



Likestillingsredegjørelse for Scandza - 2022

I Scandza er engasjerte medarbeidere vår største ressurs. Vi ønsker et variert og inkluderende arbeidsmiljø og tenker at mangfold vil utvikle oss både som ansatte og selskap.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Scandza skal være en engasjerende og utviklende arbeidsplass for alle arbeidstakere uavhengig av kjønn og etnisitet. Scandza med datterselskaper hadde 661 ansatte ved utgangen av 2022, hvorav 209 i Sverige, Danmark, Estland og Storbritannia.

Følgende selskaper tilhører Scandza-gruppen (utenlandske selskaper merket):

| Selskap | Antall ansatte | Kvinner | Menn |
|-------------------------------------|----------------|------------|------------|
| Scandza Norge AS | 56 | 30 | 26 |
| Scandza salg Norge AS | 61 | 23 | 38 |
| Bonaventura Sales AS | 33 | 21 | 12 |
| Synnøve Finden totalt | 179 | 46 | 133 |
| Sørlandschips AS | 31 | 9 | 22 |
| Leiv Vidar AS | 63 | 25 | 38 |
| Westend | 29 | 5 | 24 |
| Lindvalls S | 118 | 48 | 70 |
| Brödernas S | 62 | 10 | 52 |
| Royal Confectionery S (Bonaventura) | 9 | 5 | 4 |
| Royal Biscuit DK (Bonaventura) | 1 | 0 | 1 |
| Cabico Ltd. GB (Bonaventura) | 13 | 4 | 9 |
| Bonaventura Sales Estonia | 6 | 4 | 2 |
| TOTAL | 661 | 230 | 431 |

I tabellen nedenfor vises en oversikt over kjønnsbalansen i våre selskaper.

| | Kvinner | Menn |
|----------------------------|---------|-------|
| Kjønnsbalanse alle ansatte | 38,8% | 65,2% |
| Kjønnsbalanse i ledelsen | 25% | 75% |



OUR RESOURCES



I Scandza lever og ånder vi for våre merkevarer. Vi produserer de fleste av merkevarene våre selv i en av våre 8 fabrikker i Norge og Sverige. Ca. 65% av de ansatte jobber med produksjonen og ekspedisjon på våre fabrikker og lager. De resterende 35% av de ansatte jobber med markedsføring, salg, kvalitet, administrasjon og ledelse. Mye av produksjonsarbeidet i fabrikkene er fysisk krevende. I våre produksjonsbedrifter utgjør kvinner 35% av de ansatte. I våre selskaper som kun sysselsetter funksjonærer utgjør kvinner 46% av de ansatte.

Ansatte i Scandza er som hovedregel fast ansatt i heltidsstilling. 4% kvinner og 3% menn jobber i deltidsstillinger. Dette er etter eget ønske og ved behov for tilrettelegging ut ifra livssituasjon. De som jobber deltid, har i stor grad mulighet til å gå opp til heltidsstilling hvis de ønsker det. 3% kvinner og 6% menn jobber i midlertidige stillinger. Dette er i hovedsak vikariater for medarbeidere i permisjon og langtidsfravær. I tillegg vil det være noen engasjementer i forbindelse med sesongtopper i produksjonen.

Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon er 7 for menn og 18 for kvinner. Vi har i de seneste årene sette en økning i antall uker menn tar ut foreldrepermisjon.

I den følgende rapporten vil vi se på likestillingsarbeidet som har blitt gjort i våre norske selskaper som har mer enn 50 ansatte.

| Selskap | Antall ansatte Per 31.12.22 | Kjønnsbalanse | | Midlertidig ansatte | | Foreldrepermisjon | | Faktisk deltid | | Ufrivillig deltid | |
|-------------------|--------------------------------|---------------------------------------|------|---------------------------------------|------|-----------------------------------|------|----------------------------------|------|---------------------------------------|------|
| | | Oppgis i prosentandel av alle ansatte | | Oppgis i prosentandel av alle ansatte | | Oppgis i gjennomsnitt antall uker | | Oppgis i prosentandel av ansatte | | Oppgis i prosentandel av alle ansatte | |
| | | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| Scandza Norge AS | 56 | 54% | 46% | 0% | 2% | 0 | 15 | 0% | 2% | 0% | 0% |
| Scandza Salg AS | 61 | 38% | 62% | 0% | 2% | 0 | 0 | 0% | 2% | 0% | 0% |
| Leiv Vidar AS | 63 | 40% | 60% | 3% | 8% | 33 | 14 | 3% | 3% | 0% | 0% |
| Synnøve Finden AS | 179 | 26% | 74% | 1% | 8% | 21 | 12 | 0% | 3% | 0% | 0% |



Kjønnsforskjeller i lønn

I Scandza skal alle ansatte bli riktig lønnet for arbeidet de utfører, uavhengig av kjønn. I forbindelse med lønnsoppgjør gjøres det årlige vurderinger av likelønn og det gis ekstra midler for å utjevne eventuelle skjevheter som ikke kan begrunnes i andre forhold enn kjønn.

