

RAPPORT OM LIKESTILLING OG MANGFOLD 2024

INNLEDNING

Myhrvold-Gruppen består av T. Myhrvold AS som morselskap i et konsern med de to heleide datterselskapene Rational Norge AS og Myhrvold Nordic AB.

I forbindelse med Årsregnskap for 2024 fremgår det av styrets årsberetning at konsernet har en innarbeidet policy som tar sikte på at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling grunnet kjønn. Av konsernets 141 faste ansatte er 23 kvinner. Konsernet har 5 menn og 1 kvinne i deltidsstillinger, men ingen ansatte i midlertidige stillinger. I 2024 hadde 1 ansatt foreldrepermisjon.

Konsernet har som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, etnisk bakgrunn eller av andre årsaker. Av konsernets ansatte har 17 medarbeidere fremmed etnisk bakgrunn hvilket er en andel på 12 %. Konsernet arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering og trakassering.

Redegjørelsesplikten gjelder ikke på konsernnivå, men kun for det enkelte foretak. Derfor vil denne redegjørelsen være avgrenset til selskapet T. Myhrvold AS.

DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING OG LØNNSKARTLEGGING

For T. Myhrvold AS er det ved rapportavleggelsen 16 kvinnelige ansatte (15 %) av totalt 108 ansatte, mot 17 kvinner (16 %) av totalt 105 ansatte i fjor som arbeider mer enn 20 timer pr. uke. I 2024 var det ingen midlertidig ansatte i selskapet.

Antall ansatte i deltidsstillinger er totalt 4 personer, mot 4 personer også i fjor. Av disse er det 3 mannlige ansatte hvor 1 arbeider i 50 % stilling og 2 arbeider i 80 % stilling. Det er 1 kvinnelig ansatt som arbeider i 80 % deltidsstilling. Selskapet har ingen tilfeller av ufrivillig deltid. I 2024 var det kun 1 mannlig ansatt som hadde foreldrepermisjon i selskapet.

Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer og grupper er kartlagt. Gruppene er kategorisert som følger:

- Ledelse
- Salg/prosjektledelse
- Teknisk tegning
- Teknisk service/montasje
- Administrasjon/regnskap/ordre/innkjøp
- Lager/ekspedisjon
- Lærlinger

Undersøkelsen viser at det ikke er mer enn fem ansatte av hvert kjønn i noen av kategoriene og dette innebærer at det ikke er krav om offentlig publisering av resultatene.

I sammensetningen av nevnte grupper har det vært lagt vekt på den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, arbeidsforhold og anstrengelse. Ledelsen/HR og AMU har vurdert alle stillingstitler og gruppert ansatte etter flere forhåndsdefinerte parametere, hvor krav til kompetanse er det viktigste kriterium. Dette har gitt en god oversikt over lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Selskapets ledergruppe er eksempelvis i samme stillingskategori, spesielt grunnet krav til kompetanse for den stilling man har og det ansvar denne innebærer. Alle selgere og prosjektledere med salgsbudsjett er også i samme kategori, spesielt grunnet krav til kompetanse og selvstendig ansvar for oppnåelse av resultater.

Når det gjelder totale lønnsforskjeller mellom menn og kvinner for alle kategorier har kvinnelige ansatte 13,4 % lavere lønn sammenlignet med de mannlige, mot 14,4 % lavere i fjor. Dette viser at det er marginale lønnsforskjeller i lønnsutviklingen mellom kvinner og menn totalt.

Årsak til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn kan generelt forklares ut ifra at ulike stillingskategorier har forskjellige krav til kompetanse, ansvar og resultater.

I T. Myhrvold AS er det ingen spesifikk tariff for lønn, da lønnen fastsettes i individuelle forhandlinger. Dog har ledelsen et sterkt fokus på at lønnen skal være lik for menn og kvinner i samme stillinger med sammenlignbare forutsetninger når det gjelder kompetanse, ansvarsområde og resultatoppnåelse. Det gjøres regelmessige vurderinger av dette løpende og i forbindelse med hvert års lønnsoppgjør.

