

Redegjørelse - Mangfold, inkludering, likestilling og ikke-diskriminering Nordisk Aviation Products finansåret 2024

Del 1: Likestillings- og ikke-diskrimineringspolicy i Nordisk Aviation Products AS

I Nordisk Aviation Products AS arbeider vi for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Vi arbeider for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Del 2: Faktisk likestillingssituasjon

Slik ser den faktiske likestillingssituasjonen ut i Nordisk Aviation Products AS for perioden oktober 2023 – september 2024:

1. Fordeling av kvinner og menn på stillingsnivåer, samt lønnsforskjeller mellom kjønnene

	Kjønnsfordeling på stillingsnivå Oppgitt i antall		Lønnsforskjeller Kvinner andel av menns lønn i prosent	
	Kvinner	Menn	Grunnlønn	Totalkompensasjon All skattbar inntekt, både kontant og naturalytelser
Total fordeling kvinner og menn i selskapet	13	60	108%	98%
Gruppe A	0	1	Mindre enn 5	Mindre enn 5
Gruppe B	4	6	Mindre enn 5	Mindre enn 5
Gruppe C	1	5	Mindre enn 5	Mindre enn 5
Gruppe D	4	17	Mindre enn 5	Mindre enn 5
Gruppe E	1	8	Mindre enn 5	Mindre enn 5
Gruppe F	3	23	Mindre enn 5	Mindre enn 5

1.1 Sammensetning av stillingsgrupper

Vi har diskutert sammensetning av stillingsgruppene med de tillitsvalgte i fagforeningene som er representert ved bedriften. Det er i sammensetningen av stillingsgruppene lagt vekt på krav til kompetanse, ansvar og kompleksitet og de faktiske arbeidsforholdene.

Gruppe A

I denne gruppen ligger lederroller på ledelsesnivå 1 i selskapet, som tidligere omfattet selskapets ledergruppe.

Etter en omstrukturering av ledergruppen høsten 2023, omfatter denne gruppen nå kun General Manager. Den er således egentlig ingen gruppe, men vi har valgt å beholde dette som øverste ledelsesnivå / gruppe A.

Gruppe B

I denne gruppen finner vi ledere på ledelsesnivå 2 som rapporterer til General Manager.

Gruppe C

I denne gruppen finner vi gruppeledere på ledelsesnivå 3 som rapporterer til produksjonssjef (i gruppe B).

Gruppe D

I denne gruppen finner vi fagspesialister som rapporterer til ledere i på ledelsesnivå 2 eller 3 (Gruppe B eller C).

Gruppe E

I denne gruppen finner fagarbeidere i produksjon og pakking.

Gruppe F

I denne gruppen finner vi ufaglærte i produksjon og pakking.

Det er mindre enn 5 kvinner i alle gruppene, og vi har derfor her ikke beregnet kvinners andel av menns lønn for annet enn totalen. Vi vil ta en ny vurdering på gruppeinndeling kommende år, for å vurdere om vi kan måle kvinners inntekt i prosent av menns inntekt på en mer hensiktsmessig måte, blant annet ved å slå sammen noen av gruppene (for eksempel B+C og E+F).

1.2 Lønnsforskjeller, nærmere forklart

Lønn

Totalt sett ser vi at kvinners andel av menns grunnlønn er 108%. Årsaken til dette er hovedsakelig at det jobber flere kvinner i kontormiljøet enn i produksjonsmiljøet, der sistnevnte gruppe har en gjennomgående lavere grunnlønn enn kontoransatte.. Når det gjelder kvinners andel av mens totalkompensasjon er tallet 99% av totalt. Hovedårsaken til dette er at menn jobber mer overtid enn kvinner.

Pensjon

Når det gjelder pensjon har Nordisk Aviation Products innskuddspensjonsordning for alle ansatte, som innebærer at det gjøres innskudd beregnet av pensjonsgivende lønn opp til 12G i fond med varierende aksjeandel.

