

# Likestillingsredegjørelse

## Interiørfaghuset T. Lund AS 2021

•Interiørfaghuset T. Lund arbeider for likestilling og mangfold. Alle menneskers likeverd er en selvfølge. Vi arbeider for å øke mangfold og likestilling i alle deler av virksomheten. Alle skal omfattes av samme rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

•Vi aksepterer ikke krenkende forskjellsbehandling, trakassering eller diskriminering. T. Lund har nulltoleranse mot alle former for krenkende forskjellsbehandling, trakassering, seksuell trakassering, mobbing og diskriminering. (utdrag fra T.Lunds etiske retningslinjer)

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Totalt ansatte i 2021 (119) Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
25 (21%)	94 (79%)	0	0	0	0	2	0	0	0

Hvert år kartlegger vi kjønnsforskjeller i •uttak av foreldrepermisjon •midlertidige ansatte •deltidsansatte •kjønnsbalanse.»

Annethvert år (2022 neste) kartlegger vi forskjeller mellom kvinner og menn i •lønn og kjønnsbalanse på ulike stillingsnivåer/grupper •ufrivillig deltid.

# Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vår likestillingsarbeide omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

## Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Alle ansatte i Interiørfaghuset T. Lund er ansvarlige for å bidra til et godt og produktivt arbeidsmiljø, og opptre på en måte som styrker samholdet internt og skaper tillit og respekt utad og innad.

Vårt likestillingsarbeid er forankret i bedriftens etiske retningslinjer og prosedyre for likestilling og ikke-diskriminering. Våre Etiske retningslinjer definerer hvordan vi skal opptre overfor ansatte, kollegaer, kunder, leverandører og aksjeeiere, samtidig som vi bidrar til en bærekraftig samfunnsutvikling.

I vårt arbeide for å fremme likestilling og ikke-diskriminering ihht [likestillings- og diskrimineringsloven](#) har vi i tillegg denne prosedyren. I prosedyrene henvises det også til hvordan en går frem for å varsle om avvik, og at alle har et ansvar for å forebygge, forhindre og handle.

### Skjemaer og prosedyrer vi bruker i dette arbeidet:

- 1.6 T. Lunds etiske retningslinjer
- 1.7 Prosedyre for å sikre likestilling og ikke-diskriminering
- 1.8 Mal for redegjørelsesplikten
- 1.9 Risikoanalyse Likestilling og diskriminering
- 3.5 Rutine for varsling
- 3.6 Skjema for varsling

Vi har jevnlig helseundersøkelse med psykosial undersøkelse, og medarbeiderundersøkelser/samtaler. Her ønsker vi å kartlegge forhold som kan hjelpe bedriften til å stadig forbedre arbeidet mot likestilling og ikke-diskriminering. Det var i 2021 ingen rapporterte hendelser som gikk på likestilling eller diskriminering.

Interiørfaghuset T. Lunds mål med arbeidet for likestilling og sikring av ikke-diskriminering, er forankret i bedriftens personalpolitiske prosedyren (1.7) for likestilling og ikke diskriminering. Her et utdrag fra prosedyren med våre mål for dette arbeidet:

### MÅL REKRUTTERING:

- Vi diskriminerer ikke ved evt. utlysning av stilling, søknadsprosess, innkalling til intervju eller ansettelse»
- Vi ønsker å tilrettelegge ansettelsesprosessen for gravide søkere og søkere med funksjonsnedsettelse
- Vi innhenter ikke opplysninger om graviditet, adopsjon eller planer om å få barn, religion eller livssyn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk i ansettelsesprosessen
- Vi kjenner til mulighetene for positiv særbehandling. For eksempel kjønn, minoritetsbakgrunn etc
- Alle ansatte informeres om ledige stillinger – også ansatte som jobber deltid, midlertidig eller er innleid
- I ansettelsesprosesser vurderer vi søkere med fortrinnsrett.

### MÅL LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR:

- Vi diskriminerer ikke ved tildeling av lønn eller arbeidsvilkår
- Kvinner og menn får lik lønn for likt arbeid og arbeid av lik verdi
- Arbeidstakere som er eller har vært i foreldrepermisjon får
  - fremme lønnskrav og bli vurdert i lønnsforhandlinger på samme måte som andre
  - nytte godt av forbedringer av arbeidsvilkår
- Vi gir ut opplysninger om lønn i tråd med loven

### MÅL FORFREMMEELSE:

- Vi diskriminerer ikke ved opplæring, kompetanseutvikling, omplassering og forfremmelse

- Vi sørger for individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for ansatte med funksjonsnedsettelse, slik at de får samme muligheter til opplæring, kompetanseutvikling og framgang i arbeidet
- Vi respekterer arbeidstakeres rett til permisjon på grunn av svangerskap, fødsel, foreldreskap, omsorg og religiøse høytider, og påser at dette ikke medfører reduserte muligheter til karriere

