

Likestillingsredegjørelse Saga Fjordbase AS 2023

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, verksmester, formenn mm og nivå 3 er logistikkoperatører, logistikkforvaltere, maskinførere, mekanikere, trainee mm. På nivå 1 og 2 er det under 6 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	15	54	79,3 %	87,5 %	79,3 %	-	37,4 %	90,8 %
Nivå 3	10	41	86,5 %	95 %	102,2 %	-	46,7 %	100,6 %

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	54	0	2	26	15	0	0	0	0

Stjerneforklaring:

* Kartlegges hvert år (sist for 2023)

** Kartlegges annethvert år, (sist for 2023)

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 får kompetanseheving.

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 hinder for likestilling

Medarbeiderundersøkelse har i hovedsak vært gjennomført annen hvert år. Det vurderes nå for hyppigere og kortere undersøkelser som kan gi fleksible statusmålinger basert på tema. Målinger gir åpning for å avdekke risiko.

Det har jevnlig vært fokus på varslingsrutiner for kritikkverdige forhold i f.eks. felles HMS møter. Nyansatte blir gjennom onboarding informert om rutine og hvor en finner rutine i vårt kvalitetsstyringssystem.

Jobber for å opprettholde en tett dialog og åpenhet mellom tillitsvalgte og HR, både på månedlige møter og i det daglige. HR og tillitsvalgt gjennomførte kartlegging av kjønnslikestilling første gang i mars 2022.

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

Totalt i bedriften er kvinners andel av menns lønn høyere i 2023 enn i 2021. Det er mindre forskjeller mellom kvinner og menns lønn, både på totalnivå og nivå 3, i 2023 enn i 2021.

Vi ser dog en nedgang i overtidsgodtgjørelse for kvinner totalt i bedriften mens på nivå 3 har det blitt en økning. Angående naturalytelser og uregelmessige tillegg er kvinners andel høyere enn menns.

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.

Kvinnens andel av menns lønn innen overtidsgodtgjørelse har også økt siden 2021. Dog kan forskjellen begrunnes i at få kvinner inngår i vaktrotasjon og at det er flest menn som jobber i den operative delen i bedriften.

Vi ønsker å fortsette den positiv utvikling og vil ha fokus på følgende tiltak:

- likestillingsfokus på ledermøter, f.eks. gjennomgang av HR politikken
- rekruttere flere kvinner når vilkår ellers er like
- ha likestilling som fast agenda på møter mellom HR og tillitsvalgte
- fortsette med involvering av tillitsvalgte i lønnsinnplassering
- vakt/overtidbruk for menn kontra kvinner, tilpassing familieliv og arbeid
- fysisk gjennomgang på fasiliteter i kontorbygg ved behov. Tilrettelegging for ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne (f.eks. rullestolbruker)
- gjennomføre medarbeiderundersøkelse og ha fokus på et godt psykososialt arbeidsmiljø