

Likestillingsredegjørelse

2022



Mills AS er en ansvarlig og attraktiv arbeidsgiver. Vi jobber aktivt for mangfold og likestilling.

Vi diskriminerer ikke, men verdsetter mangfold og viser respekt for ulikheter og erkjenner at mennesker har forskjellige evner, egenskaper og syn. En kultur basert på respekt og aksept gjør Mills til en inkluderende arbeidsplass hvor vi skaper gode rammer for et godt arbeidsliv.





TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING I MILLS

KJØNNNSBALANSE



38%

62%

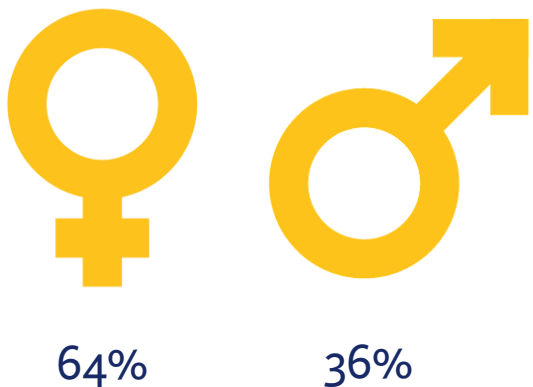
Totalt i Mills har vi en større andel menn enn kvinner, og fordelingen overordnet, har vært lik de siste årene.

Kjønnsbalansen varierer avdelingsvis og med størst andel menn i produksjon, vedlikehold, logistikk, IT, Mills Proff Parter og i det ytre salgsapparatet.

I avdelingene HR, merkevare, produktutvikling og i laboratorieavdelingene i fabrikkene har vi størst andel kvinner.



MIDLERTIDIGE STILLINGER



Av totalt 364 stillinger, så er 11 midlertidige. De fleste stilingene finner vi i fabrikkene (laboratoriene) og er med bakgrunn i fødselspermisjoner og noe sykefravær.

Antall midlertidige stillinger har økt siden forrige år bl.a. pga at antall foreldrepermisjoner har vært betydelig høyere i 2022, sammenlignet med 2021, og de midlertidige stillingene har vært vikarer for ansatte i permisjon.

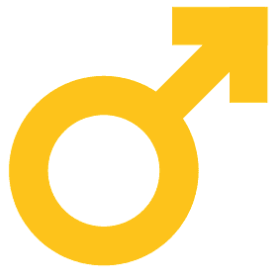
De midlertidige stillingene er besatt i hovedsak av kvinner (64%)



FORELDREPERMISJON (gjennomsnitt)



16 uker



13 uker

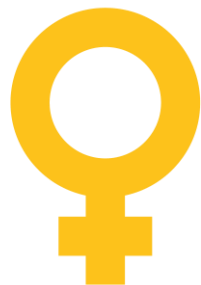
I løpet av 2022 ble det avviklet tilsammen 229 uker foreldrepermisjon blant våre ansatte. 141 uker ble avviklet av kvinnelige ansatte og 88 uker av menn.

I snitt er dette fordelt med 16 uker permisjon for kvinner og 13 uker for menn.

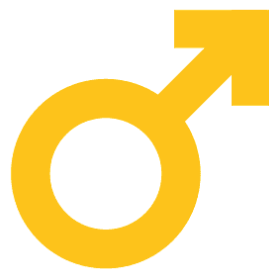
Ser vi på gjennomsnitt antall uker viser tallene en betydelig utjevning mellom kvinner og menn siden foregående år, hvor gjennomsnitt antall uker ble fordelt med 34 uker for kvinner og 6 uker for menn.



DELTIDSANSATTE



42%



58%

Av våre totalt 364 stillinger, er 12 stillinger deltidsstillinger. Dette utgjør 3% av totalen.

De fleste deltidsstillingene finner vi vår forsyning og i produksjon, og totalt sett er det flest menn i deltidsstillinger





Mills

JUNGHEINRICH

Säkylläis kontrolli

VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Våre prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Likestillingsarbeidet i Mills AS er forankret i flere av våre policyer og retningslinjer, som blant annet vår policy for mangfold, retningslinjer mangfold og rekruttering, og policy mot mobbing og trakassering.

I våre verdier og etiske retningslinjer har vi i tillegg tydelig beskrevet hva vi forventer av våre ansatte, og hvilken jobbadferd vi skal fremme; gjennom ærlighet og integritet skal våre ansatte forholde seg til samfunnets lover og regler og Mills' interne retningslinjer. En ansatt med integritet mobber, trakasserer eller diskriminerer ikke.

