

ARP-rapport

Flexit Future Holding AS

2024

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

ARP-rapport for konsern - Flexit Future Holding AS. Rapporten er sammenstilt for Flexit AS da det er i dette selskapet medarbeiderne er ansatt. Foruten dette finnes det to ansatte i Flexit Eiendom. Dette er to menn i to forskjellige roller. Det er derfor ingen forskjeller å vise til.

Introduksjon

Denne rapporten er produsert av Flexit AS, med software utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Flexit AS, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

Toppledelse: Administrerende direktør

Ledergruppe og salgssjefer: HR-sjef, Økonomisjef, Markedssjef, Salgssjefer

Mellomledere: IT-sjef, Leder teknisk service, Leder prosjektering, Lagersjef, Leder Kundeservice Bedrift, Leder Kundeservice Privat

Distriktssjefer/selgere: Distriktssjefer/selgere i avdeling Byggevare, Boligprodusenter og VVS

Avdeling administrasjon, marked, bygg, produktutvikling, teknisk service, prosjektering, kundeservice bedrift, logistikk, økonomi og personal: Operative medarbeidere i nevnte avdelinger

Kundeservice Privat: Kundeservice som jobber mot privatkunder (tidligere ettermarked)

Renhold, produksjon og lager: Renhold, produksjon- og lagermedarbeidere

Kjønnsbalanse

Totalt for virksomheten

27.6% Kvinner

72.4% Menn



Etter stillingsgrupper

Toppledelse

0% Kvinner

100% Menn



Ledergruppe og salgssjefer

25% Kvinner

75% Menn



Mellomledere

40% Kvinner

60% Menn



Distriktssjefer/selgere

10.5% Kvinner

89.5% Menn



Avdeling administrasjon, marked, bygg, produktutvikling, teknisk service, prosjektering, kundeservice bedrift, logistikk, økonomi og personal

30% Kvinner

70% Menn



Kundeservice Privat

60% Kvinner

40% Menn



Renhold, produksjon og lager

25.8% Kvinner

74.2% Menn



Lønnskartlegging

Tabellen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn. 100% betyr at kvinner og menn tjener like mye. Et tall under 100 betyr at kvinner tjener mindre enn menn, og et tall over 100 betyr at kvinner tjener mer enn menn.

Tabellen sammenligner utbetalinger mellom kvinner og menn som mottar de ulike lønnsartene (grunnlønn, bonus osv.). Det vil si at kun ansatte som har mottatt de ulike lønnsartene er med i utregningen. For å se om det finnes noen skjevheter i hvem som mottar de ulike lønnsartene, se tabellen under "Lønnsfordeling" lenger ned i rapporten.

● Kvinner ● Menn (100%)

	Grunnlønn	Bonus	Andre goder	Uregelmessige tillegg	Overtid	Total
Toppledelse	Kun menn representert					
Ledergruppe og salgssjefer	105%	91%	139%	Kun kvinner kompenserte	– Ingen data	109%
Mellomledere	101%	94%	14%	24%	– Ingen data	92%
Distriktssjefer/selgere	70%	105%	98%	Kun menn kompenserte	– Ingen data	74%
marked, bygg, produktutvikling, teknisk service, prosjektering, kundeservice bedrift logistikk	94%	91%	107%	53%	90%	92%
Kundeservice Privat	117%	200%	100%	Kun menn kompenserte	– Ingen data	111%

Renhold, produksjon og lager	91%	91%	85%	24%	57%	
---------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	---

“Kun menn kompenserte” betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

“Ingen data” betyr at det ikke er lagt inn tall i dette feltet. For eksempel dersom det står “Ingen data” i feltet for “Overtid” betyr det at overtidbetaling ikke gjelder for denne virksomheten. (Det betyr ikke at det mangler data.)

