

Likestillingsredegjørelse

Zone Security AS

2026

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

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		100 % stilling		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid*	
I antall		I antall				I antall		I antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
28	137	4	23	12	37	16	100	-	-

* Kartlegges hvert år

Beskrivelse av stillingsnivåer og lønn

Zone Security utbetaler lønn i henhold til Vekteroverenskomstens til enhver tid gjeldende satser (tariff). **Vekteroverenskomsten 2024–2026:**

Satser gjeldende fra 01.04.2025:

	Pr. måned		Pr. time	
		37,5 t/uke	35,5 t/uke	33,6 t/uke
Ansettelse 0-12 mnd.	kr 38 302,14	kr 235,72	kr 248,99	kr 263,09
Ansettelse 1-3 år	kr 38 708,37	kr 238,22	kr 251,63	kr 265,88
Ansettelse 3-5 år	kr 39 065,85	kr 240,42	kr 253,96	kr 268,33
Ansettelse 5-7 år	kr 39 228,34	kr 241,42	kr 255,01	kr 269,45
Ansettelse 7-9 år	kr 39 520,82	kr 243,22	kr 256,91	kr 271,46
Ansettelse 9 år og over	kr 39 845,80	kr 245,22	kr 259,03	kr 273,69

- 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 vaktelskap gis ansiennitet. Retningslinjer for dette avtales lokalt.
- NAF gir oppdatert oversikt over tariffbundet 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 98,09 pr time pr time.
- 2. læreår i bedrift: 60 % av den til enhver gjeldende begynnerlønn for fagarbeider, kr 147,13 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

Vektere 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 etterstreber at flest ansatte har/får mulighet til å velge fulltidsstillinger.

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 deltidstillinger. Mange av vekterne jobber turnus, og deltidstillinger er nødvendig for å få turnusen til å gå opp. Det er også mange vektere som kun jobber på arrangementer (konserter, festivaler, idrett og messer), som ikke er forenelig med en fulltidsstilling. Flere ansatte har vekterstillingen som et biyrke, og ønsker ikke full stilling.

Midlertidige stillinger benyttes på grunn av sesongvariasjoner, f.eks festivaler på sommerhalvåret. I administrasjonen er 43 % 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 arbeid. 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 sikkerhetsselskapenes 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.

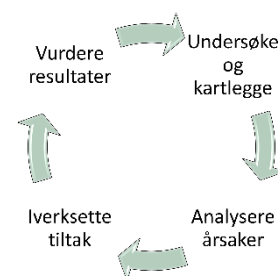
Gjennom Chromium (internt vaktplanleggingssystem) har selskapet innlemmet en funksjon for anonym varsling av blant annet trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

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 2026 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 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 2026:

- 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.