1.3 Midlertidige ansatte, foreldrepermisjon, faktisk og ufrivillig deltid

Vi har kartlagt kjønnsfordelingen knyttet til midlertidig ansettelse, uttak av foreldrepermisjon, faktisk deltid og ufrivillig deltid:

	Kjønnsbalanse totalt i selskapet		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
	Antall		% av alle ansatte		Gj.snitt antall uker		% av alle ansatte		% av alle ansatte	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
FY2023	16	59	6%	1%	Ingen	22	12%	8%	0%	0%
FY2024	13	60	5,5%	6,9%	17	31	7,4%	10,1%	0%	0%
Endring	-3	+1	-0,5%	+5,9%	+17	+7	-4,6%	+2,1%	0%	0%

Foreldrepermisjon

I finansåret 2024 var det 4 ansatte som tok ut lovfestet foreldrepermisjon, jf. Arbeidsmiljøloven § 12-5. Det var én kvinnelig ansatt og tre mannlige ansatte som tok ut permisjon. Den kvinnelige ansatte tok ut 17 uker av sin permisjon i finansåret 2024, som fortsatte inn i finansåret 2025. Gjennomsnittet for permisjon for våre mannlige ansatte var 10,3 uker. Selv om det innenfor lovens rammer gjelder valgfrihet med hensyn til hvem som tar ut permisjon, er Nordisk Aviation Products AS opptatt av at menn skal ha like stor anledning til uttak av permisjon som kvinner, og at det skal være aksept for dette i hele organisasjonen.

1.4 Sykefravær og rekruttering

Sykefravær

Sykefraværet blant de ansatte var på 9,2% i finansåret 2024, mot 4,7% i finansåret 2023. Nordisk benytter ProMark tidsregistreringssystem, der det p.t. ikke er mulig å automatisk hente ut sykefraværstatistikk per kjønn. Bedrede rapportmuligheter er ett av oppfølgingspunktene for neste års rapport.

Sykefraværet i Nordisk lå tidligere relativt stabilt rundt ca. 3% over mange år, men har økt gradvis fra og med finansåret 2022, og gjennom 2023 og 2024. I 2022 skyldtes dette i hovedsak høyt koronarelatert korttidsfravær og at bedriften hadde hatt flere langtidssykmedte grunnet alvorlig sykdom (ikke arbeidsrelatert). Vi så en positiv nedgang i fraværet fra 2022 til 2023, men i 2024 har fraværet økt kraftig. Dette sammenfaller med tiden etter at koronaepidemien ebbet ut, og det samme mønsteret sees også mange andre steder i norsk arbeidsliv. For Nordisk sin del er det ikke en spesifikk årsak til økningen i sykefraværet, men vi ser en økning i antall personer som er sykmeldte, og både en økning i korttidsfravær og langtidsfravær.

Bedriften har ved inngangen til nytt finansår styrket sykefraværsoppfølgingen av ansatte med hyppig korttidsfravær eller høyt sykefravær, og i tråd med vedtak i AMU vil bedriften følge opp systematisk og målrettet i tiden framover. Vi vil også undersøke og overvåke om det er arbeidsrelaterte faktorer som er årsak til eller som bidrar til sykefravær.

Rekruttering

I finansåret 2024 rekrutterte Nordisk Aviation Products AS 19 kun 2 nye ordinært ansatte medarbeidere (mot 19 i 2022.) 1 av disse var kvinner, og 1 mann. Nordisk hadde ved finansårets slutt flere innleide, som senere har blitt ordinært ansatt i finansåret 2025, og dette er med på å forklare de lave tallene i 2024.

Nordisk hadde en målsetting om å øke kvinneandelen i selskapet i FY24, og i og med at 50% av rekrutteringene var kvinner, bidra dette positivt mot dette målet, selv om datagrunnlaget var beskjedent.

Samtidig påvirkes kvinneandelen også av kjønnsfordeling på dem som slutter. Vi ser at kvinneandelen ved slutten av finansåret hadde økt marginalt fra året mer med 21,3% i 2024, mot 20,9% i 2023. Sann sett har rekrutteringene bare bidratt til å opprettholde kjønnsfordelingen fra i fjor, uten at kvinneandelen totalt i selskapet har økt.

1.5 Ufrivillig deltid

Alle som har jobbet deltid i Nordisk Aviation Products AS i 2024 har gjort dette på bakgrunn av eget ønske. Det har med andre ord ikke vært noen tilfeller av uønsket deltid i Nordisk i finansåret 2024. Ønsket om deltid forekommer hyppigere blant ansatte i aldersgruppen 55+, og er ofte knyttet til et ønske om å trappe ned frem mot AFP-pensjon eller begrunnet med behov for tilrettelegging grunnet helseutfordringer, samtidig som man har et ønske om å fortsatt stå i arbeid. Nordisk Aviation Products praksis og holdning til ønske om å arbeide deltid er at selskapet skal

tilstrebe å tilrettelegge for og etterkomme slik ønsker, med mindre dette medfører vesentlige ulemper for virksomheten.

