

# Likestillingsredegjørelse

## Zone Security AS

### 2024

Zone Security AS jobber 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.

#### Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre-permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
I antall		I antall		I gjennomsnitt antall uker		I antall		I antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
22	107	5	30	0	0	9	79	-	-

\* Kartlegges hvert år \*\* Kartlegges (minst) annethvert år

#### Beskrivelse av stillingsnivåer og lønn

Zone Security utbetaler lønn i henhold til Vekteroverenskomstens til enhver tid gjeldende satser (tariff). [Vekteroverenskomsten 2022-2024 - Lovdata](#).

Satser gjeldende fra 01.08.2022:

Pr. måned		Pr. time		
37,5 t/uke	35,5 t/uke	33,6 t/uke		
Ansettelse 0-12 mndr	kr 32 452,50	kr 199,72	kr 210,96	kr 222,91
Ansettelse 1-3 år	kr 32 858,73	kr 202,22	kr 213,60	kr 225,70
Ansettelse 3-5 år	kr 33 216,21	kr 204,42	kr 215,93	kr 228,15
Ansettelse 5-7 år	kr 33 378,70	kr 205,42	kr 216,99	kr 229,27
Ansettelse 7-9 år	kr 33 671,18	kr 207,22	kr 218,89	kr 231,28
Ansettelse 9 år og over	kr 33 996,16	kr 209,22	kr 221,00	kr 233,51

- Tillegg for vekterfagbrev gir minst kr 9,50.
- Deltidsansatte lønnes etter 37,5 timer for dagtid, og 35,5 timer for natt- og helgearbeid, jfr. arbeidsmiljøloven §§ 10-1, 10-4 og bilag 8.
- Nyansatte med praksis fra annet tariffbundet vakselskap gis ansiennitet. Retningslinjer for dette avtales lokalt.
- NAF gir oppdatert oversikt over tariffbundede virksomheter.
- Der partene lokalt på bedriften har inngått skriftlig avtale kan annen arbeidslivserfaring gi lønnsansiennitet.

### Lønnstabell for lærlinger, basert på 37,5 timers uke:

- 1. læreår i bedrift: 40 % av den til enhver gjeldende begynnerlønn for fagarbeider, kr 83,69 pr time.
- 2. læreår i bedrift: 60 % av den til enhver gjeldende begynnerlønn for fagarbeider, kr 125,53 pr time.
- Tillegg godtgjøres med 50 % av satsene.
- Lærlinger som utfører vektertjeneste utover lærlingekontrakten/opplæringsplanen lønnes etter vektertariff for ordinær vekter på laveste ansiennitetstrinn inkludert tilleggene.
- Gjennomført lærlingetid skal godkjennes som ett års lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter bestått fagprøve.

### Funksjonstillegg

Vekttere som ansettes av selskapet til å inneha stillingen som instruktører, områdeleder, vaktleder eller objektledere, skal minst ha følgende tillegg til regulativlønnen.

Instruktør	kr. 750,- pr. måned
Objektleder	kr. 1000,- pr. måned
Vaktleder	kr. 1000,- pr. måned
Områdeleder	kr. 2000,- pr. måned

### Måling og beskrivelse av ufrivillig deltid

Zone Security gjennomførte i desember 2021 en anonym undersøkelse blant de deltidsansatte, og det er flere som svarer at de kunne ønsket seg en fulltidsstilling. Svarprosenten var lav, og gir dermed ikke et reelt bilde av situasjonen.

### Beskrivelse av tall

83 % av de ansatte i selskapet er menn. Dette er ikke et bevisst valg, men en bransjetrend. Det er hovedsakelig menn som søker på stillinger vi har ledig.

Zone Security har flere ansatte i deltidsstillinger. Mange av vektterne jobber turnus, og deltidsstillinger er nødvendig for å få turnusen til å gå opp. Det er også mange vekttere som kun jobber på arrangementer (konserter, festivaler, idrett og messer), som ikke er forenelig med en fulltidsstilling. Flere ansatte har vekterstillingen som et biyrke.

Midlertidige stillinger benyttes på grunn av sesongvariasjoner, f.eks festivaler på sommerhalvåret. I administrasjonen er 42 % av de ansatte kvinner.

## Del 2: Zone Security AS sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Zone Security AS godtar ingen form for trakassering eller diskriminering. Vi skal vi ha et arbeidsmiljø der alle ansatte behandles med verdighet, anstendighet og respekt. Disse retningslinjene gjelder for alle ansatte, hel- og deltid, samt alle vi møter i vårt arbeide. I Zone Security skal vi forhindre, rette opp og endre atferd som bryter disse retningslinjene, og vi kan også komme til å gjennomføre undersøkelser selv i fravær av klager.

