

unifon

Likestillingsrapport 2023

## Innholdsfortegnelse

<b>Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling .....</b>	<b>3</b>
1. Kartlegging av stillingsnivåer og lønn – 2023 .....	3
1.1 Tilstand for lønnsforskjeller og kjønnsfordeling i virksomheten .....	3
1.2 Tilstand for lønnsforskjeller og kjønnsbalanse i virksomheten.....	3
1.3 Kartlegging av ufrivillig deltid.....	3
<b>Del 2: Unifons arbeid for likestilling og mot diskriminering.....</b>	<b>4</b>
2. Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering.....	4
2.1 Beskrivelse av Unifons prinsipper, prosedyrer og standarder.....	4
2.2 Sikring av likestilling og ikke-diskriminering i praksis.....	5
3. Fokusområde 2023.....	5
3.1 Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling .....	5
3.2 Årsaker til risikoer og hindre, samt igangsetting av tiltak.....	5
4. Resultater og arbeidet fremover .....	5
4.1 Evaluering av tiltak .....	5
4.2 Fokus fremover.....	6

## LIKESTILLING REDEGJØRELSE

Unifon arbeider for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene.

### Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

#### 1. Kartlegging av stillingsnivåer og lønn – 2023

Selskapets og konsernets personalpolitikk anses for å være kjønnsnøytral. Virksomheten drives i en bransje hvor begge kjønn er likt representert. Det er en jevn fordeling totalt blant de ansatte i virksomheten, samt på mellomleder- og toppledernivå. Styret er i 2023 representert av menn, men det ble valgt inn 2 kvinnelige varamedlemmer for ansattrepresentant til styret i Unifon AS.

##### 1.1 Tilstand for lønnsforskjeller og kjønnsfordeling i virksomheten

Antall ansatte	Antall kvinner	Antall menn
86	45	41

Til sammenligning, hadde selskapet i 2022, 57 fast ansatte, hvorav 29 ansatte var kvinner og 28 ansatte var menn

##### 1.2 Tilstand for lønnsforskjeller og kjønnsbalanse i virksomheten

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn per stillingskategori er ikke publisert i denne rapporten, da det er fem eller færre enn fem kvinner i de ulike stillingskategoriene. En detaljert lønnskartleggingen pr stillingskategori for 2023 vil dermed ikke publiseres offentlig i denne rapporten.

Gjennomsnittslønn i 2023 for menn: kr 714.296

Gjennomsnittslønn i 2023 for kvinner: kr 554.190

Tilstand for kjønnsbalanse i virksomheten for 2023 vises i tabellen nedenfor:

	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Deltidsansatte		Foreldrepermisjon (uker)	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall	43	37	0	0	2	0	38,7	0
Prosent	53,8 %	46,3 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %		

##### 1.3 Kartlegging av ufrivillig deltid

Kartleggingen viser at to frivillig arbeidet deltid i virksomheten i 2023. Etter samtaler med ansattes ledere, ble det kartlagt at ingen av de ansatte arbeidet ufrivillig deltid i perioden.



## Del 2: Unifons arbeid for likestilling og mot diskriminering

Mangfold- og likestillingsperspektivet skal være en del av Unifon på alle nivåer i virksomheten, og gjelde i alle sider av arbeidsforholdet. I Unifon skal vi behandle andre med respekt, verdsette forskjeller og opprettholde et trygt arbeidsmiljø. Videre er Unifon opptatt av å legge til rette for å gi begge kjønn like muligheter relatert til kompetanseheving, lønn og utviklingsmuligheter.

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

Det er utarbeidet «code of conduct» for ansatte, som beskriver de retningslinjene som ligger til grunn for å hindre diskriminering, trakassering, mobbing eller annen uakseptabel eller krenkende atferd.

#### 2.1 Beskrivelse av Unifons prinsipper, prosedyrer og standarder

I Unifon skal vi ha en personalpolitikk der det er forbud mot mobbing, diskriminering og trakassering. Alle medarbeidere i Unifon skal respekteres som den man er, og behandles likeverdig. Ingen medarbeidere skal utsettes for diskriminering som følge av nasjonalitet, hudfarge, språk, religion, kjønn, alder, seksuell legning eller handikap.