Scandza har i 2022 gjennomført en kartlegging av kjønnsforskjeller i lønn på ulike stillingsnivå for de av våre selskap som har 50 ansatte eller flere. Definerte stillingsgrupper er basert på en vurdering av kompetanse, ansvar og arbeidsforhold, slik at stillingene innenfor de ulike gruppene er sammenlignbare. Kartlegging av snittlønn er fordelt på kjønn og kjønnsfordeling for hvert av nivåene, som vist i tabellene. I henhold til rapporteringskrav har grupper med færre enn 5 ansatte per kjønn blanke felt når det kommer til lønnsforskjeller.

Generelle prinsipper rundt lønn

Scandza har to hovedgrupper av medarbeidere når det kommer til avlønning; medarbeidere som har timelønn og er knyttet til en tariffavtale (hovedsakelig produksjonsmedarbeidere på våre fabrikker) og medarbeidere som har månedslønn (funksjonærer på fabrikkene, salgsapparat og stabs- og støttefunksjoner på hovedkontoret).

Hvilke stillinger inngår i analysen?

- Faste og midlertidige stillinger/ansettelser med minimum 6 måneders ansettelse i kalenderåret
- Heltidsstillinger. Stillinger med lavere stillingsbrøk vil bli inkludert i analysen, men da konvertert til heltidsstillinger.
- CEO er tatt ut av analysen da det ikke finnes sammenlignbare stillinger i organisasjonen, samt at lønnsopplysninger for CEO er inkludert i årsberetningen.

Lønnelement i analysen

Vi har inkludert følgende lønnelement i vår analyse;

- Fastlønn (månedslønn eller timelønn)
 - Timelønnede på fabrikk følger tarifflønn, inkludert fagbrevtillegg og andre avtalefestede tillegg. Skiftleder og andre ansvarstillegg vil komme i tillegg og er kjønnsnøytrale.
- Bonus basert på individuell eller teaminnsats (Salgsbonus).

Følgende element er ikke inkludert i analysen;

- Selskapsbonus som går på total inntjening (EBIT) og arbeidskapital (NWC), hvor det ikke gjøres noen individuelle vurderinger vil ikke inkluderes i analysen.
- Skattbare naturalytelser som ligger i konsernstandarden (arbeidsgiver finansiert telefon, forsikringer og pensjon) er ikke inkludert i lønnsanalysen da dette er likt for alle.
- Overtidsutbetaling, da godtgjøring for overtid følger lov og tariffavtale.



Akseptgrenser for likelønn – likelønnsindikator (KPI)

Scandzas overordnede prinsipp er at vi skal ha lik lønn for likt arbeid. For stillinger hvor lønnen settes individuelt vil det imidlertid være variasjoner i lønn basert på blant annet alder, erfaring, ansiennitet mm.

Målet vårt er at vi skal være innenfor +/- 5% variasjon i lønn for sammenlignbare stillinger mellom kvinner og menn.

Resultat av lønnskartlegging

Nedenfor er en oppsummering av lønnsammenligning for våre selskaper med mer enn 50 ansatte.

Scandza Norge AS

| Stillingsgruppe | Kvinner | Menn | Andel kvinner | Totalt antall | Gjennomsnitt årslønn kvinner | Gjennomsnitt årslønn menn | Kvinner lønn% av menn |
|-----------------|---------|------|---------------|---------------|---------------------------------|------------------------------|--------------------------|
| 1 | 3 | 7 | 30% | 10 | NA | kr 1 553 994 | NA |
| 2 | 9 | 13 | 41% | 22 | kr 983 877 | kr 1 002 176 | 98,2% |
| 3 | 19 | 8 | 70% | 27 | kr 725 082 | kr 734 451 | 98,7% |
| 4 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 |

Vi ser ingen større lønnsforskjeller mellom kvinner og menn basert på de ulike stillingsgruppene. Det vi imidlertid ser er at andelen kvinner synker i de øvre stillingsgruppene. I stillingsgruppe 3 finner vi stillinger som er kvinnedominert slik som Marketing og Regnskap.

