

## Likestilling i Norsk Stål pr 31.12.2022

### Bakgrunn og formål

Norsk Stål AS har som mål å etterleve kravene i likestillings- og diskrimineringsloven når det gjelder å arbeide aktivt og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet omfatter blant annet områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, seniorpolitikk samt arbeidsinkludering, herunder også arbeidstrening og utprøving av arbeids- og funksjonsevne.

### Tilstand kjønnslikestilling

Under er en tabell som viser Norsk Stål AS sin tilstand for likestilling blant kjønn ved utgangen av 2022:

Område	Antall totalt	Antall kvinner	Antall menn
Fast ansatte	266	30	236
Midlertidige ansatte	1	0	1
Fast ansatte i deltidsstillinger	2	1	1
Gj.snitt uker foreldrepermisjon	12 uker	1	2

### Arbeid for likestilling og mot diskriminering

#### Innledning

Norsk Stål AS har i sine etiske retningslinjer stadfestet at «*Ingen skal ulovlig eller urimelig forskjellsbehandles på grunn av kjønn, alder, religion og livssyn, politisk oppfatning, etnisitet, hudfarge, nasjonal opprinnelse, språk, seksuell legning eller samlivsform*». Disse etiske retningslinjene er en del av personalhåndboken

Norsk Stål AS har oppdaterte personal- og HMS-håndbøker som inkluderer beskrivelse av hvordan sikre at vi gjennom våre aktiviteter etterlever kravene i likestillings- og diskrimineringsloven. Disse finnes tilgjengelig for alle ansatte på PC eller mobiltelefon.

#### Arbeidsprosesser

Våre arbeidsprosesser er som følgende;

Tiltak og aktiviteter som anvendes for å avdekke diskriminering og/eller identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling		
Tiltak	Beskrivelse	Hvem er involvert/Ansvarlig
Varslingsrutiner	Oppdaterte varslingsrutiner for kritikkverdige forhold – herunder diskriminering	Administrerende direktør og Sjef HR & HMS
Rapport om uønskede hendelser (RUH)	Alle ansatte kan melde inn RUH digitalt via PC eller mobiltelefon.	Leder på avdelingen, HMS-rådgiver, Divisjonssjef Drift og Sjef HR & HMS

#### Oppsummering

Norsk Stål AS har siden 2016 forbedret eget rammeverket for likestilling og mot diskriminering ved å utarbeide nye og forbedrede retningslinjer og rutiner gjennom personal- og HMS-håndbøker. Det er gitt opplæring og veiledning til ledere og implementering av operasjonell aktivitet er godt i gang. Konkret har dette munnet ut gode beskrivelser og definisjoner for de rutinene som skal sikre ansatte likeverdig behandling og hindre diskriminering.