Overordnet lønnsforskjell

Kvinners andel av menns lønn er 85%

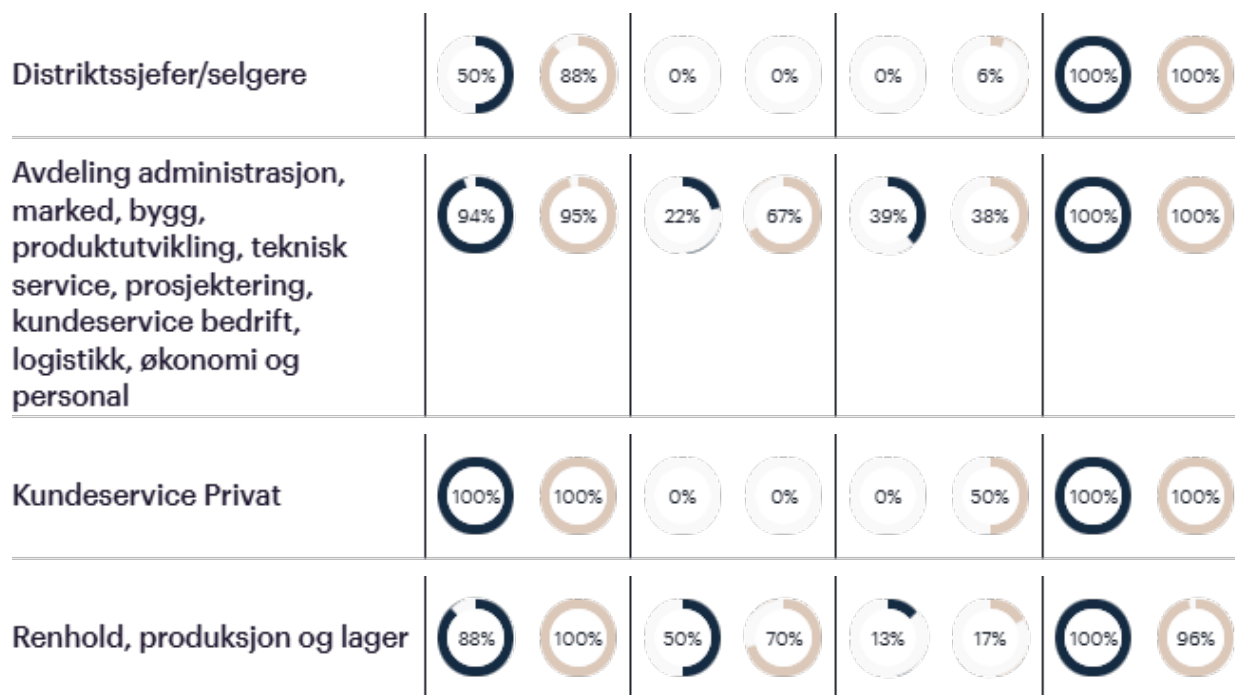


Lønnsfordeling

Tabellen under viser hvor stor andel av **kvinner** og **menn** som mottok ulike lønnsarter (bonus, overtid, osv.). 100% betyr at alle ansatte av det kjønnnet (enten alle kvinner eller alle menn) mottok den lønnsarten.

 Kvinner  Menn

	Bonus		Overtid		Uregelmessige tillegg		Andre goder	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Totalt for virksomheten								
Toppleidelse	-		-		-		-	
Ledergruppe og salgssjefer								
Mellomledere								



Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Midlertidige ansatte vises som prosentandelen av menn og kvinner i midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i en graf.

Totalt for virksomheten



Kundeservice Privat



Renhold, produksjon og lager



Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.

Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt for virksomheten

60% Kvinner

40% Menn



Avdeling administrasjon, marked, bygg, produktutvikling, teknisk service, prosjektering, kundeservice bedrift, logistikk, økonomi og personal

62.5% Kvinner

37.5% Menn



Renhold, produksjon og lager

50% Kvinner

50% Menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

Ufrivillig deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber ufrivillig deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i virksomheten.

Foreldrepermisjon

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.

