

# ARP-rapport

# MMC FIRST PROCESS AS

2022

Powered by

**EQUALITY  
CHECK**

Denne rapporten er produsert av Equality Check, basert på data og informasjon lagt til av MMC FIRST PROCESS AS. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos MMC FIRST PROCESS AS, og hvordan MMC FIRST PROCESS AS jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

## Definisjon av stillingsgrupper

Toppleddelse / Direktørnivå: Management team og VP-nivå.

Senior ledernivå (kritisk): Prosjektledere, salgssjef, økonomi, senior ingeniører og ledere.

Faglært (kritisk): Reisemontører og ulike typer ingeniører.

Ledernivå (essensiell): Finance og IT.

Seniornivå (essensiell): Ulike typer ingeniører, HR og HSEQ, salg og økonomi.

Faglært (essensiell): HR og HSEQ, prosjektledere, salg, supply chain, ulike typer ingeniører og økonomi.

Seniornivå (viktig): Ulike systemansvarlige, supply chain, produksjon og økonomi.

Faglært (viktig): Representanter fra produksjon, lager og administrasjon.

Ufaglært (viktig): Representanter fra produksjon uten fagbrev, lærlinger og midlertidige ansatte.

## Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i organisasjonen i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

## Kjønnsbalanse

### Totalt i selskapet

18.6% (41) Kvinner

81.4% (180) Menn



### Etter nivåer

#### Totalt i selskapet

18.6% (41) Kvinner

81.4% (180) Menn



### Toppleidelse / Direktørnivå

23.1% (3) Kvinner

76.9% (10) Menn



### Senior ledernivå (kritisk)

8.3% (2) Kvinner

91.7% (22) Menn



### Faglært (kritisk)

6.1% (2) Kvinner

93.9% (31) Menn



### Ledernivå (essensiell)

0% (0) Kvinner

100% (1) Menn



### Seniornivå (essensiell)

15.2% (5) Kvinner

84.8% (28) Menn



### Faglært (essensiell)

41.7% (25) Kvinner

58.3% (35) Menn



### Seniornivå (viktig)

11.1% (1) Kvinner

88.9% (8) Menn



### Faglært (viktig)

16.7% (3) Kvinner

83.3% (15) Menn



### Ufaglært (viktig)

0% (0) Kvinner

100% (30) Menn



## Lønnskartlegging

Grafen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

● Kvinner ● Menn (100%)

	Grunnlønn	Bonus	Andre goder	Uregelmessige tillegg	Overtid	Total
Toppledelse / Direktørnivå	96%	– Ingen data	91%	– Ingen data	– Ingen data	96%
Senior ledernivå (kritisk)	87%	– Ingen data	102%	Kun menn kompenserte	Kun menn kompenserte	86%
Faglært (kritisk)	84%	Kun menn kompenserte	102%	4%	9%	65%

Ledernivå  
(essensiell)

Kun menn representert

Seniornivå (essensiell)	86%	– Ingen data	68%	25%	72%	84%
Faglært (essensiell)	84%	– Ingen data	96%	10%	16%	79%
Seniornivå (viktig)	88%	– Ingen data	102%	Kun menn kompenserte	476%	89%
Faglært (viktig)	107%	– Ingen data	121%	Kun menn kompenserte	49%	103%

## Ufaglært (viktig)

Kun menn representert

"Kun menn kompenserte" betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

"Ingen data" betyr at det ikke er lagt inn tall i dette feltet. For eksempel dersom det står "Ingen data" i feltet for "Overtid" betyr det at overtidbetaling ikke gjelder for dette selskapet. (Det betyr ikke at det mangler data.)

