

LIKESTILLINGS-
REDEGJØRELSE

2022

Avfall Sør
Holding AS



Avfall Sør
HOLDING

Innledning

Avfall Sør Holding AS

Avfall Sør Holding AS er et aksjeselskap eid av kommunene Kristiansand og Vennesla, for enten selv eller gjennom hel- eller deleide selskaper å drive renovasjonsvirksomhet, herunder avfallsinnhenting og avfallsbehandling, på en økonomisk, ressurs- og miljømessig god måte.

Vi ivaretar kommunenes pålagte oppgaver innen renovasjon og slambehandling gjennom det heleide datterselskapet Avfall Sør AS.

Gjennom datterselskapet Avfall Sør Næring AS driver vi konkurranseutsatt avfallsbehandling, salg av jordprodukter og lignende.

Gjennom Avfall Sør Eiendom AS forvaltes store deler av konsernets eiendomsmasse.

Vi ivaretar som følge av dette et viktig samfunnsoppdrag på vegne av våre eierkommuner. For Avfall Sør Holding AS handler samfunnsansvar om å ta sosiale og miljømessige hensyn, men også å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi vil derfor å jobbe aktivt for å fremme et godt arbeidsmiljø, preget av likeverd og mangfold.

Likestillingsredegjørelsen er inndelt i to deler:

DEL 1

Beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Avfall Sør Holding AS.

Kravet til lønnskartlegging trådte i kraft for regnskapsåret 2021, og skal utføres annethvert år. Ettersom lønnskartleggingen var en del av redegjørelsen for 2021, vil neste lønnskartlegging redegjøres for i 2023.

DEL 2

Redegjør for hvilket arbeid som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten.

Her er det beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering, og hinder for likestilling innenfor de områder som henviser til i «Lov om likestilling og forbud mot diskriminering».

Kjønnslikestilling i Avfall Sør Holding AS

Avfall Sør Holding AS har totalt 18 ansatte, med en klar overvekt av kvinner. Dette gjelder innenfor alle stillingsnivåer, med unntak av konsernsjef. Ved inngangen til 2022 var det lik andel kvinner og menn i konsernledergruppen, men denne balansen ble endret som følge av at to menn sluttet i 2022. En av disse stillingene ble erstattet av en kvinne.



Avfall Sør Holding AS	Kvinner	Menn	Totalt	Andel kvinner
Konsernsjef	0	1	1	0 %
Konsernledergruppe	4	1	5	80 %
Konsulent – arkiv og kundesenter	1	0	1	100 %
Rådgivere	10	1	11	91 %
Totalt	15	3	18	83 %

Gjennomsnittsalder er 50 år

Midlertidig ansatte

Vi har ingen midlertidig ansatte i Avfall Sør Holding AS.

Deltidsansatte

Ansatte innenfor denne kategorien er ansatte i deltidsstillinger tilpasset etter ønske og behov fra arbeidstaker.

Dette skyldes forhold som:

- Ønske om redusert stilling med bakgrunn i omsorgsoppgaver
- Redusert/tilrettelagt stilling grunnet ansattes helsesituasjon



Avfall Sør Holding AS	Kvinner	Menn
Midlertidig ansatte	0	0
Deltidsansatte	3	0

Vårt arbeid for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Arbeidet med mangfold og likestilling er forankret i konsernets overordnede styringsdokumenter, og er en integrert del av selskapets sosiale bærekraftsarbeid. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

Likestilt arbeidsliv

Høsten 2022 ble vi sertifisert i ordningen «Likestilt arbeidsliv». Ordningen ble etablert som et arbeidsgiververktøy for sosial bærekraft, og er i dag en sertifiseringsordning for virksomheter som ønsker å jobbe aktivt og målrettet med likestilling, inkludering og mangfold på arbeidsplassen. Ordningen eies av Agder fylkeskommune og har en visjon om et norsk arbeidsliv med likeverdig behandling, likeverdige rettigheter og muligheter for alle.

Gjennom ordningen har vi deltatt i jevnlig fagsamlinger med ulike ekspertinnledere i tillegg til prosjektsamlinger for erfaringsdelinger. Vi har undersøkt hvorvidt det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, analysert årsaker til identifiserte risikoer, og iverksatt tiltak. Det er videre gjort en vurdering av resultatet av arbeidet.

