

LIKESTILLINGSPOLICY

0 MÅLSETTING

Vi har vi som mål å være en arbeidsplass der arbeidsmiljøet skal være attraktivt og utviklende med like muligheter for alle medarbeidere uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering eller alder. Ligestilling skal praktiseres slik at det bidrar til at alle medarbeidere skal ha samme mulighet til kompetanse- og karriereutvikling.

1 TILTAK FOR Å FREMME LIKESTILLING OG MANGFOLD

KNE har tiltak for å fremme ligestilling og hindre diskriminering; ved rekruttering, ved tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne, ved tilrettelegging ved graviditet og amming, foreldrefravær og omsorgsoppgaver.

1.1 Rekruttering

KNE kunngjør ledige stillinger i flere ulike kanaler. Selskapet er en håndverksbedrift i en bransje hvor kvinner generelt sett er lite representert og i utlysningsteksten oppfordres spesielt kvinner til å søke. Videre skal kvalifiserte søkere fra underrepresenterte grupper innkalles til intervju, og tilstreber at alle kvalifiserte søkere får likeverdig behandling. Ved like kvalifikasjoner vil kvinner bli foretrukket. Vi har en bevisst holdning om å inkludere mennesker med nedsatt funksjonsevne og flerkulturell bakgrunn.

Over halvparten av våre medarbeidere i dag har innvandrerbakgrunn.

1.2 Lønns- og arbeidsvilkår

Lik lønn for arbeid av lik verdi og vurderes og praktiseres så langt som mulig basert på objektive kriterier.

1.3 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Det er viktig at KNE sine arbeidstakere utvikler seg i arbeidet og tilegner seg økt kompetanse og det skal legges til rette for dette. Den enkelte ansatte oppmuntres også til å følge med på næringens utvikling. Ved økt bemanningsbehov, skal eksisterende ansatte vurderes som kandidat og mulig forfremmelse.

1.4 Tilrettelegging

KNE vil tilby tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne både fysisk miljø og arbeidsoppgaver. Det tilbys norskopplæring for fremmedspråklige ansatte.

1.5 Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

KNE har tilbud om fleksible arbeidstidsløsninger gjennom avtale om gjennomsnittsberegning og mulighet for delvis å jobbe hjemmefra, hvilket sikrer ansatte med omsorgsansvar mulighet til å tilpasse arbeidstiden for ivareta barn eller andre omsorgsoppgaver.

Ved behov kan KNE også tilby tilrettelegging for gravide medarbeidere, herunder ammepauser, ivaretagelse av lønnsutvikling på lik linje med andre medarbeidere og velferdspermisjon, med eller uten lønn, for medarbeidere med utvidede omsorgsoppgaver.

1.6 Tiltak for å motvirke trakassering og diskriminering

KNE har en klar holdning mot trakassering og diskriminering. Dette er forankret i vår etiske standard og i lønnspolitikken. Vi har egne retningslinjer for håndtering av mobbing, trakassering og konflikter på arbeidsplassen. Vi har også varslingsrutiner som kan brukes som kanal hvis noen opplever trakassering eller diskriminering.

2 LOVVERK, AKTIVITETS OG REDEGJØRELSESPLIKT

Forbudet mot diskriminering i arbeidslivet er regulert i Arbeidsmiljøloven, kap. 13 og i Likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Virksomhetenes plikter er nylig (2021) forsterket gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Dette lovverket er førende for vårt arbeid.

Et annet eksempel er personalhåndboken som gir klare føringer på at kjønnsbalanse skal etterstrebes i de ulike organene som er knyttet til rekrutteringsprosessen.

Det skal utarbeides en årlig statusrapport med bemanningsstatistikk som skal overleveres til styret. Denne gir et viktig kunnskapsgrunnlag for eventuell iverksettelse av korrigerende tiltak. En annen viktig kunnskapskilde er medarbeiderundersøkelser, som gjennomføres jevnlig. På individnivå er de viktigste kildene til kunnskap om eventuelle avvik medarbeidersamtaler, klager eller varslinger til leder, tillitsvalgte eller verneombudet. Klage og varslinger håndteres i henhold til vedtatte rutiner.

3 ANSVAR OG RESSURSER KNYTTET TIL ARBEIDET MED LIKESTILLING OG MANGFOLD

Lederne i KNE har ansvar for å kjenne til og ta i bruk de retningslinjer og verktøy vi har for å fremme likestilling og mangfold, og å hindre diskriminering. Tillitsvalgte og verneombud er viktige støttespillere i dette.

4 STATUS FOR LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE I KNE

Status for likestilling og mangfold skal fremgå av den årlige statusrapport med bemanningsstatistikk. Rapporten skal vise den totale kvinneandelen og kjønnsbalansen i de ulike stillingskategoriene