

Nerliens Meszansky AS

Økernvn 121

0579 Oslo

Kontaktopplysninger:

22 66 65 00 – info@nmas.no

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt i forbindelse med likestilling og diskriminering, rapport for 2024

Nerliens Meszansky er en arbeidsgiver som aktivt fremmer arbeidet med mangfold og likestilling. Ingen medarbeidere skal ha opplevd forskjellsbehandling på bakgrunn av politisk syn, kjønn, alder, legning, omsorgsoppgaver, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller nedsatt funksjonsevne.

Denne praksis gjelder fra utlysning og ansettelse, gjennom hele arbeidsforholdet og til det opphører.. Ved ansettelse er det alltid den best kvalifiserte søkeren som ansettes. Kvalifikasjonene skal vurderes med bakgrunn i den enkeltes søkers kompetanse og referanser i forhold til oppgavene i stillingen som er utlyst.

Nerliens Meszansky søker å forebygge diskriminering og arbeider for å fremme likestilling på arbeidsplassen. Dette innebærer praksis rundt rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygge trakassering.

Vi forplikter oss til å gjennomføre undersøkelser som kartlegger om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling.

Nerliens Meszanskys tilstand for kjønnslikestilling

Del 1: Nerliens Meszanskys tilstand for kjønnslikestilling				
	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller <i>Kvinner andel av menns lønn oppgitt i prosent</i>	
	Kvinner	Menn	Sum kontante ytelser	Sum natural-ytelser
	Antall personer			
Total	23	31	101 %	67 %
Salgsavdeling	11	6	99 %	113 %
Teknisk service	3	14	For få ansatte av et kjønn i gruppen	
Støtte-funksjoner	7	8	107 %	6 %
Ledelse	2	3	For få ansatte av et kjønn i gruppen	

Nerliens Meszanskys arbeid for likestilling og mot diskriminering

Personalområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltak	Frister og status	Resultat av tiltak
Rekruttering	Ujevn kjønnsfordeling i enkelte avdelinger.	Fokus i rekrutteringsprosessen på at ledige stillinger fremstår som attraktive for både kvinner og menn.	Så jevn kjønnsfordeling som mulig i bedriften i alle avdelinger og stillingsnivåer.	I 2024 var kjønnsfordelingen 31 menn og 23 kvinner, målet er å utjevne fordelingen ved rekrutteringer i 2025.	Tiltaket vil evalueres ved utgangen av 2025.
Forfremmelse og likestilling	Sikre at det ikke forekommer diskriminering ved interne rekrutteringer. Informasjon om ledige stillinger skal kommuniseres og være tilgjengelig for alle.	Alle ansatte skal motta informasjon om ledige stillinger.	Alle ansatte skal ha muligheten til å søke på interne stillinger.	Dette ble hensyntatt i alle rekrutteringer gjennom 2024.	Praksis fortsetter gjennom 2025
Lønns- og arbeidsvilkår	Alle ansatte som ønsker det skal ha en lønnsamtale med sin leder. Lønnsregulering skal gjennomføres også for de som er i foreldrepermisjon.	Tilbud om lønnsamtale til alle ansatte ved lønns-oppgjør. Følge opp at lønnsregulering også skjer ved foreldrepermisjon.	Alle ansatte har muligheten til å fremme sine synspunkter om lønns- og arbeidsvilkår. Likebehandling også ved foreldrepermisjon.	I forbindelse med lønnsforhandlinger i mai 2025.	Tiltaket evalueres ved utgangen av 2025.
Tilrettelegging	Sikre at arbeidsplassene er fysisk tilrettelagt for alle ansatte.	Tilbud om kontormøbler og arbeidsverktøy som er tilpasset den enkelte ansattes behov.	Skape gode arbeidsvilkår for alle ansatte, inkludert ansatte med nedsatt funksjonsevne.	Alle som har behov for det får mulighet til å bestille tilpassede arbeidsmøbler og utstyr.	Tiltaket videreføres og evalueres ved utgangen av 2025.

Personalområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltak	Frister og status	Resultat av tiltak
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Periodevis høy reisevirksomhet for ansatte i salg og service avdelingene.	Gjennom hjemmekontor-avtalene legges det til rette for å utføre arbeidsoppgaver fra andre steder enn bedriftens kontor. Det er innført tettere dialog og oppfølging medarbeider-leder i 2024 for bl.a. å fange opp de som har en unormalt høy arbeidsbelastning over tid.	Sikre at personlige behov blir ivaretatt uavhengig av stillingstype.	I samarbeid med AMU har bedriften utformet hjemmekontoravtaler.	Tiltaket eksisterer, vil videreføres gjennom 2025