

Ulstein Group

ULSTEIN sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2021

Innhald

Likestilling i Ulstein	2
Del 1: Tilstand for likestilling mellom kjønna	3
Lønsforskjellar og kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper	3
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	4
Prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering.....	4
Slik arbeider vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling	4
Risikoar for diskriminering og hinder for likestilling.....	5
Moglege årsaker til risikoar og hinder:.....	5
Tiltak	5
Oppsummering	5

Likestilling i Ulstein

Formålet med «Lov om likestilling og forbod mot diskriminering» (Diskrimineringslova) er å fremje likestilling, sikre like moglegheiter, rettigheiter og hindre diskriminering. Diskrimineringslova tar særleg sikte på å betre kvinners og minoritetars stilling. Diskrimineringslova pålegg alle arbeidsgjevarar å arbeide aktivt, målretta og planmessig for å fremje likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjonar av desse, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald.

ULSTEIN jobbar målretta og systematisk for å oppfylle lovkrava i eiga verksemd. Arbeidet for å oppnå dette inkluderer mellom anna områda rekruttering, løns- og arbeidsvilkår, karriere- og utviklingsmoglegheiter, tilrettelegging og moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv og vern mot trakassering.

Vi jobbar aktivt for å auke andelen kvinner i vår organisasjon, særleg innan mellomleiring, tekniske fagområde og i produksjonen, då vi meiner at auka mangfald vil styrkje vår konkurranseevne. Vi støttar også aktivt karriereutvikling og livslang læring. Den årlege medarbeidersamtalen inkluderer spørsmål knytt til utviklingstiltak og kompetanseheving. Vi jobbar for å utlikne eventuelle kjønnsforskjellar og auke talet på kvinner i den maritime næringa.

Alle arbeidsgivarar i Norge har ei plikt til å jobbe aktivt, målretta og planmessig for å skape meir likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen, iverksette tiltak og jobbe førebyggjande for auka likestilling, sjølv om ein ikkje kjenner til at det førekjem diskriminering på arbeidsplassen. ULSTEIN har dette som ein del av sitt HMS-arbeid.

Ulstein si utgreiinga om aktivitetsplikt er delt i to delar, «Tilstand for likestilling mellom kjønna» og «Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering».

Del 1: Tilstand for likestilling mellom kjønna

Av 279 tilsette i dei norske selskapa er 55 kvinner, av desse 13 i leiande stillingar (24 %), og 224 menn, av desse 39 i leiande stillingar (17 %).

Ulstein sitt lønssystem er utarbeidd i samarbeid mellom leiinga og dei tillitsvalde. Lønssystemet består mellom anna av sju stillingsgrupper der alle stillingane i dei norske selskapa i konsernet er grupperte og rangerte ut frå grad av kompleksitet i arbeidsoppgåver, ansvar og krav til kompetanse. Likt arbeid og arbeid av lik verdi er lagt til grunn ved innplassering av stillingar i gruppene. Utforminga av stillingsgruppene er basert på eksisterande stillingskategoriar i verksemda.

Dei tillitsvalde har delteke aktivt i utarbeidinga av kriteria for dei ulike stillingsgruppene ved innplassering av stillingar i dei ulike nivåa og vidare fått innsyn i lønsskattlegginga.

Lønnsforskjellar og kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper

Beskriving av stillingsnivå/-gruppe	Tal Kvinner	Tal Mann	Andel kvinner %	Kontante ytingar					Skattepliktige naturalytingar	
				Sum alle kontante ytingar	Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonusar	Overtidsgodtgjersle	Sum skattepliktige naturalytingar	
				Forskjellar totalt, alle kontante ytingar (%) Kvinner andel av menns ytingar	Forskjellar avtalt lønn/fastlønn (%) Kvinner andel av menns løn	Forskjellar uregelmessige tillegg (%) Kvinner andel av menns tillegg	Forskjellar bonusar (%)	Forskjellar overtidsgodtgjersle (%) Kvinner andel av menns overtidsgodtgjersle	Forskjellar skattepliktige naturalytingar (%) Kvinner andel av menns naturalytingar	
Total	55	224	20 %	101,5%	108,2%	69,3%	na	48,1%	94,2%	
Nivå/gruppe 2	25	95	21 %	99,4%	112,3%	88,8%	na	48,5%	232,9%	
Nivå/gruppe 3	11	26	30 %	101,7%	111,4%	na	na	47,1%	103,9%	
Nivå/gruppe 4	7	50	12 %	88,6%	96,3%	na	na	9,4%	94,6%	
Nivå/gruppe 6	6	11	35 %	113,2%	113,2%	na	na	na	97,5%	

Kartlegging av løn og kjønnsforskjellar i dei ulike stillingsgruppene er oppgitt i kvinners prosentandel av menn sine ytingar. Det betyr at dersom kartlagde forskjellar er oppgitt som 100 % er det like ytingar for både kvinner og menn i stillingsgruppa. Ved prosent over 100 %, er kvinners prosentandel tilsvarande høgare enn for menns andel og visa versa.

