

## REDEGJØRELSE FOR LIKESTILLING OG DISKRIMINERING

HAV Design AS ("Selskapet") 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.

### 1. Innledning

Selskapet har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn, og hvor likestilling og ikke-diskriminering er integrert i virksomhetens prinsipper, prosedyrer og standarder.

Følgende redegjørelse er utarbeidet i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a.

### 2. Tilstand for kjønnslikestilling

Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at Selskapet skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig. Da det er 10 menn og 0 kvinner i ledelsen kan det ikke rapporteres på funksjonær - leder.

Under følger en kartlegging av kjønnsforskjeller på ulike parameter som ikke er omfattet av kravet om minimumsantall for å kunne rapportere. Tallene er per 31.12.21.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Fastløn n % vis forskjell	Uregelmessige tillegg	Bonus er	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	6	34	KIR	KIR	KIR	KIR	KIR	KIR
Funksjonær - leder	0	10	KIR	KIR	KIR	KIR	KIR	KIR
Funksjonær	6	24	91,2%	8,8%	KIR	KIR	KIR	72,7%

\*KIR = Kan ikke rapporteres

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		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
6	34	0	1	1	0	0	2	0	0

\* Kartlegges hvert år

\*\* Kartlegges (minst) annethvert år

Regnskapsåret 2021 er første året som Selskapet oppfyller kriteriene for å kartlegge disse forholdene.

De tillitsvalgte har foretatt gjennomgang av arbeidet med mulighet for å komme med innspill.

### 3. Arbeid for likestilling og mot diskriminering

#### 3.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Likestillingsarbeidet er forankret i Selskapets ulike strategier og i konsernets etiske retningslinjer. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken. Det er også etablert en digital og anonym varslingskanal på hjemmesiden, «Integrity Channel», hvor de ansatte kan varsle om kritikkverdige forhold.

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

Alle ansatte informeres om ledige stillinger via Selskapets Intranet – også ansatte som jobber deltid, midlertidig eller er innleid, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-1. Selskapet har behov for å tiltrekke seg fagkompetanse innen virksomhetens spesialfelt når det søkes etter ingeniører. Dessverre er det få kvinnelige søkere til utlyste stillinger i Selskapet da virksomhetens fagområder er typiske mannsdominerte yrker. Kompetanse og egnethet er de hovedkriteriene som alltid vektlegges.

Selskapet bestreber et arbeidsmiljø som oppfattes rettferdig med likeverdige forhold for alle. Policy og retningslinjer gjelder for alle på tvers av stillingsnivå og kjønn. Det er viktig for Selskapet å være en bedrift som ivaretar den enkeltes behov slik at virksomheten oppfattes som en attraktiv arbeidsplass for nåværende og fremtidige ansatte. Selskapet er en kompetansebedrift og anser det som verdiskapende for bedriften å ha et mangfold av ansatte og et arbeidsmiljø som er inkluderende. Dette skal bidra til økt konkurransekraft og reflekteres blant annet i bedriftens rekrutteringsprosesser samt Selskapets HR & HMS-strategi.

Selskapet skal sikre at alle ansatte har lønn og betingelser i henhold til gjeldende lover, avtaler og retningslinjer. Lønnsmassen gjennomgås årlig i forbindelse med lønnsoppgjøret for å sikre at alle har en markedslønn ut ifra sin kompetanse, erfaring og stillingsnivå.

Selskapet er opptatt av å tilby gode arbeidsforhold som er forenelig med privatlivet. Dette er med på å øke den enkeltes jobbtilfredshet og bevare viktig kompetanse i bedriften. Derfor tilrettelegges arbeidsforholdene i den grad det er mulig, spesielt når det gjelder avvikling av foreldrepermisjoner. Permisjoner er heller ikke til hinder for karriereutvikling i bedriften.

Styret vurderer at Selskapet er i overensstemmelse med gjeldende regelverk på dette området.

