

# Likestillingsredegjørelse for driftsåret 2020

<b>Odfjell Drilling Management AS</b>	<b>(org. nr. 963 228 252)</b>
<b>Deep Sea Management AS</b>	<b>(org. nr. 883 462 092)</b>
<b>Odfjell Drilling AS</b>	<b>(org. nr. 984 669 151)</b>
<b>Odfjell Drilling Technology AS</b>	<b>(org. nr. 991 491 252)</b>
<b>Odfjell Well Services Norway AS</b>	<b>(org. nr. 983 793 347)</b>
<b>Odfjell Platform Drilling AS</b>	<b>(org. nr. 918 646 175)</b>
<b>Odfjell Global Business Services AS</b>	<b>(org. nr. 919 580 240)</b>
<b>Odfjell Well Services AS</b>	<b>(org. nr. 918 646 132)</b>

# Likestilling- og diskriminering

- Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av

- Kjønn
- Graviditet
- Permisjon ved fødsel eller adopsjon
- Omsorgsoppgaver
- Etnisitet
- Religion
- Livssyn
- Funksjonsnedsettelse
- Seksuell orientering
- Kjønnsideidentitet
- Kjønnsuttrykk
- Og kombinasjon av ovennevnte grunnlag
- Alder
- Tilknytningsform
- Organisasjonstilhørighet

# Likestillingsredegjørelse

ODM/DSM/OD/ODT/OWSN/OPD/OGBS/OWS

- *Selskapet følger gjeldene lover og forskrifter innenfor arbeidslivet, herunder:*
  - *Arbeidsmiljøloven*
  - *Diskrimineringsloven*
- Vi jobber aktivt med dette knyttet til alle sider av arbeidsforhold, herunder:
  - Stillingsutlysning
  - Ansettelse
  - Omplussing
  - Forfremmelse
  - Opplæring
  - Kompetanseutvikling
  - Lønns- og arbeidsvilkår
  - Opphør av arbeidsforhold
- Hvert år skal vi kartlegge og redegjøre for:
  - Kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)
  - Midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
  - Ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
  - Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn
- Minimum annethvert år skal vi kartlegge (første gang 2021 med rapport 2022) og redegjøre for:
  - Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/ grupper (kjønnsforskjeller i kroner eller prosent)
  - Lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner eller prosent)
  - Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)
  - Ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)

# Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling - antall ansatte

Tabellen under viser:

\* Kjønnsbalansen i de norske selskapene for ansatte (antall og %)

\* Kjønnsbalansen i de norske selskapene for midlertidige stillinger (antall)

\* Kjønnsbalansen i de norske selskapene for deltidsstillinger (antall)

Selskapet har som hovedprinsipp at alle stillinger er 100% , og redusert stilling er som oftest initiert av den ansatte.

Vi kjenner ikke til at noen ufrivillig innehar en deltidsstilling.

Selskap	Tall for 2020:						Antall	Antall	Antall	Antall	Antall	Antall
	ansatte	Kvinner	Antall menn	Kvinner %	Menn %	Midlertidige stillinger *)	Midlertidige kvinner	Midlertidige Menn	Deltids- stillinger	Deltid Kvinner	Deltid Menn	
Odfjell Drilling AS	102	23	79	22,5 %	77,5 %	3		3	1		1	
Odfjell Well Services Norway AS	150	3	147	2,0 %	98,0 %	1	1		3		3	
Deep Sea Management AS	935	25	910	2,7 %	97,3 %				1		1	
Odfjell Drilling Management AS	482	15	467	3,1 %	96,9 %				4	1	3	
Odfjell Drilling Technology AS	87	11	76	12,6 %	87,4 %	4		4	1	1		
Odfjell Well Services AS	44	14	30	31,8 %	68,2 %				2		2	
Odfjell Platform Drilling AS	34	9	25	26,5 %	73,5 %							
Odfjell Global Business Services AS	114	64	50	56,1 %	43,9 %	4	3	1	2	2		
Oceanwind AS	3	1	2	33,3 %	66,7 %	1	1					
<b>Sum Norge</b>	<b>1951</b>	<b>165</b>	<b>1786</b>	<b>8,5 %</b>	<b>91,5 %</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	
<b>Sum Odfjell Drilling Ltd Konsern</b>	<b>2628</b>	<b>275</b>	<b>2353</b>	<b>10,5 %</b>	<b>89,5 %</b>	<b>33</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	

# Del 1 Tilstand kjønnslikestilling - Foreldrepermisjon

- Fordelingen i Norge av foreldrepermisjon er slik at mor har rett på 1/3, far har rett på 1/3, og resten fordeles mellom mor og far etter deres ønske. Bedriften vil alltid sette foreldrenes ønske først. Det er likevel interessant å følge med på hvordan permisjonen blir fordelt i praksis, og om selskapet ser behov for å iverksette ytterligere tilrettelegging for å sikre en likere fordeling mellom kjønn.  
Vi er ikke kjent med at et kjønn ikke har fått gjennomført sitt ønske.

Datagrunnlaget består av kalenderårene 2019 og 2020:

<b>Gj.snitt Foreldrepermisjon</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Menn</b>	<b>Totalt</b>
Sum Uker alle norske selskap 2019+2020	435,20	424,60	859,80
Antall Kvinner / Menn	15	34	49
Gjn,Snitt Uker Norske AS (2019-2020)	29,01	12,49	17,55
*) Total for de norske selskapene omfattet av denne rapporten			

## Del 2 - Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i Selskapenes strategier, verktøy og retningslinjer
- Vi følger gjeldende lover, forskrifter, hovedavtaler
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i selskapenes personalpolitikk som er tilgjengelig for våre medarbeidere på våre intranettsider.

# Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling

- Vi gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser hvor dette er et av de områdene som undersøkes.
- Vi har et tett samarbeid med våre fagforeninger for å sikre et godt og forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte i selskapet.
- Vi har etablert et kvinne nettverk i virksomheten, Odfjell Women Network (OWN). Nettverket er etablert for å bidra til å styrke å utvikle en likestillingskulturen i selskapet.
- Vi satser på lederutdanning både onshore og offshore, blant annet for å utvikle lederkulturen vår også innenfor området likestilling og ikke-diskriminerende praksis.
- Vi har gjennomført allmøter hvor både likestilling, mobbing og trakassering har vært tema.
- Alle våre stillingsannonser og rekrutteringsprosesser er nøytrale.
- Vi har etablert varslingsrutiner som er kommunisert ut i organisasjonen og gjort tilgjengelig på våre nettsider.
- Vi er medlem i Norges rederiforbund, vår arbeidsgiverorganisasjon, som arbeider aktivt for å fremme likestilling og ikke diskriminering innenfor næringen.

# Risikovurdering - identifikasjon av diskusjonspunkter med tillitsvalgte

- Har virksomheten bestemmelser eller praksiser om lønn og andre ansettelsesvilkår som er direkte eller indirekte diskriminerende?
  - Vår gjennomgang av dette viser at vi ikke har sett verken bestemmelser eller praksis som kan være diskriminerende
- Forekommer det trakassering i virksomheten?
  - Vi har interne skriftlige retningslinjer for varsling om blant annet trakassering og vi har innarbeidet rutiner for hvorledes slik saker skal behandles.
- Tar mannlige arbeidstakere foreldrepermisjon?
  - Vår rapportering i del 1 viser at også mannlige arbeidstakere tar foreldrepermisjon
- Er det overrepresentasjon av det ene kjønn blant ledere i virksomheten?
  - Ja, olje og gass industrien har en overrepresentasjon av menn. Dette er noe vi arbeider med og vil i løpet av 2021 gjennomføre diskusjoner, sette mål og gjennomføre tiltak i samarbeid med tillitsvalgte for å forsøke og få en mer jevn fordeling av kjønn i ledende posisjoner.
- Arbeider alle virksomhetens ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn i lavtlønnsyrker?
  - Vi har få lavtlønnsyrker. Vi har ansatte fra ulik etnisk bakgrunn og de er ikke kun ansatt i lavtlønnsyrker.



# Risikovurdering - identifikasjon av diskusjonspunkter med tillitsvalgte (forts.)

- Har ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn de samme reelle mulighetene til avansement som etniske majoriteter?
  - Ja.
- Forekommer det fordommer eller holdninger som hindrer likestilling blant ansatte eller hos ledelsen?
  - Vi har hatt og vil ha flere tiltak for å unngå at det foreligger slike fordommer, se tiltaks- og handlingsplan.
- Kan utfordringene være et resultat av tilsynelatende nøytrale praksiser, for eksempel at viktige møter systematisk skjer etter normal arbeidstid?
  - Vi har jobber aktivt mot at tilsynelatende nøytrale praksiser skal ha virkning for likestillingen og diskrimineringsarbeidet. Viktige møteplasser ønskes skal avholdes innenfor normal arbeidstid.
- Har vi mulighet for å tilrettelegge for mer fleksibel arbeidstid?
  - I stabsfunksjoner på hovedkontoret, er det i dag stor grad av fleksibilitet. Offshorearbeid er bundet opp i tariffavtaler og det vanskeliggjør muligheten for fleksibilitet.

# Ytterligere risikovurderinger

- Følgende risikoer for diskriminering og hinder for likestilling er identifisert
  - Deler av vår virksomhet er sterkt mannsdominert. Dette kan øke risikoen for diskriminering.
- Følgende årsaker til risikoer og hinder er identifisert, og følgende tiltak er igangsatt
  - Risiko:
    - Manglende fokus på likestilling og ikke diskriminerings arbeid i selskapene
  - Tiltak:
    - Selskapenes ledertrening er justert og tar for seg tema likestilling og ikke diskriminering.
- Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover
  - Fokus på tema i selskapets ledertreningen vil lede til større fokus og bedre resultater innenfor området likestilling og ikke diskriminering.
  - Kvinnenettverket (OWN) får en sterkere forankring i selskapet. Gjennom aktivt arbeid vil nettverket være med på å sette dagsorden innenfor arbeidet med likestilling og ikke diskriminering.
  - Ytterligere forsterke arbeidet med selskapets ansatterepresentanter for å styrke vår innsats for likestilling og ikke diskriminering.
- Selskapet vil gjennomføre en lønnskartlegging for 2021. Denne vil bli presentert i likestillingsredegjørelsen for 2021, som legges frem i forbindelse med årsmeldingen i 2022.

# Tiltak vi planlegger for 2021

- Tiltak vi planlegger i året som kommer er blant annet:
  - Implementer likestillings og ikke-diskrimineringsarbeidet i vårt HMS system
  - Kompetanseheving på likestillings- og diskrimineringsarbeidet ved kursing, økt bevisstgjøring m. m.
  - Gjennomgang av alle vilkår slik at vi påser at disse ikke bryter med krav om likelønn
  - Ny medarbeiderundersøkelse vedr. kartlegging
  - Økt samarbeid og involvering med Odfjell Women Network (OWN).