



Rapport etter Likestillingsloven for 2024

Innholdsfortegnelse

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling	3
1. Kartlegging av stillingsnivåer og lønn – 2024	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	4
Del 2: Unifons arbeid for likestilling og mot diskriminering	5
2. Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	5
2.1 Beskrivelse av Unifons prinsipper, prosedyrer og standarder	5
2.2 Sikring av likestilling og ikke-diskriminering i praksis	5
3. Fokusområde i 2024	5
3.1 Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling	6
3.2 Årsaker til risikoer og hindre, samt igangsetting av tiltak	6
4. Resultater og arbeidet fremover	6
4.1 Evaluering av tiltak	6
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 – 2024

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 2024 representert av to kvinner og to menn, hvorav en mann og en kvinne er ansatt-representanter til styret i Unifon AS.

Unifon arbeider kontinuerlig med å fremme likestilling og fjerne barrierer. Vi jobber for å redusere kjønnsforskjeller og gi alle, uavhengig av kjønn, like muligheter til å lykkes og utvikle seg i karrieren.

1.1 Tilstand for lønnsforskjeller og kjønnsfordeling i virksomheten

Antall ansatte	Antall kvinner	Antall menn
105	48	57

Til sammenligning, hadde selskapet i 2023, 99 fast ansatte, hvorav 45 ansatte var kvinner og 41 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 2024 vil dermed ikke publiseres offentlig i denne rapporten.

Gjennomsnittslønn i 2024 for menn: kr 700.004

Gjennomsnittslønn i 2024 for kvinner: kr 587.039

Til sammenligning, hadde menn i 2023 en gjennomsnittslønn på kr 714.000 og kvinner kr 545.000 i selskapet. Det har herved vært en positiv lønnsutvikling for kvinner i 2024.

Tilstand for kjønnsbalanse i virksomheten for 2024 vises i tabellen nedenfor:

	Kjønnsbalanse Unifon		Midlertidig ansatte		Deltidsansatte		Foreldrepermisjon (uker)	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall	48	57	1	0	2	2	8,5	30
Prosent	46%	54%	100%	0%	50%	50%	22%	38%

1.3 Kartlegging av ufrivillig deltid

Kartleggingen viser at fire frivillig arbeidet deltid i virksomheten i 2024. 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.

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 2024

Fra og med 2023 har det systematiske arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering er ivaretatt av 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.

Fremover vil vi styrke våre initiativer og sikre at mangfold og likestilling er integrert i alle deler av vår organisasjon. Dette inkluderer å fortsette opplæring og bevisstgjøring om likestilling og mangfold, skape flere muligheter for underrepresenterte grupper, og fremme en kultur der alle føler seg trygge og verdsatt, uavhengig av kjønn, etnisitet, alder seksuell orientering eller funksjonsnivå.

Vårt arbeid for likestilling og mangfold handler ikke bare om å rette opp eksisterende skjevheter, men også om å skape en fremtid hvor alle har like muligheter til å lykkes og bidra. Vi skal være en organisasjon som setter standard for inkludering og som aktivt jobber for å bygge et mer rettferdig og åpent samfunn.

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 2024, knytter seg hovedsakelig til alder, ansiennitet og konkurranseutsatte fagområder hos de ansatte.

Selskapet praktiserer likestilling ved ansettelser 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 2025.

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.