Del 3: Slik arbeider vi for å sikre mangfold, inkludering, likestilling og ikke-diskriminering i praksis

1. Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering

Nordisk Aviation Products AS er bundet av eierselskapet TransDigms personalpolitiske dokumenter, hvor likestilling, ikke-diskriminering, mangfold og inkludering utgjør en sentral del, herunder Code of Conduct og retningslinjer for varsling.

Alle ansatte i Nordisk Aviation Products må ved ansettelse lese igjennom og akseptere Code of Conduct og varslingsprosedyrer. Code of Conduct angir hva som er ønsket og riktig adferd for ansatte i selskapene i TransDigm-gruppen, herunder forhold knyttet til likestilling og ikke-diskriminering. Varslingsprosedyren angir hvordan man kan varsle om alle typer negative/kritikkverdige hendelser, herunder forhold som gjelder likestilling og diskriminering.

For øvrig gjelder Nordisk Aviation Products AS likestillings- og ikke-diskrimineringspolicy, hvor det fastslås at:

«I Nordisk Aviation Products AS arbeider vi for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Vi arbeider for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.»

Nordisk Aviation Products AS er en tariffbundet virksomhet, og er bundet av hovedavtaler, overenskomster og særavtaler med NAP-klubben Jern & Metal (Fellesforbundet), Negotia (YS) og NITO. Tariffavtalene gir også bestemmelser for likestilling og mangfold. Nordisk Aviation Products AS har et aktivt partssamarbeid med alle tre fagforeninger, og følger opp tariffoppliktelsene i nært samarbeid med disse, i både formelle og mer uformelle møter.

2. Slik arbeider vi for å identifisere risiko for manglende likestilling og diskriminering

2.1 Overordnet struktur for vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering

Både lederne og tillitsvalgte i Nordisk Aviation Products AS vier oppmerksomhet til hvordan vi kan etterleve våre interne policy-dokumenter, herunder på inkluderings-, likestillings- og ikke-diskrimineringsfeltet, som er en integrert del av vår People Strategy.

Likestillingtemaet anses i hovedsak å være et integrert tema i ulike møteplasser mellom ledelse og tillitsvalgte i ulike samarbeidsorganer. Disse aktørene møtes jevnlig i både formelle møter (regelmessige møter med fast en agenda, samt løpende/nødvendige ad-hoc møter med spesifikke temaer) og uformelle møter med fri agenda når det er behov for dette. Det har ikke vært gjennomført møter hvor likestilling alene har vært et tema. Like stillingsperspektivet blir like fullt forsøkt ivaretatt i alle slike aktiviteter, og spesielt i forhold til

rekrutteringsprosesser og ansettelser, der partene har oppmerksomhet rundt det å øke kvinneandelen i selskapet, og spesielt i ledende stillinger og nøkkelroller.

AMU og Bedriftsutvalget (BU) spiller en viktig rolle i ulike temaer knyttet til helse, miljø og sikkerhet. AMU har i finansåret 2024 møttes 4 ganger. Bedriftsutvalget har i 2024 bestått av General Manager (daglig leder), Global Head of Finance, Global Head of HR, samt hovedtillitsvalgte i de tre fagorganisasjonene. Bedriftsutvalget har en fast agenda med oppdatering på ulike forhold i virksomhet, herunder bemanning, rekruttering og organisasjonsutvikling. Bedriftsutvalget er en møteplass der likestilling og ikke-diskriminering er temaer som løpende diskuteres, for eksempel i forbindelse med rekruttering og tilsetninger. I AMU har løpende oppdatering og oppfølging av sykefravær vært et gjennomgående tema i 2024. Bruk av bedriftshelsetjenesten (BHT) er et viktig verktøy i arbeidet innunder AMUs ansvarsområde, blant annet med årlig revisjon etterlevelse av internkontrollforskriften og arbeidsmiljølovens bestemmelser. BHT har også bistått i forhold til revisjon av risikoanalyser, som involverer risikovurderinger knyttet til psykososiale faktorer, som for eksempel utenforskap (herunder mobbing, trakassering, utestengelse), mangfold, likestilling og ikke-diskriminering.

