

Mangfold og likestilling

Schindler har som målsetning å være en arbeidsplass der det ikke forekommer forskjellsbehandling som følge av livssyn, kjønn, etnisitet eller legning. Dette gjelder blant annet i saker som gjelder lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, rekruttering og generelle utviklings- og tilretteleggingsmuligheter. Schindler har som mål å fremme et godt arbeidsmiljø uten diskriminering. Bedriftens mål er beskrevet i Schindler konsernets yrkesetiske retningslinjer. Alle ansatte i bedriften gjennomfører årlig kurs innenfor etiske retningslinjer og mangfold/inkludering. Yrkesetiske regler er en integrert del av kurs og møter i Schindler.

For å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis, benytter Schindler flere virkemidler som er forankret i bedriftens ledelse. Etiske retningslinjer, likestilling og diskriminering er inkludert i bedriftens opplæring. Bedriften har i 2021 etablert en varslingskanal, som håndterer varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten. Her kan man velge å varsle anonymt eller til bedriftens Compliance Officer. Schindler har iverksatt tiltak for å sikre like muligheter for alle. Dette kan f.eks være fleksibel arbeidstid for medarbeidere med små barn, tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne og kursing av ansatte i diskriminering og mangfold.

Det er 377 fast ansatte i Schindler. Montasje, service og reparasjon av heiser er et fag dominert av menn. Dette gjenspeiler seg i bedriftens personalsammensetning hvor 34 ansatte er kvinner, hvilket utgjør 9% av den totale arbeidsstyrke.

Antall midlertidige ansatte er begrenset til 7, herav utgjør kvinneandelen 28%.

Det er totalt 28 ansatte i deltidsstillinger, av disse er det 11 kvinner som tilsvarer 39%.

Antall menn som tar ut foreldrepermisjon har over flere år vært høyt i Schindler. I snitt tok menn i Schindler ut 15 uker i 2021, mens kvinnene tok ut 34 uker

Lønn og ytelser i Schindler er analysert ved at alle medarbeidere er plassert i 5 ulike stillingsnivåer. Kvinneandel er angitt i parentes. Disse stillingsnivåer er 1. Ledergruppen (17%), 2. Mellomledere og fagpersoner med ansvar (5%), 3. Tekniske funksjonærer (43%), 4. Øvrige funksjonærer (75%) og 5. Fagarbeidere (1%).

Stillingsnivå 5 har tariffestet lønn.

Det er kun innenfor gruppe 3 og 4 at kjønnsfordelingen er tilstrekkelig til å analysere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Schindler. I stillingsnivå 1 og 2 er utvalget kvinner for lavt til å sammenfatte gjennomsnittslønninger, det samme gjelder for det totale antall ansatte.

Innenfor gruppen Teknisk funksjonærer og Øvrige funksjonærer varierer lønnsnivået ut fra arbeidsoppgaver, erfaring og kompetanse. Analysen viser at kvinnelige funksjonærer i snitt tjener 96 prosent (nivå 3) og 92 prosent (nivå 4) av sine mannlige kolleger.

I samarbeid med konsernet gjennomføres årlig GPS-Global Positioning System. Dette er et verktøy med kontrollmekanismer for equal pay.

Styret i Schindler består av syv personer, hvorav en er kvinne.

I heisbransjen, og spesielt blant fagarbeidere, er sammensetning av kjønn ikke i samsvar med den generelle befolkningssammensetningen. Organisasjonene i bransjen har iverksatt tiltak for å øke kvinneandelen som gjennomfører den utdanningen som kreves for å søke lærlingeplass i heismontørfaget. Det forventes at dette vil gi resultater over tid.

Schindler gjennomfører medarbeiderundersøkelser hvert 2. år der temaer knyttet til inkludering og mangfold er en del av undersøkelsen.

Ved rekruttering av nye medarbeidere har økning i kvinneandelen spesielt fokus. Dette vises i tekst i stillingsannonsen og gjennom vurdering av kandidater for intervju.

De ulike diskrimineringsgrunnlagene er jevnlig tema mellom bedriften og tillitsvalgte/ verneombud/AMU. Sammen med etablerte rutiner og kursing vil dette være tiltak som motvirker diskriminering, bidrar til økt likestilling og fremmer mangfold i virksomheten.