

Likestillingsredegjørelse

2023



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.



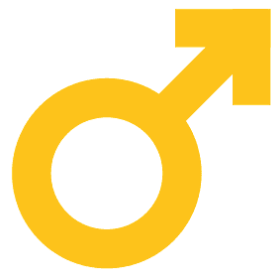


TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING I MILLS

KJØNNSBALANSE



37%



63%

Totalt i Mills har vi en større andel menn enn kvinner, og denne «ubalansen» har vært slik over lengre tid.

Kjønnsbalansen varierer avdelingsvis og det er størst andel mannlige ansatte i fabrikkene, spesielt i vedlikehold og lager. I tillegg er avdelingene; logistikk, IT og salg, overrepresentert av menn.

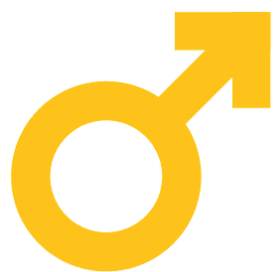
I avdelingene HR, merkevare, produktutvikling og i laboratorieavdelingene i fabrikkene, har vi størst andel kvinner.



MIDLERTIDIGE STILLINGER



50%



50%

Per 31.12.2023, er 2 av våre stillinger midlertidige. Stillingene finner vi i produksjon og i lager, og er med bakgrunn i sykefravær og behov for økt arbeidskraft i sesong.

Antall midlertidige stillinger har gått betydelig ned siden forrige år.



FORELDREPERMISJON



33 uker



15 uker

I løpet av 2023 ble det avviklet tilsammen 404 uker foreldrepermisjon blant våre ansatte. 360 uker ble avviklet av kvinnelige ansatte og 44 uker av menn.

I gjennomsnitt avviklet kvinner 33 uker permisjon, mens menn avviklet 15 uker. Antall uker er med andre ord over det dobbelte for kvinner vs. menn.

Sammenlignet med 2022, ble det avviklet et betydelig større antall permisjonsuker av våre ansatte ila 2023.



DELTIDSANSATTE



36%

64%

Per 31.12.2023 er 11 av våre stillinger, deltidsstillinger. Dette utgjør 3% av totalen.

De fleste deltidsstillinger finner vi i produksjonsavdelingene. Totalt sett er det flest menn i deltidsstillinger

UFRIVILLIG DELTID?

Etter å ha gjennomført samtaler med ledere for de deltidsansatte, så er det ikke fremkommet at noen av disse er ufrivillige. Alle som jobber deltid i Mills i dag, gjør dette av eget ønske.



LØNNSANALYSE

STILLINGSKATEGORIER	ANTALL KVINNER	ANTALL MENN	KVINNERS ANDEL AV GJENNOMSN.LØNN	MENNS ANDEL AV GJENNOMSN.LØNN
Direktør - LG	2	4*		
CEO / Konserndirektør	1	4		
Distriktssjef / senior salgskonsulent	1	11		
Fabrikkansatt - fagoperatør	15	32	104 %	98 %
Fabrikkansatt - lager	2	26		
Fabrikkansatt - mellomleder	3	8		
Fabrikkansatt - operatør	18	29	100 %	100 %
Fabrikkansatt - spesialist	15	41	95 %	102 %
Kontoransatt - assistent	6	1		
Kontoransatt - fageier	15	8	95 %	109 %
Kontoransatt - mellomleder	9	17	96 %	101 %
Kontoransatt - spesialist	39	22	96 %	107 %
Leder for ledere	3	4		
Salgskonsulent	5	15	97 %	101 %
Totalsum	134	222	100 %	100 %

KOMMENTAR LØNNSANALYSE

Tabellen viser alle ansatte i Mills AS, fratrukket lærlinger og ferievikarer.

Stillingene er gruppert i stillingskategorier, fordelt på kvinner og menn, og antall per kjønn. Videre er det beregnet snittlønn (grunnlønn) per stillingskategori og hvor stor andel kvinner og menn har av denne.

Stillingskategorier med færre enn 5 kvinner eller menn, blir ikke fremstilt med lønnstall.

Stillingskategoriene er gruppert sammen med andre stillinger hvor ansvarsnivået er noenlunde likt. Dette kan likevel variere en del, da enkelte stillinger er særegne og krevende å gruppere sammen med andre stillinger.

