

HMS Risikogjennomgang - Diskriminering og likestilling

Prosjekt: **Alle**

Bestilt av: **Morten Heftøy**

Dato/Rev:

14.02.2024/ 2

Nr.:	Risikoområde	Risiko uten tiltak			Eksisterende situasjon	Nåværende risiko			Påkrevde tiltak	Ansvarlig/ frist	Status	Risiko etter tiltak			
		S	K	R		S	K	R				S	K	R	
		1-5	1-5	SxK		1-5	1-5	SxK				1-5	1-5	SxK	
1	Diskriminering på grunn av etnisitet Innenfor områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	2	4	8	Xervon har lang tradisjon for å ansette folk fra mange land. I den grad det gjøres forskjell på hvor folk kommer fra, er det av praktiske årsaker som reisekostnader og arbeidstillatelser. Det er de samme arbeidsavtaler, lønnsavtaler og arbeidsreglement som gjelder for alle, uavhengig av etnisitet. Utover det er ikke etnisitet et kriterium ved ansettelse. Statistikken viser en minimal differanse i lønnen mellom nordiske og ikke nordiske ansatte. Det skyldes at bedriftens ledelse har en overvekt av nordiske ansatte. Denne overvekten er ikke et spørsmål om diskriminering, men skyldes språkkrav relatert til kundekontakt, og annen kommunikasjon. Xervons lønnsavtaler har ingen forskjeller som baserer seg på etnisitet. Det er også ledere i bedriften som er ikke nordiske, selv om der er i mindretall. Xervon har gjennomført og vil gjennomføre kombinert språk og fagopplæring for å bidra til styrke posisjonen for ikke nordiske ansatte. Xervon har etablert etiske retningslinjer, som ikke tillater noen form for diskriminering. Retningslinjene er kommunisert til alle ansatte	1	4	4	Xervon har ansatte med en rekke ulike etnisiteter, og har dokumentert at det ikke er forskjeller i lønn eller andre vilkår. Xervon ser det som dokumentasjon på at det ikke forekommer eller er nevneverdig risiko for diskriminering på grunn av etnisitet, i bedriften.				1	4	4

Nr.:	Risikoområde	Risiko uten tiltak			Eksisterende situasjon	Nåværende risiko			Påkrevde tiltak	Ansvarlig/ frist	Status	Risiko etter tiltak		
		S	K	R		S	K	R				S	K	R
		1-5	1-5	SxK		1-5	1-5	SxK				1-5	1-5	SxK
2	Diskriminering på grunn av kjønn Innenfor områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Risiko uten tiltak er satt relativt høyt på grunn av den generelle statusen i samfunnet.	3	4	12	ISO fagene er ikke en bransje med mange kvinnelige ansatte. Xervon ønsker kvinnelige søkere velkommen og har tidligere hat kvinnelige ansatte både i produksjon og administrasjon. Det er de samme arbeidsavtaler, lønnsavtaler og arbeidsreglement som gjelder for alle, uavhengig av kjønn. Utover det er ikke kjønn et kriterium ved ansettelse. Xervon har etablert etiske retningslinjer, som ikke tillater noen form for diskriminering. Retningslinjene er kommunisert til alle ansatte	2	4	8	Så lenge det ikke er noen kvinner ansatt i bedriften, vurderer Xervon at det er behov for å jobbe aktivt med dette punktet, selv om årsaken ikke er diskriminering. Xervon har en aktiv dialog og gjør tiltak med videregående skoler for å øke rekruttering av lærlinger. Det er et håp at det gir bedre mulighet for å komme i kontakt med begge kjønn.			1	4	4
								Xervon vil gjøre en endring i fremtidige stillingsannonser. I fremtiden skal det presisere at alle kvalifiserte søkere oppfordres til å søke - uavhengig av kjønn og etnisitet. Dersom stillingen er mulig å utføre med nedsatt funksjonsevne skal det også tas med i presiseringen.						
3	Diskriminering på grunn av graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon eller omsorgsoppgaver Innenfor områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.	2	4	8	Xervon legger til rette for at graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon, eller andre omsorgsoppgaver kan gjennomføres innenfor lovens rammer. Bedriften har jevnlig ansatte som er ute i foreldrepermisjon. Xervon har etablert etiske retningslinjer, som ikke tillater noen form for diskriminering. Retningslinjene er kommunisert til alle ansatte	1	4	4	Xervon mange dokumenterte eksempler på tilrettelegging i forbindelse med graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon eller omsorgsoppgaver. Tilretteleggingen har enkelte ganger strekt seg utover de karvene som lovverket krever. Xervon ser det som dokumentasjon på at det ikke forekommer eller er nevneverdig risiko for slik diskriminering, i bedriften.			1	4	4

