

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2022

STORVIK

Storvik 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.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I Storvik AS er det pr 31.12.2022 114 ansatte. Av disse er 15 kvinner. I ledergruppen til Storvik-konsernet er det 5 kvinner, noe som utgjør 50 % av ledergruppen. Det er ingen kvinnelige medlemmer i styret til Storvik AS, i konsernets styre (Storvik-Holding AS) er det en kvinne.

Arbeidstidsordninger i selskapet følger av de ulike stillingene og er uavhengig av kjønn. Imidlertid er andelen ansatte som jobber deltid noe høyere blant kvinner 6,6%, mot menns andel på 5 %. De av våre ansatte som jobber deltid gjør dette etter egne ønsker, eller på grunn av helsesituasjonen. Det var ingen midlertidige ansettelser.

I 2022 var det ingen kvinner i Storvik som var i foreldrepermisjon. De menn som var i foreldrepermisjon hadde gjennomsnittlig 11 uker permisjon.

Lønnsforskjell mellom kvinner og menn i Storvik offentliggjøres kun på selskapsnivå. Dette på grunn av at det er 4 eller færre kvinner i hver kategori. (Ifht til GDPR)

Den gjennomsnittlige årslønnen for menn i Storvik AS er kr 579.163, -, mens den for kvinner er noe høyere, kr 595.337, -.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Bedriften arbeider aktivt for å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og hindre diskriminering på grunn av etnisitet, hudfarge, språk, funksjonshemninger, religion og livssyn. For å bidra til dette, har bedriften blant annet etablert rutiner for rekruttering, hvor søkere fra underrepresenterte grupper oppfordres til å søke. Ved rekruttering, både internt og eksternt, prioriteres personlige kvalifikasjoner fremfor kjønn. Det er også foretatt en gjennomgang av kriteriene for karriereutvikling og lederstillinger i bedriften.

Bedriften reviderte sin strategi i 2022. Bedriftens holdninger og verdier i forhold til likestilling og diskriminering ble etter denne revisjonen gjort mer tydelig.

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken. Det er innført et system for varsling, der man har mulighet til å varsle anonymt.

Slik jobber vi for likestilling og mot diskriminering i praksis

Storvik er i en bransje som tradisjonelt har vært svært mannsdominert. Storvik er i gang med å prøve å utjevne dette på mange arena. Slik jobber vi for likestilling og mot diskriminering:

- AMU har likestilling og ikke-diskriminering på agendaen. Fra 2. kvartal 2023 vil dette bli et fast punkt på agendaen for hvert møte.
- Rekruttering – i stillingsutlysninger vil det underrepresenterte kjønn bli oppfordret til å søke. På denne måten vil selskapet forsøke å øke kvinneandelen i de stillingskategorier hvor denne er særskilt lav.
- Utvidet samarbeid med skolene. Storvik ønsker å informere hvilke muligheter bedriften kan tilby allerede i ungdomsskolen, det legges vekt på begge kjønn. Det er etablert samarbeid med praksisplasser både på ungdomsskolen og på videregående. Begge kjønn har deltatt på dette i 2022.
- Månedlige arbeidsmiljøundersøkelser. Her tas det pulsen på arbeidsmiljøet. Arbeidstakere har mulighet gjennom dette å komme med tilbakemeldinger på sin arbeidshverdag. Både direkte til sin leder eller anonymt til HR-ansvarlig.
- Ved servering i bedriftens regi tas det hensyn til allergier og andre preferanser (f.eks alternativ til svinekjøtt).
- Innført bruk av arbeidstøy som er tilpasset kvinner.
- Arbeidstid og arbeidsoppgaver tilrettelegges ved behov. Dette kan for eksempel være i forbindelse med sykdom, men også som senior-tiltak for å få arbeidstakere til å stå lengre i jobb, eller for å tilrettelegge bedre for situasjonen mellom familie og arbeid.
- Samfunnsansvar. Storvik har avtale med Nav og kommunen om å tilby arbeidstrening/språktrening og tilrettelegging.

Videre arbeid

I tillegg med å fortsette med tiltakene vi allerede har, vil vi i 2023 bl.a gå gjennom våre etiske retningslinjer for å forsikre om at de er tydelige når det gjelder holdninger vedr likestilling og diskriminering.

Vi vil også innføre i våre medarbeidersamtaler ett fast punkt som går på tilrettelegging, og for de som jobber deltid ett spørsmål om de fortsatt ønsker dette.