

21.03.2024

abk*
QVILLER



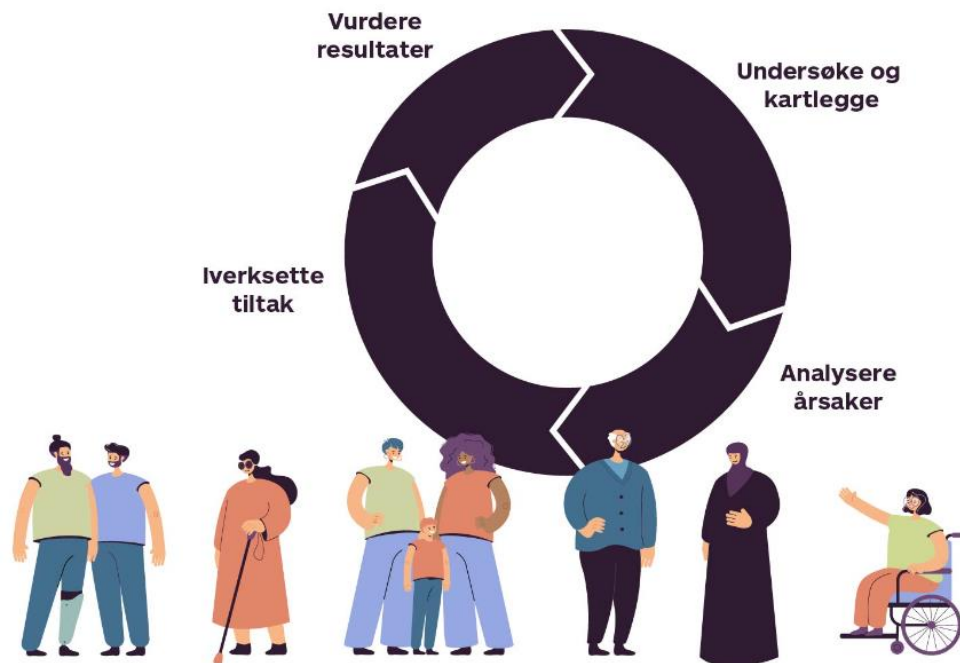
Likestillingsredegjørelse 2023

Introduksjon

ABK-Qviller AS jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Vi har nulltoleranse for diskriminering og trakassering. ABK-Qviller As erkjenner og verdsetter at alle mennesker er unike og verdifulle, og mener at alt arbeid har lik verdi og skal respekteres for sine individuelle evner.

Vårt likestillingsarbeid omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene: Rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv, samt trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Firestegsmetoden for oppfølging og tiltak i likestillingsarbeidet:



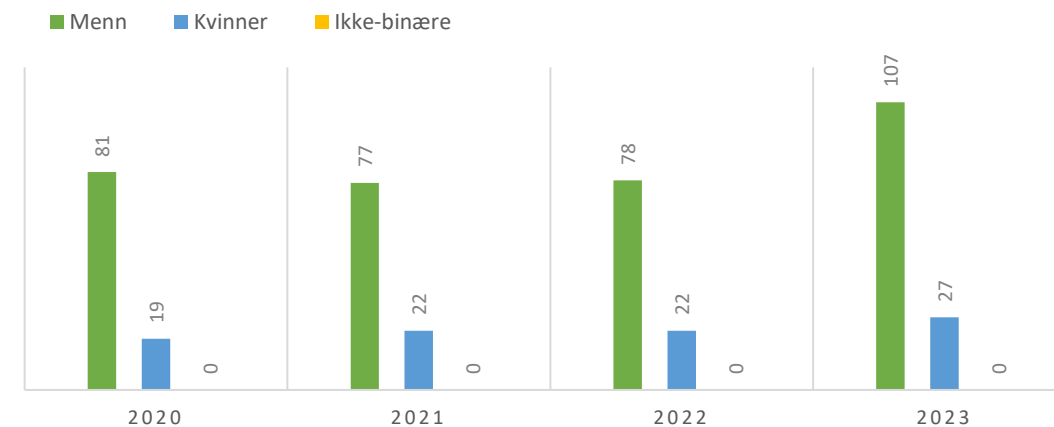
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

ABK-Qviller AS har årlig rapportert på kjønnsforskjeller på konsernnivå. Med nye krav om redegjørelse og aktivitetsplikt har vi samlet informasjon og tiltak for en oppdatert og grundigere redegjørelse.