I Unifon skal vi ha en åpen og inkluderende rekrutteringspolitikk, med fokus på mangfold og likestilling. I rekrutteringsarbeidet skal det holdes en høy faglig og etisk standard. Forholdene det skal legges vekt på ved utvelgelse av søkere skal være rettferdige og relevante, og alle de som er involvert i rekrutteringsarbeidet skal bidra til å sikre at alle søkere behandles på en forsvarlig og respektfull måte.

I Unifon gir vi full lønn i permisjonstiden ved fødsel som et tiltak for å fremme kjønnslikestilling.

## **2.2 Sikring av likestilling og ikke-diskriminering i praksis**

HR har det overordnede ansvaret for det systematiske arbeidet med å sikre likestilling og ikke-diskriminering i Unifon. HR utarbeider årlig rapporten «Likestillingsredegjørelse», og skal fra 2022 og fremover, årlig vurdere hvilke (ett eller flere) av personalområdene som er beskrevet i loven; rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, som skal prioriteres i det systematiske arbeidet.

## **3. Fokusområde i 2023**

Fra og med 2023 har det systematiske arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering vært ivarettatt i AMU. Likestilling og diskriminering er et fast punkt på agendaen i dette utvalget. I AMU sitter arbeidsgivers representant, HMS-ansvarlig, HR, tillitsvalgt og verneombud. I tillegg er Bedriftshelsetjenesten representert med en uavhengig part.

Nye, etiske retningslinjer for håndtering av trakassering ble publisert i Unifons personalhåndbok desember 2023. De nye rutinene ble presentert og gjennomgått i AMU. I tillegg ble eksisterende varslingsrutiner revidert og oppdatert.

### **3.1 Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling**

Det jobbes aktivt med å utvikle og implementere retningslinjer, prosedyrer og opplæringsprogrammer som fremmer likestilling, mangfold og respekt for alle.

Vi har et høyt fokus på karriereutvikling i vårt selskap og jobber aktivt med tiltak for å jevne ut disse forskjellene. Lønnsforskjellene identifisert i 2023, knytter seg hovedsakelig til alder, ansiennitet og konkurranseutsatte fagområder hos de ansatte.

Selskapet praktiserer likestilling ved ansettelse og søker hele veien en balansert fordeling mellom kjønnene. HR har siden 2021 arbeidet aktivt med rekruttering.

Rekrutteringsprosessen er en viktig del for å øke mangfoldet i virksomheten, og ved å ha fokus på hvordan rekrutteringsprosessen gjennomføres i Unifon, kunne vi identifisere hvorvidt det forelå hindre for likestilling og vurdere aktuelle tiltak for å rekruttere mangfoldig i fremtiden.

### **3.2 Årsaker til risikoer og hindre, samt igangsetting av tiltak**

Unifon arbeider aktivt med karriereutvikling og tiltak for å jevne ut forskjeller. Vi følger prinsippet om lik lønn for likt arbeid, og jobber aktivt med å sikre at det ikke er forskjeller i lønn og fordeler basert på kjønn eller andre beskyttede karakteristikk.

## **4. Resultater og arbeidet fremover**

### **4.1 Evaluering av tiltak**

Gjennom kontinuerlig dialog med våre ansatte ønsker vi å bidra til at alle har større fokus på mangfoldstankegang og inkludering.

HR og ledere har et godt samarbeid når det gjelder gjennomføringen av rekrutteringsprosesser, og HR vil jobbe videre med kunnskapsdeling og lederstøtte i rekrutteringsprosesser i 2024.

#### **4.2 Fokus fremover**

I Unifon skal vi jobbe enda mer systematisk med likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet i virksomheten, herunder forhindre trakassering, sikre mangfold ved rekruttering, positiv karriereutvikling og iverksette tiltak for å jevne ut forskjeller.