

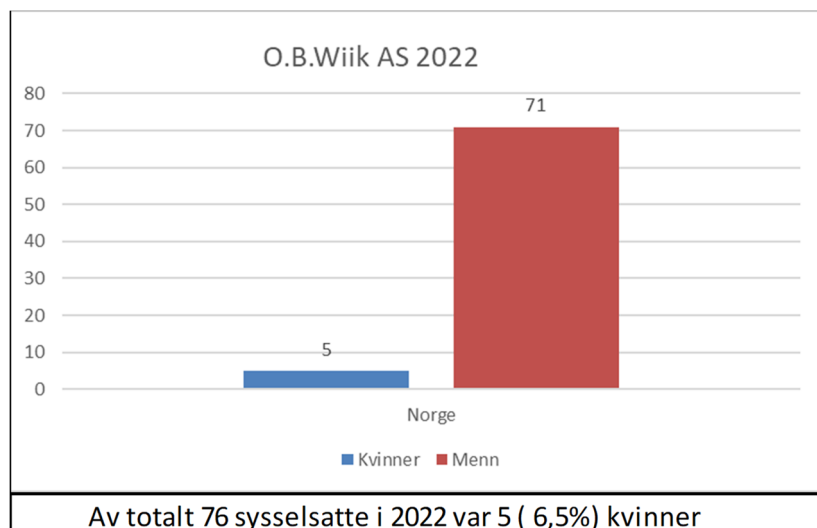
Redegjørelse for selskapets arbeid med likestilling

O.B.Wiik skal bidra til at våre kunder ivaretar sine verdier gjennom bruk av våre produkter. Våre kunder skal oppleve O.B. Wiik som ett inkluderende og imøtekomende konsern. I vårt arbeid med å oppfylle dette er vår oppfatning at et størst mulig mangfold i vårt konsern er en viktig forutsetning for å best mulig forstå våre kunders behov og kunne bistå med å nå deres mål. Vi ser mangfold som en viktig faktor for innovasjon, nytenking og utvikling – og dermed en strategisk faktor for å styrke vår konkurransevne og forretningsinnsikt på alle nivåer.

Mangfold og likebehandling bidrar til et inkluderende arbeidsmiljø.

Vi skal være et såkalt «destination firm», hvor alle føler tilhørighet, trygghet og anerkjennelse. Ulikheter skal verdsettes, og kompetansen som ulikheten fører med seg skal anvendes til beste for våre kunder og våre medarbeidere.

Vi har totalt 5 kvinner og 71 menn som ansatt i selskapet. I tillegg har vi 2 innleide årsverk, alle disse er menn. Selskapets tilsatte er:



Vi har midlertidig ansatte under ferieavviklingen. Våre sommervikarer tilbys arbeid i en hektisk sommerperiode da vi har stor aktivitet i forbindelse med leveranser til mellom annet festivaler.

Av de 5 som har deltids stillinger er alle disse i deltid etter eget ønske.

Registrert sykefravær i 2022 var 6,1% hvorav 4,2% var knyttet til langtidsfravær.

I 2022 var det 4 menn som tok ut foreldrepermisjon, men dette forteller ikke noe om likestillings praksis etter vårt syn. Alle som har krav på og ønsker foreldrepermisjon får dette.

Det er registrert 4 fraværsdager som følge av ansattes syke barn. En kvinne og 3 menn har notert hhv 3 dager og 0,5 dag.

Vi har kategorisert stillinger som utfører arbeid av lik verdi uavhengig av fagområde. Vi har tatt utgangspunkt i kravene til de aktuelle stillingene og sett på kompetansekravene og andre relevante faktorer som ansvar, nødvendig kompetanse, minimumskrav til utdanning og minimumskrav til yrkeserfaring. Relevante faktorer i vurderingen har vært plassering i organisasjonen, krav til problemløsning, selvstendighet, fagansvar, personalansvar og/eller budsjettansvar. Ansvar for mennesker har vært tillagt lik vekt som ansvar for et særskilt område.

Lønns statistikk

Detaljert lønnsstatistikk er utarbeidet for O.B.Wiik AS med sine totalt 76 ansatte.

Vi velger imidlertid å ikke offentliggjøre noen sammenligningstall da vi pr 2022 ikke har over 5 av hvert kjønn i noen grupper. Selskapets ledelse er bevisst, og tallene viser at ingen blir lønnsmessig diskriminert på grunn av kjønn.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Selskapets Personelhåndbok – sist oppdatert 18.november 2022 er styrende for selskapets arbeid på dette området.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke diskriminering i praksis

Vi er opptatt av å sikre at vårt mangfolds arbeid får nødvendig innvirkning på organisasjonen. Dette oppnås gjennom sterk forankring og forpliktelse fra ledelsen. Sammen med målrettet oppfølging og måling er vi overbevist om at vi er på rett vei for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis.

Tiltak som er planlagt eller igangsatt:

- Evaluere dagens vilkår for foreldrepermisjon for å sikre at eksisterende vilkår er forenlig med familie- og arbeidsliv
- Videreutvikle prosesser og rutiner for objektiv og kompetansebasert evaluering for interne karriereveier og forfremmelser
- Utvikle og implementere opplæringsløp for ledere med personalansvar for å sikre nødvendig kompetanse og bevissthet
- Evaluere system for HR masterdata i Visma HR Analytics for å sikre relevante data uttrekk og målepunkter
- Videreutvikle rekrutteringsprosessen for å sikre objektiv og fordomsfri rekruttering

Med vennlig hilsen

O.B. Wiik AS

 Think before you print.