For å bli sertifisert i «Likestilt arbeidsliv», kreves det at det jobbes systematisk og aktivt innenfor følgende 7 innsatsområder:

- Forankring
- Inkluderende arbeidsmiljø
- Rekruttering og karriere
- Likelønn
- Tilrettelegging
- Heltidskultur
- Livsfase

For perioden 2022 frem til planlagt resertifisering i 2025, valgte vi å sette fokus på forankring, rekruttering, heltid og livsfase. Vi ser i etterkant at vi kunne ha prioritert noe annerledes når det gjelder valgte innsatsområder for kommende periode. Dette ble tydeliggjort i medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført høsten 2022, hvor vi så at innsatsområdet «inkludering» burde vært prioritert høyere. Vi har som følge av dette endret rangering av planlagte aktiviteter i handlingsplanen for likestilt arbeidsliv. Dette er nærmere beskrevet under innsatsområdet «inkludering».





Forankring

Arbeidet med mangfold og likestilling er innarbeidet i konsernets overordnede styringsdokumenter og forankret i selskapets ledelse. Vi har videre en egen handlingsplan for mangfold og likestilling som oppdateres med nye mål og tiltak hvert år. Før sertifiseringen var ovennevnte arbeid organisert som et prosjekt, med representanter fra styret, ledelse, HR, verneombud og tillitsvalgte.

Etter avsluttet prosjektfase vil konsernets mangfolds- og likestillingsarbeid følges opp av avdeling for HR og HMS, gjennom et bredt sammensatt underutvalg av AMU med representanter fra vernetjeneste, ansattrepresentanter, medarbeidere og ledere. Utvalget møtes minimum fire ganger i året, og rapporterer direkte til arbeidsmiljøutvalget (AMU). De tillitsvalgte medvirker også i dette arbeidet gjennom selskapets samarbeidsutvalg.

Målet er at selskapets mangfolds- og likestillingsarbeid skal være godt kjent og forankret i hele organisasjonen. Gjennom prosjektfasen så vi at økt fokus på relevante temaer bidro til en holdningsendring som er viktig å få ut i hele organisasjonen. Vi ser imidlertid at det er en risiko for at for få i organisasjonen involveres, og at det blir for lite synlighet og oppmerksomhet rundt selskapets arbeid på dette feltet.

I 2022 utarbeidet vi derfor en visjon for mangfolds- og likestillingsarbeidet, og informerte om innsatsområder og status for disse på våre allmøter. Vi utarbeidet også et nytt skjema for medarbeidersamtaler som reflekterer likestillingsarbeidet.

For økt involvering, kunnskap, motivasjon og engasjement rundt selskapets mangfolds- og likestillingsarbeid, vil vi i 2023 sette av tid til relevante tema på allmøter og arrangere workshop og dilemmatrening på alle våre lokasjoner. Mangfolds- og likestillingsarbeidet vil også bli innarbeidet som et eget innsatsområde i konsernets arbeidsgiverpolitikk, i tillegg til at vi vil sikre at likestillingsarbeidet er reflektert i personal og lederhåndbok.

I 2023 vil status for mangfolds- og likestillingsarbeidet bli rapport til AMU og planlagte aktiviteter gjennomgått i konsernledergruppe, samarbeidsutvalget og ledergruppen i Avfall Sør. Likestillingsarbeidet vil også være en del av vårt internkontrollsystem, med årlig revisjon for oppfølging av planlagte aktiviteter.

Vi ser at vi gjennom prosjektet «Likestilt arbeidsliv», har oppnådd en større bevisstgjøring om mangfold og likestilling, og ikke minst hvor bredt dette favner. Dette har også resultert i at vi har begynt å jobbe mer systematisk og strukturert med denne tematikken.





Inkludering

Ved kartlegging av dette innsatsområdet, så vi at det er en risiko for at det ikke er tilstrekkelig kjent for de ansatte hva som omfavnes av begrepene mobbing, trakassering og diskriminering, og hvordan man kan melde fra om uønskede hendelser eller kritikkverdige forhold. Vi så også at det er en fare for at det er rom for et språk/sjargong og en humor som for noen kan oppleves krenkende og diskriminerende.