Hensyn til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i vår personalpolitikk, som gjenspeiles i vår personal – og lederhåndbok.

TILBAKE TIL EN NORMAL ARBEIDSDAG

Etter to år med pandemi, kunne vi i første kvartal, endelig komme tilbake til en normalisert arbeidshverdag. For ansatte i fabrikkene ble det en mer forutsigbar og normal arbeidshverdag og uten strenge restriksjoner på smittevern.

For våre kontoransatte så ble kontoret igjen hovedarbeidsplass, samtidig som det ble åpnet opp for en fleksibel arbeidsform ved at ansatte kunne jobbe delvis på hjemmekontor.

Aktiviteter som hadde blitt utsatt grunnet korona ble gjenopptatt og det ble gjennomført både Millskonferanse, julebord på alle våre lokasjoner og flere ledersamlinger og kurs via Agra Academy.

På tampen av 2021 ble vår VIS-undersøkelse (medarbeiderundersøkelse) sendt ut, og de avdelingsvise gjennomgangene og workshop'ene kunne også gjennomføres fysisk.

Et svært positivt påfyll for å heve vår kompetanse innen mangfold, var kurset «rosa kompetanse», som ble gjennomført for våre ansatte i marketing / salg på slutten av året. Vi gjennomførte det samme kurset for ledergruppen, mellomledere og fabrikkledelsen rett over nyttår 2023.





SYSTEMATISK JOBBING I VÅRE ARBEIDSMILJØUTVALG

Mills er delt inn i tre arbeidsmiljøutvalg; Drammen, Fredrikstad og Oslo inkludert ytre salg. Hvert enkelt arbeidsmiljøutvalg har jobbet med aktivitetsplikten gjennom 2022 med fokus på sitt lokale verneområde.

Denne arbeidsfordelingen ble gjort da hver enkel lokasjon kjenner sitt område best, og kan behandle de lokale problemstillinger og iverksette relevante tiltak.

Samtlige arbeidsmiljøutvalg har jobbet seg gjennom de aktuelle områdene hvor diskriminering kan forekomme i arbeidslivet. Dette er; rekruttering, lønn – og arbeidsvilkår, forfremmelse, opplæring og utvikling, tilrettelegging, kombinasjon arbeidsliv – familieliv og arbeidsmiljø.

Hvert arbeidsmiljøutvalg har selv definerte de områdene de mente var mest relevante å behandle på sin lokasjon.

OSLO & YTRE SALG

Oslo og Ytre Salg består ansatte på hovedkontoret samt det ytre salgsapparatet for dagligvare og storhusholdningsmarkedet. Totalt utgjør dette 161 ansatte, hvorav 33 er utegående selgere, lokalisert i ulike deler av landet.

FOKUS PÅ REKRUTTERING OG KOMBINASJON ARBEID – FAMILIE OG ARBEIDSMILJØ



BALANSE ARBEID – FAMILIE & ARBEIDSMILJØ

Funn:

To ulike funn har vært interessante å se på:

1. Fordeling av foreldrepermisjon mellom kvinner og menn viste en tydelig utjevning i 2022, sammenlignet med 2021 (se tal på side 7).
2. Resultater fra VIS undersøkelsen des 2021 viste en overordnet positiv effekt på arbeidsgleden og lojalitet til arbeidsplassen

Årsaker:

Ved gjennomgang med AMU ble de to problemstillingene fremlagt og konkludert med at en av årsakene trolig kunne ha noe med at hjemmearbeid skapte en enklere hverdag for ansatte med barn / familie

Tiltak:

Etter flere undersøkelser med de ansatte underveis og etter pandemien, ble det besluttet å innføre en hybrid arbeidsform med mulighet for inntil 2 dager hjemmekontor for kontoransatte. Det ble også besluttet i LG om å orientere mannlige ansatte som ventet barn, om deres rett til permisjon og vise aksept for uttak av permisjon

Resultat:

Vi ser en betydelig utjevning mellom kvinner og menn på lengden på foreldrepermisjon i 2022. Vi antar at dette kan ha en sammenheng med innføringen av hybrid arbeidsform og økt fleksibilitet, samt en opplevd høyere aksept og fokus på fedres rett til uttak av permisjon.