Scandza Salg AS

| Stillingsgruppe | Kvinner | Menn | Andel kvinner | Totalt antall | Gjennomsnitt årslønn kvinner | Gjennomsnitt årslønn menn | Kvinner lønn% av menn |
|-----------------|---------|------|---------------|---------------|---------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| 1 | 0 | 1 | 0% | 1 | NA | NA | NA |
| 2 | 2 | 6 | 25% | 8 | NA | kr 1 000 515 | NA |
| 3 | 1 | 1 | 50% | 2 | NA | NA | NA |
| 4 | 19 | 32 | 37% | 51 | kr 547 084 | kr 549 082 | 99,6% |
| 5 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 |

Lønnskartleggingen for Scandza salg AS viser at det er ingen forskjell mellom lønn for kvinner og menn. Tall for stillingsgruppe 1-3 publiseres ikke på grunn av størrelsen på gruppen.

I tillegg til fastlønn så utgjør bonus en viktig del av totalkompensasjonen for våre selgere (stillingsgruppe 4). Vi har sett på utbetalt bonus for denne gruppen i tidsrommet mellom 01.10.21 og 30.09.22. I løpet av dette året ble det utbetalt bonus på totalt 3 052 154kr for denne gruppen.

| Totalt utbetalt bonus menn | Totalt utbetalt bonus kvinner | Totalt utbetalt bonus | Andel bonus kvinner | Andel kvinner |
|----------------------------|-------------------------------|-----------------------|---------------------|---------------|
| kr 1 807 611 | kr 1 244 544 | kr 3 052 155 | 41% | 37% |

| Gj.sn bonus utbetalt menn | Gj.sn bonus utbetalt kvinner | Gj.sn bonus utbetalt totalt |
|---------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| kr 56 488 | kr 65 502 | kr 59 846 |



Vi ser at den gjennomsnittlige bonusutbetalingen for kvinner er høyere enn for menn i denne perioden. Denne forskjellen kan dels forklares i forhold til ulike typer bonus/kampanjer i de ulike salgskanalenene (Dagligvare, Storhusholdning, Faghandel/Apotek).

Synnøve Finden AS

| Stillingsgruppe | Kvinner | Menn | Andel kvinner | Totalt antall | Gjennomsnitt årslønn kvinner | Gjennomsnitt årslønn menn | Kvinner lønn% av menn |
|-----------------|---------|------|---------------|---------------|------------------------------|---------------------------|-----------------------|
| 1 Fastlønn | 0 | 1 | 0% | 1 | NA | NA | NA |
| 2 Fastlønn | 2 | 2 | 50% | 4 | NA | NA | NA |
| 3 Fastlønn | 2 | 5 | 29% | 7 | NA | kr 735 543 | NA |
| 3 Timelønn | 1 | 1 | 50% | 2 | NA | NA | NA |
| 4 Fastlønn | 2 | 18 | 10% | 20 | NA | kr 612 247 | NA |
| 4 Timelønn | 20 | 56 | 26% | 76 | kr 464 869 | kr 477 398 | 97,4 % |
| 5 Timelønn | 30 | 74 | 29% | 104 | kr 420 046 | kr 422 753 | 99,4 % |

Se samlet kommentar under Leiv Vidar.

Leiv Vidar AS

| Stillingsgruppe | Kvinner | Menn | Andel kvinner | Totalt antall | Gjennomsnitt årslønn kvinner | Gjennomsnitt årslønn menn | Kvinner lønn% av menn |
|-----------------|---------|------|---------------|---------------|------------------------------|---------------------------|-----------------------|
| 1 Fastlønn | 0 | 0 | 0% | 0 | NA | NA | NA |
| 2 Fastlønn | 0 | 1 | 0% | 1 | NA | NA | NA |
| 3 Fastlønn | 2 | 3 | 40% | 5 | NA | NA | NA |
| 3 Timelønn | 0 | 0 | 0% | 0 | NA | NA | NA |
| 4 Fastlønn | 0 | 0 | 0% | 0 | NA | NA | NA |
| 4 Timelønn | 5 | 18 | 22% | 23 | kr 442 748 | kr 433 495 | 102,1 % |
| 5 Timelønn | 29 | 22 | 57% | 51 | kr 396 029 | kr 393 778 | 100,6 % |

