

ULSTEIN

ULSTEIN sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2022

Innhald

| | |
|--|---|
| Likestilling i Ulstein | 2 |
| Del 1: Tilstand for likestilling mellom kjønna | 2 |
| Lønsforskjellar og kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper | 2 |
| 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 | 6 |
| Vedlegg 1. Tilstand for kjønnslikestilling Ulstein Verft AS | 7 |
| Lønsforskjellar og kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper Ulstein Verft AS..... | 7 |

Likestilling i Ulstein

Formålet med «Lov om likestilling og forbod mot diskriminering» (Diskrimineringslova) er å fremje likestilling, sikre like moglegheiter, rettigheter og hindre diskriminering. Diskrimineringslova tek særleg sikte på å betre kvinners og minoritetars stilling. Diskrimineringslova pålegg alle arbeidsgivarar 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 leiing, tekniske fagområde og i produksjon, då vi meiner at auka mangfald vil styrke vår konkurranseevne. Vi støttar også 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 styrke likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen og iverksette tiltak, sjølv om ein ikkje kjenner til at det førekjem diskriminering på arbeidsplassen. ULSTEIN har dette som ein del av sitt HMS-arbeid.

Ulstein si utgreiing 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 258 tilsette i dei norske selskapa er 48 kvinner (19 %), av desse åtte i leiande stillingar (16,6 %), og 210 menn, av desse 25 i leiande stillingar (11,9 %).

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 lønsskartlegginga.

Lønnsforskjellar og kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper

| Stillingsnivå/-gruppe | Tal Kvinner | Tal Menn | Andel kvinner % | Kontante ytingar | | | | Skattepliktige naturalytingar |
|-----------------------|----------------|---------------|--------------------|--|--|--|--|--|
| | | | | Sum alle kontante ytingar | Avtalt løn/fastløn | Uregelmessige tillegg | Overtidsgodtgjersle | Sum skattepliktige naturalytingar |
| | | | | Forskjellar kontante ytingar (%) Kvinnerns andel av menns ytingar | Forskjellar avtalt løn/fastløn (%) Kvinnerns andel av menns løn | Forskjellar uregelmessige tillegg (%) Kvinnerns andel av menns tillegg | Forskjellar overtids- godtgjersler (%) Kvinnerns andel av menns overtidsgodtgjersle | Forskjellar skattepliktige naturalytingar (%) Kvinnerns andel av menns naturalytingar |
| Total | 48,00 | 210,00 | 19 % | 101,0% | 105,9% | 69,9% | 37,6% | 87,7% |
| Nivå/gruppe 2 | 20,00 | 85,00 | 19 % | 94,2% | 103,9% | 71,5% | 30,4% | 208,0% |
| Nivå/gruppe 3 | 10,00 | 23,00 | 30 % | 91,9% | 99,9% | 59,0% | 27,5% | 94,4% |
| Nivå/gruppe 4 | 6,00 | 56,00 | 10 % | 91,4% | 96,4% | 0,0% | 11,2% | 23,8% |
| Nivå/gruppe 6 | 6,00 | 7,00 | 46 % | 112,5% | 112,6% | na | na | 55,3% |

Kartlegging av løn og kjønnsforskjellar i dei ulike stillingsgruppene er oppgitt i kvinners prosentdel 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 prosentdel tilsvarande høgare enn for menns andel og vice versa.

For å rekne på lønsskilnader har vi delt opp i avtalt løn, uregelmessige tillegg, overtidsgodtgjersle og skattepliktige naturalytingar for rekneskapsåret 2022.

I stillingsgruppe 1, 5 og 7 er det færre enn fem 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 underbygger dei ulike selskapa sitt arbeid og målsetting om å utøve ein rettferdig lønspolitikk.

Ved avvikande funn som ved utbetalingar av uregelmessige tillegg og overtid, finn vi at dette er knytt til stillingsgrupper som har stillingar med ulike avtalar knytt til løn. Som til dømes tariffløn for produksjonstilsette versus tilsette i administrasjon med individuell lønsfastsetting.

Konsernet har målsetting om at begge kjønn er representerte med minst 40 % i styre, leiing og organisasjonen elles. For konsernet er forskjellar i løn knytt til ulike typar stillingar og ansvarsområde. Konsernet har etablerte prosessar for medarbeidar- og karriereutvikling. Styret arbeider for ein høgare andel kvinner spesielt innan mellomleiing, tekniske fagområde og i produksjon.

ULSTEIN har som prinsipp å tilby sine tilsette heiltdsstillinger og nyttar berre unntaksvis deltidsstillinger.

| Kjønnsbalanse | | Midlertidig tilsette | | Føldrepermisjon | | Deltidsarbeid | | | |
|----------------------|-------------|-----------------------------|-------------|---------------------------|-------------|-----------------------|-------------|--------------------------|-------------|
| Tal på tilsette | | Tal tilsette | | Gjennomsnittleg tal veker | | Faktisk deltidsarbeid | | Ufrivillig deltidsarbeid | |
| Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| 48 | 210 | 2* | 1* | 25,05 | 10,6 | 1 | 1 | 0 | 0 |

* Tilkallingsvikarar, ved behov

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Mangfoldet av ferdigheter, personlege eigenskapar, erfaring og bakgrunn resulterer i 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.

