

Drammen havn – Likestillingsredegjørelse 2022/2023

Drammen havn skal være en trygg og spennende arbeidsplass for alle som arbeider i havna.

Drammen havn skal fremme likestilling og arbeide mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse.

Likestilling og diskriminering skal være et naturlig tema i AMU, hvor verneombud, representanter fra ledelsen og bedriftshelsetjenesten deltar. Dette vil også være tema i ledelsens møter med de tillitsvalgte.

Denne aktivitets- og redegjørelsesrapporten er den første Drammen havn utarbeider. I det videre arbeid for likestilling og mot diskriminering, vil det årlig utarbeides en handlingsplan relatert til definerte risikoområder.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Drammen Havn er et § 27 foretak og eies av Drammen, Lier og Asker kommune.

Organisasjonsformen §27 etter gammel kommuneloven må avvikles innen 31/12-23. Med bakgrunn i dette er eierkommunene i prosess for å omdanne Drammen havn til et AS.

Selskapets formål er å tilrettelegge for bærekraftig og effektiv havnedrift som knytter sammen godstransport på sjø, bane og vei, og på den måten ivaretar sin rolle som samfunnsbygger lokalt, regionalt og nasjonalt. Drammen havn skal være Norges beste havn for bilimport.

Drammen havn ønsker å være en attraktiv arbeidsplass hvor medarbeiderne er den viktigste ressursen. Like muligheter, samt trygge og rettferdige vilkår skal gjelde for alle medarbeidere. I Drammen havn er det nulltoleranse for diskriminering og trakassering.

I Drammen havn er det pr. 2022 ansatt 5 kvinner, 28%, og 13 menn, 72%. Gjennomsnittsalderen var 54,8 år, for kvinner var gjennomsnittsalderen 55,0 år, for menn 54,7 år. Av 18 ansatte har 2 kvinner deltidsstillinger. I 2022 var det ikke fravær knyttet til foreldrepermisjon. Sykefraværet i 2022 var 7,5%, for kvinner 1,6 % og menn 9,3 %.

Styret i Drammen havn har fem aksjonærvalgte medlemmer og et ansatt valgt medlem med bred faglig kompetanse. Styret består av 4 kvinner, 67%, og 2 menn, 33%.

Ledergruppen i Drammen havn består av 7 personer; havnedirektør, ass. havnedirektør, teknisk sjef, driftssjef, hms-leder, administrasjonssjef og økonomisjef. Fire, inkludert havnedirektør er menn, 57%.

Drammen havn har definert 4 stillingsnivåer basert på kompetanse, ansvar og arbeidsforhold og anstrengelse.

Drammen havn har for få ansatte, minst fem av hvert kjønn i en gruppe, for å publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig.

Oversikt over kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller **					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	5	13						
Nivå / gruppe 1	1	2						
Nivå / gruppe 2	1	4						
Nivå / gruppe 3	0	8						
Nivå / gruppe 4	2	0						

Drammen havn har for få ansatte, minst fem av hvert kjønn i en gruppe, for å publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig.

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre-permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
5	13	0	0	0	0	2	0		

Stjerneforklaring:

- * Skal kartlegges hvert år
- ** Skal kartlegges (minst) annethvert år
- *** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller er det laget en oversikt med fastlønn og ulike tillegg og goder for regnskapsåret 2022. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. Med referanse til at det kun for en gruppe er over 5 ansatte, deles ikke informasjon om lønnsnivåene nærmere.

Ufrivillig deltid

Ufrivillig deltid blant faste ansatte er ikke kartlagt. Dette vil bli kartlagt i fremtidige medarbeidersamtaler.

Lønn fordelt pr. kjønn

Gjennomsnittlig lønn for kvinner og menn er tilnærmet lik målt i 100% årslønn pr. medarbeider i 2022.

Rutiner for varsling

Drammen havn har varslingsrutiner som er beskrevet i elektronisk Personalhåndbok. I 2022 er det ikke registrert noen varslingssaker.

Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Drammen havn har en bevisst holdning til likestilling, økt mangfold og jobber systematisk for å gjøre selskapet så attraktivt som mulig for alle. Av tiltak for å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i selskapet kan nevnes;

- Tariffavtale
- Alle stillingsutlysninger er kjønnsnøytrale
- Det prioriteres å ha kandidater av begge kjønn i avsluttende fase i rekrutteringsprosesser
- Varslingsrutiner er tilgjengelig i Personelhåndbok
- Fleksibel arbeidstid for administrativt personell
- Det tilbys helseundersøkelse for alle ansatte

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Likestillingsarbeid er forankret i selskapets strategi og retningslinjer
- Likestilling, likeverd og ikke-diskriminering er førende for personalpolitikken

Arbeid for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

I tabellen under oppsummeres en vurdering av risikoområder, samt tiltak som skal gjelde for Drammen havn videre. Fokuset på likestilling og mot diskriminering skal involvere AMU, tillitsvalgte og alle medarbeidere.

Risikovurdering og tiltaksoversikt

Drammen havn	Vurdering av risiko for diskriminering	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status
Rekruttering	Lav risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Alle stillingsutlysninger skal være kjønnsnøytrale • Det prioriteres å ha kandidater av begge kjønn i avsluttende fase i rekrutteringsprosesser 	<ul style="list-style-type: none"> • Sikre riktig kompetanse, sikre like muligheter hos kandidatene 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle ledere med rekrutteringsbehov 	Gjelder for 2023, evalueres ved neste rapportering.
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Lav risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Alle ansatte skal gis mulighet til å holde seg faglig oppdatert • Det skal være fokus på læring, kompetansedeling og kompetansutvikling 	<ul style="list-style-type: none"> • Sikre utviklingsfokus i tråd med strategisk plan 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle ledere 	Gjelder for 2023, evalueres ved neste rapportering.
Lønns- og arbeidsvilkår	Lav risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Tariffavtale Samfunnsbedriftene 	<ul style="list-style-type: none"> • Sikre utvikling o henhold til tariffavtaler og lokale avtaler. Lønnskartlegging gjennomføres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle ledere 	Gjelder for 2023, evalueres ved neste rapportering.
Tilrettelegging i ulike livsfaser	Lav risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Fleksibel arbeidstid for administrativt personell • Seniorpolitikk med konkrete tiltak 	<ul style="list-style-type: none"> • Sikre godt arbeidsmiljø og utviklingsmuligheter for alle 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle ledere 	Gjelder for 2023, evalueres ved neste rapportering.
Tilrettelegging ved sykdom, midlertidig eller varlig funksjonsnedsettelse	Moderat risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Funksjonskrav avklares • Tilrettelegging prioriteres 	<ul style="list-style-type: none"> • Gi muligheter for alle medarbeidere 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle ledere 	Gjelder for 2023, evalueres ved neste rapportering.
Mobbing og trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Moderat risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Helseundersøkelser • Varslingsrutiner • Medarbeidersamtaler 	<ul style="list-style-type: none"> • Drammen havn skal ha et arbeidsmiljø uten mobbing og trakassering 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle ledere - Alle ansatte 	Gjelder for 2023, evalueres ved neste rapportering.

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.