Diagrammet viser til utviklingen av kjønnsfordeling mellom menn, kvinner og ikke-binære perioden 2020-2023. Tabellen under viser oversikt over kjønnsfordelingen på de forskjellige regionskontorene.

Med 2020 som startpunkt, har ansattssammensetningen holdt seg relativt stabil de siste 4 årene. Andelen kvinner i vår bransje har generelt vært liten, men vi har aktivt jobbet med dette og antall kvinner i vår organisasjon var høyest i 2023. Både i administrasjonen og i tekniske stillinger. Selv om antall ansatte har økt, har prosentdelen holdt seg rundt 20 %.

KJØNNBALANSE I ABK-QVILLER 2023



Kjønnsforskjeller regionskontorer									
	Oslo/Viken	Bergen	Fredrikstad	Larvik	Bodø	Stavanger	Hamar	Ålesund	Trondheim
Menn	65	4	3	12	5	8	6	3	7
Kvinner	22	3	1	0	0	1	1	0	0

Kjønnsfordeling, stillingstittel og lønn

Tabellene sammenligner det siste rapporteringsåret 2023 med baseår 2020. I 2022 startet vi redegjørelse av kjønnsbalansen i virksomheten og det er redegjort for lønnsforskjeller som vist på neste side. Dette er gjort i samarbeid med de ansatte gjennom arbeidsmiljøutvalget (AMU).

På konsernnivå rapporterer vi årlig på kjønns- og aldersbalanse i heltid og deltidsstillinger. Her forekommer også foreldrepermisjon per kjønn. Gjennomsnittlig uker permisjon ble først kartlagt for 2023. Vi hadde ingen ufrivillige deltidsansatte i de rapporterte periodene. Vi har alltid et ønske om at våre ansatte skal jobbe fulltid og deltidsansettelser er kun brukt når arbeidstaker selv ønsker dette.

Selskapet har også et multikulturelt mangfold med 18 ansatte som har direkte eller indirekte bakgrunn fra ulike kulturer.

Kjønnsfordeling*	2020	2022	2023
Foreldrepermisjon menn, andel	50 %	75 %	40 %
Foreldrepermisjon kvinner, andel	50 %	25 %	60 %
Gj.snitt uker foreldrepermisjon menn	-	-	17 uker
Gj.snitt uker foreldrepermisjon kvinner	-	-	34 uker
Nye ansatte menn	80 %	84 %	90%
Nye ansatte kvinner	20 %	16 %	10%
Ansatte menn som slutter	100 %	75 %	67%
Ansatte kvinner som slutter	-	25 %	33%
Deltidsansatte menn	50%	50%	62%
Deltidsansatte kvinner	50%	50%	38%
Ufrivillig deltidsansatte menn	-	-	-
Ufrivillig deltidsansatte kvinner	-	-	-
Midlertidig ansatte menn, andel	-	50 %	100 %
Midlertidig ansatte kvinne, andel	-	50 %	0 %

* Tabell for kjønnsfordeling er tatt fra vår Bærekraftsrapport 2022. Der er 2020 satt som baseår og sammenligningsgrunnlag for år 2022. 2023 har blitt lagt til for denne rapporten. Derfor er ikke 2021 inkludert. For mer informasjon om 2021, ta gjerne kontakt på post@abkqviller.no

Status kjønn og stillingstyper

Tabellen viser antall kvinner og menn kategorisert i forskjellige typer stillinger basert på arbeidsoppgaver, ansvar, lederoppgaver og alder. I tabellen fremgår gjennomsnittlig ansiennitet per gruppe, samt lønnsnivå i forhold til gjennomsnittet for gruppen. Stillingstypene er laget i forhold til stillingstittel, ansvar, avdeling og lønnskoder. I følge tabellen ser vi at det er en ubalanse i kjønnene blant ledere og ansiennitet samt i noen av stillingstypene som består av 100 % menn og 100 % kvinner. Her kan lønnsforskjeller mellom kvinner og menn relateres til at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens lederstillinger. Det er også en lønnsforskjell på menn og kvinner, som vist i tabellen under lønn i forhold til gjennomsnitt, men vi har etter undersøkelse funnet ut at dette ikke er på grunn av diskriminerende faktorer, og kan forklares av forskjellige stillinger, ansiennitet, studienivå, avdeling og andre medvirkende faktorer.