Nordisk Aviation Products har egne definerte mål for HMS-arbeidet i bedriften. I finansåret 2024 var det definert spesifikke mål for å øke kvinneandelen generelt i selskapet, og å opprettholde kvinneandelen i produksjonsmiljøet. Nordisk har også utarbeidet spesifikke mål for økning av kvinneandelen i ledende stillinger og nøkkelstillinger.

Nordisk implementerte i finansåret 2023 firestegsmodellen i vår overordnede struktur for arbeidet. Firestegsmodellen angir hvordan man på en syklisk måte arbeider aktivt med kontinuerlig forbedring på disse områdene.

Steg 1: Undersøke risiko

Første steg er å undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller hindre for likestilling hos oss.

Steg 2: Analysere årsaker

I steg to analyserer vi mulige årsaker til de diskrimineringsrisikoene og hindre for likestilling som dere har avdekket i steg én. Denne årsaksanalysen bidrar oss i arbeidet med å finne mulige tiltak i neste steg.

Steg 3: Iverksette tiltak

I steg tre identifiserer og iverksetter vi tiltak for å forbygge og motvirke risiko for diskriminering, eller tiltak for å fjerne hindre for likestilling. Tiltakene skal være relatert til de risikoene vi har avdekket og analysert i steg 1 og 2.

Steg 4: Vurdere resultater

Her vurderer vi resultatet av arbeidet som er gjort i steg en til tre.

- Har tiltakene virket etter sin hensikt?
- Er det behov for nye tiltak?
- Er det noe som bør gjøres annerledes?

Vurdering/evalueringen av arbeidet og tiltakene vi har gjort vil trolig gi oss et godt grunnlag for det videre arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten også i året som kommer.

2.2 Identifiserte risikoer og analyse av årsaker for manglende likestilling og diskriminering

Nordisk gjennomførte i 2023 overordnede risikoanalyser på organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Et av hovedtemaene her er likestilling og diskriminering. Arbeidet med risikoanalyser ble gjennomført som en serie av

workshops med medlemmene i bedriftsutvalget (BU) og arbeidsmiljøutvalget (AMU). Det er gjennomført 5 arbeidsmøter på mellom 1,5 og 2 timer, og gruppen

Risikovurderingene har vært gjenstand for en revisjon og finansåret 2024, og her følger en oppsummering av risikomomentene i forhold til temaene mangfold, inkludering, likestilling og ikke-diskriminering i Nordisk Aviation Products:

1. Risiko for manglende likestilling og diskriminering på grunnlag av kjønn

Det er betydelig kjønnsubalanse i virksomheten, særlig i produksjon og tekniske stillinger, med få kvinnelige ansatte og ledere. Selv om lønnsavtaler i produksjon sikrer lik lønn for likt arbeid, og forskjeller i lønn stort sett kan forklares, må virksomheten være bevisst risikoen for kjønnsbasert forskjellsbehandling, spesielt i rekruttering og karriereutvikling. Minoriteten av kvinner i produksjonen omtales som ivaretatt, men kan være sårbar i tilfeller, og man bør være spesielt oppmerksom på å ivareta kvinners behov med tanke på et trygt og godt arbeidsmiljø.

2. Risiko for diskriminering ved graviditet, permisjon og omsorgsoppgaver

Det er liten risiko for diskriminering av gravide og småbarnsforeldre blant fast ansatte. Likevel pekes det på en mulig risiko i rekrutteringssituasjoner og for midlertidige ansatte som planlegger foreldrepermisjon. Historisk har bedriften vist god tilrettelegging og fleksibilitet, og tilbyr permisjonsvilkår som overstiger lovkrav.

3. Risiko for diskriminering på grunnlag av etnisitet, religion og livssyn

Virksomheten har en multikulturell sammensetning og erfaring med internasjonalt samarbeid, men det finnes fortsatt enkeltteksempler på fordommer og skepsis til kulturelt mangfold, særlig i rekruttering. Likevel vurderes risiko som moderat, da kvalifikasjoner oftest veier tyngst og ansatte med annen bakgrunn får utviklingsmuligheter. Det er lagt til rette for religionsutøvelse i arbeidstiden.

4. Risiko for diskriminering ved funksjonsnedsettelse

Risiko vurderes som middels, særlig i produksjon, hvor fysisk kapasitet er avgjørende. Det er begrensede muligheter for tilrettelegging i enkelte stillinger. Tilgangsforhold (f.eks. manglende heis) kan skape hindre ved rekruttering til kontorstillinger for personer med nedsatt funksjonsevne.