For å rekne på lønsskilnader har vi delt opp i fastlønn, uregelmessige tillegg, overtidsgodtgjersle og skattepliktige naturalytingar for rekneskapsåret 2021.

I stillingsgruppe 1, 5 og 7 er det 5 eller færre tilsette som er kvinner. Gruppene er tatt med i kartleggings- og vurderingsarbeidet. Av omsyn til personvernet er ikkje desse stillingsgruppene spesifiserte i tabellen over, men er inkluderte i rubrikken «Total».

Resultatet av kartlegginga underbyggjer dei ulike selskapa sitt arbeid og målsetting om å utøve ein rettferdig lønspolitik.

Ved avvikande funn som ved utbetalingar av uregelmessige tillegg og overtid, finn vi at dette er knytt til stillingsgrupper som innehar stillingar med ulik form for avlønning. Som til dømes tarifflønn for produksjonstilsette versus tilsette i administrasjon med individuell lønnsfastsetting.

Forskjellar i løn er elles knytt til ulike typar stillingar og ansvarsområde. Konsernet har etablerte prosessar for medarbeidar- og karriereutvikling. Styra i dei respektive selskapa innan konsernet arbeider for ein høgare andel kvinner spesielt innan mellomleing, tekniske fagområde og i produksjon.

ULSTEIN har som prinsipp å tilby sine tilsette 100 %-stillingar og nyttar berre unntaksvis deltidsstillingar.

Kjønns-balanse		Midlertidig tilsette		Foreldre-permisjon		Faktisk deltid	
Tal på tilsette		Tal tilsette		Gjennomsnittleg tal veker		Tal av alle tilsette	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
55	224	2	1	18,1	11,7	2	0

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I Ulstein er vi stolte av våre tilsette. Mangfoldet av ferdigheter, personlege eigenskapar, erfaring og bakgrunn skapar eit globalt team som kombinerer innovasjon, kvalitet og ekspertise. Det er våre tilsette som står for innovasjonsprosessane, startar ein idé og endar opp med ei ny løysing eller eit nytt produkt. Våre tilsette er vår viktigaste ressurs.

Vi har tilsette frå 15 nasjonalitetar i Ulstein, og av desse er 13 ulike nasjonalitetar representerte i dei norske selskapa. Dette bidreg positivt både fagleg og kulturelt i vår arbeidskvardag. Gjensidig respekt og likeverd er grunnleggande for å skape dynamiske og berekraftige arbeidsplassar.

Prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering

I Diskrimineringslova § 1 vert likestilling definert som likeverd, like moglegheiter og like rettigheter. Vidare slår lova fast at tilgjengelegheit og tilrettelegging er ei forutsetning for likestilling.

Ulstein sine verdiar er «Innovere, Engasjere og Avansere.» Med utgangspunkt i verdiane våre og lovverket, er likestillingsarbeidet forankra i Ulstein sitt Compliance-program der mellom anna etiske retningslinjer og retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold inngår. Vidare er retningslinjer for leiging, personleg åtferd og HMS-arbeidet til verksemda teke inn. Medarbeidarsamtalar vert gjennomført årleg der mellom anna arbeidsmiljø, kommunikasjon, fagleg/personleg utvikling, balanse mellom arbeid og fritid og dei etiske retningslinjene vert diskuterte.

Slik arbeider vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling

HR, i samarbeid med representantar frå tillitsvalde og hovudverneombod, har gjennomført risikoanalysar for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling i verksemda. Utgangspunktet for arbeidet har vore diskrimineringsgrunnlaga oppgitt i [likestillings- og diskrimineringslova](#) sett opp mot verksemda sitt arbeid innan rekruttering, forfremming og utviklingsmoglegheiter, løns- og arbeidsvilkår, tilrettelegging, moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv, samt trakassering, og kjønnsbasert vald.

Risikoanalysen er ein del av verksemda sitt arbeidsunderlag ved beredskapsplanlegging og HMS-arbeid. Målet med analysen er å få kartlagt sentrale risikofaktorar knytt til hinder for likestilling og risiko for trakassering slik at vi organiserer det førebyggjande arbeidet i samsvar med risikonivået.

Ved henting av data la arbeidsgruppa rapporteringsåret 2021 til grunn. I tillegg vart gjennomgang av rutinar, erfaringsutveksling mellom tillitsvalde, verneombod og HR ein viktig del av kartleggingsarbeidet.