## Totalt for selskapet

Kvinnens andel av menns lønn er 81%



## Deltid og midlertidige kontrakter

### Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

### Totalt i selskapet

0% (0) Kvinner

100% (3) Menn



### Faglært (viktig)

0% (0) Kvinner

100% (2) Menn



### Ufaglært (viktig)

0% (0) Kvinner

100% (1) Menn



*Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.*

## Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

### Totalt i selskapet

33.3% (3) Kvinner

66.7% (6) Menn



### Faglært (essensiell)

100% (1) Kvinner

0% (0) Menn



### Seniornivå (viktig)

100% (1) Kvinner

0% (0) Menn



### Faglært (viktig)

50% (1) Kvinner

50% (1) Menn



## Ufaglært (viktig)

0% (0) Kvinner

100% (5) Menn



*Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.*

## Ufrivillig deltid

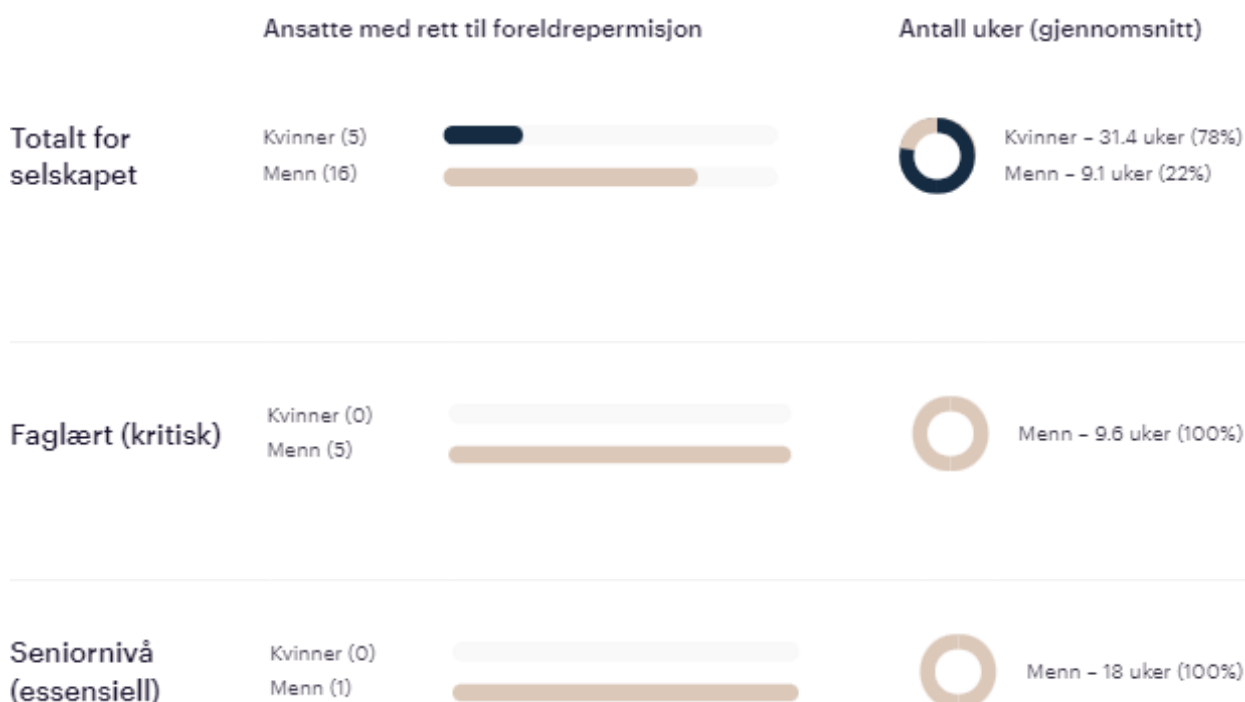
Vises som antall menn og kvinner som jobber ufrivillig deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

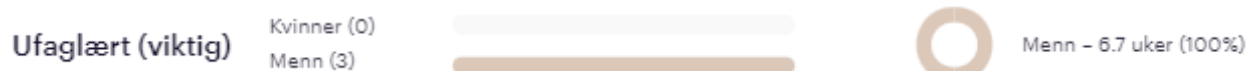
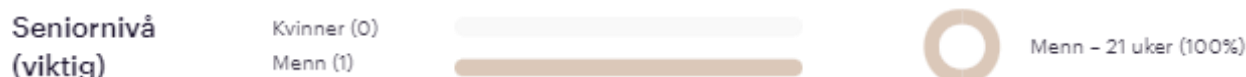
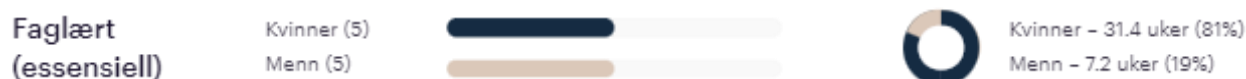
*Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.*

## Foreldrepermisjon

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.

