

ARP-rapport

IKM Subsea AS

2022

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

Denne rapporten er produsert av Equality Check, basert på data og informasjon lagt til av IKM Subsea AS. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos IKM Subsea AS, og hvordan IKM Subsea AS jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

Toppleidelse: Konsernsjef, Divisjonsdirektører, CFO, Daglige ledere/Adm Dir

Senior ledelse: Deltakere i ledergrupper, ansvarlige for flere områder/avdelinger

Fagansvarlig / teknisk sjef ol: Fagansvarlige evt. andre høyere selvstendige stillinger

Mellomledere: Prosjektledere, Salgsansvarlige, Avdelingsledere, Senior Formenn/General Formenn, Felt Ingeniører

Spesialist ingeniør: Tekniske yrker (Høyere teknisk utdanning (MSc/PhD) og lang erfaring)

Senior ingeniør: Tekniske yrker (Lang erfaring eller høyere akademisk utdanning)

Junior ingeniør: Tekniske yrker (Kort/lite erfaring eller lavere akademisk utdanning)

Senior medarbeider: Merkantile yrker (Lang erfaring eller høyere akademisk utdanning)

Junior medarbeider: Merkantile yrker (Kort/lite erfaring eller lavere akademisk utdanning)

Teknisk Operatør Offshore/Onshore reise/ arbeider senior: "Reisejobber" offshore og onshore, opp til og med Formannsnivå

Teknisk Operatør Offshore/Onshore reise/ arbeider junior: "Reisejobber" offshore og onshore

Teknisk Operatør Base/ arbeider senior: "Basejobber" verksted, logistikk, fabrikasjon opp til og med Formannsnivå

Teknisk Operatør Base/arbeider junior: "Basejobber" verksted, logistikk, fabrikasjon

Lærlinger: Ansatte på rene lærlingavtaler

Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i organisasjonen i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Kjønnsbalanse

Totalt i selskapet

7.5% (10) Kvinner

92.5% (123) Menn



Etter nivåer

Totalt i selskapet

7.5% (10) Kvinner

92.5% (123) Menn



Toppledelse

0% Kvinner

100% Menn



Senior ledelse

66.7% Kvinner

33.3% Menn



Fagansvarlig / teknisk sjef ol

50% Kvinner

50% Menn



Mellomledere

33.3% Kvinner

66.7% Menn



Spesialist ingeniør

0% Kvinner

100% Menn



Senior ingeniør

0% Kvinner

100% Menn



Junior ingeniør

0% Kvinner

100% Menn



Senior medarbeider

100% Kvinner

0% Menn



Teknisk Operatør Offshore/Onshore reise/ arbeider senior

0% Kvinner

100% Menn



Teknisk Operatør Offshore/Onshore reise/ arbeider junior

3.8% Kvinner

96.2% Menn



Teknisk Operatør Base/ arbeider senior

0% Kvinner

100% Menn



Teknisk Operatør Base/arbeider junior

25% Kvinner

75% Menn



Lønnskartlegging

Grafen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

● Kvinner ● Menn (100%)

Total

Toppledelse

Kun menn representert

Senior ledelse



82%

Fagansvarlig /
teknisk sjef ol



76%

Mellomledere



86%

Spesialist
ingeniør

Kun menn representert

Senior ingeniør

Kun menn representert

Junior ingeniør

Kun menn representert

Senior
medarbeider

Kun kvinner representert

Teknisk Operatør
Offshore/Onshore
reise/ arbeider
senior

Kun menn representert



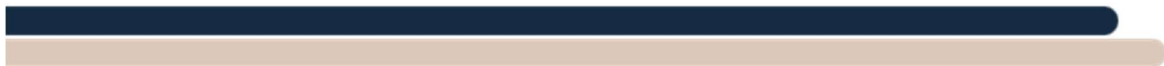
Teknisk Operatør Base/ arbeider senior	Kun menn representert
--	-----------------------



"Kun menn kompenserte" betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

Totalt for selskapet

Kvinner andel av menns lønn er 96%



Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

Det er ingen midlertidige ansatte i organisasjonen.

Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i selskapet

100% (1) Kvinner

0% (0) Menn



Senior medarbeider

100% (1) Kvinner

0% (0) Menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

Ufrivillig deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber ufrivillig deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

Foreldrepermisjon

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.

● Kvinner ● Menn



Teknisk Operatør
Offshore/Onshore
reise/ arbeider
junior

Kvinner (0)
Menn (3)



Menn - 10.7 uker (100%)

Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.

Likestillingsredegjørelsen

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

IKM Subsea AS sin hovedvirksomhet er salg og utleie av utstyr innen ROV- markedet Selskapet er ett heleid datterselskap av IKM Subsea Holding AS og dermed en del av IKM Gruppen konsernet.

Miljø, samfunnsansvar og eierstyring (ESG) er viktig for IKM. Likestilling, mangfold og inkludering er en viktig del av vår bærekraftstrategi. Vår mangfoldsstrategi er forankret i våre etiske retningslinjer og vår politikk for samfunnsansvar og etikk. Det er styret i IKM Gruppen som er ansvarlig for å fastsette overordnet bærekraftstrategi og målsetninger.

IKM arbeider aktivt og målrettet for å fremme likestilling, sikre like muligheter, rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, seksuell orientering, religion og livssyn. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Kvinner og menn har like muligheter for å kvalifisere seg for alle typer oppgaver og stillinger, og avansementmulighetene er de samme. Lønn reflekterer den enkeltes kvalifikasjoner, uavhengig av kjønn.

IKM forventer at alle ansatte behandler kolleger og forretningspartnere med høflighet og respekt. De skal også forvente å bli behandlet på samme måte. Uønsket seksuell oppmerksomhet, trakassering eller annen truende oppførsel tolereres ikke. Vi har nulltoleranse ovenfor forskjellsbehandling eller trakassering på bakgrunn av kjønn, legning, nasjonalitet, alder, religion, funksjonsnedsettelse eller politisk overbevisning. Våre etiske retningslinjer ligger tilgjengelig for alle ansatte på vårt intranett, nettside og i vårt kvalitetssystem. Alle ansatte i IKM gjennomfører en obligatorisk opplæring i våre etiske retningslinjer hvor de også bekrefter å ha lest og forstått disse retningslinjene.

IKM har en ekstern varslingskanal driftet av KPMG hvor ansatte kan melde fra om kritikkverdige forhold som blant annet brudd på lover, regler eller etisk retningslinjer, økonomiske misligheter, korrupsjon, skadeverk, mobbing, trakassering og diskriminering. Informasjon om varslingskanalen blir gitt i vårt obligatoriske kurs om etiske retningslinjer. Alle våre kontorer har også varslingsplakater med informasjon om dette hengende synlig for alle ansatte. Informasjonen er også tilgjengelig på vårt intranett, nettside og i vårt kvalitetssystem.

Medarbeiderundersøkelser

Selskapet har periodiske undersøkelser for å kartlegge arbeidsmiljø og trivsel blant de ansatte. Resultatene fra undersøkelsene benyttes i videre arbeid med forbedringer knyttet til arbeidsmiljøet. Resultatene brukes også for å avdekke negativ oppførsel/forhold internt i organisasjonen som bør ses nærmere på. Arbeidsmiljøet i selskapet anses som godt.

Kjønnsbalanse

IKM Subsea AS driver hovedsakelig med virksomhet som tradisjonelt sett tiltrekker seg få kvinnelige arbeidstakere. Det er på bakgrunn av dette til dels utfordrende å rekruttere kvinner til ledige stillinger.

Foreldrepermisjon

Alle ansatte sikres retten til å ta ut foreldrepermisjon etter eget ønske og fordeling mellom mor og far, og ser generelt at det er jevnt uttak av foreldrepermisjon blant både menn og kvinner

Lønnskartlegging

Arbeidet knyttet til aktivitets og redegjøringsplikten har vært ledet av Group Compliance Officer som har utarbeidet forslag til stillingsgrupper i samråd med konsern HMSK ansvarlig. Ledelsen og ansattrepresentanter fra hvert selskap har vært involvert i dette arbeidet. I prosessen med lønnskartleggingen har vi gjennomgått alle stillingstitler på nytt for å sikre lik lønn for likt arbeid, og ansattrepresentanter har gitt sine innspill prosessen.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

I IKM Subsea AS er det små forskjeller mellom menn og kvinners lønn i de ulike stillingsgruppene og forskjellene kan forklares av ulik ansiennitet og erfaring. Totalt sett har menn og kvinner lik lønn for likt arbeid.

