

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVEN

REDEGJØRELSE 2023

TYSSE

– tilhenger av norsk kvalitet

1. FORMÅL

Formålet med denne redegjørelsen er å kommunisere vårt arbeid med oppfyllelse av Likestillings- og diskrimineringsloven. Med dette menes prosessen hvor vi kartlegger, forebygger og tilrettelegger for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person. Arbeidet med disse problemstillingene er en kontinuerlig prosess hvor målsetningen for oss i Tysse Mekaniske Verksted AS (Tysse) er en god og sikker arbeidsplass for alle.

2. OM TYSSE MEKANISKE VERKSTED AS

Tysse Mekaniske Verksted AS er Norges største tilhengerprodusent og produserer tilhengere og understell med tillatt totalvekt opp til 3500 kg. Våre tilhengere selges i Norge, Sverige og Danmark, hvor Norge er vårt klart største marked. Tysse produserer og selger varehengere, tipphengere, skaphengere, maskinhengere, båthengere, opplagshengere, biltilhengere, ATV-tilhengere, varehenger lift, skaphenger lift, stillashengere og vippeplanshengere.

Tysse Mekaniske Verksted AS
Osterøyvegen 3166
5284 TYSSEBOTNEN
Org.nr.: 933 973 891



LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVEN

REDEGJØRELSE 2023

TYSSE[®]

– tilhenger av norsk kvalitet

Tysse har en konstruksjons- og utviklingsavdeling samt maskin- og sveiseavdeling med hel- eller delautomatiserte maskiner. Vi produserer hengere fra selskapets standard sortiment i tillegg til produkter etter spesifikasjoner fra kunde. Selskapet kan også lage andre produkter knytt til stålbearbeiding. Selskapets drift består av utvikling av produkter, egenproduksjon av komponenter, innkjøp av komponenter, produksjon, montering og salg. Tysse har leveranser til kunder i et bredt spekter; bygg og anlegg, fiskeoppdrett, engineeringsbedrifter, transportnæringen, offentlige etater, forsvaret mv.

Tysse har over lang tid, som den ledende kvalitetsprodusenten i bransjen, vært opptatt av å skaffe oversikt og analysere risiko for at det skjer brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både internt, i leverandørkjeden og hos øvrige forretnings- og samarbeidspartnere, i tråd med kravene som nå stilles i Likestillings- og diskrimineringsloven. Tysse ønsker å være en grønn bedrift og arbeider kontinuerlig for å redusere vår påvirkning på miljøet og øke miljøeffektiviteten i alle ledd i verdikjeden vår. Selskapets sterke miljøfokus har også konsekvenser for valg av leverandører. Ved valg av leverandører vektlegger Tysse om valg av den aktuelle leverandøren er i tråd med selskapets strategi, herunder teknologi og bærekraft.

Tysse ønsker å bidra positivt til å fremme respekt for menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Selskapet velger derfor å samarbeide med ansvarlige leverandører og samarbeidspartnere.

3. BAKGRUNN

Vi ønsker gjennom aktivt arbeid å bidra til at vår virksomhet og vårt samarbeid med andre aktører fremmer lovens formål. Det innebærer respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheten håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

4. ANSVAR OG MANDAT

Daglig leder har øverste ansvar for at loven er oppfylt og delegerer mandat til utførende medarbeider(e). HR-sjef er ansvarlig for praktisk gjennomføring og koordinering, inkludert identifisering av risiko/avvik, tiltak og oppfølging av effekt. Dersom hensiktsmessig delegeres dette ansvaret videre. HR-sjef er likevel ansvarlig for at oppdaterte rapporter/avvik mottas, arkiveres og følges opp. Ansvar, mandat og retningslinjer er forankret hos styret.

5. RISIKOAKSEPTANSE OG AMBISJONSNIVÅ

Vi aksepterer ikke noen form for forskjellsbehandling av ansatte i egen bedrift eller hos våre samarbeidspartnere. Vi har nulltoleranse for negativ forskjellsbehandling. I spesielle tilfeller kan vi forskjellsbehandle positivt hvis dette har sammenheng med utførelsen av arbeidet eller spesiell tilrettelegging for den ansatte eller innleide.

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVEN

REDEGJØRELSE 2023



– tilhenger av norsk kvalitet

6. GJENNOMFØRING

Som produksjonsbedrift med mye tungt arbeid er Tysse en mannsdominert arbeidsplass. I de senere år har bedriften jobbet mye med å forbedre arbeidsstasjoner gjennom tiltak som løfteanordninger, kraner, opphengt verktøy mv, for å gjøre arbeidet mindre tungt og tilrettelagt for begge kjønn.

Status for likestilling

I Tysse er 80% av de ansatte menn og kun 20% kvinner. Det arbeides med å øke kvinneandelen pga arbeidets art vil det være vanskelig å øke denne vesentlig. Det er kun menn i ledergruppen. Det har vist seg vanskelig å rekruttere kvinner til disse posisjonene.