● Kvinner ● Menn





*Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.*

## Likestillingsredegjørelsen

### Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

**Om MMC First Process**, MMC First Process er et norsk selskap. Vi transformerer sjømatindustrien ved å tilby komplette og bærekraftige systemløsninger for håndtering, prosessering og kjøling av fisk. Dette gjør vi til sjømatnæringen over hele verden innenfor villfanget fisk og havbruk. Vårt formål er å samarbeide for å gjøre våre kunder til de beste i verden på å håndtere, prosessere og kjøle ned havets viktige matressurs på en effektiv, bærekraftig og skånsom måte.

Bærekraft er integrert i vår forretningsstrategi og skal gjennomsyre alt vi gjør internt som arbeidsgiver og eksternt for våre kunder. Likestilling, mangfold og inkludering er noe vi som bedrift er opptatt av, og vi ønsker å være en arbeidsplass som gjenspeiler dette. Arbeid med likestilling, mangfold og inkludering har fokus i MMC First Process' ledergruppe. Mangfoldsstrategien blir utarbeidet i løpet av 2023, og blir presentert for styret i løpet av året. Når arbeidet med mangfoldsstrategien er ferdig blir denne nedfelt i personalthåndboken. MMC First Process er opptatt av å være en arbeidsplass hvor alle medarbeidere føler trygghet, tilhørighet og anerkjennelse. MMC First Process ser på det som et klart lederansvar å gå foran med et godt eksempel, og alle ansatte er ansvarlige for å skape et godt og trygt miljø.

Vårt hovedfokus er å bygge en arbeidskultur og formelle prosesser som ivaretar kjønnsbalanse, alderssammensetning og ansatte med flerkulturell bakgrunn. Dette blir også gjenspeilet i stillingsannonse våre, der vi oppfordrer alle kandidater til å søke uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming, hull i cv, nasjonal eller etisk bakgrunn. Vi er en IA-bedrift, og i dette ligger det



blant annet at vi vil sørge for tilrettelegging på arbeidsplassen dersom det er behov for det. Alle kvalifiserte søkere vil bli vurdert.

**Mobbing, trakassering og Code of Conduct** I personalhåndboken vår finner man varslingsrutiner for mobbing, trakassering og seksuell trakassering. I vår bedrift er det nulltoleranse for trakassering. Dette blir også opplyst om i onboardingsprosessen hos alle nyansatte, samt nevnt på introduksjonsdager på høsten og våren. Dersom vi blir kjent med påstander om trakassering gjennom klage, varsel, en arbeidsmiljøundersøkelse eller på annen måte, vil dette undersøkes og behandles på en forsvarlig måte, med utgangspunkt i bedriftens rutine for saksbehandling av varslingssaker. Gjennom denne rutinen blir det opplyst om at formålet er å sikre at eventuelle kritikkverdige forhold kommer frem i lyset, slik at det kan iverksettes tiltak mot forholdet uten at dette får negative konsekvenser for arbeidstaker. Alle henvendelser tas alvorlig. Dette gjelder for alle arbeidstakere i bedriften, samt innleide arbeidstakere.

Vi kurser også ledere på jevnlig basis for å skape et trygt og inkluderende arbeidsmiljø.

MMC First Process har også en **Code of Conduct** for god og inkluderende oppførsel som alle ansatte har blitt informert om. Dette har blitt gjort gjennom verdi-workshops med alle avdelinger. De etiske retningslinjene har også blitt gjort tilgjengelig i personalhåndboken og i TQM (ledelsessystem for Kvalitet og HMS).