5. Risiko for diskriminering på grunnlag av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Det antas å være aksept for mangfold i miljøet, men risiko oppstår ved rekruttering og for ansatte som ønsker å stå frem med utradisjonell kjønnsidentitet eller orientering, særlig fordi det mangler åpne forbilder. Miljøets dominans av tradisjonelle verdier og mannskultur i produksjonen kan gjøre det krevende å «skille seg ut».

6. Risiko for trakassering

Generelt lav risiko takket være et stabilt og trygt arbeidsmiljø. Et enkelttilfelle i 2023 viser imidlertid at trakassering kan forekomme, særlig i situasjoner med høy temperatur og konfliktnivå.

7. Risiko for seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Ingen tilfeller rapportert, og risiko vurderes som lav. Likevel understrekes viktigheten av bevissthet rundt ulike grenser og opplevelser – særlig når det gjelder humor og kommentarer som kan virke støtende selv om de ikke er ment slik. Det anses ingen risiko for kjønnsbasert vold.

2.3 Mulige årsaker til risikoer og hvordan de kan møtes / følges opp

Vi har i våre vurderinger funnet følgende mulige årsaker til risikoer:

1. Årsaker til risikoer knyttet til likestilling

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i selskapet skyldes i stor grad at menn dominerer i ledende stillinger. Rekruttering av kvalifisert personell er krevende, og det er færre kvinner som utdanner seg innen tekniske og produksjonsnære fagområder. Menn jobber også mer overtid enn kvinner. Kjønnsubalansen i seg selv kan være en barriere for å rekruttere kvinner, men det er ikke opplevd som en utfordring i praksis. Kvinnelige ansatte rapporterer om høy trivsel uavhengig av funksjon og stillingsnivå.

2. Årsaker til risiko for diskriminering på grunnlag av graviditet, permisjon og omsorgsoppgaver

Mulig diskriminering i rekruttering kan skyldes bekymring for manglende kontinuitet og økt behov for opplæring av vikarer etc. ved permisjoner. Det er imidlertid viktig å fokusere på riktig kompetanse og ha et langsiktig perspektiv. Tilsvarende risiko gjelder midlertidig ansatte som venter barn eller skal i permisjon. Her må HR følge opp lederne og være særlig oppmerksom for å sikre at slike medarbeidere ikke blir forskjellsbehandlet.

3. Årsaker til risiko for diskriminering på grunnlag av etnisitet, religion og livssyn

Diskrimineringsrisiko på disse grunnlagene handler hovedsakelig om fordommer og stereotype forestillinger, som kan påvirke både rekruttering og den daglige samhandlingen. For å forebygge slike forhold er det viktig med tydelig grensesetting og aktiv holdningsskapende innsats i hele organisasjonen.

4. Årsaker til risiko for diskriminering på grunnlag av funksjonsnedsettelse

Her kan risikoen være knyttet til antakelser om lavere produktivitet, behov for ekstra ressurser eller kostnader knyttet til tilrettelegging. Det anbefales å vurdere rimelig tilrettelegging både ved rekruttering og for eksisterende ansatte med funksjonsnedsettelse, gjennom en helhetlig funksjonsvurdering.

5. Årsaker til risiko for diskriminering på grunnlag av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Risikoen skyldes ofte fordommer, negative holdninger eller ubehag knyttet til det som oppfattes som annerledes. For å møte dette må det reageres tydelig på uakseptabel atferd og uttrykk, samtidig som det arbeides aktivt med å fremme inkludering og aksept uavhengig av seksuell orientering eller kjønnsidentitet.

6. Årsaker til risiko for trakassering

Trakassering kan oppstå som følge av dårlig kommunikasjon, misforståelser, konflikter eller fordommer. Forebygging krever fokus på god samhandling og å ta et oppgjør med negative holdninger og stereotypier.

7. Årsaker til risiko for seksuell trakassering

Seksuell trakassering kan skyldes ubevisst eller ubetenksom oppførsel, men også dårlige holdninger, som et nedlatende kvinnesyn. Risikoen kan være høyere i mannsdominerte miljøer. Det er viktig å jobbe med bevisstgjøring, sunne holdninger og føre-var-prinsipper for å redusere risikoen.