● Kvinner ● Menn

Ansatte med rett til foreldrepermisjon

Antall uker (gjennomsnitt)

Totalt for
virksomheten

Kvinner (1)
Menn (1)



Kvinner – 39 uker (56%)
Menn – 31 uker (44%)

marked, bygg,
produktutvikling,
teknisk service,
prosjektering,
kundeservice

Kvinner (1)

Menn (1)



Kvinner - 39 uker (56%)

Menn - 31 uker (44%)

Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.

Skriftlig redegjørelse

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Flexit har en kvinneandel på 27,6% (26,4% i 2023) som fordeler seg i de fleste avdelinger i organisasjonen. I ledergruppen er 25% kvinner. På mellomledernivå er kvinneandelen 40%. Andelen kvinner har økt med 2,3% de siste to årene. Flexit sysselsetter ansatte fra ulike nasjonaliteter.

Flexit har søkelys på å bygge en arbeidskultur og formelle prosesser som ivaretar kjønnsbalanse, alderssammensetning og ansatte med flerkulturell bakgrunn. Det er et mål om at alle kvalifiserte kandidater skal ha like muligheter til å jobbe hos oss. Vi skal minimere risiko for diskriminering i alle prosesser hvor dette kan forekomme. Flexit har retningslinjer for å fremme likestilling og forhindre diskriminering i personalhåndboken og i kvalitetshåndboken. Personalhåndboken er en elektronisk bok/oppslagsverk hvor Flexits rutiner og regler er inkludert. I den er det et eget punkt om forbud mot mobbing og trakassering, og beskrivelse av hvordan dette skal varsles. Under andre etiske retningslinjer har vi også et punkt som omhandler arbeidsmiljøet. Der er det påpekt at all adferd skal baseres på likeverd, åpenhet, toleranse og respekt for menneskeverdet.

Ca. annethvert år gjennomfører vi medarbeiderundersøkelser hvor dette blir satt på agendaen. Bedriftshelsetjenesten gjennomfører også arbeidshelseundersøkelser jevnlig hvor både fysisk og psykisk arbeidsmiljø står på dagsordenen.

Det praktiseres fleksibel arbeidstid. Det er ingen ansatte som jobber ufrivillig deltid. Bonusordningen er lik for alle. Den er knyttet opp mot arbeidet tid. Forsikringsordninger er lik for alle.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

Kjønnsbalanse: Det er et bransjeproblem med få kvinnelige søkere innenfor enkelte områder. I en periode med mindre rekruttering er det vanskelig å øke kvinneandelen. Vi har likevel klart å øke andelen med 2,1% de siste to årene.

Kulturelt mangfold: Enkelte kan bli mer bevisste på å rekruttere for å øke mangfoldet. Det foreligger ikke skjevheter i lønn relatert til etnisitet.

Alder: Bedriften bør jobbe bevisst for å få ned snittalderen. Dette for å oppnå en god alderssammensetning og for å tiltrekke seg yngre medarbeidere innenfor flere stillingsgrupper.

Legning: Som arbeidsgiver verdsetter vi alle uansett legning, og gir alle lik behandling, så her anser vi at vi har liten risiko for diskriminering. Eventuelle negative kommentarer skal ikke forekomme.

Lønn: Dersom det forekommer forskjeller bør det jobbes for å forhindre det, både på kortere og lengre sikt. Der det gis tillegg bør dette sammenlignes med øvrige funksjoner for å unngå avvik som skaper forskjeller og som kan medføre unødvendig justering på andre funksjoner senere.

Deltid, midlertidige stillinger og ufrivillig deltid: Vi praktiserer i utgangspunktet hele stillinger. Det forekommer ikke ufrivillig deltid. Midlertidige stillinger forekommer der det er behov for vikarer. Det er liten tendens for at midlertidige stillinger og ufrivillig deltid er en risiko hos oss.

Foreldrepermisjon: Generelt tar både menn og kvinner ut den permisjonen de har krav på.

Ansatte med nedsatt funksjonsevne: Lokalene er ikke egnet for rullestolbrukere overalt, men i 1. etg er det fremkommelighet og HC-toalett. Vi har også HC-parkering ved hovedinngangen.