**Lønnskartlegging** I gjennomgangen av lønnskartleggingen har vi gjennomgått alle stillingstitler på nytt for å sikre lik lønn for lik verdi, og tillitsvalgte har gitt sine innspill i prosessen.

**Arbeidsmiljøundersøkelser** MMC First Process gjennomfører omfattende arbeidsmiljøundersøkelser hvert andre år. Her scorer vi høyt på deltakelse. Vi har gjennomgang av resultatet med alle avdelinger, der alle avdelingene blir utfordret på å arbeide med et forsterkningsområde og et forbedringsområde.

**Kjønnsbalanse** MMC First Process opererer generelt i en mannsdominert industri og marked, noe som også slår ut i statistikken over kjønnsbalanse i selskapet. Kvinneandelen i selskapet er på 19 %.

**Mangfold av nasjonaliteter** Vi har 10 nasjonaliteter i organisasjonen, og vi ser at mange av dem har seniorstillinger i selskapet. De som ikke kommer fra Norge utgjør 13 % arbeidsstokken vår. Noen av disse har også lederstillinger. Vi har mange utenlandske ansatte i produksjon, og vi tilbyr norskkurs for å bedre integrere i bedriften og i samfunnet generelt. Med norskkompetanse blir det også lettere for de å styrke sin fagkompetanse.

**Foreldrepermisjon** Vi tilbyr full lønnskompensasjon ved foreldrepermisjon, og ser generelt at det er jevnt uttak av foreldrepermisjon blant både menn og kvinner. Hver av foreldrene har i tillegg rett til ytterligere ulønnet permisjon i inntil 12 måneder for hver fødsel.

## **Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling**

Ut ifra resultatene på kjønnsbalansen ser vi følgende potensielle risiko for diskriminering / hindre for likestilling:

**Kjønnsbalanse:** Vår største risikofaktor er lav kvinneandel på ulike nivåer, og særlig i ledelsen, produksjon og serviceavdeling.

**Kulturelt mangfold:** Den største risikoen vi har identifisert er at på tross av at vi har mange nasjonaliteter i MMC First Process, så forblir mange i de lavere nivåene i organisasjonen. Selv om flere også har lederstillinger.

**Vi har krav til norsk** i de fleste av våre stillinger, og bruker norsk som arbeidsspråk for øyeblikket. Vi skal ta en ny vurdering på dette. Vi ser at dette kan være til hinder at vi setter norsk som krav til stillinger. Vi erkjenner likevel at vi ikke har gode måter å måle og vurdere risikofaktorer for redusert kulturelt mangfold, og dette er noe vi vil ta tak i videre gjennom vårt samarbeid med Equality Check.

**Legning:** Det er mulig at det forekommer lite inkluderende sjargong i de mest mannsdominerte områdene, for ansatte som ikke er heterofile. Er usikker på om dette er situasjonen hos oss.

Som arbeidsgiver verdsetter vi alle ansattes legninger og familiesammensetninger, og vi gir alle ansatte lik rett til foreldre- og omsorgspermisjoner, så her anser vi at vi har liten risiko for diskriminering. I alle stillingsannonser opplyser vi at vi er opptatt av mangfold, og ønsker å være en arbeidsplass som gjenspeiler dette. Alle kvalifiserte kandidater oppfordres til å søke, uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming, hull i CV, nasjonal eller etnisk bakgrunn.

**Kjønns mangfold:** I MMC First Process operer vi med juridisk kjønn for lønnsstatistikk da dette er lovpålagt. Vi erkjenner at dette er en lite inkluderende praksis, og vi ønsker å inkludere alle kjønnsidentiteter og kjønnsuttrykk der det lar seg gjøre. I vårt HRM-system er det mulig å huke av på en tredje kjønnskategori frivillig. Vi har ingen indikasjon på at dette er en utpreget risikofaktor per i dag.