Kjønnsbalanse

Vår største risikofaktor er lav kvinneandel generelt i organisasjonen. Det er to kvinner i selskapets ledergruppe.

Kulturelt mangfold

Vi har krav til norsk i de fleste av våre stillinger, men skal ta en ny vurdering på enkelte stillinger. Dersom engelsk er tilstrekkelig for å få jobben utført vil vi endre på dette.

Alder

Selskapet har god alderssammensetning på ledernivå og har fått inn flere yngre i ledergruppen som vi ser på som svært positivt.

Legning

Vi verdsetter alle ansattes legninger og familiesammensetninger, og gir alle ansatte lik behandling rundt omsorgsoppgaver, så her anser vi at vi har liten risiko for diskriminering.

Lønn

Vi har flest menn i de høyest betalte yrkene, blant annet i ledelsen. Det er ellers små forskjeller blant kjønnene internt i samme lønnsgruppe. Der det er forskjeller, skyldes dette ansiennitet eller ansvarsnivå.

Deltid, midlertidige stillinger og ufrivillig deltid

Vi jobber hovedsakelig med hele stillingsbrøker, og ser ingen tendens til at midlertidige stillinger og ufrivillig deltid er en risiko for diskriminering hos oss.

Foreldrepermisjon

Generelt tar menn og kvinner ut så mye foreldrepermisjon de har krav på, noe vi er fornøyde med.

Ansatte med nedsatt funksjonsevne

Våre kontorer og lokasjoner har universell utforming og vi opplever ikke at det forekommer diskriminering knyttet til ansatte med nedsatt funksjonsevne.

Balanse mellom arbeid og fritid

I IKM er vi opptatt av at våre ansatte skal trives på jobb. Vi ønsker å være en fleksibel arbeidsgiver slik at våre ansatte kan få en god balanse mellom arbeid og fritid (Work-life balance). Vi har årlige medarbeidersamtaler og har vekt på tillit mellom leder og ansatt, slik at man selv kan styre sin egen arbeidshverdag i perioder hvor det er mindre å gjøre opp mot de periodene det er mye å gjøre.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Kjønnsbalanse

Lav kvinneandel hos oss skyldes hovedsakelig at vi driver med virksomhet som tradisjonelt sett tiltrekker seg lite kvinner og dermed lav kvinneandel som rekrutteres.

Tiltak vi har igangsatt som følge av dette er:

- Tilpasset tekst i stillingsannonser og stillinger

Vi har satt følgende mål

- Mål om å rekruttere flere kvinner
- Mål om å beholde de kvinnene som er og øke kompetanse.
- Mål om å rekruttere mangfold i våre selskaper

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

- Kontinuerlig fokus på rekrutteringsprosessen i ledermøter
- Revurdere stillingskrav, samtidig som kompetanse alltid skal være førende
- Opplæringsmateriell skal inneholde varierte bilder
- Øke mangfolds kompetanse hos ledelsen i våre selskaper
- Språkkrav skal evalueres, norskkurs vurderes
- Aktivt se etter kandidater fra NAV og andre arbeidsinkluderingsressurser

Vi bruker verktøyet til Equality Check som en del av vårt arbeid for å sikre en mer systematisk tilnærming til vårt likestillingsarbeid fremover.

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

Vi har nylig rullet ut ett obligatorisk e-lærings kurs i code of conduct som har fokus på ubevisst diskriminering i rekrutteringsprosessen. Dette kurset er obligatorisk for alle ansatte.

Målene skal følges opp og evalueres i ledergruppen årlig og vi skal gjennomføre kartlegging av trivsel hvert år.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Vi ser at vår største risiko er lav kvinneandel generelt i organisasjonen og vi vil derfor jobbe målrettet for å øke kvinneandelen.