REKRUTTERING

Statistikker over alle rekrutteringer ble gjennomgått og sett opp mot de rekrutterende avdelingenes kjønnsbalanse

Funn:

Det er overordnet «ubalanse» mellom kjønnene i Mills, og enkelte avdelinger er svært overrepresentert av enten kvinner eller menn.

Årsaker:

Årsaker til denne ubalansen er at det innen noen fagområder utdannes og rekrutteres mest kvinner (feks. marketing) eller menn (feks. IT).

Tiltak:

Det er blitt vektlagt å benytte stillingsannonse aktivt for å tiltrekke begge kjønn. Dette ved hjelp av bildebruk og tekst. Selv om kompetanse er en avgjørende faktor så er ledere blitt oppfordret til å tenke mangfold og kjønnsbalanse ved rekruttering.

Resultat:

Selv om kjønnsbalansen overordnet fortsatt er ujevn, så er det gledelig å se at de aller fleste rekrutteringer i 2022 (4 av 6) utjevnet fordelingen og ansatte kandidater av det underrepresenterte kjønn i avdelingene

DRAMMEN

Drammen har 72 ansatte. Dette er i hovedsak ansatte som jobber i produksjon, samt andre avdelinger som laboratorium, lager/logistikk og vedlikehold

FOKUS PÅ REKRUTTERING OG TILRETTELEGGING

Arbeidsmiljøutvalget i Drammen har tatt en gjennomgang av alle aktivitetsområder hvor diskriminering kan forekomme og har rettet ekstra fokus på områdene; rekruttering og tilrettelegging

Nedenstående funn og årsaker ble avdekket, samt forslag til tiltak. Arbeidet med de foreslåtte tiltakene vil bli videreført i 2023.



REKRUTTERING

Funn:

Det er 60% menn og 40 % kvinner ved Mills Drammen. Lager og vedlikehold er store mannsdominerte avdelinger, mens laboratoriet består 100% av kvinner

Årsaker

Første kriterium ved ansettelse er fagkunnskap og erfaring, deretter kjønn. Samtidig ser man at enkelte fagområder det rekrutteres fra, har en overrepresentasjon fra ett av kjønnene.

Tiltak / Resultat:

Sterkere fokus på kjønnsfordeling der kompetanse, erfaring og egnethet for stillingen er sidestilt. Dette gjelder spesielt innenfor områdene lager, vedlikehold og laboratoriet.

Ved rekruttering av operatører til produksjon i 2022 er kvinneandelen på nyansatte 60%.

For vedlikehold er det ønskelig med en økt kvinneandel. I den forbindelse er det i 2022 tatt inn kvinnelig student i praksisplass. Vedkommende er tilbudt fast lærlingeplass fra Q2-2023.

Ved rekruttering til laboratoriet bør ett av vurderingskriteriene være en endring i kjønnsbalansen ved avdelingen.

TILRETTELEGGING

Funn:

Det tilrettelegges der man ser det er mulig, men noen arbeidsoppgaver er vanskelig å tilrettelegge for en endret jobbutførelse. Dette gjelder for visse oppgaver innenfor produksjon samt ansatte med helseutfordringer.

Samtidig er det i enkelte situasjoner begrensede muligheter for å tilrettelegge med for eksempel redusert stilling eller endret arbeidstider/skiftsyklus.

Årsaker:

Visse prosesser i produksjonen er krevende å endre, i tillegg til at arbeidsevnen ikke er tilstrekkelig ift. de oppgavene som skal utføres. Dette begrenser mulighet for tilrettelegging.

Tiltak:

Vi vurderer kontinuerlig hvordan organisering av arbeidet kan forbedres og gjøres enklere, samt hvordan vi med nytt utstyr kan tilrettelegge for at flest mulig kan utføre oppgavene. For 2022 er tilpasning gjennomført i noen grad men det er dessverre ikke mulig for alle arbeidsplassområder i produksjon da noe av arbeidet er fysisk krevende. Dersom muligheten finnes, vurderes det fortløpende å overføre ansatte til andre avdelinger/oppgaver som kan være bedre tilpasset den enkeltes arbeidsevne.

FREDRIKSTAD

Fredrikstad består av 130 ansatte, hvor 70 ansatte jobber i produksjon. Andre avdelinger på lokasjonen er laboratorium, logistikk/lager og vedlikehold m.fl.