OM TALLENE

Tallene viser at menn og kvinner, totalt sett, har lik snittlønn i Mills. Kun kr. 1800 skiller den årlige snittlønnen mellom kvinner og menn.

I det fleste stillingskategoriene ligger kvinner noe lavere enn menn. Kategoriene med størst avvik er kontoransatt – fageier og kontoransatt – spesialist. Her ligger de mannlige ansatte hhv 109% og 107% ift. snittlønn for kategorien.

I stillingskategorien fabrikkansatt – fagoperatør ligger kvinner over menn i snittlønn, mens operatørene ligger helt likt mellom kjønnene. I begge stillingskategoriene er det tarifflønn og forskjellen er med bakgrunn i ansiennitet.

* Grunnet overlapp i Marketingdirektør – rollen, ligger denne dobbelt opp i 2023 tallene



JUNGHEINRICH

Mills

Säkynein kontroll

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.



SYSTEMATISK JOBBING I VÅRE ARBEIDSMILJØUTVALG

Mills er delt i tre arbeidsmiljøutvalg; Drammen, Fredrikstad og Oslo inkludert ytre salg. Arbeidet med aktivitetsplikten har ligget i de lokale verneområdene.

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

MANGFOLD, LIKESTILLING OG INKLUDERING I MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN

I første halvdel av 2023 ble det gjennomført medarbeiderundersøkelse for alle ansatte i Mills. Her hadde vi 87% deltagelse og fikk oppgang i både arbeidsglede og lojalitet.

Etter å ha jobbet med mangfold, likestilling og inkludering noen år i de ulike arbeidsmiljøutvalgene så ble det besluttet benytte medarbeiderundersøkelsen for å undersøke status, og bruke funnene til å analysere årsak og vurdere tiltak fremover. Følgende spørsmål ble tatt med i undersøkelsen:

- *I Mills er det like muligheter for alle, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, seksuell legning, religiøs tilhørighet, fysiske utfordringer el.*
- *Jeg føler meg verdsatt hos Mills*
- *Jeg føler meg trygg og i stand til å kunne dele mine synspunkter og meninger*

Resultatene fra disse spørsmålene samt øvrige resultater ble gjennomført i avdelingsvise workshops i etterkant av undersøkelsen. I tillegg ble de presentert i våre arbeidsmiljøutvalg, for å vurdere hvilke tiltak som burde iverksettes på de ulike lokasjonene



OSLO & YTRE SALG

Oslo og Ytre Salg består av ansatte på hovedkontoret, samt det ytre salgsapparatet for dagligvare og storhusholdningsmarkedet. Totalt utgjør dette 160 ansatte, hvorav 34 er utegående selgere, lokalisert i ulike deler av landet.

RESULTAT FOR OSLO OG YTRE SALG



Mangfold, likestilling og inkludering (totalt)	I Mills er det like muligheter for alle, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, seksuell legning, religiøs tilhørighet, fysiske utfordringer e.l.	Jeg føler meg verdsatt hos Mills	Jeg føler meg trygg, og i stand til å kunne dele mine synspunkter og meninger
79	83	77	78

Resultatene har en maks skår på 100. Alt over 75 poeng er «grønne» tall og blir ansett som god skår

Innspill fra AMU - medlemmene

Resultatene oppleves som gode av AMU medlemmene, men også at de har forbedringspotensial. På spørsmål om hvorfor vi oppnår så pass god skår, var innspillene at ansatte generelt sett, føler seg godt ivaretatt i Mills, og det er gode ordninger for alle. I tillegg kom det tilbakemelding om at det er en god og inkluderende kultur i Oslo og i det ytre salgsapparatet, og godt samarbeid. Det er mye fokus på lagspill og det jobbes godt innad i avdelingene.

For å forbedre resultatene til neste undersøkelse, så var innspillene at man kunne ha mer «takhøyde», tørre å være mer uenige, og rette fokus på samarbeid på tvers av team. Nye ideer og meninger kunne det også være mer åpenhet om. Det ble også nevnt at vi måtte tørre å ha «tøffere» diskusjoner.

Øvrige tiltak kunne være å vise mer åpenhet rundt tema; mangfold, likestilling og inkludering, og vise at vi jobber med dette. Det ble også presisert at vi måtte fremme mer konkret om hvorfor dette er så viktig og hva det betyr for selskapet.

