

Aktivitets- og redegjørelsesplikten – Alloc AS

I 2024 hadde Alloc AS følgende fordeling av faste ansatte innenfor ulike stillingsgrupper:

Stillingsgrupper	Antall	Kjønnsfordeling	Årslønn snitt total menn	Årslønn snitt total kvinner	Kvinner andel i %
Administrasjon	28	K: 50% M: 50%	Kr. 700 000	Kr. 692 000	99%
Ledelse ¹	16	K: 19% M: 81%	NA*	NA*	93%
Salg/marketing	10	K: 20% M: 80%	NA*	NA*	96%
Produksjon (operativt)	67	K: 22% M: 78%	Kr. 588 000	Kr. 564 000	96%
Lager (operativt)	17	K: 35% M: 65%	Kr. 558 000	Kr. 533 000	96%
Vedlikehold	16	K: 0 % M: 100%	NA*	NA*	NA

¹Ledere med personalansvar *NA = Færre enn 3 kvinner. Vises ikke pga. GDPR.

Analysen viser at kjønnsfordelingen i administrasjonen var svært godt balansert i 2024. Lager hadde tilfredsstillende fordeling, mens kvinneandelen var lav i lederstillinger og innenfor salg/markedsføring samt produksjon. Vi hadde ikke kvinner i det hele tatt innen vedlikehold.

Lønnsnivået for kvinner i administrasjonen var marginalt lavere enn menn i 2024. I de andre kategoriene var det noe lavere. Når det gjelder produksjon og lager er lønnsnivået styrt av ansiennitetsstige, jf. tariffavtale. Differansen skyldes i hovedsak variable tillegg, f.eks. skiftordninger. Når det gjelder salg/marketing og ledelse er det få kvinner og dermed kan det lett bli varierende utslag. I tillegg kan mannlig toppleder også forsterke forskjellen.

Det var ca. 4 % som arbeidet deltid, der 57 % var kvinner. Ingen av disse arbeidet ufrivillig. Bedriften har fokus på å tilrettelegge for dem som har behov for å arbeide deltid, men hovedprinsippet er å tilby 100%-stillinger. Det var ca. 1,5% midlertidige i 2024. Det var et overtall av menn. Hovedmålet er å tilby faste stillinger, så langt det lar seg gjøre.

I 2024 var det 10,5 % sykefravær blant kvinner. Noe som er høyt sammenlignet med 3,7 % blant menn. Det var riktignok et par tilfeller med sykefravær over lang tid som særlig påvirket statistikken. Bedriften arbeider systematisk med å tilrettelegge ved sykdom og spesielle behov, både for kvinner og menn. Det var 3,5% av våre ansatte som avviklet foreldrepermisjon i 2024. Av disse var en tredjedel kvinner.

Det arbeides for øvrig kontinuerlig med arbeidsmiljø og trivsel, for å forhindre at det foregår trakassering og diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering mv. Dette er nedfelt i våre retningslinjer og arbeidsreglement. Det er tilrettelagt for varsling dersom uønskede situasjoner skulle oppstå.

Arbeidsgiver arbeider sammen med de tillitsvalgte for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi har følgende mål og tiltak for dette arbeidet:

- Rekruttering:
 - Mål: Øke andelen kvinner til 30 % i produksjon, øke andelen innenfor salg/marketing og ansette kvinner i Teknisk & vedlikehold

- Tiltak: Rettferdig rekruttering, inkluderende stillingsannonser og prosesser.
- Lønn/ledelse
 - Mål: Utjevne kjønnsforskjeller på lønn og øke andelen kvinnelige ledere til over 30 % på sikt.
 - Tiltak: Årlig gjennomgang av lønnsnivå, motivere kvinner til å søke på lederstillinger og fleksible arbeidstidsordninger.
- Arbeidsmiljø/diskriminering:
 - Mål: Sunt og godt arbeidsmiljø uten diskriminering, mobbing og trakassering.
 - Tiltak: Årlig arbeidsmiljøundersøkelse for overvåke tilstanden, risikovurderinger for å legge til rette og inkludere alle grupper ansatte og mulighet til å varsle ved brudd/avvik.

Vi var færre kvinner i organisasjonen ved utgangen av 2024 enn året før. Riktignok er vi færre ansatte totalt sett, så andelen kvinner har ikke endret seg. Dette viser imidlertid at vi må fortsette det viktige arbeidet. På den annen side var halvparten nyansatte kvinner i de rekrutteringsprosessene som ble gjennomført i 2024. Andelen kvinnelige ledere økte fra 13% til 19% i 2024.

Det har ikke vært noen konkrete eller kjente saker knyttet til diskriminering i 2024.