Senhøsten 2022 gjennomførte vi en medarbeiderundersøkelse, med ønske om blant annet å kartlegge forekomst av mobbing og trakassering. Her fremkom det at vi har ansatte som oppgir at de har opplevd å bli mobbet eller trakassert en sjelden gang eller av og til det siste året. Avfall Sør skal være en trygg arbeidsplass der alle føler seg inkludert og ivaretatt. Det er derfor tydeliggjort fra ledelsens side at vi har en nulltoleranse for mobbing og forskjellsbehandling på alle nivåer. For å nå dette målet, vil vi fremme trivsel og godt medarbeiderskap, og etablere trygge rammer for sikkerhet, likestilling, inkludering og mangfold.

I 2023 vil vi ha sterkt fokus på holdningsarbeid og arrangere kurs for ledere og støttepersonell for å gi dem økt innsikt om mobbing og trakassering, og hvordan dette kan forebygges. Vi vil invitere en ekstern foredragsholder til å snakke om holdninger og normer på vårt allmøte i mars, og arrangere en samling i høst med fokus på trivsel og godt medarbeiderskap. Vi vil i etterkant av disse innleggene arrangere workshops, slik at alle ansatte blir involvert i arbeidet. Videre vil vi også oppdatere våre etiske retningslinjer ved å tydeliggjøre selskapets nulltoleranse for mobbing og trakassering, samt gjenoppta våre felles samhandlingsregler i leder- og avdelingsmøter gjennom 2023.

Vi vil i tillegg forbedre eksisterende varslingsrutiner samt kvalitetssikre at disse er gjort kjent. Kjennskap til selskapets varslingsrutiner og hvor en kan finne disse, er også inkludert i nytt skjema for medarbeidersamtaler.





Rekruttering

Ved kartlegging av dette innsatsområdet, avdekket vi manglende kompetanse om mangfoldsrekruttering, noe som kan føre til risiko for ubevisste og forutinntatte holdninger til kandidater med annen bakgrunn enn en selv. Vi har ved gjennomgang av våre jobbannonser også sett at det ikke fremgår av bilder og tekst at vi ønsker å være et mangfoldig, likestilt og inkluderende selskap.

Dette vil kunne føre til at godt kvalifiserte kandidater unnlater å søke. Vi identifiserte også at vi ikke var gode nok til å være bevisste på å få frem tilretteleggingsmuligheter, noe som kan medføre at vi mister gode kandidater som kunne ha bidratt til et større mangfold i Avfall Sør.

Som følge av dette ble det i desember arrangert et kurs for alle rekrutteringsansvarlige for å øke kompetansen på mangfoldsrekruttering. Vi oppdaterte våre retningslinjer i selskapets lederhåndbok for å sikre strukturerte rekrutteringsprosesser, og utarbeidet en mangfoldserklæring for fremtidig benyttelse i våre stillingsannonser. Vi etterspurte også kompetanse om likestilling og mangfold for ikke-diskriminerende rekrutteringsprosesser, ved forespørsel om rekrutteringsbistand fra eksterne byråer.

Vi har som følge av dette blitt mer bevisst når det gjelder krav til kompetanse ved utarbeidelse av jobbanalyse, og hvilke ord og bilder som benyttes i våre stillingsannonser. Gjennom økt kompetanse og innsikt ser vi også at våre rekrutteringsansvarlige har blitt mer bevisst med hensyn til å vurdere hvorvidt kunnskap, erfaring og kjennskap til minoritetsmiljøer kan være en relevant kompetanse for stillingen. Dette har helt konkret bidratt til et større mangfold ved eksempelvis tilsetting av vikarer.

I 2023 vil vi synliggjøre at mangfold er en del av vår rekrutteringsstrategi ved å inkludere vår mangfoldserklæring i våre stillingsannonser, samt oppfordre underrepresenterte grupper til å søke der dette er mulig.

Vi vil i tillegg sørge for en oppdatering av våre opplæringsplaner / on-boarding-program, for bedre ivaretagelse av ansatte med annen kulturell bakgrunn.



Likelønn

Ved identifisering av risikoer innenfor likelønn, så vi at det kan være vanskelig å definere "arbeid av lik verdi", for grupper som ikke er omfattet av tariffbestemte nivåer.