### *3.3 Generelle risikoer for diskriminering og hinder for likestilling*

Selskapet er i en mannsdominert bransje, og har derfor en lav kvinneandel. Selskapet er opptatt av å tiltrekke seg rett kompetanse uavhengig av nasjonalitet, kjønn, legning, etnisitet og språk. Dette er reflektert i bedriftens HR-strategi og er et viktig fokus i alle rekrutteringsprosesser. Etter hvert som næringen får økt miljøfokus og blir mer digital, er det håp om at flere kvinner velger utradisjonelle og nye utdanningsretninger innen fag som bedriften vil ha behov for i fremtiden, og Selskapet følger spent med på denne utviklingen.

Det er ikke rapportert inn varslings saker eller andre forhold som underbygger at det forekommer diskriminering eller forhold som hindrer likestilling i bedriften.

### *3.4 Nærmere om risikoer og tiltak*

I 2021 har alle kontoransatte i Selskapet fått erfaring med hjemmekontor og ulike digitale verktøy er tatt i bruk for fullt. Dette har gjort det lettere å kombinere arbeid med familieliv. Det er praksis i bedriften å justere møtetidene slik at det passer for alle deltakere.

Med bakgrunn i kartleggingsarbeidet innen dette feltet samt analyse av områder med størst utfordring, er det etablert et sett med målsettinger for å forbedre disse områdene.

Tiltak som planlegges i året som kommer er:

1. Selskapets verdier er etablert, men ikke tilstrekkelig kommunisert ut til de ansatte. Konsernets verdier skal gjøres kjennbart i rutiner og prosesser og i det daglige arbeidet generelt. Dette skal gjøres innen Q3 2022.
2. Revidere alle avtaler som gjelder arbeidsbetingelser, goder og tillegg for å sikre like regler på tvers av avdelinger. Målsettingen er å ferdigstille dette innen utgangen 2022.

3. Gjennomføre medarbeidersamtaler og - tilfredshetsundersøkelse. Årlig tiltak.
4. Fullføre lederutviklingsprogrammet. Første gruppe starter opp i juni 2022 programmet fullføres i desember 2022.
5. Bidra til å endre tradisjonell tankegang om at visse yrker er forbeholdt bare menn eller kvinner, blant annet ved å delta på yrkesmesser ol. Vi har målsetting om å delta på 3 yrkesmesser årlig. Dette vil være et kontinuerlig fokus for Selskapet.
6. Innholdet i stillingsannonser skal endres for hele virksomheten. Selskapet skal bli mer bevisste på bildebruk, og skal blant annet bruke bilder av kvinne i digital annonse og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos Selskapet. Det stilles også krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyrået som bistår i ansettelsesprosesser.
7. De tillitsvalgte skal bli informert iht., hovedavtalenes kapitler om informasjonsplikt (organisasjonsendringer og behovet for nyansettelser).

### *3.5 Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover*

Totalt 15,79 % av de ansatte er kvinner og hvor 0 kvinner er medlemmer i ledergruppen.

Hele organisasjonen har gjennomført medarbeidersamtaler hvor det psykososiale arbeidsmiljøet er et tema. Det er også gjennomført medarbeidertilfredshetsundersøkelse i året som gikk. Vi hadde deltaker skår på 75%, og en skår på 3,64 av 5 mulige, dette er en nedgang fra forrige medarbeiderundersøkelse (2019) med -4,3%. Mulig forklaring på dette kan være to krevende år med permittering og pandemi.

De tillitsvalgte opplever å ikke bli informert om organisasjonsendringer og behovet for nyansettelser på samarbeidsmøter.

Organisasjonsendringer og behovet for nyansettelser har for øvrig blitt diskutert og informert i Selskapets arbeidsmiljøutvalg.

Vi viderefører arbeidet med å jobbe med å utvikle og beholde personer med variasjon i alder, etnisitet og kjønn samt ha et større fokus på arbeid for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Spesielt kan nevnes at Selskapet har synliggjort retningslinjer mot trakassering og diskriminering gjennom Personalhåndboken. I tillegg skal Selskapet innføre Lederhåndboken som har et eget kapittel om disse retningslinjene slik at dette området vil få et større fokus blant lederne i Selskapet. Dette HR-system vil sikre likebehandling i forhold til regler og retningslinjer. Det er ikke mottatt varslingsaker i 2021 ang. disse områdene.

