



LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE POLYFORM AS

Selskapets likestillingspolicy er beskrevet i Ernströmgruppens «Code of conduct» :

Alle medarbeidere (nåværende og fremtidige) skal behandles rettferdig og fordomsfritt, uavhengig av kjønn, seksuell legning, funksjonsevne, alder, kjønnsoverskridende identitet eller uttrykk, religion eller etnisitet. Ingen skal diskrimineres i forbindelse med rekruttering, lønnsfastsettelse, kompetanseutvikling, avansement eller oppsigelse, ei heller i det daglige arbeidet. En medarbeider skal ikke risikere å bli utsatt for krenkende særbehandling som mobbing, psykisk eller fysisk vold, utfrysning, seksuell trakassering, trusler eller annen trakassering i noen form.

Sammen med de ansatte har vi forsøkt å avdekke risiko og eventuelle hinder for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis slik at vi eventuelt kan sette inn tiltak der det er nødvendig. Vi har vurdert de personalområdene som er beskrevet i loven (rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt andre relevante forhold i virksomheten.

Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse

Pr 31.12.2024 er kjønnsbalansen slik:

Ledelse, en av tre i selskapets øverste ledelse er kvinne.

Øvrige funksjonærer, 47 % kvinner og 53 % menn.

Produksjon/verksted/lager, 11 % kvinner og 89 % menn

	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Deltidsansatte		Foreldrepermisjon (uker)	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall	14	67	0	0	1	0	19,1	11,7
Prosent	17,3 %	82,7 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %		



Midlertidig ansatte, deltidsarbeid og uttak av foreldrepermisjon.

Alle ansatte i Polyform AS er fast ansatte, med unntak av eventuelle lærlinger som er midlertidig ansatt. I deler av 2024 har selskapet hatt en lærling.

Alle stillinger i Polyform AS er i utgangspunktet 100%-stillinger. Det kan innvilges redusert stilling etter søknad fra den ansatte. Vi har kartlagt årsaken til at våre ansatte jobber deltid. De har av ulike årsaker søkt om redusert stilling, og fått dette innvilget.

Når det gjelder fravær som følge av foreldrepermisjon viser tallene at kvinner i gjennomsnitt tar ut flere uker enn menn. Polyform legger til rette for at alle har lik mulighet for å ta ut foreldrepermisjon.

Lønnsforskjeller

For alle medarbeidere knyttet til produksjonen er selskapet bundet av tariffavtale med Norsk Industri. Lønnsfastsettelsen skjer uavhengig av kjønn.

Kartlegging fra 2024 viser:

	Antall ansatte		Grunnlønn		Overtid og uregelmessige tillegg	Totalt
	Menn	Kvinner	Forskjell menn - kvinner i %	Forskjell menn - kvinner i %	Forskjell menn - kvinner i %	
Totalt	67	14	8 %	56 %	11 %	
Produksjon	49	7	1 %	42 %	10 %	

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp grunnlønn og ulike tillegg, eksempelvis skifttillegg overtidstillegg og andre variable utbetalinger. Vi har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Av de kartlagte gruppene er det kun produksjonen som har minst 5 av hvert kjønn i en gruppe, det er derfor kun produksjonen som skiller ut som egen gruppe i oversikten. Vi ser at i produksjonen er det noe høyere nivå på grunnlønnen hos menn, hvilket nok skyldes betydelig større andel av fagarbeidere. Det er derimot betydelig forskjell på tilleggene (42 % høyere for menn). Dette skyldes i hovedsak at menn arbeider betydelig mer overtid enn kvinner.

På totalnivå er det større kjønnsmessig forskjell mellom kvinner og menn. Forskjellen skyldes ulikheter når det gjelder kompetanse og ansvar. Forskjellen knyttet til overtid og andre uregelmessige tillegg skyldes at menn arbeider mer overtid enn kvinner.



Resultat fra arbeidet med å avdekke risiko og hindre likestilling, samt undersøke årsaker

Polyforms retningslinjer finnes i Ernstrømgruppens «Code of conduct» og også i personhåndboken.

Sammen med hovedtillitsvalgt har selskapet forsøkt å analysere forhold knyttet til likestilling og diskriminering, og vurdert de personalområdene som er beskrevet i loven.

Rekruttering

Polyform ønsker å tiltrekke og ansette de beste søkerne uavhengig av kjønn, alder, funksjonshemming, trosretning, seksuell legning og kulturelle forskjeller. Kartlegging viser at det er om lag 15 nasjoner representert blant våre ansatte. Det hadde vært ønskelig med en høyere kvinneandel blant våre ansatte. For stillingene i produksjon og lager stilles det krav om fysisk styrke, noe som kan være til hinder for kvinnelige søkere. For administrative stillinger er fordelingen mellom kvinner og menn balansert.

Polyform har i noen grad samarbeidet med NAV, og rekruttert medarbeidere som (av ulike årsaker) over tid har stått utenfor arbeidslivet.

Mangfoldet blant våre ansatte indikerer at det er lav risiko for diskriminering i ansettelsesprosessen.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Blant Polyforms ansatte er det en del ufaglærte medarbeidere. Polyform tilbyr fagutdanning innenfor termoplastfaget i samarbeid med fylkeskommunen. I tillegg støtter Polyform annen relevant videreutdanning etter søknad.

Polyform har mange ansatte med annet enn norsk som sitt morsmål. Ettersom det er viktig med god forståelse av norsk på arbeidsplassen tilrettelegger Polyform for at nødvendig språkoplæring kan finne sted.

Lønns- og arbeidsvilkår

Ansatte i produksjonen er omfattet av tariffavtale med Industri Energi. Tariffavtalen danner rammen for lønns- og arbeidsvilkår for denne gruppen. Det er liten risiko for forskjellsbehandling.



For medarbeidere utover produksjonen er det den enkelte medarbeiders rolle, kompetanse, erfaringsnivå, innsats og prestasjon som avgjør lønnsnivå. Det blir foretatt en årlig evaluering hvor vi sørger for å justere ansatte i sammenlignbare roller. Lønnsfastsettelsen er uavhengig av kjønn.

Tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Polyform er en produksjonsvirksomhet der det meste av aktiviteten knyttet til produksjonen foregår døgkontinuerlig fra mandag til fredag. Skiftordningene begrenser fleksibilitet og tilretteleggingsmuligheter. Det forsøkes imidlertid i størst mulig grad å tilrettelegge for ansatte med økte omsorgsoppgaver og for ansatte som av ulike årsaker ikke kan følge skiftordningene.

For funksjonærer har selskapet en fleksitidsordning slik at ansatte kan tilpasse arbeid og familieliv.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Polyform AS har nulltoleranse for alle former for diskriminering, trakassering og vold. Det finnes en egen online varslingsfunksjon for hurtig, enkel og anonym rapportering av oppførsel som ikke er forenlig med «Code of conduct» på konsernnivå. Det er også etablert en intern varslingsrutine der ansatte kan varsle om uønskede hendelser/situasjoner, slik at vi på et tidlig tidspunkt kan ta tak i eventuelle avvik.

Polyform må kontinuerlig ha fokus på tiltak som:

- Forsøke å rekruttere flere kvinnelige medarbeidere, spesielt i stillinger knyttet til produksjonen
- Jevne ut eventuelle lønnsforskjeller som kan knyttes til kjønn
- Oppfordre til å ta fagbrev
- Kartlegge tilretteleggingsbehov for norskopplæring

Ålesund mars 2025