2.4 Igangsatte/gjennomførte tiltak i finansåret 2024 og evaluering av disse

Vi har gjennomført og videreført følgende tiltak i finansåret 2024:

- Vi har orientert om vår Likestillings- og ikke-diskrimineringspolicy og vår redegjørelse på dette området for finansåret 2024 for alle ansatte på allmøte. Vi er tydelige i all kommunikasjon til ansatte at Nordisk Aviation Products i tråd med gjeldende policy har til hensikt å arbeide aktivt for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.
- Vi har videreført arbeidet med firestegsmodellen i arbeidet vårt med likestilling og ikke-diskriminering. Bedriftsutvalget (inkl. hovedtillitsvalgte) og AMU har som nevnt tidligere vært involvert i dette arbeidet gjennom gode gruppearbeider og diskusjoner. Dette har ført til økt bevissthet om viktigheten av dette arbeidet, og det har bidratt til en konstruktiv dialog mellom partene på dette området.
- Som en del av arbeidet med firestegsmodellen har vi risikovurdert områdene mangfold, inkludering, likestilling og ikke-diskriminering. Det ble her som tidligere nevnt gjort en stor jobb i 2023, etterfulgt av en revisjon i 2024. Dette har gitt oss økt bevissthet om hva vi er gode på per i dag, hvor de største risikoene finnes, og hva vi bør prioritere og jobbe med framover.
- Vi har et kontinuerlig mål om å øke kvinneandelen i selskapet, og ser at vi har klart å opprettholde (men ikke øke) denne i løpet av 2024. Vi må opprettholde fokus på å øke kvinneandelen, da vi opplever en positiv effekt og dynamikk i arbeidsmiljøet i produksjonen der det jobber både kvinner og menn.
- Vi har i tråd med våre rutiner og bestemmelser gjennomført årlige seniorsamtaler med ansatte som fyller 59 år i kalenderåret eller er eldre enn dette. Samtalene skjer i henhold til egen samtaleguide, og formålet med samtalene er å kartlegge behov for tilrettelegging for eksempel med tanke på evt. funksjonsnedsettelse og livssituasjon for øvrig. Formålet er at seniorer kan stå så lenge i arbeid som de selv ønsker, under forutsetning at de grunnleggende kravene knyttet til den enkelte stilling. Vi opplever at samtalene gir oss god informasjon om seniorenes ønsker og behov, og verdifull input til personalplanlegging.
- Det er også i 2024 flere eksempler på at Nordisk har tilrettelagt for ønske om deltidsstilling som følge av helseutfordringer og nedsatt funksjonsevne og/eller livssituasjon og alder. Vi vet at dette bidrar til inkludering av ansatte med helseutfordringer, og sikrer mangfold med hensyn til kompetanse og alderssammensetning i bedriften. Nordisk vil fortsette å tilrettelegge for menn og kvinner som for eksempel ønsker å arbeide deltid pga. ønske om å prioritere omsorg for små barn utover periode med lovfestet permisjon.
- Nordisk har en mangfoldig arbeidsstokk bestående av medarbeidere med mange ulike nasjonaliteter og kulturbakgrunner. Vi opplever at samspillet mellom ansatte fungerer bra tross mange ulike etnisiteter, religioner og livssyn. Selv om arbeidsspråket i selskapet i utgangspunktet er norsk, er ansatte vant til å samarbeide på engelsk med kollegaer som ikke snakker og/eller skriver norsk. Personalrelaterte dokumenter som policies, retningslinjer, arbeidsavtaler, stillingsbeskrivelser etc. utarbeides normalt på begge språk, noe som anses som positivt for en inkluderende kultur. Vi vil fortsette å rekruttere mennesker med forskjellige kulturbakgrunner, slik at Nordisk gjenspeiler mangfoldet i samfunnet for øvrig.
- Vi har fortsatt å være bevisst på ulike kulturer/religioner/livssyn i forbindelse med matservering i kantine, valg av julegaver til ansatte og i forbindelse med sosiale arrangementer som for eksempel årlig sommerfest. Vi har lagt til rette for praktisering av religionsutøvelse innenfor gjeldende praksis for pauser for ansatte.
- Vi markerte i år som i fjor Verdensdagen for psykisk helse, og vi ønsker å vurdere tiltak for å bevisstgjøre ytterligere på hvordan de enkelte kan bidra til inkludering og et godt psykososialt arbeidsmiljø.
- Vi innførte i 2023 en ny Rutine for varsling av mobbing, trakassering, trusler, vold og diskriminering som angir hvordan man skal opptre dersom man opplever noen av disse tingene, og hvordan det vil bli håndtert og fulgt opp av bedriften. Rutinen gjør det tydelig for ansatte at bedriften ser alvorlig på denne type hendelser, og

hvordan man skal opptre dersom man opplever mobbing, trakassering, trusler, vold og diskriminering. Vi har ikke fått rapporter om denne type hendelser i finansåret 2024, noe som kan tyde på at rutinen har sin misjon og bidrar til bevissthet slik at vi forhindrer denne type hendelser.