Innan områda rekruttering, moglegheit for forfremming og utviklingsmoglegheiter vart rutinar og prosessar knytte til rekruttering (intern- og eksternekruttering), intervjuprosessar, og søkjarar versus tilsettingar kartlagt og vurderte. Vidare vart det også gjort vurderingar av rutinar knytte til utvikling, kompetanseheving og vidareutdanning.

Under tilrettelegging var fokuset på IA-arbeidet i verksemda og eventuelle hindringar ved kontor- og bygnadsmessig utforming. Ved vurdering av moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv har tilrettelegging (faktisk og opplevd) for foreldrepermisjon, arbeidstid og arbeidsbelastning blitt vurdert.

I arbeidet med vurdering av trakassering og kjønnsbasert vald kartla gruppa tal på varslingssaker i organisasjonen. Vidare vart kulturen i verksemda vurdert, der særleg åtferd og kommunikasjon vart løfta og diskutert.

Styret i Ulstein Group har fokus på arbeidet med å fremje likestilling og hindre trakassering i Ulstein. Styret har særskilt fokus på å auke talet på kvinner i konsernet, særleg innan mellomleiging og tekniske fagområde. Styret har pålagt administrasjonen å arbeide aktivt og målretta med dette og vurderer administrasjonens arbeid med dette årleg.

Ulstein har sidan 2013 rapportert til UN Global Compact innan områda Labour, Environment, Anti Corruption og Human Rights. Vi støttar og rapporterer også på berekraftsmåla med særleg vekt på fire av måla. For arbeidet med denne rapporten er særleg målet Gender Equality relevant.

Risikoar for diskriminering og hinder for likestilling

Arbeidsgruppa avdekte svært få funn knytt til diskriminering og/eller hinder for likestilling. Det kan likevel førekome ubevisst eller skjult diskriminering eller handlingar som ikkje fremmar likestilling. Med dette som utgangspunkt utarbeidde gruppa forslag til tiltak som kan bidra til å redusere risikoen for at diskriminering eller hinder for likestilling oppstår.

I kartleggingsarbeidet knytt til rekrutteringar og utlyste stillingar i 2021 vart det avdekt at biletgalleri brukt i annonsane burde uttrykt eit større mangfald. Vidare vert ikkje alle stillingsutlysingar gjort tilgjengelege for tilsette i produksjon. Ei biletdatabase som viser mangfald, og at alle stillingar vert gjort tilgjengeleg for alle tilsette, vil kunne bidra til å styrke kjensla av tilhørslse og likeverd samt synleggjere verdien av mangfald.

I prosessar knytt til forfremming og utviklingsmoglegheiter førekjem det interne tilsettingar der stillinga ikkje har vore utlyst internt. I tillegg vart det avdekt usikkerheit blant tillitsvalde om kompetansehevings-/utviklingsiltak for tilsette vert handterte likt av leiarane. Like moglegheiter og tilgjengelegheit er ein føresetnad for likestilling.

Under tilrettelegging av fysiske forhold vart det avdekt at det mangla parkeringsplass for forflyttingshemma ved hovudkontoret. I det eldre administrasjonsbygget kan plassering av kortlesarar og dørstokkar gjere forflytting i dei ulike etasjane utfordrande for tilsette i rullestol. Det er heis mellom dei ulike etasjane. Ved eitt tilfelle har det vore innmeldt at heisopninga er for smal for ekstra brei rullestol.

Ein fann vidare under området «tilrettelegging» at tilgangen til interne reglement, retningslinjer og prinsipp kan vere vanskeleg tilgjengeleg for tilsette i produksjonen, sidan desse ikkje har eigen pc. Dette kan typisk vere tilgang til føringar i IA-avtale, etiske retningslinjer, personalpolitiske føringar og rutinar for varsling.

Moglege årsaker til risikoar og hinder:

Verksemnda har sidan 2015 vore gjennom store omstruktureringar og omorganiseringar, noko som har kravd mykje av kapasiteten til både leiinga, dei tillitsvalde og øvrige tilsette. Det har vore behov for snarlege omstillingar som til tider har bidrege til stort tidspress i organisasjonen. Etablerte rutinar og prosessar for å ivareta likeverd, inkludering og mangfald har vore viktige berebjelkar i denne perioden. Samtidig har tid til revisjon, opplæring og vidareutvikling vore avgrensa.

