

Redegjørelse om vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering i Bauta Maritime AS

Innleiing

Bauta Maritime skal vere ein attraktiv arbeidsplass med rom for alle. Våre tilsette er vår viktigaste ressurs og vi har som målsetting å skape gode og inkluderande arbeidsmiljø ved alle lokasjonar der vi er til stades.

Sidan selskapet har over 50 tilsette er vi omfatta av aktivitets- og utgreiingsplikt (ARP) i samsvar med Likestillings- og diskrimineringslova §26, andre ledd.

Bauta Maritime skal innan vår verksemd arbeide aktivt, målretta og planmessig for å fremje likestilling og hindre diskriminering av noko slag. Vi arbeider aktivt med dette gjennom kvalitetssystemet, leiingshandboka og arbeidsmiljøutvalet (AMU).

Del 1 er ei utgreiing for status i verksemda, etter parameter som er relevante. Vi har tatt med statistikk på talet tilsette fordelt på kjønn, men det er for selskapet ikkje hensiktsmessig å rapporterte på kjønn, då prosenten kvinnelege tilsette er så låg at det ikkje gir eit statistisk grunnlag av verdi. Det vil heller ikkje ivareta personvernet på ein god måte. Vi har difor også tatt med kjønnsstatistikken frå Bauta Group AS, då administrasjon og fellesfunksjonar vert levert derifrå.

Dette er ikkje noko selskapet er tilfreds med, men dessverre reflekterer dette bransjen selskapet opererer i. Vi har difor laga ei utgreiing knytt til løn basert på nasjonalitet og alder sett opp imot dei ulike stillingskategoriane vi har. Vi har også inkludert statistikk for Bauta Group AS, då all administrasjon er felles i konsernet og er samla der.

Under del 2 vil vi greie ut om vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.

Del 1 – Tilstanden i selskapet

Selskapet har tilsette frå fleire nasjonalitetar og med stor spreiding i alder. Kjønnfordelinga i selskapet er derimot særns mannsdominert. Dette er ikkje noko selskapet er tilfreds med, men dessverre reflekterer dette bransjen selskapet opererer i. Alle våre tilsette arbeider i tradisjonelle fysiske yrkesfag med produksjon av stålkonstruksjonar. Alle arbeider rotasjonsordning, med arbeidsperioder og friperioder.

Bauta Maritime AS	Tal	Prosent
Menn	494	99,4%
Kvinner	3	0,6%
Totalt	497	100%

Uttak av foreldrepermisjon i 2023: 1 person

I Bauta Group AS, der administrasjonen er samla, er fordelinga noko annleis. Dette reflekterer at det her er 100% lokalt tilsette.

Bauta Group AS	Tal	Prosent
Menn	11	52%
Kvinner	10	48%
Totalt	21	100%

Lønnsforskjellar i selskapet

I statistikken er kjønn ikkje kartlagt då prosenten kvinner er for låg til at det gir eit statistisk grunnlag av verdi, det vil heller ikkje ivareta personvernet. Deltid er heller ikkje kartlagt, då hovudregelen i selskapet er heile, faste stillingar.

Vi har kartlagt om det er skilnadar i løn basert på alder og nasjonalitet, sett opp imot stillingskategori. Dette er dei parametrane som vi ser det mest hensiktsmessig å kartlegge, og der vi som arbeidsgivar har konkret informasjon.

Selskapet har ein intern tariffavtale (Collective agreement), denne er utarbeidd i samarbeid med dei tilsette. Tariffavtalen definerer lønnsnivå i ulike stillingar og med ulik ansiennitet.

I denne tabellen ser ein snittlønn for ulike nasjonalitetar og prosentvis avvik frå gjennomsnittsløn i den stillingskategorien.

Gjennomsnittleg ser vi at dei polske tilsette har marginalt høgare løn, dette kan forklarast med at det er i den gruppa ein i gjennomsnitt har lengst ansiennitet i selskapet. Dei har også ofte meir utdanning, sertifiseringar og kurs før tilsetting.