Nr.:	Risikoområde	Risiko uten tiltak			Eksisterende situasjon	Nåværende risiko			Påkrevde tiltak	Ansvarlig/ frist	Status	Risiko etter tiltak		
		S	K	R		S	K	R				S	K	R
		1-5	1-5	SxK		1-5	1-5	SxK				1-5	1-5	SxK
4	Diskriminering på grunn av religion eller livssyn Innenfor områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.	2	4	8	Religion og livssyn er ikke et kriterium ved ansettelse. Det er ikke noe de ansatte blir spurt om, og det blir ikke registrert. Det er de samme arbeidsavtaler, lønnsavtaler og arbeidsreglement som gjelder for alle, uavhengig av religion og livssyn. Xervon har etablert etiske retningslinjer, som ikke tillater noen form for diskriminering. Retningslinjene er kommunisert til alle ansatte	1	4	4	Xervon har ikke kjennskap til de ansattes religion og livssyn. Følgelig har bedriften heller ikke mulighet til å diskriminere noen på det grunnlaget. Det vil bli gjort utredninger av hvordan man skal håndtere enkelte, vanskelige saker. Det gjelder for eksempel hvordan man skal agere dersom en ansatt profilerer seg i sammenhengende med diskriminerende meninger, eller lignende.			1	4	4
5	Diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse Innenfor områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	2	4	8	ISO fagene er en bransje hvor det kan være vanskelig å utføre arbeidsoppgavene med funksjonsnedsettelse. Det kan være både av praktiske og sikkerhetsmessige årsaker. Dersom det er arbeidsoppgaver som lar seg kombinere med en funksjonsnedsettelse har Xervon ingen motforestillinger mot å ansette en person med funksjonsnedsettelse. Det er de samme arbeidsavtaler, lønnsavtaler og arbeidsreglement som gjelder for alle, uavhengig av religion og livssyn. Xervon har etablert etiske retningslinjer, som ikke tillater noen form for diskriminering. Retningslinjene er kommunisert til alle ansatte. Fasilitetene er tilrettelagt for funksjonsnedsettelse.	1	4	4	Av sikkerhetsmessige og praktiske årsaker er det hovedsakelig administrative arbeidsoppgaver som er mulig å utføre med funksjonsnedsettelse, i Xervon. Xervons administrasjonsbygg er tilrettelagt for personer med funksjonsnedsettelse.			1	4	4

Nr.:	Risikoområde	Risiko uten tiltak			Eksisterende situasjon	Nåværende risiko			Påkrevde tiltak	Ansvarlig/ frist	Status	Risiko etter tiltak		
		S	K	R		S	K	R				S	K	R
		1-5	1-5	SxK		1-5	1-5	SxK				1-5	1-5	SxK
6	Diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsuttrykk eller kjønnsidentitet Innenfor områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	2	4	8	Seksuell orientering, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet er ikke et kriterium ved ansettelse. Det er ikke noe de ansatte blir spurt om, og det blir ikke registrert. Det er de samme arbeidsavtaler, lønnsavtaler og arbeidsreglement som gjelder for alle, uavhengig av religion og livssyn. Xervon har etablert etiske retningslinjer, som ikke tillater noen form for diskriminering. Retningslinjene er kommunisert til alle ansatte	1	4	4	Xervon har ikke kjennskap til de ansattes seksuelle orientering, kjønnsuttrykk eller kjønnsidentitet. Følgelig har bedriften heller ikke mulighet til å diskriminere noen på det grunnlaget.			1	4	4
7	Diskriminering gjennom ufrivillig deltidsarbeid Dersom en deltidsansatt har oppgitt ønske om lengre arbeidstid, forsøkt å oppnå lengere arbeidstid og samtidig er i stand til å begynne ganske raskt i en stilling med lengere arbeidstid, regnes det som ufrivillig deltidsarbeid.	1	3	3	Xervon har kun to deltidsansatte. Den ene av disse har trappet ned fra 100% til 60% stilling, etter eget ønske, fordi han har rundet pensjonsalder. Den andre har en annen jobb ved siden av , og arbeider med renhold en dag i uken. Heller ikke sistnevnte ønker en større stillingsprosent.	1	3	3	Xervon har stort behov for ansatte i full stilling. Bedriften ønsker ikke å ansatte i deltidsstillinger og ansetter i hovedsak kun folk i fulle stillinger.			1	3	3