

Likestillingsredegjørelse 2022

Innherred
Renovasjon



«Innherred Renovasjon skal være en inkluderende og likestilt arbeidsplass, hvor alle kan være seg selv»



Innherred Renovasjon (IR) arbeider mot å ha en inkluderende arbeidskultur, hvor vi anerkjenner og verdsetter at alle mennesker er unike og verdifulle. Den enkelte skal respekteres for sine individuelle evner og personligheter.

Vi ønsker et stort likestilt mangfold blant våre ansatte. Noe som betyr at alle skal ha de samme rettigheter og muligheter til å få arbeid og utvikling i sin jobb. Å fremme et inkluderende arbeidsmiljø er en prosess vi jobber kontinuerlig med.

1.1 Tilstanden på kjønnslikestilling i IR

Hos oss skal det være reel likestilling, og alle ansatte skal sikres like muligheter uavhengig av kjønn. Vi har 90 ansatte som er ansatt enten som fast, deltid eller i en midlertidig stilling.

Av våre 90 ansatte er 30% kvinner og 70% menn. Hvorav 2 kvinner og 6 menn er midlertidig ansatte, og hvor 5 kvinner og 2 menn jobber deltid. I vår ledergruppe er fordelingen 3 kvinner og 2 menn. Styret består av 4 menn og 4 kvinner, og representantskapet vårt består av 11 menn og 8 kvinner.

Denne skjeve kjønnsfordelingen i organisasjonen kan forklares med at avfallsbransjen har vært og er en mannsdominert bransje, spesielt blant gruppen som kjører renovasjonsbil. Vi har hatt fokus på ansette kvinner også i denne arbeidsgruppen, og har per i dag 1 kvinne som kjører renovasjonsbil.

Som sagt har avfallsbransjen vært mannsdominert lenge, men IR er på god vei til å få en jevnere kjønnsbalanse jevnt over. Dette er noe vi må ha fokus på og jobbe konsekvent med i årene fremover.

1.2 Likestilling på lønnsområdet i IR

Utformingen av stillingsnivåene våre er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten i henhold til hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter. Stillingsnivåene våre er delt inn i gruppe 1 og gruppe 2. Hvor gruppe 1 har kategoriene uten fagbrev, med fagbrev og unormerte. Midlertidige ansatte er timer timelønne i prosent av totalt antall arbeidede timer. Dette inkluderer vikarer og sesongarbeidere/ekstrahjelp.

Vårt lønnsystem, som er basert på tariff, differensierer på kompetanse (med og uten fagbrev) og ansiennitet. Alle i normerte stillinger i gruppe 1 har lønn i henhold til tariff med lokalt tillegg. Selskapet har særavtaler om enkelte tillegg (bla produksjonstillegg), disse er avhengig av hvilken stilling man har og er uavhengig av kjønn.

For unormerte stillinger er det ulike ansvarsområder og oppgaver, og de ansatte har ulik kompetanse. Gjennomsnittslønn for kvinner og menn viser at menn har høyere lønn enn kvinner i denne gruppen. Dette skyldes at flere menn enn kvinner har størst ansvarsområde. Etter vår vurdering er ulikhetene i gruppe 1 for normerte stillinger relatert til ansvar og oppgaver, og kompetanse hos den enkelte.

I gruppe 2 som består av ledere og rådgivere med høyere utdanning, viser vår utregning at kvinner har høyere gjennomsnittslønn enn menn. Dette skyldes at vi har flere kvinner enn menn med størst ansvarsområde. Daglig leder er ikke medberegnet i denne vurderingen. Vi har også i gruppe 2 enkelttilfeller av naturalytelser som fri bil, dette er knyttet opp mot stilling.

Etter vår vurdering er ulikhetene i gruppe 2 relatert til ansvar, oppgaver og kompetanse hos den enkelte.

1.3 Bruk av deltid og ufrivillig deltid blant kvinner og menn

Per dags dato jobber 5 kvinner og 2 menn i deltidsstillinger i IR. Alle deltidsansatte jobber deltid på eget initiativ og står fritt til å søke om utvidet stilling.

Med denne bakgrunnen har ikke IR foretatt nærmere undersøkelser om det er noen i organisasjonen som arbeider ufrivillig deltid. Ønsker om utvidet stilling er et tema som skal tas opp under medarbeidersamtalen.

