

Redegjørelse for likestilling og mot diskriminering



Innhold

1. Innledning	3
2. Oversikt over kjønnsfordeling av ansatte i 2023	4
3. Arbeid for likestilling og mot diskriminering	6

REDEGJØRELSE FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Eqva ASA ("Selskapet") jobber for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjons-nedsettelse, 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. Kravene til likestilling og ikke-diskriminering er integrert i virksomhetens prinsipper, prosedyrer og standarder. Dette arbeidet er viktig og skal gjenspeiles i alle konsernselskaper.

Den følgende redegjørelsen er utarbeidet i samsvar med bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven § 26a. Styret har vurdert at selskapet er i samsvar med gjeldende regelverk på dette området. Vi tar dette ansvaret på alvor og arbeider kontinuerlig med å opprettholde og forbedre våre tiltak for likestilling og ikke-diskriminering i alle deler av virksomheten.



2. Oversikt over kjønnsfordeling av ansatte i 2023

RRegnskapsåret 2023 er det andre året som Selskapet kartlegger denne type kjønnsfordeling. Tallene i tabellen nedenfor reflekterer konsernet, dvs. summen av tallgrunnlag fra konsernselskapene. De fleste er ansatt i BKS underkonsern og Fossberg Kraft AS. Morselskapet, Eqva ASA, er et eierselskap med få ansatte (kun funksjonærer).

Tabellen nedenfor viser kjønnsfordeling av ansatte mht. antall og stillingstype, samt eventuelle forskjeller i lønnskompensasjon:

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper *		Forskjeller i lønnskompensasjon**				
	Kvinner	Menn	Forskjeller nedenfor er basert på gjennomsnittlig godtgjørelse for menn versus kvinner.				Natural- ytelser
	(Antall og % andel i parentes)	(Antall og % andel i parentes)	Kontant- ytelser				
			Fastlønn (% vis forskjell)	Uregelmessige tillegg (% vis forskjell)	Konsern bonus (% vis forskjell)	Overtidsgjørelser (% vis forskjell)	Skattepliktige natural- ytelser (% vis forskjell)
Totalt antall konsern	14	330,5	62,2%	NA	NA	NA	13,8%
Funksjonærer - Ledelse	4	8,5	KIR	KIR	KIR	KIR	KIR
Funksjonærer	7	21	58.5%	NA	NA	NA	10.1%
Operatører	3	297	KIR	KIR	KIR	KIR	KIR
Lærling	0	4	KIR	KIR	KIR	KIR	KIR

KIR = Kan ikke rapporteres (under 5 kvinner i gruppen).

* Kartlegges hvert år

** Kartlegges (minst) annethvert år

Kommentarer til funn i tabellen

Vi har vurdert likt arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Til beregningen av lønnsforskjeller ha vi tatt med timelønn og fastlønn for regnskapsåret 2023. Det er ikke tilstrekkelig tallgrunnlag for uregelmessig tillegg, konsernbonus og overtidsgodtgjørelse for å kunne rapportere på dette i år.

Overordnet er det fortsatt en viss forskjell i lønn mellom menn og kvinner i funksjonær ledelse og funksjonærstillinger. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det er et flertall av menn, i tillegg kan ansiennitet, alder, utdanning etc. utgjøre en forskjell på lønn.

Vi er forpliktet til å skape et arbeidsmiljø som verdsetter likhet og rettferdighet. Vårt mål er å sikre at alle ansatte blir rettferdig kompensert basert på deres bidrag og ansvar, uavhengig av deres kjønn, etnisitet, alder eller andre identitetsfaktorer.

Den neste tabellen dekker kjønnsfordeling av ansatte, ansettelsesforhold og foreldrepermisjon:

Kjønnsfordeling*		Midlertidig ansatte*		Uttak av foreldrepermisjon*		Deltidsstillinger (frivillig)*		Deltidsarbeid ufrivillig*		Under videreutdanning*	
(Oppgis i antall)		(Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte)		(Oppgis i gjennomsnitt av antall uker den enkelte tar ut permisjon)		(Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte)		(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	Kvinner	Menn
14	330,5	0	0	0	29,7	0	1	0	0	KIR	KIR

* Kartlegges hvert år

Kommentarer til funn i tabellene

I 2023 utgjorde kvinneandelen av alle ansatte 4,23%. Sammenlignet med 2022, hvor kvinneandelen var 5,63 % har den sunket med 1,4%. Årsaken til denne nedgangen er salget av Havyard Leirvik i 2023, hvor det var ansatt 9 kvinner. De fleste kvinnene i selskapet er ansatt i administrative stillinger, noen med ingeniørstillinger og noen i produksjon.

På grunn av salget av Havyard Leirvik, kan ikke tallene for 2022 og 2023 sammenlignes direkte.