Artikkel 14 i Menneskerettighetsdomstolen fastsetter at bevegelsesfriheten skal sikres *uten diskriminering på noe grunnlag slik som kjønn, rase, farge, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, tilknytning til en nasjonal minoritet, fødsel eller status*. Zone Security ønsker å opptre som en seriøs vaktvirksomhet og vil etterleve artikkel 14 i vårt virke. Selskapet har nulltoleranse for diskriminering og ønsker å bidra til at alle skal behandles verdig utfra ordlyden i artikkel 14.

Zone Security vil videre i holdningsarbeidet sette søkelys på Likestillings- og diskrimineringsloven, særskilt formålet til loven og § 1: *Lovens formål er 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*. Zone Security arbeider kontinuerlig med holdninger, og har en kultur hvor likebehandling og verdighet står sterkt. Selskapet tar sterk avstand til direkte og indirekte forskjellsbehandling. Zone Security forbeholder seg likevel retten til lovlig forskjellsbehandling hvis forskjellsbehandlingen har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå et formål eller ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, jf § 9 i Likestilling -og diskrimineringsloven.

Zone Security avstår oppdrag som kan eller vil fremme indirekte eller direkte diskriminering. Selskapet vil bistå med rådgiving og kunnskap i tilfeller hvor diskriminering og ekskludering kan oppstå. Zone Security anser dette arbeidet som nødvendig for den enkelte vektors sikkerhet, men også for sikkerhetselskapenes anerkjennelse og omdømme. Kunnskap om juss, konflikthåndtering, kommunikasjon, kultur og mangfold er avgjørende i det forebyggende arbeidet. Vi mener at våre verdier er i tråd med dette.

#### Kompetente

- Gjennom kompetanse, erfaring og gode forberedelser skaper vi trygge omgivelser.

#### Åpne

- Vise skjønn, samtidig være tydelig, bestemt og ikke-diskriminerende for å oppnå smidig publikumsadferd.

#### Smarte

- Være løsningsorienterte og handle før situasjoner oppstår.

#### Serviceinnstilte

- Kunder og publikum skal møtes med service og smil.

I 2019 ble det utarbeidet prosedyrer og varslingsrutiner for trakassering og diskriminering. Disse ligger lett tilgjengelig i selskapets digitale personalhåndbok som alle ansatte har tilgang til.

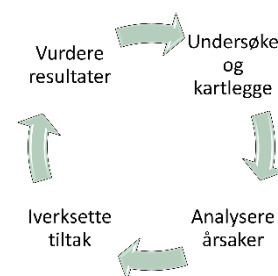
Gjennom Chromium (internt vaktplanleggingssystem) har selskapet integrert en funksjon for anonym varsling av blant annet trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

I 2021 ble det utarbeidet et HMS-mål innenfor likestilling og diskriminering; «Alle varslinger som omhandler trakassering og diskriminering skal tas på alvor og behandles etter gjeldende varslingsrutiner, uten noen form for gjengjeldelse.» Dette målet er fortsatt gjeldende for 2024 og årene som kommer.

### Slik jobber Zone Security for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Arbeidet ble påbegynt i 2021 og det fortsetter kontinuerlig. I prosessen deltar daglig leder, HR, lønn, verneombudene og AMU aktivt. Alle involverte parter har bidratt i å gjennomgå alle virksomhetens retningslinjer og alle har fått mulighet til å komme med sine synspunkter og innspill til forbedringspunkter.

Som utgangspunkt for arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten har selskapet benyttet dette aktivitetshjulet, innenfor områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.



Vår aktivitetsplikt i fire trinn

### Slik jobber Zone Security for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Det har blitt gjennomført flere arbeidsmøter hvor vi har gjennomgått hva som kan være risikoområder i Zone Security. Ut ifra dette har selskapet kommet fram til følgende punkter å jobbe med i 2024:

- Interne stillingsutlysninger for andre stillinger enn vekterstillinger, slik at alle ansatte har mulighet til å melde sin interesse (forfremmelse og utviklingsmuligheter).
- Fortløpende vurdering av bemanning på de ulike objektene, ut ifra en risikovurdering og dialog med kunden (trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold)
- Øke andelen heltidsstillinger.

### Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Zone Security skal hele tiden jobbe for å skape et best mulig arbeidsmiljø for alle ansatte, og likestilling og diskriminering skal alltid stå høyt på agendaen. Fokuset det neste året blir å følge opp handlingsplanen og skape positive resultater gjennom målrettet arbeid og videreutvikling av de ulike diskrimineringsgrunnlagene.