En ansatt fikk utvidet sin stilling etter eget ønske i 2022.



1.4 Uttak av foreldrepermisjon

Som en likestilt arbeidsplass har IR en målsetning om å tilrettelegge for at menn og kvinner skal ha like gode muligheter for å ta ut foreldrepermisjon.

Vi oppfordrer våre mannlige ansatte til å ta foreldrepermisjon på lik linje med de kvinnelige ansatte. Så langt i 2022 har en kvinne hatt 34 uker foreldrepermisjon, og en mann har hatt 26 uker.

1.5 Bruk av midlertidige stillinger blant kvinner og menn

Av IRs ansatte er det 8 personer som er ansatt i midlertidige stillinger. Av disse er 75% menn og 25% kvinner. Blant midlertidige ansettelse inngår vikarer i forbindelse med langtidsfravær, prosjektstillinger og sesongarbeidere.

2. IRs arbeid for likestilling og mot diskriminering og trakassering

I IR blir de tillitsvalgte tatt med i drøftingen av alle spørsmål som vedrører de ansattes arbeidsmiljø. Tillitsvalgte blir involvert i saker som påvirker arbeidshverdagen til de ansatte og der hvor man ønsker en representant fra arbeidstakersiden. Tillitsvalgte skal være et bindeledd mellom arbeidstakerne og arbeidsgiver, og skal bistå ansatte med å ivareta de generelle arbeidsvilkårene og bistå i enkeltsaker. I tillegg til tillitsvalgtes tilstedeværelse møtes AMU minimum fire ganger per år.

Vi skal jobbe sammen for å skape trygge og gode arbeidsforhold, og en bærekraftig utvikling av IR. Det innebærer et inkluderende arbeidsmiljø hvor hver enkelt medarbeider er komfortabel med å være seg selv, føle tilhørighet og bli verdsatt. I 2023 har vi som mål å jobbe mer strukturert med mangfold og mot diskriminering, i tett samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte.

2.1 IRs arbeid mot diskriminering, tiltak gjennomført i 2022

IRs arbeid for mangfold og mot diskriminering er nedfelt i personalhåndboken vår. I henhold til personalhåndboken vår skal det være reel likestilling i virksomheten, og vi ønsker mangfold blant våre ansatte. Det betyr at alle skal ha de samme rettighetene og mulighetene til å få arbeid og utvikling i sin jobb. Likestilling og mangfold skal gjelde alle sider av arbeidsforholdet, inkludert rekruttering, arbeidsoppgaver, opplæring, videreutvikling og lønns- og arbeidsvilkår. Dette er en del av lederansvaret å jobbe aktivt for å skape positive holdninger til likestilling og mangfold.

I tillegg har det blitt utarbeidet retningslinjer for hvordan IRs ansatte skal opptre for å vise respekt for kollegaer, kunder og samarbeidspartnere. Retningslinjene ligger i personalhåndboka som er tilgjengelig for alle våre ansatte.

IR jobber mot diskriminering, spesielt i forbindelse med rekruttering. Vi mener at det beste samspillet oppstår når vi deler kunnskap og erfaringer med hverandre. Så i våre stillingsutlysninger skal vi oppfordre alle kvalifiserte søkere til å søke på våre stillinger uansett bakgrunn, alder, nasjonalitet, legning, kjønn eller funksjonshemming.

IR tar inn personer på arbeidstiltak og arbeidstrening gjennom Nav og andre virksomheter som jobber med arbeidstrening. Dette er personer som av ulike grunner har utfordringer med å komme inn i arbeidsmarkedet, som for eksempel følge av psykisk/fysiske utfordringer eller som av andre grunner har «hull i cv». IR har som mål om å gi disse personene relevant arbeidstrening i kombinasjon med nødvendig tilrettelegging, for å skape best mulig forutsetninger for at de skal kunne skaffe seg fremtidig arbeid i IR eller i arbeidsmarkedet ellers. I 2022 hadde vi 4 personer på arbeidstrening, så langt i 2023 har vi 2 personer.

Våre lokaler er tilrettelagt for ansatte med funksjonsnedsettelse, og IR har fokus på å tilrettelegge arbeidsoppgaver, arbeidstid og arbeidsutstyr for arbeidstakere som har redusert arbeidsevne og behov for tilrettelegging.