### *3.6 Tiltaksoversikt og handlingsplan*

Selskapet har gjennomgått en kartlegging av mangfoldsarbeidet sammen med de tillitsvalgte, samt oppdatert handlingsplanen på dette området. Dette har dannet grunnlag for mål for 2022 og status på arbeidet skal gjennomgås på de kvartalsvise møtene som ledelsen skal ha med de tillitsvalgte og verneombudet i bedriften.

Generelt sett er status på dette arbeidet godt i Selskapet og det er ikke avdekket områder som krever særskilt fokus i året som kommer. Det er allikevel viktig med en god bevissthet rundt de aktuelle tema og at disse blir håndtert på alle områdene hvor det er relevant.

Alle tiltak som defineres har som formål å bidra til at målet med likestillingsarbeidet blir oppfylt.

Selskapets hovedmål for likestillingsarbeid er:

*Vi skal ha verdier og en policy som fremmer likestilling og inkludering i bedriften. Våre ledere skal kommunisere og demonstrere disse holdningene gjennom sitt daglige arbeid. Alle ansatte skal oppmuntres til å skape en arbeidskultur som gjenspeiler selskapets verdier.*

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Tiltak	Mål for tiltakene
Kjennskap til Selskapets verdier	Verdiene i selskapet er ikke blitt gjort tilstrekkelig kjennbart	Gjennom rutiner og prosesser skal de ansatte bli kjent med verdiene  Dette vil også få fokus i alle aktiviteter til HAV Academy	De ansatte skal få eierskap til verdiene og vite meningen som ligger bak.
Lønns- og arbeidsvilkår	Det er viktig med likebehandling av alle avtaler som gjelder kompensasjon og tillegg.	Revidere alle avtaler som gjelder arbeidsbetingelser, goder og tillegg.	Sikre likebehandling
Tilrettelegging	Generell fokus på universell utforming  Bedriften er en IA-bedrift og har avtafestet en forpliktelse til å tilrettelegge iht. avtalen.	Sørge for for at web og informasjonskanaler bruker fonter i henhold til universell utforming  Ikke ha aktiviteter som utestenger ansatte m. spesielle behov  BHT – bistår med kontor tilpassninger (hev/senk bord, sittestilling etc.)  Tilskudd til databriller	Sørge for både ansatte og intressenter opplever å være inkludert.  Bedre ergonomi, unngå belastningsskader

Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Beholde- og utvikle kompetanse i et krevende arbeidsmarked	<p>Permisjon under utdanning</p> <p>Stipendordning</p> <p>Kurs etter behov</p> <p>Lederutvikling</p> <p>HAV Academy</p>	Mulighet for å bygge karriere i bedriften og beholde kompetanse.
Rekruttering	Det er få kvinner som søker til ingeniør og evt. andre stillinger i den marine bransjen.	<p>Bevissthet rundt ansettelse av kvinner der hvor dette er mulig samt profilering av bedriften, delta på jobbmesser mm.</p> <p>Delta på yrkesmesser 2 stk.-Q1 22 1 stk.– høst 2022</p>	<p>Øke kvinneandelen i bedriften og i ledelsen</p> <p>Opprettholde nivået av ansatte med utenlandsbakgrunn</p> <p>Sikre riktig kompetanse</p>
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Risikovurdert – ikke avdekket risiko	Vi skal allikevel ha synlige rutiner som minner oss på våre rutiner og regler iht. til nulltoleranse for diskriminering.	Alle skal føle seg trygge på jobb og trives.
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)	Passe på at alder er jevnt fordelt.	Selskapet skal jobbe systematisk med å rekruttere utvikle og beholde personer med variasjon i alder, etnisitet og kjønn	Ha et godt mangfold og en god balanse i alder og kjønn.
De tillitsvalgte skal bli informert iht. hovedavtalenes kapitler om informasjonsplikt	Manglende informasjonsflyt mellom ledelse og de tillitsvalgte	Opprette månedlige møter iht. hovedavtalene.	Oppnå en god informasjonsflyt mellom ledere og tillitsvalgte.