

LIKESTILLING OG DISKRIMINERING

I

DUENGER GRUPPEN

PR 01.06.2024

1 INNLEDNING/FORORD

Duenger Gruppen skal ha et arbeidsmiljø som er preget av likeverd og mangfold. Ingen former for trakassering aksepteres, og konsernet skal aktivt jobbe for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

2 DEL 1. TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Tabellen nedenfor viser kjønnsbalansen i Duenger Gruppen, hvor mange midlertidige ansatte det er, gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon og den faktiske deltiden.

Konsernet har i dag en kvinneandel på ca. 30 %, disse kvinnene er pr i dag ansatt i administrative stillinger.

Kjønnsbalanse *		Midlertidig ansatte *		Foreldrepermisjon *		Faktisk deltid *		Ufrivillig deltid **	
Antall pr. 31.12.2023		Antall pr. 31.12.2023		Gjennomsnitt antall uker 31.12.2023		Antall pr. 31.12.2023			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
5	12	0	0	0	0	0	0	0	0

Stjerneforklaring:

* Kartlegges hvert år

** Kartlegges annethvert år

Det er en aktiv målsetting om jevn kjønnsbalanse og konsernet arbeider aktivt med å tiltrekke kvalifiserte søkere av begge kjønn.

Duenger Gruppen følger den generelle målsettingen i norsk arbeidsliv om at bruken av midlertidige stillinger skal være begrenset. Vi har i 2023 ikke hatt midlertidige ansatte.

Styret har i 2023 bestått av 1 kvinne og 4 menn.

I Duenger Gruppen er vi opptatt av kombinasjon mellom arbeid og familieliv. Vi har derfor fleksible arbeidstidsordninger med blant annet mulighet for avspasering og hjemmekontor for de stillinger dette er mulig for.

KONSERNETS ARBEID FOR LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

Konsernet ønsker å ha en mangfoldig virksomhet. Diskriminering skal ikke finne sted verken på arbeidsplassen eller ved rekruttering og ansettelse.

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering inkluderes i våre policyer og etiske retningslinjer. Konsernet arbeider aktivt med å skape og leve etter en organisasjonskultur som skal kjennetegnes av mangfold og respekt for andres holdninger og meninger.

Som ett ledd i dette er det etablert varslingskanaler der ansatte kan varsle om vedkommende opplever eller blir vitne til trakassering.

Duenger Gruppen vil legge til rette for personer med nedsatt funksjonsevne dersom det er aktuelt. Konsernet har et samarbeid med Volvat hvor den ansatte kan få helsehjelp og eventuelt bistand med tilretteleggingen dersom det er aktuelt.

Det skal i konsernet være gode muligheter for å kombinere arbeid og familieliv. Vi har gode ordninger for dette og er oppmerksomme på mulige problemstillinger. Vi har arbeidstidsordninger med fleksitid og gode muligheter for ansatte å planlegge slik at hverdagen best mulig går opp.

3 DEL 2. SLIK ARBEIDER VI FOR Å SIKRE LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

I Duenger Gruppen begynte man i 2023 jobben med kartlegging og analyse av status på likestillingsarbeidet. Dette vil bli evaluert jevnlig og fulgt opp videre.

Det vil bli fulgt opp og vurdert forhold knyttet til diskriminering, iverksetting av eventuelle tiltak, mål og hvem som har ansvaret for å følge opp. Duenger Gruppen vil også spesielt arbeide med rekrutteringsprosessen slik at vi tiltrekker oss en mangfoldig søkergruppe. Vi ser også behovet for tydeligere retningslinjer og policyer når det kommer til tilrettelegging og rettigheter.

Konsernet ønsker også å se på muligheten for å enda bedre synliggjøre avtalen med Volvat for våre ansatte.

Duenger Gruppen arbeider aktivt med bevisstgjøring rundt våre etiske retningslinjer som sammen med verdiene våre skal fungere som en rettesnor i vår atferd.

For at vi skal kunne lykkes med våre mål på feltet er vi avhengig av at våre ansatte både kjenner til vårt arbeid på feltet, men også hva som skal til for at de selv kan være aktive bidragsyttere til å bygge en kultur basert på mangfold og ikke-diskriminering.