IR har en aktiv lønnspolitikk, som skal hindre diskriminering ved fastsettelse av lønn. Begynnerlønn innenfor alle stillingsnivåer er like for kvinner og menn. Den individuelle lønnen fastsettes ut ifra disse kriteriene:

- Kompetanse
- Funksjoner og ansvar som ligger til stillingen
- Markedstilpasning

For å hindre diskriminering og ubegrunnede lønnsforskjeller, har IR som nevnt en aktiv lønnspolitikk. Det foretas en gjennomgang en gang i året, der ubegrunnede lønnsforskjeller korrigeres. Eventuelle utjevninger holdes utenfor det øvrige lønnsoppgjøret.

IR har som mål om at det skal tilrettelegges for en balanse mellom arbeidsliv og familieliv. Per i dag har alle som jobber slik at det er mulig en fleksitidsordning. Vi har forskjellige arbeidsgrupper, hvor fleksitid og hjemmekontor ikke vil være gjennomførbart. Man er avhengig av hverandre og må være i felten for å kunne utføre jobben. Her skal vi se på alternativer for tilrettelegging fremover. Under foreldrepermisjon har vi et mål at leder jevnt skal følge opp den ansatte som er ute i permisjon, med det formål å gjøre overgangen til arbeidslivet så enkel som mulig, samtidig som å sikre følelsen av tilhørighet. Ansatte i foreldrepermisjon inviteres alltid på møter og sosiale aktiviteter som foregår på dens avdeling.

Videreutdanning er viktig for å sikre utvikling og forfremmelse. Vi tilbyr støtte og tilrettelegging for at våre ansatte skal få tatt fagbrev og andre sertifikater som trengs i arbeidet, som også sikrer ansatte lønnsfordeler. Vi jobber kontinuerlig for å kartlegge utviklingsbehov i alle avdelinger, samtidig som vi arbeider med å sette objektive retningslinjer for hvilke ansatte som får dra på kurs og foredrag.

2.2 Særlig om arbeidet mot mobbing, trakassering, seksuell trakassering og fysisk/psykisk/seksuell voldsutøvelse

Alle ansatte anmodes i personalhåndboken om å varsle intern om de observerer mobbing/trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, trusler eller truende atferd. I personalhåndboken står det også eksempler om hva trakassering kan være, samtidig som man er tydelig på at det er subjektiv tolkning knyttet til temaet. Sammen med artikkelen om trakassering har vi også retningslinjer for hvordan vi skal oppføre oss mot våre kollegaer, og hvordan man skal gå frem om man blir trakassert eller blir oppmerksom på at andre blir trakassert.

Dette er et tema som skal tydeliggjøres av ledere på minst en gang i året, hvor det skal presiseres hvor man finner info om temaet og hvordan varslingsprosedyren er.

Vi har et mål om at dette skal bli en større del av medarbeiderundersøkelsen i neste runde, det for å kartlegge hvordan tilstanden er omkring trakassering og diskriminering.

2.3 Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling i IRs fokusområde fremover

I 2023 har IR som mål å jobbe enda mer strukturert med mangfold og mot diskriminering, i samarbeid med arbeidstakers tillitsvalgte.

Vi vil vurdere risiko og hindre for likestilling ved vår virksomhet. Vi vil ha et særlig fokus på områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Vi vil også jobbe for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Foreløpig har IR konkretisert følgende områder som vil ha et spesielt fokus:

IR skal være en inkluderende og likestilt arbeidsplass, hvor alle kan være seg selv og det er rom for mangfold. Vi jobber kontinuerlig for å sikre at alle våre ansatte skal lykkes og trives i IR, noe som har blitt fulgt opp gjennom blant annet medarbeidersamtaler, arbeidsmiljøundersøkelser og verneunder. Vi har også svært aktive tillitsvalgte og verneombud.

I 2023 vil vi jobbe mer fokusert med opplæring rundt hva trakassering er og sikre at alle vet hvordan man skal håndtere det om man kommer over noen form for trakassering. Vi skal jobbe med våre utlysningstekster og rekrutteringsprosesser, samt videreføre ordningen med arbeidstrening for personer som av ulike årsaker har falt utenfor arbeidslivet.

En ny seniorpolitikk er også under utarbeidelse. Her skal vi i større grad sikre inkludering, ivaretagelse og utvikling av kompetanse for de av IRs ansatte som er i denne fasen.