Nærmere om utvalgte personalområder

Rekruttering

Nordisk Aviation Products AS ønsker å være en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass, og har dette som en del av sin HR-strategi. Da vi har en lav kvinneandel i selskapet, skal vi på generelt grunnlag tilstrebe og tiltrekke oss og velge ut kvinnelige søkere i rekrutterings- og utvelgelsesprosesser. I våre rekrutteringsprosesser skal det så langt som mulig være kandidater av begge kjønn i finalerundene. Vi legger også til rette for at det skal delta kvinnelige representanter på intervjuer med kvinnelige kandidater. Nordisk Aviation Products arbeider også aktivt med eksterne rekrutteringspartnere for å ivareta vårt fokus på bedret kjønnsbalanse i selskapet.

Vi har rekruttert én leder i løpet av finansåret som er kvinne, og således styrket balansen i ledergruppen, som ved finansårets slutt besto av 40% kvinner og 60% menn.

Samtidig som bedret kjønnsbalanse er et hovedfokus innenfor rekruttering, ønsker vi også å styrke vår bevissthet og praksis ytterligere knyttet til ikke-diskriminering også på de andre diskrimineringsgrunnlagene nevnt i vår policy. Ikke-diskriminering i forhold til etnisitet og religion vil trolig være spesielt aktuelt her, og samtidig bevissthet rundt områdene seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Lønns- og arbeidsvilkår mv.

Nordisk Aviation Products har lønnspolitiske retningslinjer og tariffavtaler som sikrer likebehandling av ansatte, uavhengig av bakgrunn og de lovbestemte diskrimineringsgrunnene, for eksempel med hensyn til lønn og lønnsvurderinger.

Vi gjennomfører lovpålagte kurs i HMS- og arbeidsmiljø for øverste leder, HR, verneombud og AMU-medlemmer. Det har ikke vært nye personer i disse rollene i 2024, og følgelig har ingen deltatt på slike kurs.

Selskapet har gjennomført lønnsforhandlinger med alle tre fagforeninger, og har i denne forbindelse vektlagt hvordan lønnsoppgjøret skal gjennomføres uten å for eksempel diskriminere sykmeldte og ansatte i foreldrepermisjon.

Personalrelaterte dokumenter som policies, retningslinjer, arbeidsavtaler, stillingsbeskrivelser etc. utarbeides normalt på begge språk, noe som anses som positivt for en inkluderende kultur.

Nordisk Aviation Products AS betaler full lønn utover 6 G ved sykdom og ved uttak av foreldrepermisjon. Vi dekker også full lønn for fedre i to ukers permisjon i tilknytning til fødsel. Når det gjelder foreldrepermisjon, anslås det at full lønn under permisjon kan være et tiltak som fremmer at menn i større grad tar ut permisjon enn de ellers ville gjort.

Utviklingsmuligheter og forfremmelse

Alle ansatte skal ha like muligheter til faglig og personlig utvikling under sitt ansettelsesforhold i selskapet, og skal ha regelmessige samtaler med leder om egen utvikling. People Strategy, Succession Planning og Talent Development er temaer som blir drøftet i regi av Global Head of HR sammen med øvrige ledere på blant annet

regelmessige strategisamlinger med lederne. Vi er her bevisste på å stimulere til utvikling av kvinnelige ledertalenter for å øke andelen kvinnelige ledere i bedriften.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv/ omsorgsoppgaver/ permisjon ved fødsel/ adopsjon

Det tilrettelegges for at medarbeidere kan i stor grad, dog innenfor noen definerte rammer fastsatt i samråd med nærmeste leder, kan velge selv hvor de vil utføre arbeidet. Vi anser fleksibilitet som et gode som bidrar til å gjøre det enklere å kombinere arbeid med familieliv og omsorgsoppgaver etc.