Dette kan medføre utilsiktede lønnsforskjeller, og manglende motivasjon for å utføre oppgaver som ligger i stillingen. Vi vil derfor utarbeide en tydeligere lønnspolitikk, hvor kriteriene for lønnsutvikling skal bidra til å forebygge utilsiktede lønnsforskjeller.



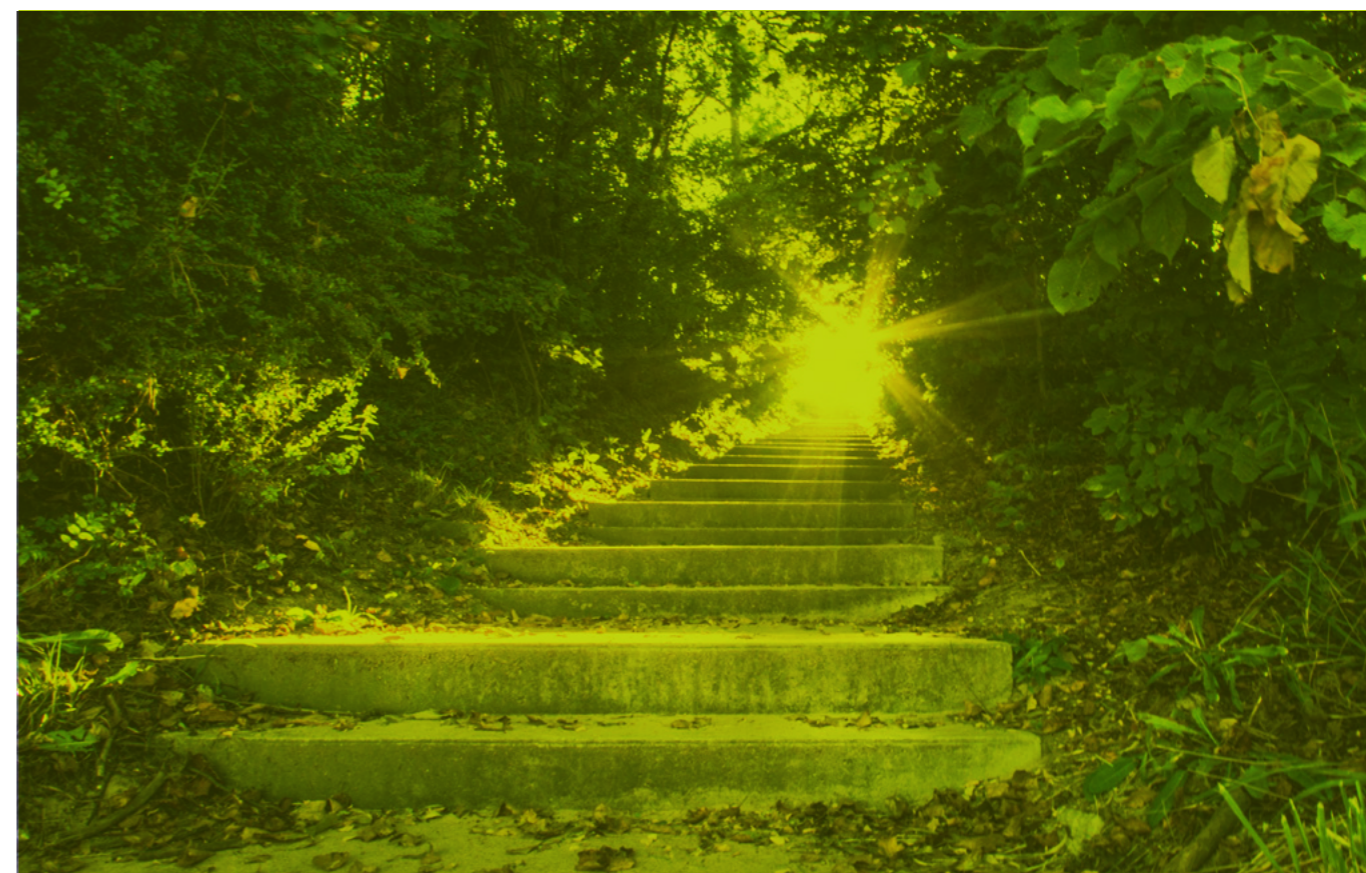
Tilrettelegging

Ved kartlegging av dette innsatsområdet, så vi at det er en fare for at ansatte kan oppleve u hensiktsmessige hindringer i det digitale arbeidsmiljøet som arbeidsgiver ikke er kjent med. Dette gjaldt spesielt bruk av digitale verktøy for arbeidsgrupper som ikke har hatt dette som en del av sin arbeidshverdag tidligere, noe som vil kunne føre til unødvendige utfordringer grunnet manglende tilrettelegging.