#### MÅL UTVIKLINGSMULIGHETER OG OPPLÆRING:

- Vi diskriminerer ikke deltidsansatte eller midlertidig ansatte i opplæring og annen kompetanseutvikling.
- Arbeidstakere som er eller har vært i foreldrepermisjon får:
  - vende tilbake til samme, eventuelt tilsvarende, stilling
  - nyte godt av forbedringer av arbeidsvilkår
  - fremme lønnskrav og bli vurdert i lønnsforhandlinger på samme måte som andre

#### MÅL TILRETTELEGGING:

- Vi sørger for individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for ansatte med funksjonsnedsettelse.
- Vi sørger for individuell tilrettelegging av arbeidsplass og oppgaver for gravide.
- Atkomstveier, sanitæranlegg og arbeidsutstyr er innrettet og utformet slik at arbeidstakere med funksjonsnedsettelse kan arbeide hos oss.
- Virksomheten er innrettet for arbeidstakere av begge kjønn.
- Vi jobber aktivt og målrettet for å fremme universell utforming i virksomheten.

#### MÅL BALANSE ARBEIDSLIV OG FAMILIE

- Vi forskjellsbehandler ikke på grunn av graviditet, fødsel, amming eller permisjon ved fødsel eller adopsjon ved ansettelse, oppsigelse eller forlengelse av midlertidig stilling
- Mødre som ammer får fri fra jobb den tiden hun trenger for å amme barnet sitt.
- Gravide fratras ikke arbeidsoppgaver med mindre det er nødvendig for å beskytte kvinnen, fosteret eller barnet i forbindelse med graviditet, fødsel eller amming
- Arbeidstakere som er eller har vært i foreldrepermisjon får:
  - vende tilbake til samme, eventuelt tilsvarende, stilling
  - nyte godt av forbedringer av arbeidsvilkår
  - fremme lønnskrav og bli vurdert i lønnsforhandlinger på samme måte som andre.
- Arbeidstakere med små barn, som er aleneforeldre eller som har omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige kan få redusert arbeidstid

## Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Bedriften rapporterer årlig om likestilling og diskrimineringsarbeidet i Likestillingsredegjørelsen, i forbindelse med årsoppgjøret. Arbeidet skal blant annet omfatte rekruttering, lønns og arbeidsvilkår, fremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering. Risiko skal kartlegges, og tiltak skal planlegges og utføres.

**Arbeidsmetoden** vi bruker til for å gjennomføre aktivitetsplikten er basert på fire-stegsmodellen til Bufdir:

1. Undersøk og kartlegg (Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling)
2. Analyser (Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling)
3. Iverksett tiltak (Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak)
4. Vurder (Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover)

## 1. Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

### Involverte i likestillingsarbeidet

- Ledelse, styre, HMS, administrasjon og Verneombud involveres.
- Likestillingssarbeidet evalueres og gjennomgås årlig i januar i forbindelse med redegjørelsen.
- Hvert år kartlegger vi kjønnsforskjeller i: uttak av foreldrepermisjon, midlertidige ansatte, deltidsansatte, kjønnsbalanse.
- Annethvert år (minst) kartlegger vi: forskjeller mellom kvinner og menn i lønn, og kjønnsbalanse på ulike stillingsnivåer/grupper, ufrivillig deltid.
- Likestilling og diskriminering diskuteres 2 ganger årlig i AMU møter og alltid etter ønske og behov.
- HR, Ledermøter og AMU behandler likestillingsarbeidet fortløpende.

### Beskrivelse av arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- ROS- (Risiko og Sårbarhetsanalyse) utført av HR, HMS og tillitsvalg. Vi undersøker risikoen for diskriminering og hindre for likestilling innen de personalområdene som er beskrevet i loven (rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familie. Ved å kartlegge sannsynlighet og konsekvenser av uønskede hendelser, kan vi prioritere risikoområder og planlegge tiltak for å forhindre dem eller redusere konsekvensen av dem dersom de skulle oppstå. ROS-analysen er i hovedsak en kvalitativ risikovurdering, bygget på faglig skjønn og erfaring. Det har vist seg å være et effektivt verktøy for å definere forbedringsområder.
- HR, HMS og tillitsvalgte har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Undersøkelsen ble gjennomført i første kvartal av 2022.
- HR, HMS, lønnsavd og tillitsvalgte gjennomførte kartleggingen av kjønnslikestilling for 2021 i første kvartal 2022
- I regelmessige helseundersøkelser hos Forusakutten Kolibri blir det bla stilt spørsmål om de psykososiale arbeidsmiljøet, rapport fra Forusakutten blir tatt opp i ledelsesgruppen og AMU
- I mars/april 2022 vil administrasjon / butikk / lager delta i en psykososial undersøkelse der diskriminering og likestilling er en del av undersøkelsen.

## 2. Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling (utdrag)

-Kartlegging av kjønnslikestilling for 2021 viser at Interiørfaghuset er en mannsdominert arbeidsplass (79%).

Vi er en maler, mur og gulvleggerbedrift, og dette er tradisjonelt mannsdominterte yrker. I mur og gulv avdelingen har vi ingen kvinner, mens i maleravdelingen er det 8 kvinner, inkludert 2 lærlinger. Resterende kvinner i bedriften jobber i administrasjon og butikk.