Stilling	Nasjonalitet	Avvik frå gjennomsnittsløn
Fitter	Polsk	1 %
Fitter	Litauisk	0 %
Fitter	Rumensk	-1 %
Welder	Polsk	3 %
Welder	Litauisk	-2 %
Welder	Rumensk	-1 %

I tabellen under er det snittløn i ulike aldersgrupper i dei ulike stillingane. Avvika er små, men ein ser at løna aukar jamt i takt med alder. Noko som er naturleg ettersom løna aukar i takt med erfaring og ansiennitet.

Stilling	Alder	Avvik frå gjennomsnitt
Fitter	18-30	-3 %
Fitter	30-40	0 %
Fitter	40-50	1 %
Fitter	50+	1 %
Welder	18-30	-1 %
Welder	30-40	-1 %
Welder	40-50	1 %
Welder	50+	1 %

Del 2 – Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Bauta Maritime er eit selskap som utfører arbeid, i hovudsak gjennom produksjon på eigne prosjekt, men også gjennom utleie av arbeidarar på timebasis. Dette gjer at dei tilsette er vår desidert viktigaste ressurs.

Likestilling er definert som likeverd, like moglegheiter og like rettigheter. Ein føresetnad for dette er tilgjengelegheit og tilrettelegging. Arbeidet vårt med dette er forankra i leiingshandboka og kvalitetssystemet.

Vi vil dele den vidare utgreiinga inn i desse kategoriene:

- Rekruttering
- Løn og arbeidsvilkår
- Forfremming og utviklingsmoglegheiter
- Arbeidsmiljø og tilrettelegging
- Moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv
- Haldningsarbeid

Rekruttering

Vi rekrutterer i generelle trekk på bakgrunn av kompetanse og erfaring som kandidatane kan framvise gjennom CV og kursbevis. Rekrutteringa skjer i hovudsak på tre måtar:

- Personar har høyrd om selskapet og sender ein søknad om jobb direkte til oss
- Personar kjenner andre som arbeider i selskapet og sender difor søknad til oss om jobb
- Vi rekrutterer gjennom våre avdelingar for rekruttering i Romania og Polen. Her blir kandidatane kartlagt og ein må gjere praktiske prøver (Site test) før ei eventuell tilsetting.

Rekrutteringsavdelingane har fått beskjed om at vi gjerne ynskjer fleire kvinnelege tilsette.

Løn og arbeidsvilkår

Selskapet har ein intern tariffavtale (Collective agreement). Denne er utarbeida i samarbeid med dei tilsette. Avtalen definerer lønnsnivå, lojalitetsbonusar og andre goder dei tilsette har.

Dei tilsette, uavhengig av stilling, får følgjande tillegg utover overtid:

- 20% tillegg på grunnløn på grunn av reising/arbeid utanfor bedrifta sine fasilitetar
- Lojalitetsbonus per 1, 2 og 3 år
- Fast timestillegg for arbeid med aluminium
- Nattillegg

Forfremming og utviklingsmoglegheiter

Vi har fleire formenn i selskapet. Desse fungerer som arbeidsleiarar på dei ulike lokasjonane vi har. Dei har også eit administrativt ansvar knytt til logistikk og transport. Forfremming til formann er basert på fagleg kompetanse, lojalitet og personlege eigeskapar.

Alle tilsette får kursing etter behov til si stilling og kan utvikle sin kompetanse internt i selskapet.

Arbeidsmiljø og tilrettelegging

Bauta Group og Bauta Maritime har bygd opp strategien, både på konsernnivå og selskapsnivå, på utvalde berekraftsmål. Eitt av desse måla er #3 – God helse og livskvalitet. Her forpliktar vi oss konkret til å sikre gode og inkluderande arbeidsmiljø for alle våre tilsette. Eit arbeidsmiljø som både sikrar og fremjar god fysisk og psykisk helse.

Arbeidet er forankra i styret og dagleg leiing, men vert koordinert gjennom Arbeidsmiljøutvalet (AMU), som har representantar både frå dei tilsette, leiinga og bedriftshelsetenesta.

Moglegheit til å kombinere arbeid og familieliv

Dei tilsette får sjølv vere med å legge opp sine rotasjonsplanar for det komande året. På den måten kan det leggest til rette slik at dei får planlagt til det beste for familielivet heime.