Stillingstype	Kvinner		Menn		Totalt antall	Lønn i forhold til gj.snitt	
	Ansiennitet	Antall	Ansiennitet	Antall		K	M
Senior salgs- og projekt.ing., fagsjefer	8 år	3	8 år	17	20	* %	103 %
Junior salgs-, og prosjekt.ing., fagsjefer	3 år	6	4 år	27	33	93 %	102 %
Regionsledere	-	-	9 år	4	4	-	100 %
Avdelingsledere	5 år	3	12 år	7	10	*%	105 %
Logistikkmedarbeidere	-	-	5 år	15	15	-	100 %
Support- og servicemedarbeidere	-	-	5 år	32	32	-	100%
Ordre- og kontormedarbeidere	6 år	15	5 år	4	19	100%	*%

* Da deler av disse gruppene inneholder under 5 personer har vi valgt å ikke vise dette i redegjørelsen av hensyn til personvern. De faktiske tallene er redegjort for, men vil ikke bli publisert.

Del 2: ABK-Qviller AS arbeid for likestilling og mot diskriminering

Våre verdier og policyer

Vi verdsetter mangfold, likestilling og likeverd blant våre ansatte. Menn og kvinner i alle aldre har samme arbeids- og utviklingsmuligheter, og vi har **nulltoleranse** for diskriminering. Vi tilhører en tradisjonelt mannsdominert bransje, men ønsker å få flere kvalifiserte kvinner og aldersgrupper til vår bedrift. For å forankre disse prinsippene som en standard i vår virksomhet og arbeidsmiljø, har vi integrert likestilling og anti-diskriminering inn i en rekke policyer på forskjellige områder. Likestillingsarbeidet er en integrert del av våre strategier.

Disse policyene legger vekt på integrering av likestillingsarbeid og anti-diskriminering i alle prosesser, interaksjoner med kunder, leverandører og kolleger.

- FNs bærekraftsmål om likestilling mellom kjønn og muligheter
- Policy på forebygging og reaksjon på seksuell utnyttelse og overgrep
- Arbeidsmiljøpolicy
- Arbeids- og personalreglement
- Code of Conduct

Diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

Strukturen i likestillingsarbeidet

AMU har faste møter med ledelsen, HR og tillitsvalgte hvert kvartal. Alle disse er involvert i likestillingsarbeidet. Utover disse møtene, møtes HR og ledelsen kontinuerlig. Her vurderes eventuelle risikoer eller problemer fra intern- eller ekstern varsling. De skal løpende vurdere våre retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene.

Det gjennomføres medarbeiderundersøkelser, men prioriterer tett dialog mellom ansatte og nærmeste leder. Dialogen er basert på gjensidig tillit, og eventuelle episoder med verbal, fysisk eller seksuell trakassering i jobbsammenheng til å bli fulgt opp av leder. Som en sikkerhetsventil, dersom den ansatte ikke opplever tilstrekkelig tillit til nærmeste leder, kan tillitsvalgt eller verneombud kontaktes, eventuelt varsles skriftlig gjennom kvalitetssystemet eller direkte til NIBE.

Varslerens identitet og varslingens innhold skal av de som får innsyn i saken behandles konfidensielt. Dersom det forekommer avvik fra dette skal saken tas opp med nærmeste leder, og i tillegg ved behov skal sende varsel som vil bli behandlet etter gjeldende rutiner. Verneombud og tillitsvalgt består av en kvinne og en mann, med en mann og kvinne som varamedlemmer.