Lærlinger er ikke inkludert i denne oversikten, da lærlingkontraktene er midlertidige. Vi hadde totalt 4 lærlinger i 2023, og det er vanlig at de går over i fast ansettelse når lærlingperioden er over.

Majoriteten av våre ansatte er fast ansatte, og vi opplever god stabilitet med lite turnover.

Når det gjelder foreldrepermisjon, ble det ikke registrert noen foreldrepermisjon for kvinner i løpet av 2023. Dette er samme situasjon som i 2022, hvor heller ingen kvinner tok foreldrepermisjon. Derimot tok menn totalt 29,7 uker i foreldrepermisjon i 2023. Det er viktig å legge til rette for like mulighet til foreldrepermisjon og å oppmuntre til en balansert deltakelse av begge kjønnene i omsorgsoppgaver.

3. Arbeid for likestilling og mot diskriminering

3.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Likestillingsarbeidet er forankret i Selskapets (konsernets) strategi og etiske retningslinjer. I dette hensynstar Selskapets personalrutiner forhold ved likestilling og ikke-diskriminering. Blant annet er det etablert en varslingskanal om kritikkverdige forhold.

3.2 Utvalgte tiltak for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Alle ansatte informeres om ledige stillinger – også de ansatte som jobber deltid, midlertidig eller er innleid, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-1. Tillitsvalgte informeres om organisasjonsendringer og personalbehov på internmøter.

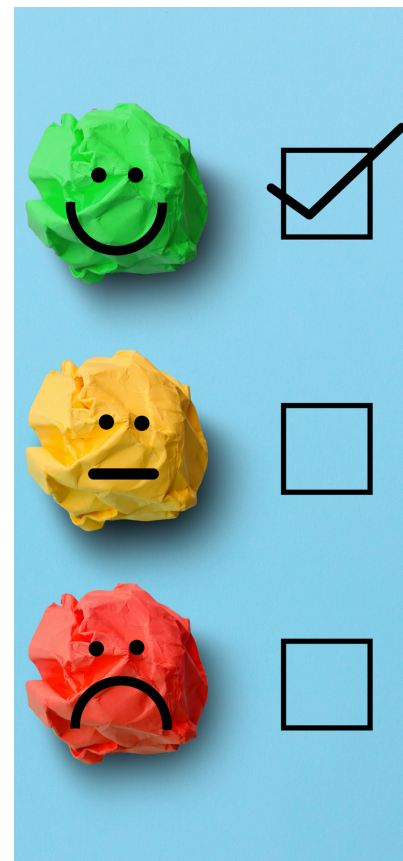
Selskapet arbeider systematisk og målrettet med å rekruttere og utvikle egne ansatte. Det legges til rette for interne arbeids- og karrieremuligheter. Det er viktig å fremstå som en bedrift der den enkeltes behov ivaretas slik at virksomheten oppfattes som en attraktiv arbeidsplass for nåværende og fremtidige ansatte.

Selskapet har behov for å tiltrekke seg relevant fagkompetanse når det søkes etter nye medarbeidere. Dessverre er det ofte få kvinnelige søkere til utlyste stillinger da virksomhetens fagområder gjerne er forbundet med typiske mannsyrker. Kompetanse og egnethet er uansett viktige hovedkriterier som alltid vektlegges.

Selskapet bestreber et arbeidsmiljø som oppfattes rettferdig med likeverdige forhold for alle. Det legges vekt på mangfold og inkludering. Policys og retningslinjer gjelder for alle på tvers av stillingsnivå og kjønn.

Selskapet arbeider for å være en inkluderende arbeidsplass for medarbeidere i alle aldersgrupper og livsfaser. Målet er å stadig arbeide for å forbedre arbeidsmiljøet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Det skal legges til rette for tilpasning av arbeidsplass og arbeidsinnhold når helse eller andre årsaker tilsier det.

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, for eksempel ift. avvikling av farspermisjoner. Permisjoner er heller ikke til hinder for karriereutvikling i bedriften.

Selskapets kontorer er tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede.

3.3 Generelle risikoer for diskriminering og hindre 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, legning, etnisitet og språk. Dette er reflektert i bedriftens strategi og et viktig fokus i rekrutteringsprosesser. Etter hvert som næringen blir grønnere og mer digital, er det håp om at flere kvinner velger utradisjonelle og nye utdanningsretninger innen fag som bedriften vil ha behov for i fremtiden. Selskapet følger spent med på denne utviklingen.

I 2023 er det ikke rapportert inn varslings saker eller andre forhold som underbygger at det forekommer diskriminering eller forhold som hindrer likestilling i bedriften.

For vårt datterselskap BKS Industri som ønsker mange lærlinger, opplever de at det er krevende og rekruttere nye lærlinger innen de fagdisiplinene som Selskapet kan tilby. Årsaken til dette kan være det store fokuset på høyere utdanning i samfunnet, og at realfagelevne derfor velger videre på skolegangen i stedet for å starte på lærlingeløpet.

