

Hans Kiærs gate 1 a
Postboks 636 Strømsø
N – 3003 Drammen
Norway

Tlf. +47 32 20 86 50

E-post:
post@drammenhavn.no
www.drammenhavn.no

Org.nr 931 717 235

Drammen Havn AS – Likestillingsredegjørelse 2024

Drammen Havn ønsker å være en attraktiv arbeidsplass, like muligheter, samt trygge og rettferdige vilkår skal gjelde for alle.

I Drammen Havn er det nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Drammen Havn har varslingsrutiner som er beskrevet i elektronisk personalhåndbok.

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 HMS-leder, verneombud, driftssjef, havnedirektør og bedriftshelsetjenesten deltar.

Status for kjønnslikestilling

I Drammen Havn er det pr. 2024 ansatt 6 kvinner, 33%, og 12 menn, 67%. Gjennomsnittsalderen var 52 år, for kvinner var gjennomsnittsalderen 53 år, for menn 52 år. Av 18 ansatte har 2 kvinner deltidsstillinger. I 2024 var det ikke fravær knyttet til foreldrepermisjon. Sykefraværet i 2024 var totalt 3,8.

Styret i Drammen Havn AS 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, leder for kommunikasjon og marked 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.

Status for kjønnslikestilling

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer / grupper	Kvinner	Menn
Total	6	12
Nivå / gruppe 1	1	3
Nivå / gruppe 2	2	2
Nivå / gruppe 3	1	7
Nivå / gruppe 4	2	0

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
6	12	0	0	0	0	2	0

Deltid

Ufrivillig deltid blant faste ansatte er kartlagt i gjennomførte medarbeidersamtaler.

Rutiner for varsling

Drammen Havn har varslingsrutiner som er beskrevet i elektronisk Personelhåndbok. Rutinene er i 2024 revidert og vedtatt i ledergruppa, samt drøftet i AMU og med alle ansatte. I 2024 er det ikke registrert noen varslingssaker.

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 avsluttendefase 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 på neste side oppsummeres en vurdering av risikoområder, samt tiltak som skal gjelde for Drammen Havn videre.

Risikovurdering og tiltaksoversikt

Drammen Havn	Vurdering av risiko for diskriminering	Beskrivelse av tiltakene	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Status 2025	Resultat 2024
Rekruttering	Lav risiko	- Alle stillingsutlysninger skal være kjønnsnøytrale - Det prioriteres å ha kandidater av begge kjønn i avsluttende fase i rekrutteringsprosessen	Sikre riktig kompetanse, sikre like muligheter hos kandidatene	Alle ledere med rekrutteringsbehov	Gjelder fra 2023, evalueres årlig	Gjennomført
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Lav risiko	- Alle ansatte skal gis mulighet til å holde seg faglig oppdatert - Det skal være fokus på læring, kompetansedeling og kompetanseutvikling - I 2025 er det opprettet en stilling som Krantekniker, lyses ut internt, ny karrieremulighet	Sikre utviklingsfokus i tråd med strategisk plan	Alle ledere	Gjelder fra 2023, evalueres årlig	Gjennomført
Lønns- og arbeidsvilkår	Lav risiko	Tariffavtale Samfunnsbedriftene, Bedriftsavtalen fra 01.05.24	Sikre utvikling i henhold til tariffavtaler og lokale avtaler, lønnskartlegging gjennomføres	Alle ledere	Gjelder fra 2023, evalueres årlig	Gjennomført
Tilrettelegging i ulike livsfaser	Lav risiko	- Fleksibel arbeidstid for administrativt personell - Seniorpolitikk med konkrete tiltak	Sikre godt arbeidsmiljø og utviklingsmuligheter for alle	Alle ledere	Gjelder fra 2023, evalueres årlig	Gjennomført
Tilrettelegging ved sykdom, midlertidig eller varig funksjonsnedsettelse	Moderat risiko	- Funksjonskrav avklares - Tilrettelegging prioriteres	Gi muligheter for alle medarbeidere	Alle ledere	Gjelder fra 2023, evalueres årlig	Gjennomført
Mobbing og trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Moderat risiko	- Helseundersøkelser - Varslings rutiner - Medarbeidersamtaler	Drammen Havn skal ha et arbeidsmiljø uten mobbing og trakassering	Alle ledere – alle ansatte	Gjelder fra 2023, evalueres årlig	Gjennomført

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



Les mer på drammenhavn.no