

Mangfold og likestilling i Tradesolution



Innhold

Mangfold og likestilling:	3
Lønnsrapport og likestilling:	4
Rekruttering:	5
Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv – og helse	5
Etiske retningslinjer	6
Varslingsrutiner	6
Arbeidsmiljø – samarbeid	7

Mangfold og likestilling:

Likestilt arbeidsliv handler om likestilling, inkludering og mangfold i vid forstand. Det dreier seg om like muligheter uavhengig av kjønn, religion, etnisitet, funksjonsevne, og seksuell orientering.

Tradesolution ønsker å jobbe aktivt med mangfold og likestilling, og gjøre likestilt arbeidsliv til en del av bedriftens kultur. Vi vil ha ansatte som heier på hverandre og er rausere uavhengig av kjønn, religion, etnisitet, funksjonsevne eller seksuell orientering.

Det er lovpålagt å jobbe med likestilling, men all forskning tyder på at et aktivt arbeid med dette gir gode resultater i forhold til å skape og beholde god kultur i selskapet, være en attraktiv arbeidsgiver og dermed tiltrekke seg de beste medarbeiderne. Det bidrar til at selskapet får et godt omdømme. Det skaper lavt sykefravær, økt trivsel og mindre turnover av ansatte.

Tradesolution har lavt sykefravær og lite gjennomtrekk av ansatte. Vi har temperaturmålinger jevnlig som også tar for seg spørsmålene om likhet, inkludering og rettferdighet. Ut fra kommentarer og målinger vil vi raskt få en oversikt over hvordan det oppleves, og om det ikke stemmer overens med selskapets policy.

Alle policyer, rutiner og dokumenter er tilgjengelig for alle ansatte i vårt HMS-system, Simployer, under håndbøker, samt i Teams, under kanalen Personal.





Lønnsrapport og likestilling:

Vi er 63 ansatte, hvorav 17 er kvinner og 46 er menn. Tradesolution er et selskap hvor svært mange av de ansatte jobber innenfor IT-tekniske stillinger. Den type bakgrunn og utdannelse som kreves for disse stillingen har en generell lav kvinneandel. Det er derfor ikke enkelt å rekruttere kvinner til IT-tekniske stillinger.

99,9% er faste ansatte som jobber heltid i selskapet. De som har lavere stillingsandel gjør det av helsemessige årsaker. Vi har tilrettelagt for å beholde ansatte med sykdomsrelaterte årsaker i arbeid så langt det lar seg gjøre. Vi har ingen i midlertidige stillinger.

Begge kjønn er representert i nesten alle stillingskategorier. I lederstillinger og blant avdelingsledere. Der ansatte er av begge kjønn, innenfor samme stillingsgruppe, er lønnen lik, uavhengig av kjønn.

Vi har 8 forskjellige stillingskategorier i Tradesolution. Stillingskategoriene er utarbeidet ut fra hvilken type stilling hver enkelt innehar, og det er kategorisert ut fra forhåndsdefinerte kriterier som kompetanse og ansvar. Det er stillingen og ikke den enkelte ansatte som blir evaluert. Innenfor hver kategori er det ulike type stillinger som innehar samme type ansvar.

Stillingskategoriene og inndelingen er gjennomgått med AMU, hvor det er representanter valgt fra arbeidstakerne i selskapet. Lønnen er delt opp i, avtalt lønn, godtgjørelser/tillegg og bonus. I det årlige lønnsoppgjøret blir alle stillinger evaluert og eventuelle skjevheter rettes opp. Dette gjelder for alle ansatte. Bonusordningen i selskapet er en ordning for overskuddsdeling. Overskuddsdeling det enkelte år forutsetter oppnådde resultater utover en på forhånd fastsatt målsetning. Ordningen gjelder for alle ansatte i selskapet.

Vi har fjernet de kategoriene hvor det er færre enn 5 av hvert kjønn av hensyn til GDPR. (Kategoriene som er tatt bort er 1-6 og 8)

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Forskjeller alle kontante ytelser - kvinner (%)
Nivå / gruppe 7	10,00	5,00			105,2%

Stillingskategori 7

I denne kategorien er det menn og kvinner i operative stillinger. Det er svært små forskjeller i denne gruppen.

