

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

## Innleiing

Bauta Power 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 Power 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 Power AS	Tal	Prosent
Menn	50	98 %
Kvinner	1	2 %
Totalt	51	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 følger Landsoverenskomsten for elektrofag (LOK) for alle som er tilsette som elektrikarar. Elektromekanikarar har eigen lønnsavtale. Tariffavtalen definerer lønnsnivå i ulike stillingar og med ulik formell kompetanse.

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

Selskapet har berre polske elektrikarar, det er difor ingen skilnad mellom nasjonalitet der. Når det gjeld elektromekanikarar/El-sveisarar har vi tilsette frå både Litauen og Polen. Gjennomsnittleg ser vi at dei polske tilsette har litt høgare løn, dette kan forklarast med at det er i den gruppa ein i gjennomsnitt har lengst ansiennitet i selskapet.

Stilling	Nasjonalitet	Avvik frå gjennomsnittsløn
Elektromekaniker	Litauen	2%
Elektromekaniker	Polsk	-6 %

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 for tilsette med DSB. Avvika er små då dei tilsette jamt over har relativt lik alder. Endringane for dei med DSB er då tariffavtalen aukar fagtillegget etter kor lenge ein har hatt DSB-godkjenning.

Stilling	Alder	Avvik frå gjennomsnitt
Elektriker	18-30	0 %
Elektriker	30-40	0 %
Elektriker	40-50	0 %
Elektriker	50+	0 %
Elektriker DSB	18-30	NA
Elektriker DSB	30-40	-1 %
Elektriker DSB	40-50	0 %
Elektriker DSB	50+	1 %
Elektromekaniker	18-30	NA
Elektromekaniker	30-40	NA
Elektromekaniker	40-50	0 %
Elektromekaniker	50+	0 %



## Arbeidsmiljø og tilrettelegging

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