3.4 Gjennomførte tiltak for 2023

Det skal være lett å kombinere arbeid med familieliv, og det er tilrettelagt for ansatte å kunne ta hjemmekontor ved behov.

Nye verdier ble utarbeidet i løpet av 2023 som en del av bærekraftsrapporten.

Det ble det sendt ut en e-post til ansatte om varlingskanalen vi har i selskapet, men tiltaket er ikke fulgt opp godt nok. Vi ønsker å forbedre dette og vil derfor ta det med videre til 2024.

I vår Code of Conduct er det utarbeide tydelige retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold samt ha en bevisstgjøring rundt dette arbeidet i organisasjonen.

3.5 Forbedringstiltak i perioden fremover

Med bakgrunn i kartleggingsarbeid, samt analyse av områder som representerer de største utfordringene, har vi etablert et sett med målsettinger for forbedring.

Tiltak som er påbegynt eller planlegges i året som kommer:

1. Formidle selskapets nye verdier til alle ansatte.
2. Fremme en god bedriftskultur –
 - Sikre at kommunikasjonen i organisasjonen er åpen, ærlig og transparent. Oppmuntre ansatte til å dele sine meninger og gi tilbakemeldinger.
 - Fremme en arbeidsplass som verdsetter mangfold og inkludering. Dette inkluderer aktiv rekruttering av personer med ulike bakgrunner og skape et miljø der alle føler seg velkomne og verdsatt.
 - Investere i lederutviklingsprogrammer hvor de blir trent i inkluderende lederskap, fokusere på myke ferdigheter som empati, kommunikasjon og konflikthåndtering. Gode ledere kan bidra til å bygge en sterk bedriftskultur. (Trivsel og motivasjon.)
 - Kompetanseheving for ansatte, dette kan være kurs, workshops og annet som sørger for at ansatte får personlig vekst i arbeidet de utfører.
 - Sørge for et sunt arbeidsmiljø som støtter de ansattes fysiske og mentale velvære. Tilby fleksible arbeidsordninger, helseprogrammer og støtte for balanse mellom arbeid og privatliv.
3. Etablere mangfoldskomiteé i konsernet. Viktig å ha en representant fra de ulike selskapene som rapporterer, og som skal bidra til å regelmessig å vurdere og fremme likestillings- og mangfoldstiltak.
4. Følge opp behovet for å kommunisere ut til ansatte hvor varslingskanalen er publisert.
5. Selskapet skal minne våre ansatte på våre etiske retningslinjer (Code of Conduct).

Selskapet skal jobbe videre med å utvikle og beholde personer med variasjon i alder, etnisitet og kjønn samt ha et større søkelys på arbeid for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.



3.6 Oversikt over målsetninger og handlingsplan for ikke-diskriminering- og likestillingsarbeidet

Selskapets hovedmål for likestillingsarbeidet er:

Vi skal ha verdier og en policy som fremmer likestilling og inkludering på tvers i selskapsstrukturen. 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.

Tabellen nedenfor viser en oversikt over sentrale fokus-områder og del-mål i likestillingsarbeidet:

Personal/ HR	Bakgrunn for tiltak	Tiltak	Mål for tiltakene
Rekruttering	Fordi vi er i en mannsdominert bransje, har vi få kvinnelige ansatte, og det er vanskelig å rekruttere kvinner.	Bevissthet rundt profilering av bedriftene. Prøve å endre tradisjonell tankegang, og det er mange stillinger hos oss som passer for kvinner.	Øke kvinneandelen i bedriften
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Beholde og utvikle kompetanse	Permisjon under utdanning	Mulighet for å bygge karriere i bedriften
Lønns- og arbeidsvilkår	Årlig gjennomgang av arbeidsvilkår, goder og lønnsforhandling	Årlig møte med ledelsen for gjennomgang	Forhindre forskjellsbehandling
Tilrettelegging	1.Sykemelding. 2.Bestrebte universell utforming 3.Forskjellige språk på tvers i organisasjonen	1.Tilrettelagt arbeid i forhold til sykemeldingen. 2.Legge til rette for rullestol, og evt. andre funksjonshemninger 3. Norsk kurs i samarbeid med kommunen	1-2: Holde folk i arbeid 3: Integrasjon, og forstå hverandre.
Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)	Passe på at alder er jevnt fordelt	Jobbe systematisk med å rekruttere utvikle og beholde personer med variasjon i alder, etnisitet og kjønn.	Variasjon i alder, etnisitet og kjønn er viktig for bedriften vi har mye å lære av hverandre – fremmer bedriftens utvikling og vekst
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.	Fleksible arbeidsdager, f.eks. ved henting i barnehage o.l.	Jobbe for å tilrettelegge for mulighet for å kombinere hjemmekontor med oppmøte på arbeidsplassen med mål for å føle seg inkludert i et arbeidsmiljø.	Bedre balanse mellom jobb og privatliv for ansatte.