Rekruttering:

Det foreligger gode rutinebeskrivelser for rekrutteringsprosessen. Vi ønsker å rekruttere de beste kandidatene og da er det også et ønske å nå fram til en stor del av befolkningen. Vi utarbeider kravspesifikasjon i forkant av utlysning. Alle stillinger skal utlyses både internt og eksternt. Når vi benytter samarbeidspartnere i prosessen skal det i avtalen beskrives at vi ønsker mangfold, og ikke vil ekskludere eller favorisere noen på grunn av kjønn, religion, etnisitet, funksjonsevne, eller seksuell orientering. (se egen rutinebeskrivelse for likestilling og diskriminering i Tradesolution)

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv – og helse

Tradesolution ønsker å legge til rette for arbeidstakere i ulike livsfaser, samt når utforutsette hendelser oppstår. Derfor har vi gode forsikringer og gode helsetiltak.

Noen eksempler på tiltak:



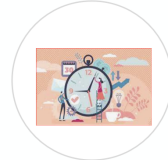
Full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon



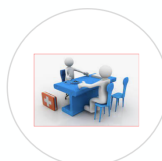
Full lønn i forbindelse med omsorgspermisjon ved fødsel



Full lønn og full opptjening av feriepenger ved sykdom i inntil 1 år.



Fleksibel arbeidstid



Gratis helsekontroll en gang i året (frivillig)



Fri med full lønn både julaften og nyttårsaften



Gode forsikringsordninger ved sykdom og skader og helseforsikring



Eget bedriftsidrettslag for sosiale-sammenkomster og aktiviteter. Dekker et viss beløp til egen trening

Etiske retningslinjer

I Tradesolution har vi tillitt til og stoler på at alle ansatte utviser lojalitet og god dømmekraft. Det forventes at ansatte og andre som opptrer på vegene av selskapet etterlever høy etisk standard og følger gjeldende lover og regler.

Våre etiske retningslinjer sier noe om hva som forventes av de ansatte og hva de kan forvente av sine kollegaer og ledere. Brudd på retningslinjene aksepteres ikke og vil føre til reaksjoner. Alle ansatte har mottatt og signert på Tradesolution sine etiske retningslinjer. (se våre etiske retningslinjer.)

Varslingsrutiner

Selskapet gjennomfører jevnlig temperaturmålinger og dermed arbeidsmiljøundersøkelser. I systemet vi bruker til dette er det også mulig å sende kommentarer direkte til administrator, hvis det ikke er ønskelig å varsle til nærmeste leder. Vi har gode rutinebeskrivelser for varslingssaker.

Vi har flere varslingskanaler i Tradesolution: Verneombud, AMU, direkte kontakt med administrator i temperaturmålingsverktøyet, og en avviks-app som er laget for alle ansatte, som kun administreres av HR ansvarlig. Det er nulltoleranse for mobbing og trakassering i Tradesolution.



Arbeidsmiljø – samarbeid

Ledelsen har det overordnede ansvaret for å sørge for et forsvarlig og godt arbeidsmiljø, men hver og en ansatt har også ansvar for å bidra til et trygt og godt arbeidsmiljø i Tradesolution.

Vi jobber aktivt for en god bedriftskultur og for at alle bidrar til dette. Vi skal være rausere ovenfor våre kollegaer og bry oss om hverandre. Vi skal ha en god arbeidsplass å gå til og alle skal føle seg like verdsatt. Flere instanser i selskapet jobber aktivt for dette:

Arbeidsmiljøutvalget AMU som er et frittstående rådgivende organ som skal bidra til at arbeidsmiljøet er fullt ut forsvarlig. Representantene fra arbeidstaker er valgt av de ansatte.

Verneombud som velges av de ansatte. Verneombudets rolle er å ivareta arbeidstakernes interesse i saker som angår arbeidsmiljøet.

Tradesolution har også en bærekrafts gruppe som jobber på tvers av avdelinger og profesjoner med miljø og bærekraft innad i selskapet.