FOKUS PÅ TILRETTELEGGING (FYSISK ARBEIDSMILJØ), REKRUTTERING OG KOMBINASJON ARBEIDSLIV / FAMILIELIV

Arbeidsmiljøutvalget for Fredrikstad har sett på flere faktorer og spesielt på områdene tilrettelegging og arbeidsmiljø, rekruttering og kombinasjonen arbeidsliv / familieliv.



Nedenfor er resultatet av arbeidet så langt beskrevet.

TILRETTELEGGING FYSISK ARBEIDSMILJØ

Funn

Tilrettelegging av arbeidet gjennomføres i samarbeid med bedriftshelsetjenesten og NAV. Kartleggingen av det fysiske arbeidsmiljøet fremgår fra årlige vernerunder, risikovurderinger, arbeidshelseundersøkelser og individuelle arbeidsplassvurderinger. Det er en del ansatte som sliter med muskel- og skjelettlidelser, og redusert hørsel.

Tiltak:

Tilrettelegging for ansatte med behov / funksjonsnedsettelse er redusert/tilpasset stilling, tilrettelegging av den fysiske arbeidsplassen, eller endret stilling/funksjon som er tilpasset helsetilstand (f.eks. unngå nattarbeid). Vi gjør fortrinnsvis midlertidige tilretteleggingstiltak, slik at tiltakene ikke skal medføre økt belastning på andre operatører over tid.

Årsaker til vårt relativt gode fysiske arbeidsmiljø kan i tillegg til ovenstående tilretteleggingstiltak, være vår lave terskel for innkjøp av spesialutstyr og andre tilretteleggingsmidler, gelsåler til alle og tilgjengelige hørselvern. Det er i tillegg investert betydelig de senere årene i automatisering av de tyngste arbeidsoppgavene i produksjonen.

REKRUTTERING

Funn

Det er ca 75% menn og 25% kvinner i Fredrikstad, men lik fordeling av kvinner og menn i ledergruppen. Det forsøkes å prioritere kvinner inn i mannsdominerte avdelinger, og motsatt, dersom det ellers er like vilkår. Det er både menn og kvinner fra Mills med i rekrutteringsprosessen.

Årsaker

Det er flest mannlige søkere til ledige stillinger i fabrikken pga økt fokus på teknisk forståelse og innsikt, som er et «mannsdominert område / fag». Det er erfaring, faglige kvalifikasjoner og personlighet som er de viktigste kriteriene ved ansettelser. Det oppleves som vanskeligere å rekruttere til vedlikeholdsavdelingen nå, fordi det er mangel på denne type arbeidskraft i markedet.

Tiltak:

Kjønn av mindretall har foreløpig ikke blitt oppfordret til å søke i kjønnsdominerte avdelinger, noe som kan være aktuelt å vurdere fremover. I tillegg bør det rettes fokus på å få inn kvinnelige lærlinger.

KOMBINASJON ARBEIDSLIV / FAMILIELIV

Funn

Ved snittberegning av permisjonstiden mellom kvinner og menn i Fredrikstad så ser vi at det er blitt en betydelig utjevning mellom kjønnene, sammenlignet med 2021.

Årsaker:

Selv om det er flere kvinnelige ansatte som har fått barn i Fredrikstad enn menn, så ser vi at permisjonstiden for fedre er forlenget. Dette anser vi som positivt. Vi tror dette kan skyldes et større fokus og aksept for at fedre tar en større andel av permisjonstiden enn tidligere.

VIDERE ARBEID

For å trappe opp vårt fokus og arbeid for mangfold og likestilling i Mills, er det besluttet at vi i 2023 etablerer et mangfold – og likestillingsutvalg i Mills. Tanken er å etablere et fora som representerer ulike kjønn, avdelinger og stillingsnivå i organisasjonen, og at vi sammen tar opp og diskuterer ulike problemstillinger og tiltak innen dette viktige området.

Videre vil vi legge vekt på å bygge kompetanse gjennom vårt nye digitale e-lærings plattform bl.a. med kurs innen våre etiske retningslinjer, utviklingsamtaler m.m.

Vår fleksible arbeidsform (for kontoransatte) vil vi også videreføre det neste året og gi ansatte mulighet for god fleksibilitet og en god jobb – fritidsbalanse.

Det kyttes også stor spenning til vår medarbeiderundersøkelse som vil bli gjennomført i løpet av 2023. Men gode resultater fra forrige undersøkelse, vil det være svært interessant å se om vi klarer å levere like gode tall denne gang.