**Lønn:** Vi har flest menn i de høyest betalte stillingene, blant annet i ledelsen, prosjekt og salg. Det er ellers små forskjeller blant kjønnene internt i samme lønnsgruppe. Der det er forskjeller, skyldes dette ansiennitet eller ansvarsnivå. Vi har valgt å ta ut CEOs lønn i lønnskartleggingen, da denne avviker fra resten av ledergruppens lønn.

**Deltid, midlertidige stillinger og ufrivillig deltid:** De som jobber deltid hos oss er først og fremst ansatte som er inne på arbeidsprøving og studenter som arbeider i ferier. Vi jobber hovedsakelig med hele stillingsbrøker, og ser ingen tendens til at midlertidige stillinger og ufrivillig deltid er en risiko for diskriminering hos oss.

**Foreldrepermisjon:** Generelt tar menn og kvinner ut så mye foreldrepermisjon de har krav på i MMC First Process, noe vi er fornøyde med. Noen ansatte tar også ut ytterligere ulønnet permisjon etter foreldrepermisjonen. Som tallene viser er uttaket noe lavere blant menn i år, men det skyldes at permisjonen fordeles over to år. Vi har ikke tall på hvor mange som har blitt foreldre som ikke har gjort krav på foreldrepermisjonen sin. Dette er noe som er vanskelig å ha oversikt over i et selskap med over 200 ansatte.

**Ansatte med nedsatt funksjonsevne:** I arbeidet med denne risikovurderingen har vi oppdaget at et av kontorlokalene våre ikke er godt nok fremkommelig for rullestolbrukere. Blant annet mangler vi en heis til 2. etg på en av lokasjonene, og tilgang til en av kantineene våre. Et av inngangspartiene våre er

noe vanskelig å komme seg inn på. Det er en jobb å gjøre når det kommer til universell utforming av kontorlokalene våre.

**Arbeidsmiljø:** Vi fører statistikk over varslingsaker, og kan si at vi ikke ser en tendens til store utfordringer med seksuell trakassering i vår virksomhet. Som beskrevet tidligere vet vi likevel at det kan forekomme lite inkluderende sjargong i mannsdominerte miljøer. MMC First Process har nulltoleranse for mobbing, trakassering og seksuell trakassering. Vi har formelle og godt innarbeidede rutiner ved varsling. Varsleren skal alltid ha flere kanaler enn nærmeste leder å henvende seg til. Våre verdier er engasjert, samhandlende og ansvarlig. Der sistnevnte går ut på at vi skal ha et respektfullt og omtenkstomt arbeidsmiljø på alle nivå, som er preget av tillit, og der alle blir inkludert.

**Balanse mellom arbeid og fritid:** MMC First Process er opptatt av at de ansatte skal ha det trygt på jobb og en bærekraftig karriere. Vi strekker oss langt for å tilrettelegge for fleksibel arbeidstid, hjemmekontor og ferier utenfor fellesferie der dette er mulig. Som nevnt under arbeidsmiljø er en av verdiene våre ansvarlig, og i denne verdien innebærer det at ingen skal jobbe for mye på bekostning av liv, helse eller familie. Dette er også noe som blir omtalt på hvert allmannamøte i bedriften, og noe som ledelsen står for. Samtidig er bransjen preget av mye prosjektarbeid og en lang sesong der hvor det kan være høyt arbeidspress og vanskeligere for å få til en god balanse. For å kompensere for dette har vi de siste årene ansatt en god del fulltidsansatte for å avhjelpe situasjoner med høyt arbeidspress, og vi har også innført rotasjonsordning for Field Service Engineers; en gruppe ansatte som reiser svært mye. Vi har fleksitidsordninger i flere av stillingene, som gjør det mulig å ta seg ut fri i perioder.

Vi har også gode rutiner for medarbeidersamtaler, og vektlegger kommunikasjon og god dialog når vi ansetter ledere, slik vi klarer å fange opp de tilfellene der det for eksempel skulle bli for høyt arbeidspress. Vi legger vekt på tillit mellom leder og ansatt, slik at man selv kan styre sin egen arbeidshverdag i perioder hvor det er mindre å gjøre opp mot de periodene det er mye å gjøre.

