

- Eureka Group med datterselskapene Eureka Pumps AS og Eureka Logistics AS jobber aktivt med å fremme likestilling og hindre diskriminering og gir med dette en redegjørelse for arbeidet og status for 2022.
- Vi jobber for økt likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.
- Arbeidet omfatter områdene:
 - Rekruttering
 - Lønns- og arbeidsvilkår
 - Forfremmelse og utviklingsmuligheter
 - Tilrettelegging
 - Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
 - Arbeid for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidet har vært gjort samarbeid med de ansattes representanter som består av tillitsvalgte for fagforeninger og verneombud. Redegjørelsen gjøre tilgjengelig på hjemmesiden og intranet.

Vi undersøker og kartlegger følgende forhold

- Risiko for diskriminering og hindre for likestilling (hvert år) Undersøkelsen omfatter alle de ulike områdene og diskrimineringsgrunnlagene. VI har ikke fokus på enkeltpersoner, men på fysiske forhold, rutiner, avtaler, vaner, (ubevisste) fordommer og holdninger.
- Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon (hvert år) Vi kartlegger forskjeller mellom kvinner og menn (ikke andre grupper).
- Ufrivillig deltid blant kvinner og menn (annethvert, sist for 2021)
- Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivå (annethvert år, siste for 2021)

Rekruttering

En viktig del av arbeidet med å sikre likestilling på arbeidsplassen skjer når man rekrutterer. Gode rekrutteringsprosesser sikrer både rett person på rett plass, i tillegg til at det kan sørge for mer mangfold.

Rekruttering i Eureka

- Fokus på kompetanse, andre forhold som kjønn eller etnisitet blir ikke vektlagt
- Hvis lik kompetanse kan kvinner bli foretrukket men dette skjer svært sjelden pga mangel på kvalifiserte kvinner (mekaniske ingeniører og industrimekanikere)
- Oppleveres som mangfold i rekrutteringen

Tiltak:

- Ønsker å få inn kvinnelig lærling (ref annonse)
- Lage forslag til ny tekst i stillingsannonse, oppfordre til mangfold i teksten

Lønns- og arbeidsvilkår

Som arbeidsgiver skal du undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling i lønn og arbeidsforhold

Lønns- og arbeidsvilkår i Eureka

- Lønnsforhold etter fast stige for operatører
- Individuell etter kompetanse/ansvar for funksjonærer
- Arbeidsforhold er likt

Tiltak

- Lage rådgivende lønnsmatrise for funksjonærer basert på kompetanse/ansiennitet/ansvar/marked. Må være relativ i forhold til mange kriterier. Kan ikke være absolutte trinn men stort spenn.
- Se på NHO anbefalinger for lønnsfastsettelse

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Som arbeidsgiver skal du undersøke risikoer for diskriminering og hindre som finnes for å gi alle like muligheter til å forfremmes og til å utvikle seg faglig

Forfremmelse og utviklingsmuligheter i Eureka

- Forfremmelse ved intern annonsering og like muligheter for alle
- Gode utviklingsmuligheter for alle ved stillingsstige for operatører og for funksjonærer både muligheter for fagansvar eller administrativt ansvar

Tilrettelegging for mangfold og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Arbeidsgivere har plikt til å jobbe for å tilrettelegge for et mangfold av arbeidstakere* og for at ansatte skal kunne kombinere arbeid og familieliv

Tilrettelegging for mangfold og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv i Eureka

- Alle rettigheter til foreldrepermisjon etc respekteres og tilrettelegges for, mulighet for gradert foreldrepermisjon
- Fleksitid og mulighet for hjemmekontor for kontoransatte
- Det tilrettelegges ved behov for ansatte med funksjonsnedsettelse eller ved tilrettelegging ved sykdom

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har plikt til å jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Å bli utsatt for slike hendelser på jobb kan få konsekvenser for den enkelte arbeidstaker, men også påvirke arbeidsmiljøet på arbeidsplassen.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold i Eureka

- Noen tilfeller av krass ordbruk mellom ansatte har skapt konflikter
- Kan være risiko under stress og når det er mye å gjøre

Tiltak

- Tema på HMS samling – for alle – opplegg fra STAMI «En god dag på jobben» - få en diskusjon med ansatte om hvordan vi vil ha det og oppføre oss mot hverandre
- Unge ansatte er utsatt? Gå gjennom rutinene for lærlinger/nyansatte (se på sjekklister nyansatte / onboarding), f.eks innføre at HR har samtale etter en viss tid for å avdekke om de blir behandlet på en god måte

Kjønnsbalanse	Antall	Prosent
Kvinner	16	16,2 %
Menn	83	83,8 %
Totalt	99	

Midlertidig	Antall
Kvinner	0
Menn	2

Deltid	Antall
Kvinner	1
Menn	2

Foreldrepermisjon	Uker	Antall	Gjennomsnitt
Kvinner	21	1	21,0
Menn	81,5	6,4	12,7

- Arbeidet har ikke avdekket stor risiko for diskriminering eller spesielle hindre for likestilling. Det oppfattes av organisasjonen at Eureka har et godt arbeidsmiljø som ivaretar alle ansatte og er en organisasjon med mangfold på alle måter. Det er allikevel viktig å gå systematisk gjennom alle områdene og finne tiltak til forbedringer.
- Bedriften vil evaluere tiltakene som er identifisert fortløpende og systematisk når arbeidet med redegjørelse for 2023 skal gjennomføres . Tillitsvalgte vil være involvert i evalueringen.