Vi inkluderte derfor spørsmål om dette i skjema for vernerunder og nytt skjema for medarbeidersamtaler.

Vi startet også arbeidet med å uforme selskapets hjemmeside for universell utforming (tilgjengelighetserklæring). Universell utforming ble også forespurt ved innkjøp av nytt system for tidsregistrering.

I 2023 vil tilgjengelighetserklæringen bli lagt ved i våre stillingsannonser ved eventuelle utlysninger. Vi vil også øke kompetanse om tilretteleggingsmuligheter for vårt nøkkelpersonell.





Heltidskultur

Ufrivillig deltid ble kartlagt i redegjørelse for 2021. Ved kartlegging av risiko innenfor dette satsingsområdet, så vi imidlertid at vi ikke hadde et godt nok system for å avdekke uønsket deltid, og at det ikke ble gjennomført en samtale om tilretteleggingsmuligheter før innvilgelse av søknad om redusert stilling.

Før årsskiftet utarbeidet vi derfor et skjema for kartlegging av ufrivillig deltid, i tillegg til spørsmål om årsaker til ønsket deltid for ansatte som har fått innvilget dette.

I 2023 vil vi benytte ovennevnte skjema for å få bedre oversikt over ønsket og uønsket deltid. Vi vil også sette krav til samtale om tilretteleggingsmuligheter i forkant av innvilgelse av redusert stilling. Informasjon om konsekvenser for fremtidig pensjon ved redusert stilling, vil også inngå i disse samtalen.

Grunnet driftsmessige forhold har vi imidlertid behov for en del deltidsstillinger. Slike stillinger dekkes gjerne av ansatte som grunnet alder ønsker seg redusert stilling, eller eksempelvis ansatte med en gradert uføregrad.