Lønn og lønnsfastsetting for våre produksjonsarbeidere i Leiv Vidar AS og Synnøve Finden AS følger tariffavtaler. Timelønnsats og andre tillegg fastsettes ved lokale lønnsforhandlinger og gjelder alle produksjonsarbeiderne i tariffområdet. Når vi ser variasjoner på timelønn mellom menn og kvinner i stillingsgruppe 4 (stillinger som krever fagbrev), så vil denne variasjonen (hhv. 97,4% og 102,1% for Synnøve Finden og Leiv Vidar) skyldes skjevhet i kjønnsfordeling i denne gruppen, samt ansiennitet. Hos Synnøve Finden er det et flertall menn i denne gruppen og mange i denne gruppen har jobbet lenge og opparbeidet seg ansiennitetstillegg. Det samme gjelder for Leiv Vidar, men motsatt; der er det en overvekt av kvinner i denne gruppen og mange har jobbet lenge og dermed har høye ansiennitetstillegg.

Fastlønnede på Leiv Vidar AS og Synnøve AS inngår i administrative og tekniske stillinger. Her er kvinneandelen for lav til at vi publiserer lønnsammenligning mellom kjønn. Fastlønnede får sin lønn vurdert en gang per år, og likestillingsperspektivet er ett av kriteriene i lønsvurderingene.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i våre verdier, vår personalhåndbok, vår Code of Conduct, som beskriver våre etiske retningslinjer, og retningslinjene som gjelder vårt samfunnsansvar (ESG-retningslinjer). Dette er styrende dokumenter som vi forventer at alle ansatte er kjent med. Disse inneholder blant annet regler og retningslinjer knyttet til diskriminering og likestilling, som gir grunnlaget for hvordan vi skal behandle hverandre og jobbe med disse områdene.

Våre etiske retningslinjer skal bidra til å bygge en selskapskultur basert på Scandzas DNA. I hovedsak gjelder dette vårt ønske om å være «Proud to serve our kids», med lidenskap, tempo og smidighet (Scandza-kulturen), og våre grunnleggende forventninger til adferd overfor kollegaer, forretningspartnere og samfunnet generelt. Vårt mål er å sikre etisk forretningsførsel som respekterer menneskerettighetene og beskytter miljøet, i vår organisasjon og forsyningskjede så vel som interessenter generelt. Scandza forventer at leverandører (og deres underleverandører) overholder disse retningslinjene og gjeldende lover.

Scandza oppmuntrer til og fremmer et mangfoldig arbeidsmiljø og like muligheter for alle ansatte i alle faser av ansettelsesforholdet. Dette gjelder uavhengig av kjønn, sivilstand, nasjonalitet, etnisk eller nasjonal opprinnelse, politiske synspunkter, funksjonshemming eller medisinsk tilstand, religion, seksuell legning eller alder. Enhver form for trakassering, diskriminering, trusler, forskjellsbehandling eller annen oppførsel som er respektløs, truende eller nedverdiggende, er uakseptabel. Det er utarbeidet varslingsrutiner som er tilgjengelig for alle ansatte,- både i vårt interne kvalitetssystem, i personalhåndboken og på www.scandza.com. Det gjennomføres verneunder på alle lokasjoner hvor det blant annet søkes å avdekke tilfeller av trakassering eller andre uønskede psykososiale hendelser. Det er ikke rapportert om hendelser av diskriminering eller andre uønskede hendelser gjennom verneunder eller vårt varslingsystem i 2022.

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

Scandza har etter hvert blitt en multikulturell arbeidsplass med ansatte fra mange ulike nasjonaliteter. Våre selskaper jobber selvstendig med kartleggings-, forbedrings- og utviklingsarbeid som også inkluderer likestillingsarbeid. Scandza er et selskap bygd opp av en rekke oppkjøp gjennom årene og vi består i dag av mange ulike selskaper. Det har i mindre grad vært søkelys på overordnede prosesser på tvers av selskapene, det har ei heller blitt satt av ressurser for å jobbe med dette. HR i konsernet jobber overordnet med å gi støtte og tilrettelegge for dette arbeidet i organisasjonen. Det foregår mange ulike aktiviteter i ulike deler av organisasjonen knyttet til likestilling og arbeid mot diskriminering.

Alle våre selskaper har en vernetjeneste organisert i ulike verneområder. Fabrikk- og lagerlokasjoner er også tilknyttet en bedriftshelsetjeneste, og vi har bedriftsutvalg og arbeidsmiljøutvalg i tråd med lovverket. Det gjennomføres opplæring i HMS for ledere og verneombud. Vi har gjennomført



OUR
RESOURCES



vernerunder med søkelys på psykososiale og fysiske forhold i virksomhetene. Det har ikke blitt avdekket forhold som tyder på diskriminering.