Når det gjelder midlertidig- og deltidsansatte, ufrivillig deltid og foreldrepermisjon er tallgrunnlaget her så lavt (>5 personer) at det ikke kommer inn under rapporteringsplikten. Tallene er gjort tilgjengelig for internt bruk. Alle deltidsstillinger er gjort som tilpassing etter ønske fra den ansatte.

Lønnsforskjeller

Med bakgrunn i kjønnsfordelingen er det vanskelig å sammenstille lønningene. Ved en inndeling på hhv montører, maskinarbeidere, mellomledere og ledergruppen viser statistikkene følgende:

Stillingsnivå	Kvinner (antall)	Menn (antall)	Andel kvinner	Forskjell kontante ytelser (%)	Skattepliktige naturallytelser (forskjell i %)
Stillingsnivå 1	1	0	100 %	-**	-*
Stillingsnivå 2	6	23	21 %	78,4 %	-*
Stillingsnivå 3	1	6	14 %	97,0 %	-*
Stillingsnivå 4	2	11	15 %	93,4 %	-*
Stillingsnivå 5	0	6	0 %	-**	-*
Total	10	46	18 %	72,4 %	
* det er ikke avdekket forskjeller i skattepliktige naturallytelser.					
* det er ikke avdekket forskjeller i bonusutbetalinger.					
** forskjell lar seg ikke beregne.					

Årsaken til forskjellene hos montører og maskinarbeidere er ansiennitet og om man har fagbrev eller ikke.

Som tariffbedrift med avtale med Fellesforbundet forhandles lønn årlig med klubben. I disse forhandlingene legges kun de prinsipper som er nedfelt i avtaleverket til grunn.

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVEN

REDEGJØRELSE 2023

TYSSE[®]

– tilhenger av norsk kvalitet

Tysse er også en bedrift med ansatte med en rekke nasjonaliteter. Vi har ansatte som kommer fra Polen, Litauen, Hellas, Sverige og USA i tillegg til Norge. Kommunikasjonen internt går da på norsk, engelsk eller polsk.

Tysse har tilrettelagt arbeidet både permanent og på midlertidig basis avhengig av situasjon. Vi vil her trekke frem at det er etablert en tolkeordning for en döv medarbeider som aktiveres i alle sammenhenger dette er nødvendig som allmøter, informasjonsmøter mv, enten via digitale hjelpemidler eller ved fysisk tilstedeværelse av tolk.

I tilfeller hvor ansatte av ulike grunner som alder, funksjonsnedsettelse eller skader har bedriften aktivt søkt å finne mer tilrettelagt arbeid enten på andre avdelinger eller på mindre belastende arbeidsoppgaver. Det er gjennomført flere arbeidsplassvurderinger og hjelpemidler er anskaffet i henhold til konklusjonen i disse.

HR-funksjonen i selskapet gjennomfører vurderinger knyttet til arbeidsmiljø, mangfold og inkludering, likestilling og diskriminering. Det er blant annet etablert rutine for vernerunder og AMU-møter fire ganger i året, årlig førstehjelpskurs med hjertestarter, arbeidsplasskartlegging og arbeidsmiljøkartlegging. I dette arbeidet er bedriftshelsetjenesten en viktig samarbeidspartner.

Vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er innlemmet i selskapets retningslinjer, prinsipper og prosedyrer. Vårt arbeidsreglement, arbeidsavtaler og personalhåndbok er kilder til våre retningslinjer og diskrimineringsforbud. I Code of Conduct omhandles respekten for kollegaer, etiske retningslinjer og veiledning i anti-korrupsjon.

Tysse etablerte i 2017 rutiner for varsling i egen bedrift. Varsling kan da skje via flere kanaler. Primært via nærmeste leder, men også HR, tillitsvalgt, verneombud, kollega, HMS-ansvarlig eller annen rådgiver kan benyttes. Det er da krav om å få bekreftet at varsel er mottatt innen en uke og har krav på tilbakemelding når saken er behandlet.

Arbeidet med Likestillings- og diskrimineringsloven er forankret i selskapets styre.

7. BAKGRUNNSUNDERSØKELSER OG KONTROLLER

I tilfeller hvor vi selv oppdager avvik eller mottar observasjoner/rapporter om avvik/brudd kontaktes de involverte slik at vi sikres nærmere innsyn. Problematiske forhold diskuteres før det etableres omforente tiltak med frist for utbedring.

HR-ansvarlig går årlig gjennom lønnsfastsettelsen for å sikre at det ikke er forskjeller basert på kriteriene i likestillings og diskrimineringsloven. HMS-ansvarlig følger opp avvik i vernerunder.

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVEN

REDEGJØRELSE 2023

8. KONTAKTINFORMASJON

Ved behov for mer informasjon, se www.tysse.no eller ta kontakt ved å sende en skriftlig henvendelse til yngve.thuen@tysse.no.

TYSSEBOTNEN, DEN 24.04.2024
I styret for Tysse Mekaniske Verksted AS

Lars-Jøran Stefan Petersen
Styrets leder

Björn Erik Rosberg
Styremedlem

Jenny Jönsson
Styremedlem

Tomasz Kurowski
Styremedlem

Frank Risholm
Styremedlem

Fred Johnny Stigen
Styremedlem

Per Steinar Osmundnes
Daglig leder