

Likestillingsredegjørelse Saga Fjordbase AS

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering i forhold til 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

Tabell nedenfor viser kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer. Saga Fjordbase er delt i 3 ulike stillingsnivå. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. De tillitsvalgte har deltatt når vi har planlagt, gjennomført og evaluert lønnskartleggingen.

Nivå 1 er adm. dir og ulike ledere. Nivå 2 er fagansvarlig, HMSSK rådgiver, verksmester mm og nivå 3 er logistikkoperatører, logistikkforvaltere, maskinførere, mekanikere, trainee mm. På nivå 1 og 2 er det ikke over 5 av hvert kjønn i gruppene, så resultatet publiseres ikke, dette i hht regelverket.

	Kjønnsfordeling på ulike grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / Fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	18	58	73,7 %	78,2 %	51,3 %	-	55,1 %	88 %
Nivå 3	11	39	80 %	91,2 %	58,8 %	-	42,9 %	95,9 %

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre-permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
15	38	0	1	10,8	10,9	0	0	0	0

Stjerneforklaring:

* Kartlegges hvert år (sist for 2022)

** Kartlegges annethvert år, (sist for 2021)

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike retningslinjer:

- I vår HR-politikk er mangfold og likestilling et sentralt punkt i alle våre satsningsområder.
- Vi har rutiner for varsling av kritikkverdige forhold som skal sikre at et varsel blir mottatt, registrert, undersøkt og fulgt opp på en hensiktsmessig måte.
- Bedriften har kultur for likeverd og mangfold og ivaretagelse av alle medarbeiderne.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Bedriften har månedlige møte med de tillitsvalgte som en arena for å ta opp problemstillinger i bedriften. Ved lønnsfastsettelse innen fagforeningens arbeidsfelt holdes det ved nyansettelser lønnsinnplasseringsmøter med påfølgende protokoll. Tillitsvalgt kan også være med ved utnevning av hvem som skulle få spesifikk kompetanseheving som f.eks. kransertifikat.

Bedriften har en godt innarbeidet kultur for å gi ansatte mulighet til å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver. Eksempel kan være permisjoner etter behov basert på ulike faser i livet, f.eks. småbarnsforeldre, syke foreldre, akutte familie situasjoner mm. Bedriften har særavtale som dekker blant annet permisjonsordninger.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Annent hvert år gjennomføres det medarbeiderundersøkelse, sist gang høsten 2021. Plan for ny undersøkelse er høsten/vinter 2023. Undersøkelsen og påfølgende etterarbeid gir åpning for å avdekke risiko.

Det har jevnlig vært fokus på varslingsrutiner for kritikkverdige forhold i felles HMS møter i bedriften. Nyansatte blir gjennom onboarding informert om rutinene.

Tett dialog og åpenhet om diskriminering mellom HR og de tillitsvalgte både på månedlige møter og i det daglige. HR og tillitsvalgt gjennomført kartlegging av kjønnslikestilling mars 2022. Plan for ny kartlegging mars 2024.

Ledelsen jobber aktivt med fokus på likebehandling i den daglige aktiviteten gjennom f.eks. inspeksjoner, deltakelse i felt, AMU og HMS møter.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Vi oppdaget forskjeller mellom kvinner og menns lønn på totalnivå i bedriften, men forholdsvis liten forskjell innad på nivå 3. Dette kan vise en risiko for diskriminering i lønnspolitikken vår på nivå 1 og 2. Vi ser også en stor forskjell i overtidsgodtgjørelse og uregelmessige tillegg for kvinner og menn på nivå 3.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Lønnsforskjellene totalt mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger.

Innen gruppe 3 finner vi også en mindre forskjell som grunner i flere menn med lang ansiennitet og noen kvinner som er nyansatt og lønnes lavere hht ansiennitet og lønnstabell.

Overtidsgodtgjørelse og uregelmessige tillegg (vaktkompensasjon) skyldes at det i hovedsak er menn som går i vakt rotasjon, mottar vaktkompensasjon og har tilhørende overtid. Det er også flest menn som jobber i den operative delen i bedriften.

Vi planlegger å videreføre og ha fokus på følgende tiltak:

- fokus på likestillingsarbeid på ledermøter, f.eks. gjennomgang av HR politikken
- rekruttere flere kvinner når vilkår ellers er like
- ha likestilling som fast agenda på 4 av møtene mellom HR og tillitsvalgte
- fortsette med involvering av tillitsvalgte i lønnsinnplassering
- overtidbruk av menn kontra kvinner, kombinasjon familieliv og arbeid
- fysisk gjennomgang på kontorbygg om vi har tilrettelagt for ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne (f.eks. rullestolbruker)
- gjennomføre medarbeiderundersøkelse og ha fokus på et godt psykososialt arbeidsmiljø for alle