Arbeidsmiljø: Flexit har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Vi har rutiner for varsling. Dette bør gjøres kjent for hele bedriften.

En grundigere risikoanalyse bør gjennomføres med ansatte og tillitsvalgte. Dette bør omhandle rekrutteringsprosessen, interne ansettelser, muligheter for avansement, manndominerte avdelinger, diskriminerende arbeidsmiljø etc.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Kjønnsbalansen: Årsaken til kjønnsbalansen skyldes i hovedsak en mannsdominert bransje innenfor noen områder. Det er ingen/få søkere til enkelte stillinger. Man kan være mer bevisst på å øke kvinneandelen ved rekruttering.

Kulturelt mangfold: Det har vært få aktuelle søkere til en del stillinger. Noen ansatte kan bli flinkere til å prøve ut ansatte for å øke mangfoldet.

Alder: Alderssammensetningen skyldes lav turnover. Mange ansatte har lang erfaring/ansiennitet og det er liten utskiftning av de ansatte.

Lønn: Det bør gjøres en totalvurdering når det gis tillegg for å unngå skjevheter. HR bør alltid involveres.

Ansatte med nedsatt funksjonsevne: Det er ikke tatt tilstrekkelig høyde for fremkommelighet ved påbygg opp gjennom årene.

Vi har satt følgende mål

Flexit sysselsetter både kvinner og menn i alle deler av organisasjonen. I enkelte avdelinger er det overvekt av menn. Det skyldes at vi stort sett mottar søknader fra menn til de stillingene. Det viktigste er å ansette kandidater med rett kompetanse. Det er derfor vanskelig å tallfeste et mål for hvor mange

vi skal sysselsette av hvert kjønn. Bransjen vi jobber i er mannsdominert. I vår bransje er det nedgangskonjunktur, noe som resulterer i færre rekrutteringer framover. Det er derfor vanskelig å få til vesentlig endringer på kort sikt.

Flexit har som mål å være mer bevisst på likestilling og mangfold i rekrutteringsprosessene framover. Det skal være gode arbeidsforhold for ansatte med minoritetsbakgrunn. Det er delvis fremkommelighet for mennesker med nedsatt funksjonsevne, HC-toalett og HC-parkering. Det har skjedd forbedringer i forbindelse med nytt lagerbygg.

Flexit bør kartlegge ansattes jobb- og livssituasjon, og tilrettelegge for ulike situasjoner.

Ansatte bør oppleve mindre ubevisst diskriminering. Ubevisst diskriminering er når personer behandler deg annerledes på grunn av din etnisitet, seksuelle orientering, kjønn, alder, funksjonsevne, språkkunnskaper eller annet.

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

Flexit har rutiner som skal forhindre diskriminering. Ansatte i foreldrepermisjon behandles på lik linje med øvrige ansatte ved lønnsjusteringer. Når det gjelder foreldrepermisjon så er det tilfeldig hvordan det slår ut fra år til år mellom kvinner og menn. Foreldrene får komme med ønsker for hvordan de ønsker at permisjonen tas ut. Det avklares med den enkelte avdelingsleder. Det er fleksibel arbeidstid som ivaretar arbeid og familieliv. Det er ingen som jobber ufrivillig deltid. Deltid forekommer kun for de som har søkt om det av familiære årsaker, sykdom og nedtrapping mot pensjon.

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

HR oppdaterer aktuelle rutiner. Ledere skal vurdere likestilling og mangfold ved rekruttering. Ledere og medarbeidere skal være bevisste på sjargong og nedsettende språkbruk. Det bør gjennomføres en risikoanalyse og lages en mangfolds- og inkluderingsstrategi i løpet av året.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Det er ikke avdekket store forskjeller i redegjørelsen. Det er naturlige forklaringer der det er avvik. Det bør jobbes mer med temaet framover hvor flere avdelinger er inkludert i arbeidet. Det gjelder både styret, ledelsen, HR, tillitsvalgte og øvrige ansatte.