Konklusjonen under del 1 er at avdekkede forskjeller er relativt begrenset og at de avvik som er funnet har en naturlig forklaring og kan forsvares ut ifra vurderinger knyttet til erfaring og kompetanse.

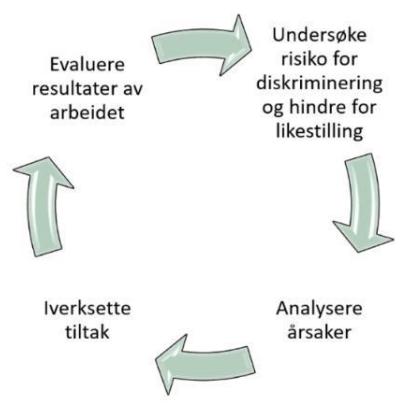
DEL 2: REDEGJØRELSE - ARBEID FOR Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING

Arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten foretas gjennom en metode med fire steg (se figur 1). Gjennom denne metoden undersøker vi hva hos oss som kan være problematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Som et resultat av kartleggingen iverksetter vi tiltak der det trengs og evaluerer kontinuerlig det arbeidet vi gjør og de tiltakene vi iverksetter.

Likestilling og mangfold tas opp som sak i samarbeidsmøte mellom ledelsen, tillitsvalgte og vernetjenesten (AMU) årlig. I tillegg legges det opp til at et eget utvalg bestående av deltakere fra ledelsen, HR og verneombud som gjennomfører et årlig møte med utgangspunkt i firestegsmetoden.

Selskapskulturen er viktig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Kultur defineres gjerne som grunnleggende verdier og antakelser knyttet til virkelighetsforståelse, samt måter å gjøre ting på. Kulturens funksjoner skal bidra til å skape stabilitet, mening og identitet, men i tillegg forplikte. Derfor er selskapets verdier og holdninger gjort tydelige i styringsdokumenter og håndbøker, men like viktig er det at man i den daglige drift jobber med bevisstgjøring på ulike ledernivåer og hos den enkelte ansatte.

I selskapets handlingsplan (se nedenfor) er det definert en rekke innsatsområder og tiltak. Disse uttrykker de risikoer, hindre, årsaker og tiltak som er identifisert og som vi anser som viktige diskrimineringsgrunnlag å jobbe aktivt med. Planen vil være en viktig del av selskapets personal- og lønnspolitikk, samt et verktøy som vil bli knyttet til aksjoner hvor effekten av disse kan evalueres i etterkant.



Figur 1: Aktivitets- og redegjørelsesplikten i fire steg.

Tiltak i perioden 2025-2027

Vi har en handlingsplan som dekker perioden 2025-2027 og denne vil bli justert og fornyet innen utgangen av perioden. Her legger vi vekt på erfaringer og om vi har nådd målene eller ikke. Det interne likestillingsarbeidet må ses i sammenheng med våre ambisjoner på området.

Likestilling- og mangfoldsarbeidet i selskapet skal fremme likestilling og være til god hjelp mot diskriminering blant medarbeidere uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonalt opphav, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder. Likestilling handler ikke bare om kjønnsbalanse, men også om like muligheter.

Definerte innsatsområder og tiltak

Rekruttering

Målrettet rekruttering er et viktig tiltak for å oppnå et godt mangfold. For å sikre at vi ansetter riktig kompetanse skal rekrutteringsarbeidet ha en bred og inkluderende tilnærming. Vi skal sikre at alle som er involvert i en rekrutteringsprosess har tilstrekkelig kunnskap om hvordan vi kartlegger og vurderer, enten vi rekrutterer direkte eller via et byrå. Vi skal jobbe målrettet for en åpen, profesjonell og inkluderende intern kultur som profilerer oss som en attraktiv arbeidsplass.

