

GlobalConnect for alle

En redegjørelse om mangfold og likestilling

05/26/2021

 GlobalConnect

Intro

For å skape en velfungerende, dynamisk og innovativ arbeidsplass, tror vi at mangfold og likestilling er nøkkelen til forretningsutvikling.

Manglende mangfold og likestilling hos ansatte utgjør ikke bare en stor forretningsrisiko, men kan også bidra til mistrivsel og ubalanse på arbeidsplassen. Derfor jobber vi aktivt for å skape en inkluderende bedriftskultur. I denne redegjørelsen kartlegger vi den faktiske tilstanden for kjønnsbalanse i GlobalConnect og hvordan vi aktivt arbeider med likestilling og mangfold. I løpet av 2020 har en rekke ansatte fra ulike enheter jobbet med å fremme dette arbeidet. I samarbeid har blant annet konsernledelsen, hovedverneombud, ansattrepresentanter, HR-avdeling og kommunikasjonsavdeling bidratt til denne redegjørelsen.

1. Den faktiske tilstanden for kjønnsbalanse i GlobalConnect

I denne delen av redegjørelsen skal vi gå gjennom følgende:

- kjønnsbalansen totalt i GlobalConnect (antall)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

Kjønnsbalansen i GlobalConnect

I GlobalConnect Norge har vi en gjennomsnittlig kjønnsbalanse på 84 kvinner og 323 menn. Totalt utgjør kvinner 21%, mens menn utgjør 79%. Vi er bevisste på at IT- og teknologisektoren er og har tradisjonelt vært svært mannsdominert, men dette ønsker vi å gjøre noe med.

Oppsummert kjønnsbalanse:

Kvinner: 21%

Menn: 79%

Midlertidig ansatte

Vi har svært få midlertidig ansatte da vi verdsetter våre kollegaers rettigheter til stabilitet og forutsigbarhet. Likevel er det under noen omstendigheter forekomster av midlertidig ansatte. Dette gjelder blant annet studenter som jobber hos oss en kort periode under studier, sommervikarer eller andre vikarer ved sykefravær eller permisjon. I løpet av 2020 har vi hatt 2 kvinner og 3 menn med midlertidig ansettelse.

Oppsummert midlertidig ansettelse:

Kvinner: 2

Menn: 3

Ansatte i deltidstillinger

I likhet med midlertidig ansatte har vi få deltidsansatte. I løpet av 2020 har vi hatt 3 kvinner og 7 menn med deltidstillinger.

Oppsummert deltidstillinger:

Kvinner: 3

Menn: 7

Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

I løpet av 2020 var det totalt 7 kvinner og 19 menn som var i foreldrepermisjon.

Kvinnene var i gjennomsnitt 19 uker og menn i 11 uker i permisjon. I

GlobalConnect er vi innstilte på at hvert individ, uavhengig av kjønn skal ha rett på den foreldrepermisjonen de ønsker, innenfor norsk regelverk.

Oppsummert antall uker foreldrepermisjon:

Kvinner: 19 uker

Menn: 11 uker

2. Hvordan vi arbeider med likestilling og ikke-diskriminering

GlobalConnect arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette arbeidet er både forankret i vår personalhåndbok og i vår bedriftskultur. Det er viktig for oss at alle ansatte blir behandlet med samme respekt uavhengig av alder, kjønn, bakgrunn, funksjonsnedsettelse, etnisitet eller annet. Dette er et pågående arbeid og vi jobber aktivt hver eneste dag for at arbeidsmiljøet hos GlobalConnect skal være så bra som mulig.

Vårt likestillingsarbeid omfatter alle personalområder rundt rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillings- og inkluderingsarbeid har grobunn i våre verdier og kommer til uttrykk i vår årlige [CSR rapport](#) og i vår personalhåndbok som er tilgjengelig for alle ansatte via vårt intranett. Der kan ansatte lese om våre holdninger og verdier.

Mobbing, diskriminering eller trakassering skal ikke under noen omstendigheter forekomme på arbeidsplassen. Det er forankret i våre forretningssetiske retningslinjer at ledere har undersøkelsesplikt dersom en ansatt rapporterer at jobbsituasjonen oppleves som belastende på grunn av det psykososiale arbeidsmiljøet. Et hvert varsel vil bli tatt på alvor via formelle prosesser som involverer konsernledelsen, HR-ledelsen, den ansattes leder og berørte parter. Disse prosessene og retningslinjene er i tråd med arbeidsmiljøloven.

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

Å fremme likestilling og hindre diskriminering er som nevnt tidligere et kontinuerlig arbeid og vi evaluerer løpende hvordan vår arbeidsplass reflekterer våre verdier.

