

Likestillingsredegjørelse 2023

Iris Service AS er et heleid datterselskap av Iris Salten IKS. Selskapets hovedvirksomhet er innsamling av husholdningsavfall, drift av tolv miljøtorg og kundesenteret til Iris. Selskapet ivaretar som følge av dette et viktig samfunnsoppdrag. For Iris Service handler samfunnsansvar om å ta sosiale og miljømessige hensyn, men også å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi anser våre ansatte som den viktigste ressursen for å løse vårt tildelte samfunnsoppdrag. Som en ansvarlig arbeidsgiver ønsker vi derfor å jobbe aktivt for å ivareta hele spekteret innenfor inkludering, mangfold og likestilling.

Likestillingsredegjørelsen er delt inn i to deler. I den første delen redegjøres det for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i selskapet. I den andre delen beskrives det nærmere hvordan vi jobber for god likestilling og mot diskriminering.

Del 1

FAKTISK TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

I denne delen vil vi redegjøre for den faktiske kjønnslikestillingen når det gjelder:

- Kjønnsbalansen i virksomheten
- Midlertidige ansatte
- Ansatte i deltidstillinger
- Uttak av foreldrepermisjon

Tabellen under viser status for kjønnsbalanse ved utgangen av året:

Kjønnsbalanse (fast ansatte)		Midlertidig ansatte		Deltid		Foreldrepermisjon Gjennomsnitt uker	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
8	50	1	13	0	9	15	15

Iris Service har 58 fast ansatte, som fordeler seg på åtte kvinner og 50 menn (14 % kvinneandel).

Iris Service har én kvinne og 13 menn i midlertidige stillinger, mens deltidsansatte er ni menn. Vedrørende foreldrepermisjon benyttet i 2023 har denne i snitt bestått av 15 uker til kvinner og 15 uker til menn.

Det redegjøres nå videre for kjønnsfordeling innenfor de ulike stillingsnivå i Iris Service. Ved utforming av stillingsnivå har vi vurdert hvilke stillinger som inngår innenfor tre ulike nivå:

- Nivå 1: Ledergruppe.
- Nivå 2: Arbeidsledere og ansvarlige driftsoperatører.
- Nivå: Øvrige (driftsoperatører, sjåførere og kundekonsulenter).

Fordelingen mellom menn og kvinner på hvert nivå er som følger:

	Kvinne	Mann	Totalsum	Andel kvinner
Nivå 1	4	1	5	80 %
Nivå 2		10	10	0 %
Nivå 3	4	39	43	9 %
Totalsum	8	50	58	14 %

Det er ansatte i Iris Service som jobber ufrivillig deltid, og som ønsker større stillingsandel.

Del 2

VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Iris Service, sammen med Iris Salten og konsernet i sin helhet, arbeider aktivt for å sikre gode og likestilt forhold, samt hindre utenforskap og diskriminering.

- Det er vedtatt **etiske retningslinjer** for hele konsernet. Disse retningslinjene gjelder alle ansatte og er toneangivende for både ledelse og øvrige i konsernet vedrørende både arbeidsmiljø, profesjonalitet mm. I 2022 ble konsernets etiske retningslinjer revidert og kommunisert ut på nytt. De etiske retningslinjene er tilgjengelig for alle ansatte via vårt KS-system.
- I Iris Service sin **strategiplan** er det tatt med egne målsettinger relatert til likestilling.
- Det gjennomføres årlige **medarbeiderundersøkelser** hvor alle ansatte inviteres til å gi tilbakemeldinger på hvordan de oppfatter arbeidsplassen, arbeidsmiljøet mm. Denne benyttes aktivt av ledergruppen som verktøy for forbedring.
- Iris-konserner har en egen **varslingsrutine** ihht Arbeidsmiljølovens § 2.A som er beskrevet i prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold, herunder også forhold som gjelder diskriminering på arbeidsplassen. Prosedyren og tilgang til varsling er tilgjengelig for alle ansatte via konsernets KS-system.
- Iris Service anser mangfold som en styrke og ønsker å ansette medarbeider fra hele befolkningen uavhengig av kjønn, alder, funksjonsnedsettelse, seksuell legning, kulturell og sosial bakgrunn. Ved **rekruttering** søkes den beste kvalifiserte, men ved ellers like forhold vil en person av det underrepresenterte kjønn bli foretrukket.
- **Lønns- og arbeidsvilkår** fastsettes gjennom retningslinjer og tariffavtaler i de ulike selskapene. Vi gir kvinner og menn like muligheter for utvikling, lønn og karriere.
- Iris-konsernet vurderer i hvert enkelt tilfelle ansattes behov for **tilpasning av arbeidsdagen**, og det gis mulighet for hjemmekontor for kontor-ansatte der dette er formålstjenlig og praktisk mulig. Iris har vedtatt Seniorpolitikk som har til hensikt å legge til rette for at seniorer kan stå lengre i arbeid ut over 62 år.
- Det gis anledning til å ta ut halve dager **omsorgs-permisjon i f.m. syke barn**, for å unngå å bruke opp denne kvoten unødig fort.