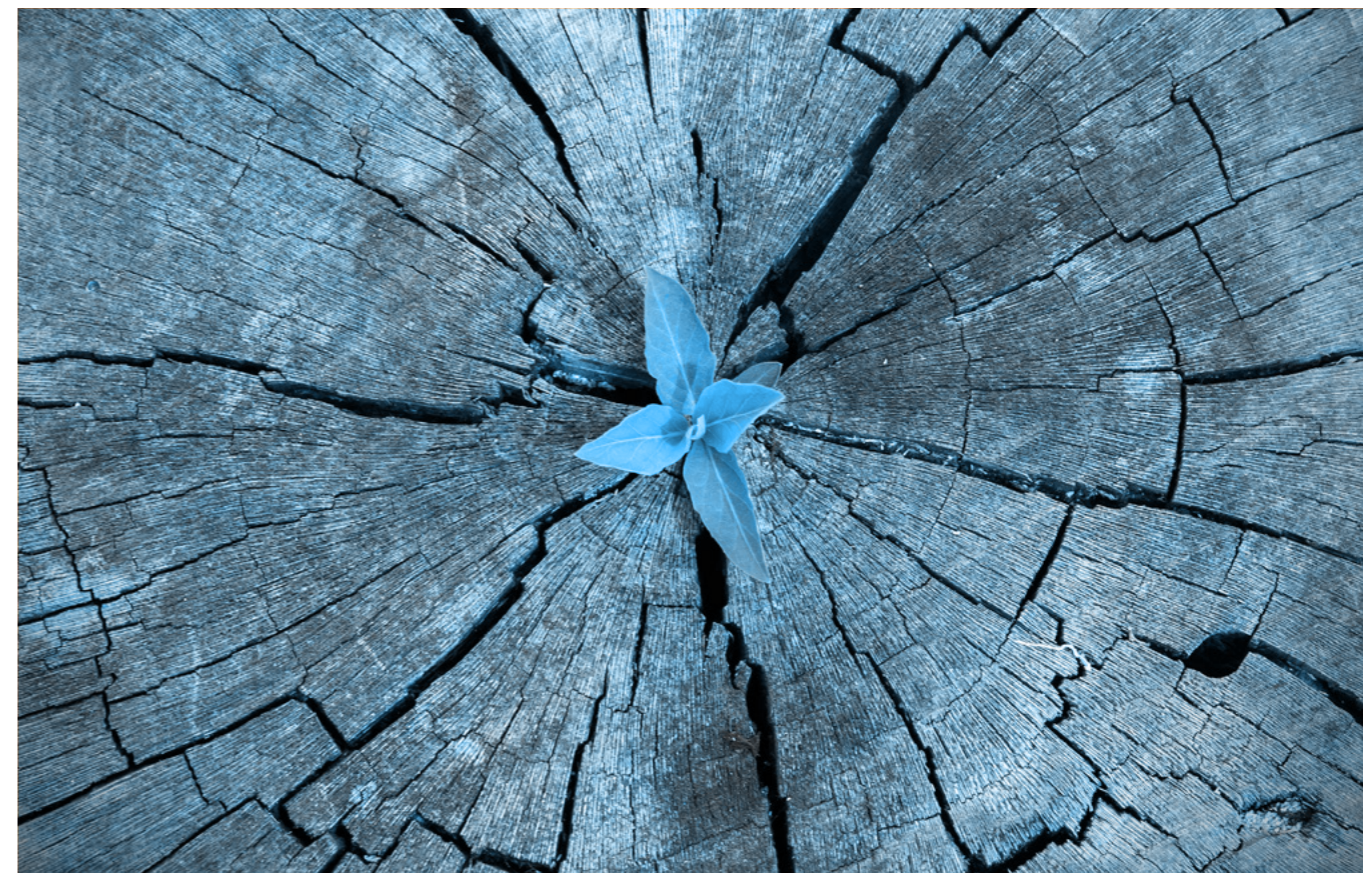


Livsfase

Ved kartlegging av ovennevnte innsatsområde, så vi en risiko for at ikke alle ansatte er kjent med hvor en kan finne informasjon om hvilke rettigheter en har, eller hvilke konsekvenser en ulønnet permisjon vil kunne få. Vi avdekket også at ledere mangler kjennskap til selskapets rutiner for oppfølging av ansatte i permisjon, og viktigheten av dette.

Vi har som følge av dette oppdatert selskapets personalhåndbok med informasjon om konsekvenser for ansattes rettigheter til sykepenge ved ulønnet permisjon.

Som et ledd i å tilrettelegge for fleksible muligheter, har vi også gjort det mulig for ansatte å inngå avtale om hjemmekontor i stillinger der dette er hensiktsmessig.





Resultat av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover

Vi er stolte og glade for å ha blitt sertifisert innen Likestilt arbeidsliv i 2022. Gjennom dette arbeidet har vi fått systematisert områdene vi skal jobbe med. Vi har fått utarbeidet en omfattende handlingsplan med tiltak for å motvirke diskriminering og trakassering, øke fokus på mangfold og inkludering, og fremme likestilling der det er mulig. Vi har gjennomført alle tiltakene vi planla for dette året – slik det fremkommer i beskrivelsen av arbeidet som har vært gjort innenfor de syv innsatsområdene. Vi har også avdekket at vi må jobbe enda mer med å bygge en kultur preget av åpenhet, toleranse for ulikhet, og å skape et godt og inkluderende arbeidsmiljø.

Avfall Sør skal være en trygg arbeidsplass der alle føler seg inkludert og ivaretatt. Det er nulltoleranse for mobbing og forskjellsbehandling på alle nivåer. For å oppnå dette har vi lagt inn tiltak i handlingsplanen som har som mål å fremme trivsel og godt medarbeiderskap, og etablere trygge rammer for sikkerhet, likestilling, inkludering og mangfold. Dette skal vi ha fokus på i hele 2023, på alle nivåer, og alle skal bli involvert.

I 2023 vil vi fortsette arbeidet med å innarbeide likestilling og mangfold som en del av kulturen i selskapet, noe som vil være en kontinuerlig prosess for at dette skal bli en integrert del i vår måte å jobbe på i Avfall Sør.



Avfall Sør

Sammen gir vi avfall nytt liv