig kom det frem at gode norskkunnskaper må være et krav for stillinger på kundeservice, da dårlige norskkunnskaper er en risiko i kommunikasjonen med selskapets kunder.

Kravet om gode norskkunnskaper vil bestå for de stillinger der språk er en viktig del for å ivareta god kundeservice.

4. Resultater og arbeidet fremover

4.1 Evaluering av tiltak

HR og ledere har startet på et godt samarbeid når det gjelder gjennomføringen av rekrutteringsprosesser, og HR vil jobbe videre med kunnskapsdeling og lederstøtte i rekrutteringsprosesser i 2023.

I 4. kvartal 2022 hadde vi en økning i antall ansatte med minoritetsbakgrunn.

4.2 Fokus fremover

I Unifon skal vi jobbe enda mer systematisk med likestillings- og ikke-diskriminerings-arbeidet i virksomheten.

Fra og med 2023 skal det systematiske arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering ivaretas i AMU. Likestilling og diskriminering vil være et fast punkt på agendaen i dette utvalget. I AMU sitter daglig leder, HMS-ansvarlig, HR, ansattrepresentant og verneombud.