## Årsaker til de identifiserte risikoene

**Kjønnsbalanse:** Vår lave kvinneandel på enkelte nivåer skyldes både lav kvinneandel som rekrutteres og færre kvinner som avanserer. Vi har jobbet mye med å øke kvinneandelen i selskapet. Siden 2019 har vi økt kvinneandelen fra 11% med 11 kvinner, til 19% og 42 kvinner i 2022. Et tiltak som har fungert for å tiltrekke oss flere kvinner er: Vi har hatt fokus på det i rekrutteringssammenheng, i samarbeid med academia og i sosiale media. For å sikre god kjønnsbalanse har vi også etablert flere gode personalordninger for de ansatte.

### Årsaker: rekruttering:

- Vi jobber i en mannsdominert bransje med maskulin kultur som tradisjonelt sett har slitt med å tiltrekke seg kvinner
- Vi jobber i utkanten av storbyen og er avhengig av å rekruttere fra andre steder for å bedre kjønnsbalansen i kandidattilfanget vårt
- Vi ser også at det er vanskeligere å rekruttere kvinner til stillinger som produksjonsarbeidere og reisemontører. Dette er også en trend som gjenspeiles i utdanningen, det er færre kvinner som tar disse utdanningene

### **Årsaker: avansement og turnover:**

- Avansement har til nå vært noe preget av rask vekst i selskapet, og at dette har ført til at man har rekruttert gode fagfolk internt til mellomlederstillinger. Dette har kanskje gått utover vår evne til å beholde og fremme kvinner og ansatte med flerkulturell bakgrunn til posisjoner som er viktige for fremtidige lederroller. Det blir jobbet med etterfølgerplanlegging til alle stillinger i selskapet på en mer systematisk måte nå.

**Alder:** Alderssammensetningen i ledergruppen og øvrige seniorstillinger skyldes at stillingene besittes av ansatte med høy kompetanse og lang erfaring.

### **Vi har satt følgende mål**

- Vi arbeider for et inkluderende arbeidsliv som bidrar til at ansattes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid
- Vi skal score minimum 60% på medarbeidertilfredshet i arbeidsmiljøundersøkelsen
- Vi skal tiltrekke oss og holde på et stort mangfold i kandidattilfanget når vi rekrutterer
- Vi skal øke andelen ansatte med flerkulturell bakgrunn i organisasjonen
- Vi skal jobbe for å redusere sjargong og nedsettende ordbruk i alle former både internt og fra samarbeidspartnere
- Vi skal bli ansett som en mangfoldig og likestilt bedrift i lokalmiljøet og i bransjen

### **Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering**

Våre tiltak for å forhindre diskriminering og fremme likestilling henger sammen med det vi anser som våre største risikoområder: kjønnsbalanse og kulturelt mangfold.

#### **Tiltaksliste:**

- Ha tydelige likestillings- og mangfoldsmål som inngår i måloppnåelsen ledere vurderes på
- Øke mangfoldskompetanse i hele rekrutteringsprosessen fra stillingsannonse til intervjuprosess og ansettelse
- Gjennomgang av inkluderende og kjønnsnøytralt språk og ordbruk i stillingsannonser
- Kontinuerlig fokus på rekrutteringsprosesser i ledermøter
- Ikke gi oss før vi har et mangfoldig kandidattilfang
- Vi skal gjennomgå alle våre bygg for å sikre minimumskrav til fremkommelighet for rullestolbrukere
- Språkkrav skal evalueres
- Aktivt rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne, i samarbeid med NAV og med bruk av tilgjengelige arbeidsgivertilskudd. Dette kommer også til uttrykk gjennom vår handlingsplan i samarbeidsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv i bedriften
- Tilrettelegge arbeid for ansatte i selskapet med nedsatt funksjonsevne. Definere behov for intern kompetanseheving av ledere og tillitsvalgte, og styrke denne kompetansen med tiltak for tilrettelegging. Samarbeide med NAV og bedriftshelsetjenesten (BHT) om kompetanseheving, og delta på kurs hos NAV eller BHT

## Andre kulturelle tiltak vi allerede har iverksatt:

- Maten som tilbys hos oss har alltid gluten- og melkefrie, samt kjøttfrie alternativer
- Vi legger opp til en blanding av sosiale arrangementer med og uten alkohol, og alltid med alkoholfrie alternativer. Alkohol skal generelt spille en uviktig rolle på sosiale arrangementer
- Våre sosiale arrangementer legges til ulike tidspunkter, slik at småbarnsforeldre og ansatte med andre omsorgsoppgaver også har anledning til å delta.