Tilrettelegging av arbeidsplass/-stasjon

Nordisk Aviation Products tilrettelegger ved å tilby hev-senk-pult til alle, eksterne skjermer, tastatur, mus og headsett, hørselvern med innebygd radio/høytaler, matter på gulv etc. De ansatte oppfordres til å ta opp behov for tilrettelegging med nærmeste leder, verneombud eller HR, som vurderer nødvendige tiltak, gjerne i samråd med bedriftshelsetjenesten.

2.5 Målsetting og planlagte tiltak for finansåret 2025

Vi planlegger å gjennomføre følgende tiltak i finansåret 2025:

1. Årlig generell orientering om likestillings- og ikke-diskrimineringsredegjørelse for finansåret 2024 med alle ansatte på allmøte og i andre egnede fora, herunder å redegjøre for mål og satsingsområder i 2025.
2. Løpende fokus på firestegsmodellen / fast på agendaen i BU (bedriftsutvalget) og AMU (arbeidsmiljøutvalget). Vi vil ha spesielt fokus på områder som innebærer størst risiko for diskriminering, for eksempel risiko for diskriminering på grunnlag av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Vi vil her vurdere å innhente profesjonell fagkunnskap fra eksterne for å opplyse og styrke bevissthet hos både ledere og ansatte på disse områdene.
3. Fortsette arbeidet sammen med rekrutteringspartnere for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i rekrutteringsprosesser, arbeide målrettet for å øke kvinneandelen i selskapet, og øke kvinneandelen i ledende stillinger.
4. Vurdere hvordan vi kan bygge ned ulikheter på grunnlag av ulik kulturbakgrunn, som for eksempel språkbarrierer, og vurdere hvordan vi kan fremheve styrkene som mangfoldet i arbeidsstokken innebærer.
5. Gjennomføre sosiale aktiviteter og arrangementer der man bygger på de positive sidene ved et kulturelt mangfold, og feirer dette på en inkluderende og samlende måte. Et eksempel på dette som vi har drøftet og vurdert, men ikke iverksatt ennå, kan være å lage en bedriftsintern matfestival der ansatte får midler og ressurser til å lage mat til festivalen.

2.6 Oppsummering - Vurdering av resultater og forventninger til arbeidet videre fremover

Totalt sett er lønnsforskjellene mellom menn og kvinner i Nordisk Aviation Products relativt små. Kvinner har gjennomsnittlig 108% av menns lønn med hensyn til grunnlønn (mot 110% i finansåret 2023), og 98% av menns lønn med hensyn til totalkompensasjon (mot 99% i finansåret 2023).

En sunn kjønnsbalanse har positiv effekt på arbeidsmiljøet, og Nordisk bør fortsette arbeidet med å øke kvinneandelen i selskapet. I finansåret 2024 var 50% av selskapets nyrekruttede ansatte kvinner (mot 37% i 2023). Samtidig som vi skulle ønske at kvinneandelen var høyere, så er realiteten at over halvparten av selskapets ansatte jobber i produksjon og pakking, og at det tradisjonelt sett både utdannes og arbeider få kvinner innenfor disse arbeidsområdene. Sett i dette perspektivet, er vi relativt godt fornøyd med andelen kvinner blant nyrekruttede ansatte, og at denne andelen er økt fra 33% i 2022 til 37% i 2023. Vi ønsker i 2025 å se nærmere på hvordan vi kan styrke rekrutteringen av kvinnelige medarbeidere til produksjonsmiljøet, samtidig som vi i samarbeid med våre rekrutteringspartnere vil ha styrket fokus på hvordan vi kan sikre unconscious bias og ikke-diskriminering i våre rekrutteringsprosesser.

Det er vår opplevelse at Nordisk i finansåret 2024 både har opprettholdt og styrket arbeidet med å sikre mangfold, inkludering, likestilling og ikke-diskriminering, blant annet gjennom revisjon av risikoanalyser og implementering av tilpassede tiltak. Dette har samtidig økt vår bevissthet på hvilke områder som bør ha vårt fokus for forbedringer og risikoreducerende tiltak i tiden framover. Vi vil fortsette å benytte samarbeids- og kommunikasjonsarenaer som AMU, Bedriftsutvalg (BU) og allmøter for dialog og kommunikasjon rundt disse temaene i året som kommer, og styrke involveringen av ansatte i mangfolds- og inkluderingsarbeidet.

Holmestrand, 30. juni 2025



Chris Kumar
General Manager