Det er også mogleg for tilsette å få velferdspermisjonar til heimreise, dersom det oppstår situasjonar som krev at dei er til stades heime.

Haldningsarbeid

Konsernet har tatt eit tydeleg standpunkt knytt til mangfald og inkludering offentleg. Vi støttar opp om Pride-månad i våre kanalar på sosiale media. Noko vi får positive tilbakemeldingar på. Samt at vår eigen grafiske profil har likskap til Pride sin grafiske profil. Vi markerer også kvinnedagen gjennom våre kanalar.

Gjennom kommunikasjonen vår forsøker vi å synleggjere våre kvinnelege tilsette, for å vise moglegheitane dei har i hjå oss.

Vi har også ein praksis i selskapet der leiarane skal vere synlege for dei tilsette. Dette skjer mellom anna gjennom at leiarane skal helse på alle dei tilsette når dei er rundt på lokasjonane.

For å sikre inkludering i form av å forstå informasjon frå selskapet arbeider vi kontinuerleg med tilgjengeleggjering av informasjon på morsmål. Dette gjeld både skriftleg informasjon, prosedyrar og instruksar, og munnleg kommunikasjon gjennom å tilsette ressursar som pratar språka.

Tiltak for å fremje likestilling og hindre diskriminering

Personalområde	Risiko/bakgrunn for tiltak	Beskriving av tiltak	Framdriftsplan/ansvar	Evaluering
Rekruttering	<ul style="list-style-type: none"> Gå glipp av dyktige tilsette En homogen arbeidsstokk kan være til hinder for godt arbeidsmiljø og utvikling 	<ul style="list-style-type: none"> Instruere rekrutteringsavdeling om at vi ynskjer mangfald Kommunisere moglegheiter for kvinner Synleggjere kvinnelege tilsette 	<ul style="list-style-type: none"> Kontinuerleg arbeid 	<ul style="list-style-type: none"> Statistikk for 2024
Lønns- og arbeidsvilkår	<ul style="list-style-type: none"> Å miste tilsette Favorisering 	<ul style="list-style-type: none"> Å forhalde oss til Collective agreement 	<ul style="list-style-type: none"> Leiinga 	<ul style="list-style-type: none"> Lønnsstatistikk Stabilitet blant tilsette
Forfremming og utviklingsmoglegheit	<ul style="list-style-type: none"> Får ikkje dei beste inn i rolla 	<ul style="list-style-type: none"> Tett dialog med formenn om kven som er aktuelle Fordeling av formenn frå ulike nasjonalitetar 	<ul style="list-style-type: none"> Leiinga 	<ul style="list-style-type: none"> Statistikk på stillingskategoriar 2024
Tilrettelegging	<ul style="list-style-type: none"> Tilsette sluttar i jobben Får ikkje utnytta arbeidskrafta Plagar hjå den tilsette som er råka 	<ul style="list-style-type: none"> Bruke bedriftshelsete nesta aktivt Kartlegge og følgje opp med tilpassa tiltak Bruke systemet (NAV o.l.) 	<ul style="list-style-type: none"> Leiinga HMS- og kvalitetsansvarleg 	<ul style="list-style-type: none"> Statistikkar for 2024
Moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv	<ul style="list-style-type: none"> Tilsette sluttar i jobben Ingen forbetring i kjønnsbalanse 	<ul style="list-style-type: none"> God utarbeiding av rotasjonsplanar Kommunisere rettigheter til dei tilsette 	<ul style="list-style-type: none"> Leiinga HR 	<ul style="list-style-type: none"> Statistikkar for 2024
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald	<ul style="list-style-type: none"> Tilsette sluttar i jobben Etablering av negativ kultur i selskapet Fysiske og psykiske plager for dei som blir råka 	<ul style="list-style-type: none"> Kommunisere tydeleg forventningar til dei tilsette Aktivt haldningsarbeid 	<ul style="list-style-type: none"> Leiinga HMS- og kvalitetsansvarleg Formenn 	<ul style="list-style-type: none"> Rapportar frå AMU Rapportar frå BHT Innkommensvarsel Statistikkar for 2024
Eventuelt andre område				