Rekruttering	
Tiltak	Ansvar
Være bevisste på at mangfoldsaspektet ivaretas gjennom rekrutteringsprosesser, fra utlysning til utvelgelse og ansettelse.	HR og ledere
Ha likestilling, mangfold og inkluderende rekruttering som tema i ledersammenheng for å bygge holdninger og kultur.	HR og ledere
Personer med ulik funksjonsevne eller hull i CV, som innfrir kravene til utlysning, skal vurderes på lik linje som andre kandidater.	HR og ledere
Tilby arbeidstrening i regi av NAV for å legge til rette for mangfold.	HR og ledere
Universell utforming er en viktig forutsetning for å gjennomføre mangfoldsrekruttering og for å ivareta ulike medarbeiderbehov.	HR og ledere

Organisasjon, ledelse og karriereutvikling

Medarbeidere skal kunne utføre og oppleve fremgang gjennom tilstrekkelig tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. Vi tilrettelegger arbeidet for grupper som har behov for dette og sørger for lik mulighet til kompetanseutvikling. Arbeid med likestilling, inkludering og mangfold er særlig et lederansvar. Vi sikrer mangfoldsperspektivet gjennom systematisk samarbeid mellom partene og gjennom opplæring, informasjon, rekruttering og lederopplæring.

Arbeidsgiver og den enkelte medarbeider har et felles ansvar for å utnytte de positive ressursene som medarbeiderne representerer i alle faser av arbeidslivet. Medarbeidernes behov, engasjement og forutsetninger vil variere over tid. Vi skal være åpne for å tilrettelegge og tilpasse medarbeideres individuelle behov gjennom hele yrkeskarrieren. Dette krever god og åpen dialog og fleksibilitet med hensyn til hvilke konkrete tiltak som skal iverksettes innenfor rammene som tjenesten tillater.

Organisasjon, ledelse og karriereutvikling	
Tiltak	Ansvar
Definere hva som inngår i «hverdagsledelse» for å bygge en inkluderende kultur.	HR
Likestilling, inkludering og mangfoldsarbeid vektlegges i introduksjonen av nyansatte (opplæring og oppfølging).	HR
Arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering skal skje i samarbeid med de tillitsvalgte.	HR
Ha en personalpolitikk tilpasset medarbeidernes livsfaser og tilby muligheter for faglig utvikling (livsfasepolitikk) og tilrettelegging gjennom hele yrkeskarrieren.	HR og ledere
Mangfoldsperspektivet sikres bl.a. ved hjelp av medarbeider- og lønnsamtaler, arbeid med HMS- og verneombud m.m.	HR og ledere

Kjønnsbalanse

Det skal legges til rette for en god balanse mellom kvinner og menn i de ulike stillingsgruppene, i ulike aldersgrupper og unngå kjønnsrelaterte lønnskjevheter. Vi skal gi like muligheter for alle til utvikling. Kvinner og menn skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

Kjønnsbalanse	
Tiltak	Ansvar
Lønn skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn og urimelige lønnsforskjeller basert på kjønn kan ikke aksepteres.	HR og ledere
Årlig lønnskartlegging skal sikre at selskapet praktiserer lik lønn for likt arbeid.	HR
Legge til rette for at sammensetning i utvalg, prosjekter og komiteer skal gi menn og kvinner lik mulighet for deltakelse/innflytelse i viktige beslutningsprosesser.	HR og ledere
Legge til rette for like utviklingsmuligheter for både menn og kvinner, herunder også lærlingeprogram.	HR og ledere

Diskriminering, mobbing og seksuell trakassering

Vi har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Ledere og medarbeidere skal arbeide aktivt for å skape et godt arbeidsmiljø og en kultur basert på tillit og åpenhet. Det innebærer at medarbeidere skal kunne gi uttrykk for sine meninger. Vi oppfordrer derfor til å varsle om kritikkverdige forhold slik at saker tas tak i og tiltak og oppfølging igangsettes umiddelbart. Varslingsrutinen skal sikre at kritikkverdige forhold opphører.

