

# ARP-rapport

## Stavanger Mekaniske AS

2022

Powered by

**EQUALITY  
CHECK**

Denne rapporten er produsert av Equality Check, basert på data og informasjon lagt til av Stavanger Mekaniske AS. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Stavanger Mekaniske AS, og hvordan Stavanger Mekaniske 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)

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

6% (4) Kvinner

94% (63) Menn



## Etter nivåer

### Totalt i selskapet

6% (4) Kvinner

94% (63) Menn



### Toppledelse

0% (0) Kvinner

100% (1) Menn



### Senior ledelse

50% (1) Kvinner

50% (1) Menn



### Mellomledere

7.1% (1) Kvinner

92.9% (13) Menn



### Senior ingeniør

0% (0) Kvinner

100% (3) Menn



### Senior medarbeider

50% (1) Kvinner

50% (1) Menn



### Teknisk Operatør Offshore/Onshore reise/ arbeider junior

0% (0) Kvinner

100% (3) Menn



### Teknisk Operatør Base/ arbeider senior

2.6% (1) Kvinner

97.4% (38) Menn



### Teknisk Operatør Base/arbeider junior

0% (0) Kvinner

100% (1) Menn



### Lærlinger

0% (0) Kvinner

100% (2) 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



73%

Mellomledere



101%

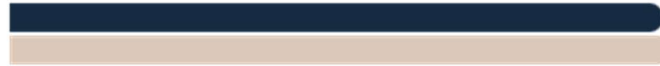
---

Senior ingeniør

Kun menn representert

---

Senior  
medarbeider



99%

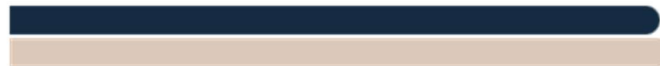
---

Teknisk Operatør  
Offshore/Onshore  
reise/ arbeider  
junior

Kun menn representert

---

Teknisk Operatør  
Base/ arbeider  
senior



98%

---

Teknisk Operatør  
Base/arbeider  
junior

Kun menn representert

---

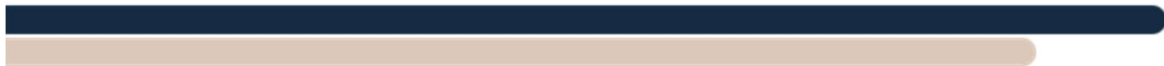
Lærlinger

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 113%



## **Deltid og midlertidige kontrakter**

### **Midlertidige ansatte**

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

### Totalt i selskapet

0% (0) Kvinner

100% (2) Menn



### Lærlinger

0% (0) Kvinner

100% (2) Menn



*Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.*

### Deltid

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

*Det er ingen deltidsansatte i organisasjonen.*

### 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

Ansatte med rett til foreldrepermisjon

Antall uker (gjennomsnitt)

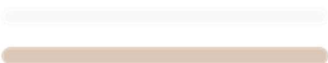

Totalt for selskapet

Kvinner (0)  
Menn (2)



Menn - 14 uker (100%)

---

**Senior ledelse**      Kvinner (0)  
Menn (1)                  Menn - 12 uker (100%)

---

**Senior ingeniør**      Kvinner (0)  
Menn (1)                  Menn - 16 uker (100%)

*Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.*

## Likestillingsredegjørelsen

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

Stavanger Mekaniske AS er et mekanisk verksted med hovedvekten av virksomheten rettet mot energisektoren. Selskapet leverer mekaniske tjenester innen fabrikasjon av rør og stålkonstruksjon. Selskapet er ett heleid datterselskap av IKM Gruppen AS.

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, forfremmelse, 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.

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**

Stavanger Mekaniske 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**

Vi tilbyr full lønnskompensasjon ved foreldrepermisjon, 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 Stavanger Mekaniske AS er det små forskjeller mellom menn og kvinners lønn, noe som kan forklares av ulik ansiennitet og erfaring.

### **Kjønnsbalanse**

Vår største risikofaktor er lav kvinneandel generelt i organisasjonen, spesielt på ledernivå. Det er en kvinne i ledergruppen.

### **Kulturelt mangfold**

Vi har krav til norsk eller engelsk i våre stillinger.



## **Alder**

Ledergruppene er preget av høy alder og lang ansiennitet. Dette er en risikofaktor for målet om en god alderssammensetning og hva vi signaliserer til potensielle yngre ledertalenter.

## **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:**

- Utforme stillingsannonser slik at de appellerer til kvinnelige søkere, både ved bruk av bilder, tekst og direkte oppfordring, samt i hvilke fora vi velger å dele våre stillingsannonser.

## **Alder**

Alderssammensetningen i ledergruppen og øvrige seniorstillinger skyldes at stillingene besittes av ansatte med høy kompetanse, lang erfaring og lav utskiftning.

## **Vi har satt følgende mål**

- Mål om å rekruttere flere kvinner
- Mål om å legge til rette for flere kvinnelige lederstillinger
- Mål om å kartlegge 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**

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.