FREDRIKSTAD

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

RESULTAT FOR FREDRIKSTAD



Mangfold, likestilling og inkludering (totalt)	I Mills er det like muligheter for alle, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, seksuell legning, religiøs tilhørighet, fysiske utfordringer e.l.	Jeg føler meg verdsatt hos Mills	Jeg føler meg trygg, og i stand til å kunne dele mine synspunkter og meninger
79	82	76	80

Resultatene har en maks skår på 100. Alt over 75 poeng er «grønne» tall og blir ansett som god skår

Innspill fra AMU-medlemmene

Innspill fra AMU-medlemmene er at de er godt fornøyde med resultatet, som er nær resultatet for Forsyningsavdelingen og Mills totalt. Det ble observert litt lavere resultat på den ene avdelingen, og her er det igangsatt tiltak.

På spørsmål om årsak til det gode resultatet, ble det gitt tilbakemelding om at det er et rikt mangfold i fabrikken, og at alle respekteres like mye. Det er i tillegg en flat struktur, og det er lett å snakke med hverandre på alle nivåer og avdelinger. Det som trekker noe ned, er at det ikke er like muligheter ift fysiske utfordringer, da det kreves god fysisk form for å kunne jobbe i fabrikk.

Om man skulle fått bedre score i neste undersøkelse så var tilbakemeldingene at ledere kan bli flinkere til å gi positive tilbakemeldinger til ansatte, slik at man føler seg mer sett og verdsatt. I tillegg må det gis gode forklaringer på innspill og ved spørsmål fra ansatte.

I forhold til tiltak fremover, ble det gitt innspill om at man i rekruttering måtte fortsette fokuset på et godt mangfold, selv om kompetanse og personlige egenskaper blir vektet høyest. Det må også jobbes videre med å redusere de mest fysiske krevende oppgavene i fabrikk gjennom investeringer i nytt utstyr/maskiner, for å bli en enda mer helsefremmende arbeidsplass, og for å hindre ekskludering ved ansettelsler.

DRAMMEN

Drammen har 75 ansatte. Dette er i hovedsak ansatte som jobber i produksjon, samt andre avdelinger som laboratorium, lager/logistikk og vedlikehold

RESULTAT FOR DRAMMEN



Mangfold, likestilling og inkludering (totalt)	I Mills er det like muligheter for alle, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, seksuell legning, religiøs tilhørighet,, fysiske utfordringer e.l.	Jeg føler meg verdsatt hos Mills	Jeg føler meg trygg, og i stand til å kunne dele mine synspunkter og meninger
81	84	78	80

Resultatene har en maks skår på 100. Alt over 75 poeng er «grønne» tall og blir ansett som god skår

Innspill fra AMU – medlemmene

Resultatskår for lokasjon Drammen er svært gode og er høyest blant de tre lokasjonene. Bakgrunnen for resultatene mener vi kan ha årsak i at man har jobbet godt med mangfold, likestilling og inkludering i Drammen – og spesielt innenfor rekruttering og tilrettelegging.

Kjønnsbalanse i rekruttering har vært prioritert i Drammen og det er blitt ansatt en kvinnelig lærling i vedlikeholdsavdelingen som fra tidligere har vært overrepresentert av mannlige ansatte. Ønsket er å kunne åpne opp for mulighet for ansettelse etter endt utdanning.

I fabrikken har det også vært rettet fokus på tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Et arbeid som har skjedd i tett samarbeid med NAV og hjelpemiddelsentralen.

VIDERE ARBEID

Det er flere aktiviteter i 2024 som vil kunne understøtte vårt arbeid innen mangfold, likestilling og inkludering i Mills, blant annet:

- Mangfold og likestillingsarbeidet vil bli jobbet med i arbeidsmiljøutvalgene
- Vi igangsetter våre nye lederutviklingsprogram med fokus på bl.a. å skape psykologisk trygghet i eget team
- Det vil bli rettet mye fokus på tett oppfølging av ansatte gjennom gode års-, halvårs, og utviklingssamtaler gjennom hele året
- Vi fortsetter med fleksibel arbeidsform (for kontoransatte), og innvilger inntil en dag per uke på hjemmekontor. Selv om det er blitt rettet fokus på å få ansatte tilbake på kontoret, så vil muligheten til å kunne jobbe en dag hjemmefra, kunne tilrettelegge for bedre jobb / hjem - balanse
- Det er på alle lokasjoner etablert egne årshjul med sosiale aktiviteter for ansatte, utenom arbeidstid