I Ulstein har vi tilsette frå 17 nasjonalitetar, 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 leiing, 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 vurderingar 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.

Risikovurderingane 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 vurdering av data la arbeidsgruppa rapporteringsåret 2022 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 eksterntrekruttering), utforming av stillingsannonsar og rutinar knytt til tilsetjing kartlagt og vurderte. Vidare vart også rutinar knytte til utviklingsmoglegheiter og forfremming, kompetanseheving og vidareutdanning gjennomgått og diskuterte.

Under tilrettelegging var det fokus på moglegheitene for tilrettelegging av fysiske forhold, arbeidsoppgåver, arbeidstid og eventuelle hindringar for tilsette med funksjonsnedsetting 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 vart det diskutert om der er faktorar ved bransjen eller arbeidskvardagen i Ulstein som kan gjere tilsette særleg utsette. Kulturen i verksemda vart vurdert, der særleg åtferd og kommunikasjon vart gjennomgått.

Ulstein har vore gjennom krevjande år med store omstillingsprosessar og organisatoriske endringar. Å ivareta medarbeidarane, samt sikre eit arbeidsmiljø der ein opplever gode relasjonar, respekt, engasjement og skaparglede, er svært viktig for selskapet. Det vart gjennomført arbeidsmiljøkartlegging for alle dei norske selskapa i 2022.

Styret i Ulstein Group har fokus på arbeidet med å fremme likestilling og hindre trakassering i Ulstein. Styret har særskilt fokus på å auke talet på kvinner i konsernet, særleg innan mellomleing, tekniske fagområde og i produksjon. 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 Arbeid, Miljø, Anti-korrupsjon og Menneskerettar. Gjeldande frå 2022-rapporten skal også området Styring vere med i denne rapporten. Vi støttar berekraftsmåla med særleg vekt på fire av måla. For arbeidet med denne rapporten er særleg målet Likestilling mellom kjønna relevant.

Risikoar for diskriminering og hinder for likestilling

Arbeidsgruppa avdekte få funn knytt til diskriminering og/eller hinder for likestilling i sitt arbeid. Det kan likevel førekome ubevisst eller skjult diskriminering eller handlingar som ikkje fremmer likestilling. Systematisk arbeid for å forebygge vil difor vere grunnleggande for å lykkast i dette arbeidet. 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 rekruttering, utlyste stillingar og tilsettingar i 2022 vurderte arbeidsgruppa at utlysingstekstene tydelegare kan formidle at Ulstein er ein inkluderande og mangfaldig arbeidsplass der tilrettelegging er ein naturleg og integrert del av kvardagen. Dette vil kunne bidra til å synleggjere og fremme organisasjonen sitt fokus på likeverd og mangfald. Vidare vart det understreka at den faktiske styrkinga av mangfaldet vart gjort ved val av personar til stillingane. Tiltak for å sikre bevisstgjerjing av inkludering og mangfald i rekrutteringsarbeidet vart foreslått.

I prosessar knytte til forfremming og utviklingsmoglegheiter viste arbeidsgruppa til viktigheita av at kompetansehevingstiltak og utviklingsbehov for tilsette vart handtert likt av leiarane. Like moglegheiter og tilgjengelegheit er ein føresetnad for likestilling. For å styrke informasjons- og opplæringsarbeidet som vart gjort for å fremme likeverd på arbeidsplassen, foreslo arbeidsgruppa å ytterlegare legge til rette for god dialog knytt til kultur, trivsel, likestilling og mangfald. Dette i lag med tiltak som bygger opp under tillit og felles ansvar for førebygging av mobbing og trakassering, og fremme varsling.

Under moglegheitene for tilrettelegging av fysiske forhold, arbeidsoppgåver, arbeidstid og eventuelle hindringar for tilsette med funksjonsnedsetting ved kontor- og bygnadsmessig utforming, fann arbeidsgruppa at dette i hovudsak fungerer godt. I periodar med høg arbeidsbelastning og tidspress knytt til leveransar kan det for somme arbeidsgrupper opplevast som utfordrande å kombinere arbeid og familieliv. I nokre avdelingar er det tilsette som kan ha behov for at etiske retningslinjer og rutinar for varsling vart gjort tilgjengeleg på eit språk dei forstår.

I vurderingane knytte til trakassering og kjønnsbasert vald konkluderte arbeidsgruppa med at det er eit positivt mangfald av kulturar i vår arbeidsstokk, og derav også kulturforskjellar. Dei etiske retningslinjene er meint å fungere som eit verktøy for å sikre ein god og trygg arbeidsplass for alle. Det er difor viktig å sikre at alle tilsette og innleigd personale er godt kjende med desse retningslinjene, og at alle leiarar og tilsette vart ansvarleggjorde og etterlever dei.

