

Likestillingsredegjørelse

Mento AS

Vi jobber for likestilling, å sikre like muligheter og rettigheter for å hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisk eller nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering og religion eller livssyn. Konsernet arbeider aktivt for å fremme lovens formål innen sin virksomhet.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Mento legger til grunn for at vurderingene utføres regelmessig og står i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidsområde, rammevilkår og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

Det er relativt få stillingstyper og nivåer i bedriften.

Siden det må være minst fem av hvert kjønn i en stillingstype for at dette skal kunne publiseres offentlig, er det valgt kun å synliggjøre fordeling i prosent på nivåer og andel på totaler.

I 2024 er kartlegging og redegjørelse foretatt for følgende områder:

- Kjønnbalansen totalt i virksomheten (i antall)
- Midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall)
- Antall ansatte i foreldrepermisjon for kvinner og menn
- Ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall)
- Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper utgår pga. antall. (kjønnsforskjeller i prosent)
- Lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i prosent)
- Lønnsforskjell totalt ekskludert ledere i virksomheten (kjønnsforskjell i prosent)
- Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i prosent)

- Ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall)

Stillingsnivåer og lønn 2024

Stillingene er vurdert ut fra kompetanse 33%, ansvar 33% og ferdigheter/personlig ytelse 33%. Det er i 2024 fire deltidsansatte i bedriften og de har selv ytret ønske om dette. Dette er arbeidstakere som ønsker en deltidsjobb og bedriften har lagt dette til rette. De kommer derfor frem som deltidsansatte i rapporten. Videre har vi lagt til rette for at studenter kan jobbe sporadisk i anledning ferieavvikling.

Beregning av stillingsnivåer

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi forholdt oss til fastlønn. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Rapportene er gjennomgått i øverste ledergruppe.

- Eksempel på likt arbeid: Innkjøpere i samme eller ulik avdeling
- Eksempel på arbeid av lik verdi: Ansatte i inne salg og innkjøp
- Eksempel på ulike lønnsforskjeller skyldes også at enkelte medarbeidere har individuelle avtaler fra tidligere arbeidsforhold og flere har høyere ansvarsnivå.

Beskrivelser av hvordan vi har kartlagt og målt ufrivillig deltid

- Vi har spurt om de deltidsansatte ønsker å jobbe mer i utviklingssamtaler
- Vi har innledende samtaler med de det gjelder, når de ansettes og avklarer gjensidige forventninger.

Resultatene fra kartleggingen viste at alle av våre deltidsansatte ønsker å beholde stillingsprosenten og ønsker fleksibiliteten. Dermed er det ingen som jobber ufrivillig deltid i bedriften.

Beregning og forskjell av lønnsnivåer

- I 2024 har vi en kjønnsfordeling på 36 % kvinner og 64% menn.
 - 2023 28% kvinner og 72% menn.
- Lønnsforskjellene totalt viser at kvinners andel er 88% av menns lønn i bedriften.
 - Iht. SSB kildetabell 11418 ligger kvinners andel i gjennomsnitt på 88,3 % i 2023.
 - Trekker vi ut ledere er kvinners andel 92% av menns lønn i bedriften.
 - Tilsvarende gjennomsnitt iht. SSB ligger på 96,2 % i Norge i 2023.
 - <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn/artikler/lonnsforskjeller-og-kjonn>
- Lønnsjustering for 2024 ble 5,2%.

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Lønnsvekst/ -Økning *** Lønnsvekst i %	
Antall kvinner og menn		Antall kvinner og menn som jobber midlertidig		Antall av alle ansatte		Antall av alle ansatte			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
35	84	0	3	4	0	0	0	5,2 %	5,2 %

Foreldre- permisjon*		Rekruttering***		Videre-utdanning, ***		Sykefravær ***		Fravær grunnet sykt barn ***	
Antall av alle ansatte i 2024		Antall kvinnelige og mannlige søkere i 2024		Antall av alle ansatte i 2024		% av alle ansatte i 2024		% av alle ansatte i 2023/2024	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Totalt fravær		Kvinner	Menn
3	4	N/A	N/A	0	1	8,40%		N/A	

Stjerneforklaring:

- * Skal kartlegges hvert år
- ** Skal kartlegges (minst) annethvert år
- *** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Bedriften jobber for likestilling både innen rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i bedriftens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- Vi har utarbeidet etiske retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med et tilhørende varslingsystem. Varslingssystemet/hvordan gå fram ved varsling er omtalt i vår personalhåndbok
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i Personalhåndboken.

Sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

For å hindre at noen føler seg trakassert, mobbet eller diskriminert, må vi fokusere på følgende:

- Bevisstgjøring i forhold til ledere
- Informasjon på allmøter om null-toleranse
- Minne om varslingsrutiner som er beskrevet i vår Personalhåndbok

Diskriminering og hindre for likestilling, funn og årsaker.

Øverste ledelse har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens ledende stillinger.
- Bedriften har for få kvinnelige ledere som medfører at mennene drar opp gjennomsnittet og lønnsforskjellene. *Fokus på å øke andel kvinnelige ledere* fortsetter.
- Det er ikke manglende retningslinjer for lønnsfastsettelse som er en årsak til lønnsforskjellene. Like kvalifiserte arbeidstakere er helt uavhengig av kjønn.
- Retningslinjer mot trakassering og diskriminering er blitt oppdatert løpende og alle kjenner til disse. Krav til tredjepart for varsling er implementert. Vi har hatt 1 varsling/sak i vår virksomhet som resulterte i advarsel. Vi har i tillegg informert alle medarbeidere hvordan vi jobber med mottatte varslinger.
- Unødvendig norskkrav kan være et mulig hinder for en mangfoldig arbeidsplass, særlig for utenlandske jobbsøkere.

Beskrivelse og planlegging av tiltak

I 2024 fortsetter vårt arbeid angående tilrettelegging, holdningsendring og kompetanse-bygging.

Dette året har vi jobbet med følgende tiltak:

- Innholdet i stillingsannonser er endret for hele virksomheten. Vi har blitt mer bevisste på at bildebruk og ordvalg kan ha konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. Vi vil også stille krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til evt. Rekrutteringsbyrå.
- Alle medarbeidere kan jobbe hjemmefra inntil 1 til 2 dager per uke. Dette er gjeldende for de som har en jobb der denne kombinasjonen er mulig.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Likestilling og ikke-diskriminering må tas opp på avdelingsmøter gjennom året.
- Work-life balance må få større fokus blant medarbeidere og ledere.
- Ledertrening direkte rettet mot samspill/dialog medarbeider og leder holdes i september 2024.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Vi har et høyt fokus på kompetanseheving av alle våre medarbeidere i bedriften. Våre ledere gjennomgår løpende ledelseskurs på nett. Mål med lederutvikling er å øke forståelsen for en utviklende lederstil samt tillitsbasert ledelse.

Resultater fra klimamåling/medarbeidertilfredshet viser god utvikling.

Vi vil tilstrebe tilrettelegging, jobbe videre med holdningsskapende arbeid og forhåpentligvis vil vi merke et givende mangfold.

Gjerne med flere kvinnelige medarbeidere og ledere.

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Listen er ikke uttømmende. Legg til andre områder dere jobber for likestilling og mot diskriminering.	Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Rekruttering	Det er lagt ytterligere vekt på å rekruttere inn kvinner	Ytterligere fokus i stillingsannonsene	Ansette flere kvinner/kvinnelige ledere	HR	Løpende	Økende andel kvinner kommet inn i 2024.
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Kompetanseheving innen ledelsen	Ledertrening/ utvikling er gjennomført for alle ledere.	Relasjonsorientert lederstil, samt grunnleggende arbeidsrett	HR	Løpende	En kvinnelig medarbeider gått over til leder
Lønns- og arbeidsvilkår		Opprettholde lik lønn for likt arbeid	Ytterligere fokus i 2024	CEO	Løpende	
Tilrettelegging						
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Mulighet for individuelle avtaler for hjemmekontor er etablert. Dette gjelder administrative stillinger.	Mal for hjemmekontor-avtale er etablert.	Tiltak for administrative stillinger hvor det er behov for å kunne jobbe hjemmefra	HR	2024	Velfungerende ordning
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	En varslings sak mottatt i perioden	Krav til tredjepart for varsling er implementert. Informasjon om hvordan vi jobber med mottatte varsler er informert ut i allmøte.	Null toleranse	HR	Løpende	
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)		Vi jobber med arbeidsmiljø og holdningsendringer. Jevnlige avholdes holdningskampanjer	Resultatet skal gjenspeile et godt arbeidsmiljø preget av psykologisk trygghet	HR	Løpende	Godt mottatt i organisasjonen

