

Vårt arbeid for likestilling og inkludering 2022

Polygon har et mangfold i utdanning, erfaring, alder, kjønn og kulturell bakgrunn. Vi ser på dette som et konkurransefortrinn ettersom dette stimulerer til læring og gir bedre kundeforståelse. Ulikheter i alder, kjønn, bakgrunn og perspektiver mener vi er avgjørende for å nå våre mål og for å kunne skape en bærekraftig organisasjonskultur.

Polygon sin tilnærming og krav til likestilling og inkludering er basert på «The Polygon model», våre verdier, som er integritet, empati og excellence, våre regler for arbeidsetikk, samarbeidsverdier og kundeløfte.

Hvordan vi tilnærmer oss

Vi skal etterleve våre verdier og være åpne i våre relasjoner med hverandre. Hos oss så skal vi alle føle oss trygge og komfortable. Trakassering på arbeidsplassen kan ha mange former og oppleves forskjellig. Trakassering kan være fysisk, verbalt, seksuelt eller annet. Vi har null toleranse for enhver form for trakassering eller diskriminering. Dette være seg, men ikke begrenset til, fysisk, kjønn, region, politiske synspunkter, seksuell orientering, rase, funksjonshemming, sivilstatus eller fagforeningstilhørighet.

Risiko for diskriminering og trakassering

I Polygon så benytter vi varslingskanalen «Integritetslinjen» og medarbeiderundersøkelsen Brilliant som verktøy for å følge med på risikoen for diskriminering og trakassering i organisasjonen. I tilfeller av påstått og/eller bekreftet diskriminering og trakassering er «Integritetslinjen» relevant indikator. Brilliant bruker indeks for medarbeiderengasjement og har en indeks som går direkte på trakassering. «Integritetslinjen» rapporteres på til toppledelsen i Polygon AS.

Likestilling og inkludering/diskriminering

I Polygon sitt norske styre er det 5 menn. Som vara er det en mann og en plass er for tiden ikke besatt. I ledergruppen er fordelingen seks menn og to kvinner. Kjønnfordelingen blant de ansatte er samlet sett 15 % prosent kvinner og 85% prosent menn. Dette er en litt opp på kvinneandel lik den fra 2022.

I administrative stillinger inklusive hovedkontoret var det for 2022 49% kvinner og 51 % menn.

Likelønn

Polygon praktiserer ikke individuell lønnsfastsetting eller individuelle lønnsforhandlinger. Med unntak av country management og administrative

stillinger, er alle stillinger pr. 31.12.2022 innplassert i tråd med Service- og Vedlikeholds overenskomsten NHO-NAF, lokal lønnspolitikk og den tilhørende lønnsmodellen. Innplassering i lønnsmodellen baseres på stillingsbeskrivelser. Stillingene plasseres i lønnsgruppe etter stillingens kompleksitet og behov for vurdering, planlegging, arbeidsledelse og selvstendighet. Ansiennitetsopprykk skjer i tråd med fastsatte ansiennitetsstiger og kriteriene i lønnspolitikken. I Polygon er det noen flere lønnsgrupper enn hva som er i Service- og vedlikeholds overenskomsten mellom NHO-NAF. Dette i henhold til lokale lønnsforhandlinger med tillitsvalgte.

Deltidsbruk i Norge

Det gjøres svært lite grad bruk av deltidstillinger.

396 ansatte på heltid:
63 kvinner og 331 menn

8 ansatte på deltid:
5 kvinner og 3 menn

3 ansatte på timelønn
0 kvinner og 3 menn

399 ansatte på fast lønn
68 kvinner og 331

Oversikt deltidstillinger:

- 8 ansatte har søkt om redusert stilling med bakgrunn i alder, omsorgssituasjon eller helse.

Oversikt timelønnede stillinger:

- 3 faste ansatte med varierende arbeidstid knyttet til driftsavtale og -modell.

Alderssammensetning og mangfold

Organisasjonens personalpolitikk skal sikre like rettigheter og muligheter for alle uavhengig av kjønn, alder, etnisitet og funksjonshemming. Dette ivaretas gjennom rekrutteringsprosessene samt i daglig drift og personaloppfølging.

Aldersmessig har bemanningen et spenn fra 18 til 67 år, med hovedtyngden i aldersgruppa 31 - 50 år. Gjennomsnittsalderen for alle ansatte er 43 år.

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

I samarbeid med tillitsvalgte og verneombud har bedriften jobbet for å sikre likestilling og hindre for likestilling.

- Rekruttering
 - Få kvinner til å søke
- Lønns- og arbeidsvilkår – lik lønn for lik verdi arbeid gjennom blant annet Polygon sin gjeldende lønnsmodell.
- Tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.
- Oppfølging av ledere og gjennomføring av workshops med alle ansatte av medarbeiderundersøkelsen hvor det stilles et eget spørsmål om opplevd trakassering av ulik art.
- Trakassering og diskriminering skal være etablert og bli snakket om på depotene.

Strukturen for likestillingsarbeidet

- Involvert i strukturen for likestillingsarbeidet i selskapet
 - Toppledelsen
 - HR
 - Tillitsvalgte
 - Fag og kvalitetsavdelingen
 - Ledere med personalansvar
 - Andre ansatte i ulike stillinger i selskapet
 - Etablert egne bærekrafts mål (ESG) på kvinneandel og trakassering
- Ulike fora
 - Ledermøter
 - Samarbeidsmøter HR og tillitsvalgte
 - Allmannamøter på depot-nivå
- Hyppighet
 - Ulike fora som nevnt over gjennomføres med ulike tidsintervaller gjennom hele året.

Beskrivelse av arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshinder

- I medarbeiderundersøkelsen ble det stilt spørsmål om de ansatte hadde vært fri for enhver form for overgrep, mobbing, diskriminering eller seksuell trakassering på arbeidsplassen. Likestilling og ikke-diskriminering ble også tatt opp på flere avdelingsmøter gjennom året
- HR og tillitsvalgte har gjennomgått virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene.
- Muligheter for tilrettelegging i virksomheten for fleksibel oppstart og avslutning av arbeidsdagen.