## Eksterne partnerskap:

- Vi benytter verktøyet til Equality Check som en del av vårt arbeid for å sikre en mer systematisk tilnærming til vårt likestillingsarbeid fremover.

**MMC First Process som samfunnsaktør:** Da vi anerkjenner at vi opererer i en mannsdominert bransje, bruker vi tid og ressurser hvert år på å inspirere og motivere jenter til å velge teknologifag på skolen, samt at vi er tilstede på utdanningsmesser med en balanse av kvinner og menn til stede. Vi har fokus på langsiktig rekruttering og har jevnlig kontakt med studenter på NTNU i Ålesund og Trondheim. For å sikre langsiktig rekruttering av fagarbeidere har vi de siste årene rekruttert mange lærlinger. De siste årene har disse utgjort 10 % av vår arbeidsstokk. Vi inviterer inn ungdomsskoleklasser til bedriftsbesøk med erfaringsdeling fra lærlinger, tar inn mange sommervikarer og har tett dialog med studenter som skriver bachelor- og masteroppgaver om oss. Gjennom NHO deltar vi også på Jenter og Teknologi-dagene, vi tilbyr ansatte utdanningsstipend og sender unge ledertalenter på Talent Sunnmøre. Vi er også i gang med et eget internt lederutviklingsprogram. Produktene vi leverer har bruksanvisning på flere språk, og er utformet med tydelig skrifttype og kjønnsnøytralt og inkluderende språk.

## Vår plan for å gjennomføre arbeidet

MMC First Process følger normalt kalenderår.

- Vårt første gjøremål er å implementere mangfoldsmål for alle våre ledere med personalansvar. Dette skal settes opp i løpet av Q1 2024, og hver avdelingsleder vil få ansvar for å rapportere målsetningene
- En del av disse målene skal være gjennomgang av etterfølgerplanlegging for alle våre ansatte, med særskilt fokus på kjønnsbalanse og kulturelt mangfold
- Vi ønsker å tilby e-læring på ubevisst diskriminering til hele organisasjonen i løpet av 2024. Ledere har ansvaret for at alle fullfører
- HR skal i løpet av andre kvartal 2023 gjøre en sjekk av personalhåndboken, for å sørge for inkluderende språk
- HR og avdelingsledere gjennomgår alltid stillings-utlysninger som et ledd i rekrutteringsprosesser
- I ledermøtene skal status og statistikk på rekrutteringsprosessene fremlegges, slik at vi kvalitetssikrer mangfoldig kandidattilfang og like muligheter i prosessene
- CHRO skal i løpet av andre halvår 2023 gjennomgå alle bygg for å vurdere tiltak for å øke fremkommelighet for rullestolbrukere

## **Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå**

Oppsummert er vi tilfreds med rammene som er på plass for et mer inkluderende arbeidsmiljø. Vi kommer til å legge enda mer ressurser i å nå målene våre, og håper at det å gjøre mangfoldsarbeid til en del av det lederne blir målt på vil være en viktig drivkraft for å få til endringene mer effektivt. Som allerede nevnt har vi valgt ut rekruttering og kultur, med hovedfokus på kjønn og kulturelt mangfold som våre fokusområder i året som kommer. Vi vil derfor være nøye med å måle dagens status for å ha noe å sammenligne med til neste år. Av resultat så langt er vi fornøyd med vår økning i andel kvinnelige ansatte, innenfor de fleste fagområder. For å sikre kontinuitet i arbeidet fremover og klar arbeidsfordeling vil vi involvere tillitsvalgte i arbeidet.