

Likestillingsredegjørelse for Temp Team 2024

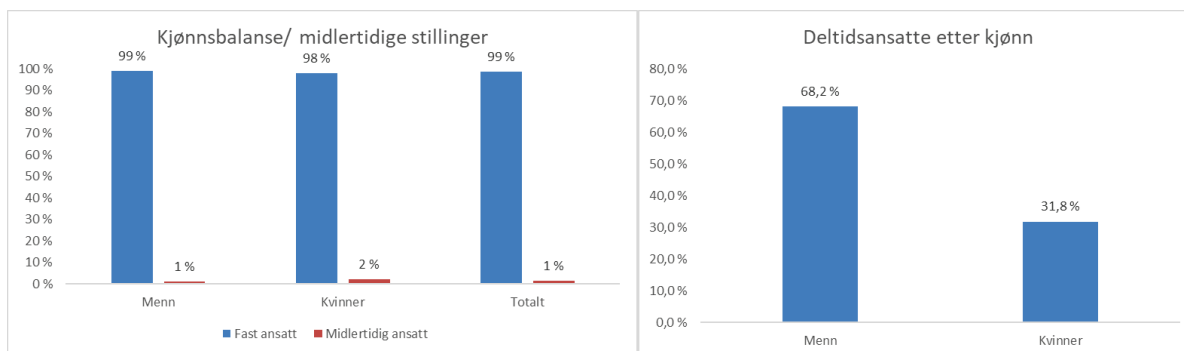
I løpet av 2024 hadde Temp Team AS 1 052 ansatte utleid til våre kunder. Disse er vår viktigste ressurs. Temp Team AS ansetter medarbeidere utelukkende på bakgrunn av deres faglige og personlige kvalifikasjoner. Ingen i vår virksomhet skal oppleve forskjellsbehandling i våre prosesser eller når de er utleid hos våre kunder. Rase, religion, kjønn, seksuell legning og politisk orientering tas ikke hensyn til i våre rekrutteringsprosesser. Det samme gjelder ulike kompensasjoner, utdanningsmuligheter, forfremmelse, og oppsigelse.

Selskapets holdning og målsetning er å fokusere på likestilling, sikre alle like muligheter og rettigheter, samt å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Dette fremgår også av våre etiske retningslinjer og lever i tråd med våre verdier.

Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

Som en del av våre internkontrollrutiner og krav om aktivitets/ redegjørelsesplikt har vi for år 2024 gjennomført en kartlegging av status for kjønnslikestilling. Kjønn er ikke et obligatorisk felt å registrere i vårt CRM og når vi arbeider med våre kunder er vi heller opptatte av kompetanse og personlighet når vi vurderer utleieforhold til våre kunder. I løpet av 2024 har 20,5% (185) av våre utleide ansatte valgt å ikke spesifisere kjønn. I forbindelse med utarbeidelsen av denne rapporten har vi identifisert menn og kvinner ut fra tredje siste siffer i den enkeltes fødselsnummer. I løpet av 2024 hadde vi 32% (288) kvinner og 68% (610) menn.

Hovedregel hos oss er fast ansettelse og antall midlertidige stillinger er på kun 1% i selskapet.



Avtalt stillingsprosent/ deltid vurderes årlig opp mot innleverte arbeidede timer, dialog med ansatte og fremtidige muligheter. I forbindelse med kartlegging av ufrivillig deltid i selskapet i 2024 kom det frem at 75% av våre ansatte jobber det antall timer de ønsker seg, mens 16% ikke gjør det og 10% valgte å svare «Vet ikke». Vi gjennomfører en vurdering av deltidsstilling ved ansettelse, etter hvert enkelt oppdrag og 2 ganger i året i forbindelse med intern revisjon av arbeidsforhold i bedriften. Vi har som policy å først bruke aktive ansatte igjen i nye oppdrag. Den ansattes ønske og mulighet for nye oppdrag kartlegges når et oppdrag går mot slutten. Ansatte som har vært ute i oppdrag og ansatte med avtalt stillingsprosent vurderes alltid til nye innkommende stillinger. I forbindelse med revisjonen gjennomgås også gjennomsnittlig stillingsprosent og det vurderes om det skal gjøres justeringer. Et mulig tiltak er da å øke stillingsprosenten til den ansatte.

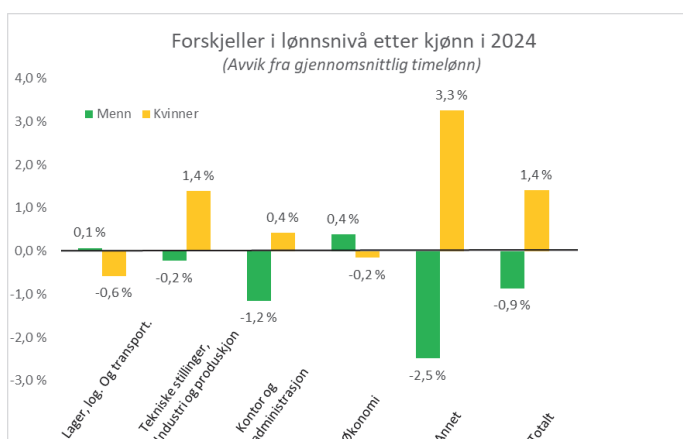
Vi har som policy å først bruke aktive ansatte igjen i nye oppdrag. Den ansattes ønske og mulighet for nye oppdrag kartlegges når et oppdrag går mot slutten. Ansatte som har vært ute i oppdrag og ansatte med avtalt stillingsprosent vurderes alltid til nye innkommende stillinger.