I tillegg viste arbeidsmiljøkartlegginga som vart gjennomført i 2022 mellom anna at arbeidet med å fremme likeverd samt hindre og forebygge mobbing og trakassering i selskapa er særskilt viktig.

Moglege årsaker til risikoar og hinder:

Etablerte rutinar og prosessar for å ivareta likeverd, inkludering og mangfald er viktige berygelkar i organisasjonen vår. Målretta, systematisk og kontinuerleg arbeid i heile organisasjonen er viktig for å lykkast i dette arbeidet, som har vorte styrka dei siste åra.

Tiltak

I tillegg til arbeidet beskrive over, har også arbeidsmiljøkartlegginga i 2022 gitt viktig informasjon og grunnlag for å sikre vidareutvikling av organisasjonen, samt bidrege til iverksetting av tiltak lista opp under:

- Tydeleggjere i stillingsutlysingar at Ulstein er ein inkluderande og mangfaldig arbeidsplass der tilrettelegging er ein naturleg og integrert del av kvardagen.
- Likestilling, inkludering og mangfald må inn i vurderingskriteria ved tilsetting.
- Revidere medarbeidarsamtalskjema til å ytterlegare styrke og legge til rette for god dialog knytt til kultur, trivsel, likestilling og mangfald. Bygge ytterlegare opp under tillit og felles ansvar for førebygging av mobbing og trakassering, og fremme varsling.

- Etiske retningslinjer og rutinar for varsling må gjerast tilgjengeleg for tilsette som ikkje snakkar norsk eller engelsk - på eit språk dei forstår.
- Styrke informasjon om dei etiske retningslinjene, årleg tiltak/prosjekt for å fremme likestilling og hindre mobbing og trakassering på arbeidsplassen.
- Generell leiaropplæring, sikre kontinuitet i leiarkompetanse og standardiserte krav til leiing i konsernet.

Oppsummering

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

Gjennom kartleggingsarbeidet har vi stadfesta at det føreligg gode rutinar og prosessar for å sikre likestilling og hindre trakassering i verksemda, og at arbeidsmiljøet ser ut til å støtte 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. Analysar for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling er ein del av verksemda sin HMS-plan og vert gjennomført årleg.

Vedlegg 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 og 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 foreldrepermisjon 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 160 tilsette i Ulstein Verft AS er 28 kvinner (18 %). Av 28 kvinner er to i leiande stillingar (7,1 %) og av 158 menn er 16 i leiande stillingar (10,1 %).

| Stillingsnivå/-gruppe | Kontante ytingar | | | | | | | Skattepliktige naturalytingar | | |
|-----------------------|---------------------------|----------|-----------------|---|--|--|--|--|--------|-----------------------------------|
| | Sum alle kontante ytingar | | | Avtalt løn/fastløn | | Uregelmessige tillegg | | Overtidsgodtgjersle | | Sum skattepliktige naturalytingar |
| | Tal Kvinner | Tal Menn | Andel kvinner % | Forskjellar kontante ytingar (%) Kvinner andel av menns ytingar | Forskjellar avtalt løn/fastløn (%) Kvinner andel av menns løn/ fastløn | Forskjellar uregelmessige tillegg (%) Kvinner andel av menns tillegg | Forskjellar overtidsgodtgjersle (%) Kvinner andel av menns overtidsgodtgjersle | Forskjellar skattepliktige naturalytingar (%) Kvinner andel av menns skattepliktige naturalytingar | | |
| Total | 28,00 | 132,00 | 18 % | 90,4% | 92,8% | 79,1% | 44,4% | | 122,8% | |
| Nivå/gruppe 2 | 17,00 | 67,00 | 20 % | 92,0% | 104,8% | 64,7% | 463,9% | | 205,5% | |
| Nivå/gruppe 3 | 6,00 | 13,00 | 32 % | 93,3% | 99,6% | 241,9% | 29,2% | | 139,4% | |

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

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

Ved avvikande funn som ved utbetalingar av uregelmessige tillegg og overtid, finn vi at dette er knytt til stillingsgrupper som har stillingar med ulik ulike avtalar knytt til løn. Som til dømes tariff løn for produksjonstilsette versus tilsette i administrasjon med individuell lønsfastsetting. Prosentvis differanse innan uregelmessige tillegg, overtid og skattepliktige naturalytingar er tilsynelatande svært høg. I kroner utgjer ikkje dette store beløp.

| Kjønnsbalanse | | Midlertidig tilsette | | Foreldrepermisjon | | Deltidsarbeid | | Ufrivillig deltidsarbeid | |
|-----------------|--------|----------------------|------|---------------------------|------|-----------------------|------|--------------------------|------|
| Tal på tilsette | | Tal tilsette | | Gjennomsnittleg tal veker | | Faktisk deltidsarbeid | | Ufrivillig deltidsarbeid | |
| Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| 28,00 | 132,00 | 2* | 1* | 32,5 | 9,12 | 1 | 0 | 0 | 0 |

* Frivillig, tilsett ønsker å arbeide i redusert stilling