Tiltak

- Oppdatering/revidering av biletdatabase til bruk i stillingsannonsar
- Utlysing av alle ledige stillingar skal som hovudregel gjerast tilgjengelege for samtlege tilsette
- Etablere parkering for forflyttingshemma ved hovudinngang Innovation Building og Expo
- Etablere rutinar for at leiarar etter den årlege medarbeidarsamtalen melder tilsette sine ønske om vidareutvikling og kompetanseheving til HR for felles vurdering.
- Betre tilgang til intern informasjon, interne regelverk/retningslinjer og rutinar for tilsette i produksjon.
- Årleg sette søkelys på og informere internt om konsernet sine retningslinjer og rutinar som fremjer likeverd og mangfald
- Gjennomføre arbeidsmiljøkartlegging der kartlegging av trakassering og mobbing er med i undersøkinga
- Jamleg revisjon av interne prinsipp (policies) for å sikre at dei bygg opp under ein kultur bygd på likeverd og mangfald
- Etablere målbare mål som fremjar likestilling og mangfald på kort, mellomlang og lang sikt

Oppsummering

Kartleggingsarbeidet har sett søkelys på korleis vi etterlever verdiane som er nedfelte i retningslinjene våre. Likestilling, likeverd og verdien av mangfald bidrar til å styrke ein kultur der inkludering og samhandling er grunnleggande faktorar for å sikre berekraft og vidare utvikling av verksemnda.

Gjennom kartleggingsarbeidet har vi stadfesta at det føreligg gode rutinar og prosessar for å sikre likestilling og hindre trakassering i verksemnda. Arbeidsgruppene som har jobba med kartlegginga vurderer også at arbeidsmiljøet støttar mangfald og likeverd. I tillegg til å sette i verk tiltak for å ytterlegare forbetre oss i likestillingsarbeidet, er det viktig å ivareta det som fungerer godt og sikre at det vert vidareført. Risikoanalysar for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling er ein del av verksemnda sin HMS-plan og vil verte gjennomført årleg.

Appendiks 1

Tilstand for kjønnslikestilling Ulstein Verft AS

Arbeidet som har vore gjennomført med å kartlegge hinder for likestilling og risiko for diskriminering har vore gjort i samarbeid mellom administrasjonen, representantar frå dei tillitsvalde og vernetenestene, på tvers av dei norske selskapa i konsernet.

Ulstein Verft AS har fleire enn 50 tilsette og er pålagde å gjere greie for kjønnslikestilling og arbeidet med likestilling og ikkje-diskriminering i si årsberetning eller anna offentleg tilgjengeleg dokument. Kartlegging av lønsforskjellar, kjønnsbalanse, bruk av midlertidig tilsette, uttak av foreldre permisjon og kartlegging av tilsette i deltidsstillingar er difor lagt ved rapporten *ULSTEIN sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering*.

Lønsforskjellar og kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper Ulstein Verft AS

Av 171 tilsette i Ulstein Verft AS er 36 kvinner, av desse 6 i leiande stillingar (17 %), og 135 menn, av desse 28 i leiande stillingar (21%)

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper				Kontante ytingar					Skattepliktige naturalytingar	
				Sum alle kontante ytingar	Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonusar	Overtidsgodtgjersle	Sum skattepliktige naturalytingar	
Beskriving av stillingsnivå/gruppe	Tal Kvinner	Tal Menn	Andel kvinner %	Forskjellar totalt, kontante ytingar (%) Kvinnerns andel av mens ytingar	Forskjellar avtalt lønn/fastlønn (%) Kvinnerns andel av mens løn	Forskjellar uregelmessige tillegg (%) Kvinnerns andel av mens tillegg	Forskjellar bonuser (%)	Forskjellar overtidsgodtgjersle (%) Kvinnerns andel av mens overtidsgodtgjersle	Forskjellar skattepliktige naturalytingar (%) Kvinnerns andel av mens naturalytingar	
Total	36,00	135,00	21 %	90,7%	96,9%	98,1%	na	48,3%	89,0%	
Nivå/gruppe 2	21,00	66,00	24 %	100,3%	131,6%	90,8%	na	39,9%	183,8%	
Nivå/gruppe 3	8,00	15,00	35 %	90,5%	96,4%	na	na	54,3%	73,3%	

I stillingsgruppe 1, 4, 5, 6 og 7 er det 6 eller færre tilsette som er kvinner. Av hensyn til personvernet er ikkje desse stillingsgruppene framlagt i tabellen over. Tilsette i gruppe 1, 4, 5, 6 og 7 er teke med under totale tal.

Kjønns-balanse		Midlertidig tilsette		Foreldre-permisjon		Faktisk deltid	
Tal på tilsette		Tal tilsette		Gjennomsnittleg tal veker		Tal av alle tilsette	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
36	135	2	1	19,9	12,6	1*	0

* Frivillig, tilsett ønsker å arbeide i redusert stilling