Antall ansatte som benyttet seg av foreldrepermisjon var 10 stk., derav 70% kvinner og 30%

menn. Gjennomsnittlig antall uker var for henholdsvis kvinner 14 uker og menn 2,3 uker.

I og med at våre utleide avsatte arbeider på tvers av hele Norge hos bedrifter som har ulike lønns og arbeidsvilkår har vi valgt å segmentere ansatte etter hvilken type bransje deres stillingstittel hører naturlig til. Naturlig vil avvik i lønnsnivå også bli påvirket av hvor i Norge arbeidet utføres og kompetansekrav i stillingen.

Gruppe	Menn	Kvinner
Lager, log. Og transport.	88 %	13 %
Tekniske stillinger og produksjon	87 %	13 %
Kontor/adm.	32 %	68 %
Økonomi	35 %	65 %
Annet	40 %	60 %
Sum	67 %	33 %



Overordnet tjener kvinner 2,3 % mer enn menn i selskapet og dette er primært drevet av at det er flere menn som jobber innen Lager og Logistikk, mens kvinner er godt representert i Økonomi samt. kontor og administrative stillinger med en høyere grunnlønn. Gruppe «Annet» består av stillinger innen IT, Helse og omsorg, Barnehage og årsaken til at menn tjener 3,3 % mer i denne gruppen er fordi det er en høyere grunnlønn innen IT-stillinger hvor menn er representert enn på stillinger i barnehager.

Etter analyse av lønnsvilkår og gjennomgang av avvikene oppfatter vi ingen vesentlige lønnsforskjeller basert på kjønn. I henhold til likebehandlingsdirektivet er det våre kunder som setter endelig lønnsnivå og velger person. Samtidig er vi bevisst vår rolle og gir råd til våre kunder både for å finne rett person og bidra til en sunn kjønnsbalanse og mangfold hos våre kunder.

Løpende arbeid med likestilling

Temp-Team AS er medlem av NHO og er Revidert Arbeidsgiver (RA). Revidert Arbeidsgiver er et kvalitetsstempel for bemanningsbedrifter. Ordningen dokumenterer vår ryddighet som arbeidsgiver samtidig som den bidrar til kontinuerlig arbeid med kvalitet i våre prosesser. I den forbindelse gjennomføres det ekstern revisjon/ sertifisering hvert annet år (siste gang høst 2023) og egne interne revisjoner. Områder som kontrolleres er ansettelseskontrakter, vurdering av risikoforhold hos innleier, HMS, arbeidstid, lønn og sykepenger.

Selskapet er også medlem av UN Global Compact og bruker deres 10 prinsipper for ansvarlig næringsliv som rammeverk for sitt arbeid på dette område. Når vi arbeider etter Global compact sine bærekraftsprinsipper er det primært følgende mål vi fokuserer på for å fremme likestilling og hindre diskriminering:

- Mål 5: Likestilling mellom kjønnene
- Mål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst
- Mål 10: Mindre ulikhet

Temp-Team AS sin misjon er å knytte mennesker og bedrifter sammen for å bygge karrierer og styrke organisasjoner lokalt og på tvers av Norden. I mange tilfeller fungerer vi som en døråpner i arbeidslivet da inkorporerer målene til Global Compact i vår løpende arbeid da vi:

- Bidrar til utvikling av kompetanse og arbeidserfaring hos våre ansatte, som både kan ha hull i CVer og/ eller manglende kompetanse, som kan utvikles i praksis, eller eventuelle funksjonshemninger.
- Bidrar til å få både unge og eldre mennesker i arbeidslivet og bidrar til å sikre likebehandling på tvers av alder.
- Fungerer som en sparringspartner for våre kunder for å velge rett kandidat til konkurransedyktige betingelser i samsvar med gjeldende HR-strategi, som vil bidra til mangfold, inkludering, trivsel og kompetanse.