Vi ønsker at alle i konsernet skal gis samme forutsetning for personlig og faglig utvikling. Det er fastsatt at vi skal gjennomføre årlige utviklingssamtaler for ledere og medarbeidere, men vi har ikke per i dag et godt overordnet system for å følge opp at dette blir gjennomført. I en organisasjon i stadig utvikling er det vesentlig for oss å legge til rette for kompetanseheving på alle nivåer.

Alle ansattes lønn vurderes årlig. I forbindelse med lønnsvurderinger og lønnsfastsettelse ved nyansettelser foretas det vurdering av likelønn for å unngå at det oppstår skjevheter. Dersom det ved årlig lønnsvurdering avdekkes skjevheter som ikke kan begrunnes i andre forhold skal det settes i verk tiltak for å utjevne dette.

Scandza er opptatt av at de ansatte skal ha en god balanse mellom jobb og fritid. Vi ønsker å tilrettelegge for en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk der alle ansatte skal ha mulighet til å benytte seg av rettigheter til permisjoner. Vi vil bestrebe oss på å tilrettelegge for den enkelte arbeidstaker så langt det lar seg gjøre uten at det får uheldige konsekvenser for andre ansatte, bedriftens nødvendige fleksibilitet og økonomi. I 2022 har det spesielt vært stort fokus på tilrettelegging i prosessen ved gjenåpning etter koronapandemien.

Aktiviteter for likestilling og inkludering i 2022:

Gjennom 2022 har vi hatt et aktivt samarbeid med NAV gjeldende bruk av virkemidler som språktreningsplasser, lønnstilskudd og arbeidsutprøving for å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne. Dette beriker arbeidsmiljøet i tillegg til at vi tar et viktig samfunnsansvar for inkludering. Gode norskkunnskaper er viktig for å kunne jobbe i våre produksjonsenheter. Vi har også gjennomført språkopplæring for egne ansatte i samarbeid med eksterne kursleverandører. Selskapene våre tar samfunnsansvar og tilbyr arbeids- og språktreningsplasser. Sørlandschips, ble i mars 2023 kåret til vinner av prisen Årets inkluderingsbedrift i Kristiansand for 2022.

Vi har gjennomført digitalt møte og fysisk samling med konsernets tillitsvalgte og ansattrepresentanter. Tema på samlingene har blant annet vært ansvar og rolle som tillitsvalgte, ny pensjonsordning og aktivitets- og redegjørelsesplikten. Tillitsvalgte og verneombud har også en viktig rolle i likestillingsarbeidet og viktige ambassadører for dette i organisasjonen.

I 2021 ble vi stolt sponsor av Team Synnøve! Et sponsorat som gir grunnlag for verdens første kvinnelige team i en råtøff sport! Disse jentene representerer en tøff Synnøve med bein i nesa som satser og tar spranget! <https://www.synnove.no/synnove-sponser-dodsejentene/>
I 2022 ble Team Synnøve utvidet og kvinnefokusert ytterligere forsterket ved at vi valgte å inngå samarbeid med [Gyda Westvold Hansen - Tidens første verdensmester i kombinert for kvinner](#).

Vi jobber kontinuerlig med forbedring i produksjonen, herunder automatisering, forbedring av arbeidsprosesser relatert til hms, anskaffelse av løftehjelpemidler, transportbånd og tilpasset truck til oppgaver og temperatur. Dette er tiltak som gjør oss mer effektive og robuste samtidig som det forebygger belastningsskader og gjør arbeidsprosessene lettere fysisk. Vi mener dette også fremmer godt likestillingsarbeid.



Ledere har en viktig rolle i likestillingsarbeidet og å forhindre at det skjer diskriminering på arbeidsplassen. Regelmessig oppfølging av medarbeidere, hvor dette er et tema er et viktig tiltak for å fange opp mulige problem. Per dags dato har vi ikke et system som gjør at vi kan følge opp at alle medarbeidere har hatt medarbeidersamtale.

Det er et uttalt mål om å bedre kjønnsbalansen blant ledere i konsernet. Dette vil bli vurdering spesielt i rekrutteringsprosesser og i forbindelse med kompetanseutvikling i organisasjonen.

Oppsummering av planlagte aktiviteter i 2022

I ARP rapporten for 2021 ble planene for likestillingsarbeidet for 2022 presentert. Flere av disse aktivitetene har blitt gjennomført i 2022 mens andre har blitt utsatt til 2023.