-Vi har arbeidere av mange nasjonaliteter, og ønsker alle velkommen til oss. Men språk kan være en utfordring, samt det er krav på mange byggeplasser om norsk som arbeidsspråk, og dermed kan det oppstå fare for diskriminering ved opplæring, kompetanseutvikling, omplassering og forfremmelse.

- Ledere som ansetter folk får ikke informasjon, og kjenner ikke til våre retningslinjer og prosedyrer..

-Ansatte utarbeidere har ikke tilgang til bedriftsdokumenter som bla retningslinjer og prosedyrer.

-Bedriften har de siste årene ikke fått noen indikasjoner eller varsler på at det foregår diskriminering eller hindre for likestilling. Kan manglende retningslinjer, med informasjon og oppfordringer til å varsle om det være grunnen?

## 3. Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak (utdrag)

-Det er svært ønskelig å få flere kvinner til å begynne hos oss som yrkesarbeidere – men det er nesten ikke kvinnelige søkere til stillingene eller lærlingeplassene. Vi tenker den lave kvinneandelen kommer av at det er fysisk krevende yrker, det er ikke mange kvinnelige lærlinger, og de fleste velger tradisjonelt basert på kjønn. Tiltak for å oppmuntre flere kvinner til å søke er at vi fortsatt skal ha kjønnsnøytrale stillingsannonser, og bilder av både mannlige og

kvinnelige arbeidere i annonser og på nettsidene våre. Vi vil ha artikler/intervjuer av våre kvinnelige arbeidere på sosiale medier og hjemmesider, som viser at vi er en attraktiv arbeidsplass for dem også.

- For at språk ikke skal være et hinder for opplæring, kompetanseutvikling, omplassering og forfremmelse har vi tidligere tilbudt norskkurs til alle interesserte. Det er noen år siden sist, men har det siste året mange nye ansatte hos oss – og vi må i 2022 tilby nye språkkurs.

Fagkurs som for eksempel brannvernkurs, diverse hms-kurs mm kan den ansatte ta teoridelen på internett på en utvalg av språk, og vi kan arrangere praksisdelen på norsk eller engelsk, eventuelt med intern tolk.

Vi har oversatt sjekklister og arbeidsinstrukser til engelsk, polsk og litauk – men må få en oversikt over om det er flere dokumenter som bør oversettes.

-Det er viktig at alle ledere får informasjon om retningslinjer og prosedyrer for bla ansettelser. Prosedyre for likestilling og ikke-diskriminering vil bli sendt ut sammen med likestillingsredegjørelsen til samtlige ledere etter at årsberetningen for 22 er levert. Her vil vi presisere at de må sette seg godt inn i det som gjelder bla ansettelser.

-Utearbeiderne har det siste året ikke hatt elektronisk tilgang på prosedyrer og retningslinjer (kun mottatt pr mail og i papirform på hms-kontor). Det er opprettet en arbeidsgruppe som arbeider for å finne en løsning på digital samhandling – der intranett muligheter skal være mulig. Dette skal være på plass i løpet av våren 22, og det blir mye bedre muligheter for å dele bedriftsinformasjon som prosedyrer og retningslinjer – samt at det alltid vil ligge tilgjengelig og oppdatert på nettet.

-Vi har interne varslingsdokumenter, som varslingsruting og skjema for varsling. Disse inneholder bla oppfordring til å varsle, fremgangsmåte for varsling, fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling. Varslingsrutinene er pr i dag ikke lett tilgjengelig for alle ansatte. Det er samme digitale intranett utfordring som det jobbes med å løse, og det skal være løst innen våren 22. Innen det må ansatte få mail om alle nye prosedyrer og retningslinjer.

## 4. Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Ansvar for å sikre likestilling og hindre diskriminering er både et leder- og medarbeideransvar. HR, verneombud, AMU og vernetjenesten (bedriftshelsetjenesten) skal sammen med ledelsen i Interiørfaghuset T. Lund jobbe for å tilrettelegge for, koordinere og evaluere arbeidet.

Interiørfaghuset har hver 2. år helseundersøkele og kartlegging for utarbeiderne (nå i februar / mars 22), der også det psykososiale arbeidsmiljøet er tema. Her vil ledergruppen og AMU tolke svar og se tendenser – og se på aktuelle tiltak som må foretas innen blant annet likestilling og ikke diskriminering.

Vi vil gjennomføre en psykososial medarbeiderundersøkelse for arbeidere i administrasjonen, butikk og lager. Denne vil bli gjennomført i løpet av mars/april 22. Denne anonyme undersøkelsen vil gi en god indikasjon på problemområder – og forbedringsmulighet. Arbeidet videre med denne må diskuteres med ledergruppe og AMU når resultatet blir presentert.

Kommunikasjon er vesentlig for å få et ønsket arbeidsmiljø – der blant annet diskriminering og likestilling er temaer. Vi skal bli ennå bedre på å formidle resultater av undersøkelser, prosedyrer og retningslinjer i AMU, ledergruppen og administrasjon. Og ikke minst informasjon som skal bli mye lettere tilgjengelig for utarbeiderne når vi har vårt intranett på plass igjen våren 22.