Risikovurdering og oppfølging av risiko 2024:

Personal-områder		Fire-steps arbeidsmetode		
	Mulig risiko	Årsakene til risikoen	Forslag til tiltak/mål Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Status
Rekruttering	Vår policy er at vi ikke diskriminerer når vi søker etter kandidater for våre kunder. Til tross for dette er det en risiko for at Kunde «bestiller» søkere de ønsker seg, på bakgrunn av kjønn, alder etc. og ikke på behovd kompetanse.	Kunder som har mindre toleranse for mangfold i arbeidslivet.	Vi informerer kunden om at vi ikke diskriminerer i våre prosesser og viktigheten med mangfold. Samtidig som vi bistår med å velge rett profil basert på kompetanse, erfaring for et langsiktig perspektiv. I salgsbrev til kunde velger vi å legge vekt på kompetanse og ikke presentere alder og kjønn. Vi gjennomfører kontinuerlig opplæring internt på dette og er opptatt av å utfordre våre kunder slik at kompetanse settes i fokus.	Pågående
Lønns- og arbeidsvilkår	At kunde ikke gir oss korrekt lønns- og arbeidsvilkår informasjon når vi etterspør den. .	At kunde mangler innsikt om Likebehandlingsdirektivet. At innleid arbeidstakere fra et bemanningsforetak minst skal få like lønns- og arbeidsvilkår som vedkommende ville fått ved en direkte ansettelse hos innleier for å utføre samme arbeid.	Vi har tett dialog med kunden og påser at de forstår betydningen av likebehandlingsdirektivet og «Kravspesifikasjon innleie» gjennomgåes detaljert. Informasjon til ansatt om hvordan de skal likebehandles. I våre ordrebekreftelser opplyser vi om likebehandlingsprinsippet og vi har valgt å oppgi den utleide medarbeiderens lønn til våre kunder for å sikre transparens.	Evaluert. Enkelte oppdateringer i kartleggingsskjema er gjort.

Utviklings- muligheter/ forfremmelse	Ved ansettelse og spesifikke oppdrag fokuserer vi på kandidatens kvalifikasjoner ift. erfaring, utdanning osv. Som en del av ansettelsen og oppfølging diskuterer vi fremtidsmål og karriere, men det er en risiko for at vi ikke vektlegger dette i tilstrekkelig grad eller hensyntar tilstrekkelig ved nye oppdrag.	At den ansatte ikke forstår hva det innebærer å være ansatt hos oss og kun har søkelys på første oppdrag.	Påse å kartlegge dette i dialogen med den ansatte i forkant av ansettelse til første oppdrag og underveis i ansettelsesforholdet. Alle ansatte informeres om ledige stillinger gjennom utlysninger på temp-team.no. Ansatte er informert om at de må følge med der for også å få med seg ledige jobber ved andre kontorer.	Har det som en del av samtalen med den ansatte under og mellom oppdrag.
Tilrette- legging	At fysiske forhold i bedriften ikke blir godt nok kartlagt i forkant av oppstart i oppdrag. At ansatt ikke er åpen om behov for tilrettelegging av til eks. arbeidstid for å kombinere arbeid med familieliv.	At ansatt ikke gir beskjed om behovet for databrille/ kontorstol/ heve senk pult. At kunde ikke har rutine for gjennomgang av sittestilling. Til eks. familiære forhold som gjør at ansatt har behov for tilrettelegging.	Evt. fanges opp ved oppfølging av ansatt hver 14. dag.	Pågående

Resultat av arbeidet og tiltak for 2025:

Hensyn til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i våre policy og arbeidet med å påse overholdelse av disse prinsippene er forankret i våre operative prosesser. Daglig leder, styret, ledergruppe og administrasjon er involvert i arbeidet både strategisk og løpende. Det gjennomføres AMU møter minimum 4 dager i året og særskilte forhold/ risiko løftes opp på ledermøter. Verneombud og AMU gjennomgår årlig status for likestilling og formidler sine innspill til risiko og tiltak.

Etter gjennomgang av våre rutiner, praksis/ etterlevelse og risiko i virksomheten har ikke vi avdekket særskilt risiko utover hva er beskrevet ovenfor.

Forventninger til arbeid fremover:

- Gjennomføre medarbeiderundersøkelse i løpet av 2025.
- Gjennomføre årlig risikovurdering.
- Ha større fokus på at ansatte vi har i oppdrag skal brukes i nye oppdrag og vurdere større stillingsprosent dersom det viser seg å være korrekt ref. arbeidede timer og forventet arbeid.
- Fortsette med interne revisjoner av arbeidsforhold.

Signert av Daglig leder og styret

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Malytchev, Sergej

Adm. direktør

Serienummer: no_bankid:9578-5998-4-973427

IP: 213.52.xxx.xxx

2025-03-21 10:11:36 UTC



Bruun, Kai

Bestyrelsesmedlem

Serienummer: no_bankid:9578-5993-4-3471838

IP: 81.166.xxx.xxx

2025-03-21 11:42:05 UTC



Birgitte Sørensen

Bestyrelsesformand

Serienummer: b6d3ee13-28cd-4796-b08d-e9cb42d74763

IP: 83.94.xxx.xxx

2025-03-24 06:40:21 UTC



Søren Schmidt Pedersen

Bestyrelsesmedlem

Serienummer: 51e250e2-5e68-431b-8803-dc7b0546e6e5

IP: 2.104.xxx.xxx

2025-03-27 13:09:16 UTC



Dette dokumentet er signert digitalt via **Penneo.com**. De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl ved bruk av et sertifikat og et tidsstempel fra en kvalifisert tillitstjenesteleverandør.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørenes digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.