

Likestillingsredegjørelse

Krav i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven §26.

Vi jobber for at alle skal ha like muligheter i arbeidslivet uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, etnisitet, kulturell bakgrunn, religion, livssyn, seksuell orientering, funksjonsnedsettelse, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse. Et arbeidssted hvor det er plass til alle, med like utvikling- og karrieremuligheter.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Ved utgangen av 2025 var vi 90 ansatte i Sirevåg Mekaniske. Av disse var det kun 8,9% kvinner, noe som er veldig lav andel. Det er en veldig mannsdominerende bransje, og lav andel kvinner generelt.

Vi ansetter som hovedregel i 100% faste stillinger, men har et fåtall av deltidsstillinger. De som er ansatt i deltidsstillinger, er frivillig deltidsansatte. Dette er kartlagt i samtale med aktuelle ansatte.

I 2025 har kvinner tatt ut i gjennomsnitt 38 uker permisjon, og menn har tatt ut i gjennomsnitt 7,9 uker.

Vi kan ikke publisere lønnskartleggelsen offentlig, da vi har under fem av hvert kjønn på hvert nivå.

2025

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
						Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
8,9%	91,1%	0	0	38 uker	7,9 uker	1	0	0	0

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

I personalpolitikken vår har vi et høyt fokus på likestilling og ikke diskriminering.

I våre etiske retningslinjer har vi et punkt som omhandler diskriminering, trakassering på ulike grunnlag. I tillegg har vi en prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold. Alle ansatte er godt informert om prosedyren. Det er ikke mottatt noen varsler i 2025.

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

Likestilling og ikke-diskriminering kommer ikke av seg selv og må det jobbes aktivt med gjennom året. Vi har satt sammen en gruppe som har to møter i året, og ellers ved behov. Det kartlegges risiko på de ulike grunnlagene og bestemmes tiltak ut ifra funnene fra kartleggingen.

På ledermøtene står likestilling og ikke-diskriminering på agenda jevnlig. Det diskuteres best mulig praksis og om tiltak må gjennomføres.

Vi gjennomfører årlige medarbeidersamtaler hvor det er fokus på personlig utvikling, kompetanseheving og arbeidsforhold. Flere av våre ansatte har det siste året fått betydelig kompetanseheving i form av sveisesertifikater, diverse kurs, fagbrev og skoling.

Det blir årlig tatt en gjennomgang av lønn hos de ansatte, og vurdert om det er korrekt lønn i henhold til kompetanse, ansvar og arbeidsforhold. Lønn blir deretter korrigert om det avdekkes skjevheter.

De siste årene har det blitt stadig flere kvinner i bedriften, og vi jobber for å rekruttere flere. Det er ingen enkel oppgave da det enda blir sett på som et mannsyrke.

Vi har ansatte av forskjellige etnisiteter og funksjonshemninger, og tilrettelegger ved behov. Det tilrettelegges slik at det er mulig å kombinere arbeid og familieliv. Noen begynner kanskje tidligere eller senere enn andre for å få hverdagen til å gå opp med jobb, hjem og barnehage. Det legges til rette for at alle ansatte skal ha mulighet til å benytte seg av sine rettigheter til foreldrepermisjon.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

- Arbeidsgruppen har tatt en gjennomgang av de ulike grunnlagene og foretatt en risikovurdering ut fra det.
- Årlige medarbeidersamtaler

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre likestilling

- Er fortsatt en del stereotypiske oppfatninger i samfunnet om «tradisjonelle» roller i et mekanisk verksted.
- Ubevisste forskjeller i kommunikasjon og tilbakemeldinger.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Arbeidsgruppen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Liten interesse og/eller oppfordring til at kvinner skal søke seg til mannsdominerende yrker.
- Blir oppfattet som en skitten og tung jobb for kvinner.
- Manglende bevissthet om hvordan språk og kommunikasjon kan oppfattes ulikt av ansatte.
- Tradisjonelle arbeidskultur og sjargong som kan ekskludere enkelte grupper, eller oppleves som støtende.

Følgende tiltak/handlingsplan for 2026:

- Fortsette å prøve å rekruttere kvinner til produksjonen, for eksempel lærlinger/voksenlærlinger, for å jevne ut skjevheter. Kontakte skoler for å høre om det er kvinner som tar utdanningen og oppfordre til å søke læreplass.
- Utplasseringer fra videregående skole
- Stå på stand – yrkesvalgdager på skoler (rekruttering)
- Lage videoer som viser arbeidsmiljø og lokaler. (rekruttering)
- Informasjonskampanje på skjermer i kantine angående kommunikasjon og inkludering.