Diskriminering, mobbing og seksuell trakassering	
Tiltak	Ansvar
Bevisstgjøring om tematikken gjennom leder- og medarbeiderutvikling.	HR og ledere
Overvåke/kartlegge om dette skjer og i hvilket omfang gjennom medarbeiderundersøkelser.	AMU
Gi nyansatte informasjon om risikosituasjoner, nulltoleranse for trakassering og varslingsrutiner.	HR og ledere
Sørge for god opplæring av ledere, verneombud og tillitsvalgte og håndtering av varsler.	HR
Sørge for at det er aksept for ulike religioner og etnisiteter på arbeidsplassen.	HR

Vurdering av innsatsområder og tiltak

I forbindelse med den årlige rapporteringen ble det avholdt et samarbeidsmøte 10. mars 2025 mellom ledelsen, tillitsvalgte og vernetjenesten (AMU) hvor de ulike innsatsområder og tiltak ble drøftet.

Noe av det aller viktigste som ble påpekt er hvordan den interne kulturen blir håndtert. En sterk kultur vil ha den funksjon at den utstøter ukultur. Det oppleves å ha en raus og inkluderende kultur som i seg selv motvirker diskriminering. Det foreligger ingen konkrete eksempler på diskriminering blant medarbeidere innad knyttet til kjønn, etnisitet, nasjonalt opphav, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller alder. Etablerte varslingsrutine har ikke blitt benyttet i senere tid, selv om den er godt kjent blant alle medarbeidere.

Fra et ledelsesmessig perspektiv er det en aktiv dialog mellom tillitsvalgte og ledelsen som tar utgangspunkt i at likestilling og inkludering i bedriften er en selvfølge. I tillegg til at medarbeidere følges opp i det daglige arbeid gjennomføres medarbeidersamtaler regelmessig. I denne forbindelse er også livsfasepolitikk integrert, hvor bl.a. tilpasning til ønsker om redusert stilling er en mulighet. I lys av at full likestilling praktiseres er det gledelig å konstatere at også årets rapportering kan vise til en noe forbedret lønnsutjevning mellom kvinner og menn. Dog understrekes det at selv om full likestilling mellom ulike kjønn praktiseres så kan det være andre faktorer som allikevel kan slå ut og skape lønnsforskjeller.

Når det gjelder rekruttering kan selskapet vise til høy grad av inkludering i forhold til etnisitet. I tillegg kan det vises til et tett samarbeid med NAV v/Sens Arbeidsinkludering AS. Sistnevnte har gitt uttrykk

for at T. Myhrvold AS oppleves som en svært inkluderende bedrift og pr. i dag har vi to personer i stab som et resultat av dette samarbeidet. For øvrig benyttes profesjonelle rekrutterere ved nyansettelser når det er hensiktsmessig.

Det er i denne evalueringen for resultater av arbeidet ikke identifisert behov for å gjøre spesielle tiltak utover de innsatsområder og tiltak som allerede er etablert. Det ble i 2023 gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse som er fulgt opp av AMU og ledelsen. Flere tiltak har gjennom 2023/2024 blitt gjennomført som følge av dette.

OPPSUMMERING

T. Myhrvold AS har satt av ressurser som skal arbeide med likestilling, inkludering og mangfold. HR har et spesielt ansvar for rapportering og oppfølging av ledere og medarbeidere og opplæring av tillitsvalgte.

Selskapet publiserer årlig en rapport for foregående år. Det rapporteres her på bemanning og personalforvaltning, inkludert likestillingsdata. Likestilling og mangfold tas opp som sak i samarbeidsmøte mellom ledelsen, tillitsvalgte og vernetjenesten årlig. HR jobber jevnlig med temaet likestilling og mangfold gjennom opplæring, informasjon, rekruttering og lederutvikling.

HR har hovedansvar for vår handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering. Selskapet vil gjennom sin handlingsplan tydeliggjøre sine holdninger. Det gir oss mulighet til å føre en moderne og tydelig personal- og lønnspolitikk som vil gi positive konsekvenser for omdømme og derved bidra til gode rekrutteringsmuligheter. Planen skal være et aktivt verktøy i organisasjonen. For at dette skal være mulig, er det nødvendig å revidere den hvert 3. år. HR er ansvarlig for å revidere planen.

Oslo, 13. mars 2025