Retningslinjer og policyer som inkluderer uttalelser om likestilling og diskriminering oppdateres i henhold til nasjonale lover og regler. ABK-Qviller utarbeider handlingsplaner med eksisterende og nye tiltak, som inkluderer definerte tidsfrister og ansvarlige slik at det sikres at iverksatte tiltak følges opp og gjennomføres. Vi støtter oss også på konsernets arbeid på disse områdene, og informasjon om NIBE industriers verdier, forretningsprinsipper og arbeidsmetoder er tilgjengelig på deres nettsider.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personalområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltak	Ansvarlig	Status
Arbeidsmiljø	Grunnet liten andel kvinner	Vi har etablert et kvinnettsverk for ansatte som også fungerer som et sosialt nettverk og en plattform for problemløsning og diskusjon av mulige kjønnsrelaterte problemer.	Oppfordre til et godt miljø blant kvinnene på jobb.	HR-, og KS leder	Påbegynt
Arbeidsmiljø	Finne ut om ansatte trives på jobb	Gjennom en anonym undersøkelse om tilfredshet på jobb, ble ingen hendelser relatert til trakassering eller ubehag relatert til kjønn rapportert.	Finne mulige negative aspekter ved arbeidsmiljøet for å kunne gjøre forbedringer.	HR-, og KS leder	Utført
Ansettelse	Informere om likestilling og forventninger til ansattes ferdsel	Brukerhåndbok til nyansatte som inneholder informasjon om likestilling og anti-diskriminering.	Å informere nyansatte og nulltoleranse for diskriminering og likestilling.	HR-, og KS leder	Kontinuerlig
Arbeidsmiljø	Policyer og retningslinjer trenger revidering	Revidert policyer som inneholder informasjon om likestilling og anti-diskriminering	Holde bedriften oppdatert	KS og kvalitetsrådgiver	Påbegynt
Kombinasjon av arbeid- or familieliv	Legge til rette for ansattes livsstilsituasjoner	Vi er svært fleksible når det gjelder tilpasning av arbeids- og familieliv for foreldre med små barn eller de med spesielle behov for tilrettelegging. Dette avtales direkte med nærmeste leder.	At ansatte føler seg ivaretatt og støttet i arbeidslivet	Nærmeste leder	Kontinuerlig
Lønns- og arbeidsvilkår	Kartlegging av lønn for menn og kvinner	Lage oversikt over kjønn, stillingstyper, lederstillinger og ansiennitet.	Kartlegge om og hvor det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.	HR leder / Regnskap/ Bærekrafts- og Kvalitetsrådgiver	Utført
Lønn og kjønn	Kvinner tjener gjennomsnittlig mindre enn menn	Vi har kartlagt om lønnsforskjeller mellom kjønn i bedriften er på grunnlag av diskriminerende faktorer. Vi mener dette kan forklares av en mindre andel kvinner i gjennomsnitt, stillinger, roller, ansiennitet, studienivå, avdeling og andre medvirkende faktorer.	Bekreft/avkreft diskriminerende grunnlag for lønnsforskjeller mellom kjønn.	Bærekrafts- og Kvalitetsrådgiver	Utført
Rekruttering	Få kvinner som søker på ledige tekniske stillinger.	Alle stillingsannonser oppfordrer for å søke på stillingene uten hensyn til alder, kjønn, funksjonsevne eller etnisk bakgrunn. Vi har krav om profesjonelle rekrutteringskrav til vårt rekrutteringsbyrå.	Få flere kvinnelige søkere på ledige tekniske stillinger.	HR leder / rekrutteringsansvarlig	Påbegynt

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og en kombinasjon av disse grunnlagene.

Tiltak for 2024

I 2023 ble ingen hendelser relatert til likestillingsproblemer eller diskriminering rapportert. Vi streber etter å opprettholde denne positive utviklingen i 2024, og jobber aktivt for å skape en hyggelig og trygg arbeidsplass for alle, uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller individuelle behov. Vi legger vekt på å etablere åpen og trygg kommunikasjon med ledere, verneombud og tillitsvalgte, og kontinuerlig arbeider for å styrke og opprettholde dette.

Underskrifter fra ledelsen:

Daniel Kristensen

Navn: Daniel M. Kristensen

Dato: 10.06.2024

Leif Stefan Nordenfors

Navn: Leif Stefan Nordenfors

Dato: 10.06.2024

Joel Martin Gunnarsson

Navn: Joel Martin Gunnarsson

Dato: 10.06.2024

Arvid Gustavson

Navn: Arvid Gustavson

Dato: 10.06.2024

Navn:

Dato:



Din partner for
energismarte løsninger

abk*
QVILLER