Data gir oss mulighet til å skape endring

HR kartlegger trivsel og tilfredshet ved regelmessige ansattundersøkelser. Undersøkelsene blir utsendt annen hver uke hvor ansatte gir tilbakemeldinger i tillegg til «poengskår» fra 1-10 på ulike scenarioer og tilstander i bedriften. Vi har blant annet sett sterk økning på kategorien «Likestilling». I 2019 lå den samlede skåren på likestilling på 7.6, mens i desember 2020 lå den på 8.5. Dette kan tyde på at det arbeidet som blir lagt ned er av betydning.

De ansatte benytter dette verktøyet aktivt for å gi sine tilbakemeldinger. Alle ledere rapporterer på resultatene blant sine ansatte, og skal iverksette handling der forbedringspotensialer fremkommer. Eksempelvis inneholder undersøkelsen en dimensjon som tar for seg spørsmål rundt hvor rettferdig de mener de ansatte blir behandlet uansett bakgrunn.

Deltakelse og utvikling

I 2020 har vi også rettet søkelys på kvinners deltagelse og utvikling i selskapet. Dette arbeidet har blant annet ledet til både selvutvikling, forfremmelser og engasjement i styret til GlobalConnect Norge. Kvinnelig deltagelse i styret gikk fra 17 % i 2019 til 50% i løpet av 2020.

Mangfoldig ledelse

I GlobalConnect Norge har vi en ledelse preget av mangfold. Vår administrerende direktør, Charlotta Rehman representerer et fremoverlent arbeidsmiljø og har en ledergruppe i B2B Norge bestående av 50% kvinner.

Engelsk som offisielt språk

Vi har implementert engelsk som offisielt bedriftsspråk i GlobalConnect. Dette for å inkludere alle som jobber hos oss som ikke snakker de lokale språkene.

Kjernetid

I vår personalthåndbok har vi fastslått at kjernetid i GlobalConnect Norge er mellom 09.00-15.00. Dette gjør det enklere for ansatte å kombinere arbeid med familieliv.

Fysiske forhold

Vi gjennomgår våre fysiske forhold i virksomheten årlig for å forsikre oss om at det er tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede. Denne kontrollen blir gjennomført av HR, hovedverneombud og bedriftshelsetjenesten.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling
Ansattundersøkelsen viser at enkelte ansatte opplever at virksomheten er lite mangfoldig mtp. etnisitet, religion og livssyn. Enkelte har også gitt tilbakemelding på at sjargongen på arbeidsplassen kan være ekskluderende mtp. etnisitet eller legning. Det har også vært tilbakemeldinger på at det ikke er lik lønn for kvinner og menn.

Mulige årsaker til risiko og hindre

- Selv om vi har forretningsetiske retningslinjer mot mobbing, diskriminering og trakassering kan det virke som disse ikke kommer tydelig nok frem
- Manglende retningslinjer for lønnsfastsettelse
- En mulig utfordring med kultur, holdninger og sjargonger på arbeidsplassen
- Manglende kommunisering av våre verdier til ansatte

Iverksatte tiltak

For året 2020 har vi hatt særlig fokus på likekjønnet rekruttering og generell inkludering på vår arbeidsplass. Vi har startet arbeidet med følgende tiltak

- Påbegynt arbeid med lik lønn for likt arbeid
- Inkludering – benytte oss av rekrutteringsselskap med likestillingsstrategi
- Intern feiring av kvinnedagen

Tiltak vi planlegger i året som kommer

Vi ønsker at alle ansatte skal føle seg rettferdig behandlet av kollegaer og ledelsen. Derfor jobber vi med vår bedriftskultur hver eneste dag. I året som kommer setter vi ekstra fokus på å implementere prosesser som sikrer likelønn, rettferdig behandling av alle ansatte og en mangfoldig rekrutteringsprosess.

- Videreføre arbeid med lik lønn for likt arbeid
- Tilrettelegge for ansatte som feirer ulike helligdager
- Jobbe systematisk mot vårt mål 30/70 kjønnsfordeling
- Introdusere en ekstern dedikert kanal å benytte seg av når ansatte vil rapportere hendelser på jobb
- Introdusere obligatorisk mangfoldsprogram for ledere – for å utvikle og lære mer om hvordan man skaper et inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø

Forventninger til arbeidet fremover

Vi er selvsikre på at våre tiltak skal bidra til en arbeidsplass med mer mangfold og likestilling. Med interne markeringer som kvinnedagen og fokus på ulike helligdager til større implementeringer av lønnsystemer og rapporteringsstrukturer er vi optimistiske om at vår arbeidsplass er og vil fortsette å være et godt sted for ansatte å være. Vi vil også fortsette å videreutvikle ansattundersøkelsene og forsikre oss om at dette arbeidet bidrar til endring.