Gjennomgang og revidering av eksisterende retningslinjer og prosedyrer for å sikre et likestillings- og diskrimineringsperspektiv. Vi har i 2022 etablert en lønnspolitikk for konsernet med eksplisitte kriterier knyttet til likelønn for ansatte. Arbeidet med implementering av en rekrutteringspolicy for å fremme likestilling i rekrutteringsprosessen har blitt utsatt til 2023 på grunn av behov for koordinering med søsterselskaper til Scandza innenfor Jordanes konsernet.

Kvalitetssikre at medarbeidersamtaler blir gjennomført på alle nivåer. Utviklingsmuligheter og mulighet for interne opprykk skal være en del av medarbeidersamtalen. Det har gjennom 2022 vært fokus på gjennomføring av medarbeidersamtaler. Dette har vært tema i konsernledelsen og i ledergrupper på ulike nivåer i organisasjonen.

Fortsette samarbeidet med tillitsvalgte og ansattrepresentanter, med fokus på deres rolle i arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering. Som nevnt tidligere i rapporten har vi hatt både fysiske og digitale møter med verneombud og tillitsvalgte gjennom 2022.

Fortsatt høyt fokus på HMS på fabrikkene. Arbeidet med HMS har fortsatt i 2022. Det jobbes kontinuerlig med å implementere like rutiner og prosedyrer i alle fabrikker.

Planlagte tiltak i 2023

Utviklingsmuligheter

Scandza ser på kontinuerlig forbedring og kompetanseutvikling som avgjørende for det enkelte selskaps og konsernets løpende verdiskaping. På alle ulike nivåer og områder i konsernet skal det finnes ulike kompetanse og utviklingstiltak tilpasset det enkelte miljø og medarbeiders behov og ønske for utvikling.

I 2023 vil Scandza spesielt investere i lederutvikling både på våre fabrikker og for ledere på vårt hovedkontor. Bevisstgjøring på lederrollen, verdibasert ledelse og leders ansvar gjennom medarbeiderhjulet er alle viktige bidrag til å forhindre diskriminering og skape et godt arbeidsmiljø.



Tilrettelegging og inkludering

Det jobbes kontinuerlig i alle virksomhetsområder med tilrettelegging av arbeidssituasjon for sårbare grupper. Vi skal så langt det er mulig tilrettelegge for at egne ansatte skal kunne stå i jobb lengst mulig. Vi skal også samarbeide med lokale NAV-kontor og tilrettelegge for språk- og arbeidstreningsplasser slik at de som har falt utenfor skal få brukt sine ressurser og delta i arbeidslivet.

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Oppfordre mannlige ansatte til å utnytte mulighetene for foreldrepermisjon. Arbeidsplaner i fabrikkene skal sikre størst mulig grad av forutsigbarhet i arbeidstid. Digitale møter og samhandlingsverktøy muliggjør økende grad av fleksibilitet for funksjonærer der dette er ønsket og mulig.

Arbeidsmiljø

Bevisst forhold til å bygge et trygt arbeidsmiljø med gjensidig respekt. Seksuell trakassering eller annen form for trakassering er ikke akseptabelt hverken internt i organisasjonen eller i møte med våre samarbeidspartnere.

Tydlig informasjon til alle medarbeidere om hvor grensen går og hva som ikke er greit når det gjelder språk, oppførsel og adferd, og at Scandza som arbeidsgiver ikke aksepterer noen form for trakassering eller utilbørlig adferd overfor våre medarbeidere.

Bevisstgjøre de ansatte på kulturforskjeller i et flerkulturelt arbeidsmiljø med mål om å skape forståelse for ulikheter.

Kartlegging

Vår ambisjon for 2023 er å gjennomføre en medarbeiderundersøkelse for alle ansatte i Scandza. Dette vil gi oss viktig informasjon for videre arbeid med arbeidsmiljø og forbedringsområder for organisasjonen.

Vi gjennomførte lønnskartlegging for alle medarbeidere i 2022 og vi planlegger en lignende gjennomgang i 2024.

Rekruttering

Vi skal jobbe videre med rekrutteringsprosessen i 2023 for å sikre at vi har kjønnsbalanse i våre rekrutteringer. Det viktigste arbeidet i denne sammenheng er det som gjøres i hver enkelt rekrutteringsprosess, men vi skal også etablere en rekrutteringspolicy som setter rammene som sikrer likestillingsperspektivet blir tatt med i våre rekrutteringsprosesser.