



Odfjell Drilling Konsern (ODL) Norge

Likestillingsredegjørelse for driftsåret 2022

Deep Sea Management AS

(org. nr. 883 462 092)

Odfjell Drilling AS

(org. nr. 984 669 151)

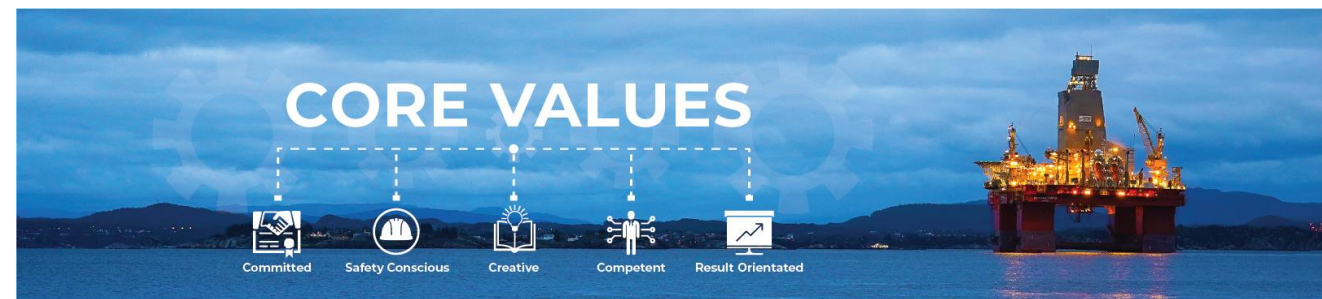
Deep Sea Management International AS

(org. nr. 930 008 974)

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
- Kjønnssidentitet
- Kjønnsuttrykk
- Og kombinasjon av ovennevnte grunnlag
- Alder
- Tilknytningsform
- Organisasjonstilhørighet



Likestillingsredegjørelse

Odfjell Drilling Norge

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 og redegjøre for:

(første gang 2021 med rapport 2022 – neste gang for 2023 i 2024) og redegjøre for:

- Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/ grupper (kjønnsforskjeller i prosent)
- Lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i prosent)
- Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)
- Ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall)

Tilstand for kjønnslikestilling - antall ansatte

Tabellen under viser:

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

* Kjønnnsbalansen i de norske selskapene for midlertidige stillinger (antall)

* Kjønnnsbalansen 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 (bekreftet i kartlegging i arbeidsmiljøundersøkelse i 2021 og 2022).

Tall for 2022 - ODL konsern Norge											
Selskap:	Totalt antall ansatte	Antall kvinner	Antall Menn	Kvinner %	Menn%	Antall midlertidige stillinger*)	Antall midlertidige Kvinner	Antall midlertidige Menn	Antall deltids- stillinger	Antall Kvinner deltid	Antall Menn deltid
Odfjell Drilling AS	101	19	82	18,81 %	81,19 %	2	0	2	2	0	2
Deep Sea Management AS	1225	33	1192	2,69 %	97,31 %	0	0	0	2	0	2
Deep Sea Management Internatio	28	0	28	0,00 %	100,00 %	0	0	0	0	0	0
Sum Norge	1354	52	1302	3,84 %	96,16 %	2	0	2	4	0	4
*) Oppstillingen inkluderer ikke lærlinger på 2 års kontrakt disse kommer i tillegg - 46 stykker											

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 til 2022

Gj.snitt Foreldrepermisjon				
	Kvinner	Menn	Totalt	
Sum uker alle norske selskap 2019-2022	153	228	381	
Antall Kvinner / Menn	6	28	34	
Gj.Snitt uker Norske AS (2019-2022)	25,50	8,14	11,21	
*) Totalt alle de norske selskapene omfattet av denne rapporten				

Lønnsgap kvinner og menn

- Lønnsfastsetting i Odfjell Drilling skal ikke påvirkes av kjønn, men av stillingens innhold, faglig kompetanse inkludert erfaring, og markedet vi operer i.
 - Vi er i en bransje hvor det er overvekt av menn i de fleste stillingsgrupper (offshore stillinger, ingeniører onshore, og ledere). Dette påvirker resultatet av analysene selskapet har gjennomført knyttet til lønnsgap.
 - Bransjen er stor grad regulert med sentrale og lokale avtaler, og tariffer som er med på sike at det ikke oppstår utilsiktede lønnsgap mellom kjønn.
 - Selskapene i Norge er omfattet av de samme kollektive avtaler og ordninger og er vurdert samlet. Med noe forskjeller på on- og offshore ansatte avtaler.
 - Selskapet har årlig gjennomgang av alle lønnsinnplasseringer i forbindelse med lønnsoppgjør.
 - Selskapet har ikke mottatt henvendelser eller klager knyttet til lønnsdiskriminering på grunnlag av kjønn.
- Vi henviser til rapport for 2021 publisert i 2022 – neste rapport vil komme i 2024 og dekke 2023

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. Nettverket er utvidet i 2023 med flere medlemmer.
- 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.

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 2023 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.
- 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. Viktig møteplasser ønskes skal avholdes innenfor normal arbeidstid.
- Har vi mulighet for å tilrettelegge for mer fleksibel arbeidstid?
 - På kontor har vi fleksibel arbeidstidsordning med avtale om hjemmekontor. Offshorearbeid er bundet opp til skift ordninger og utføres på installasjon i faste rotasjonsperioder (ihht til avtale i tariffavtaler).

Ytterligere risikovurderinger

Følgende risikoer for diskriminering og hinder for likestilling er identifisert

- Deler av vår virksomhet er sterkt mannsdominert. Effekten av dette kan føre til økt risiko for diskriminering ved at tilbakemeldinger, behov, tilrettelegging og utvelgelse gjenspeiler flertallets kjønns premisser. Selskapet har fokus på dette.

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 ansatte-representanter for å styrke vår innsats for likestilling og ikke diskriminering.

Selskapet gjennomfører årlige lønnskartlegginger og neste publisering vil komme i 2024.

Tiltak vi planlegger for 2023

Tiltak vi planlegger i året som kommer er blant annet:

- Fortsette arbeidet med likestillings og ikke-diskrimineringsarbeidet i vårt HMS system og rutiner
- Fortsette arbeidet med 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
- Medarbeiderundersøkelse som kartlegger ansattes ønskede prioritering i arbeidet med Menneskerettigheter
- Økt fokus på Menneskerettigheter og utarbeidelse av policy, risk matriser mm
- Odfjell Women Network er revitalisert etter Covid og vil arbeide med strategi for å gjøre kvinnerelaterte spørsmål synlige, vil holde informasjonsmøter og dialog med kvinner i bedriften.

Vi henviser også til selskapets bærekrafts-rapport for årene 2020, 2021 og 2022 som man kan finne på www.odfjelldrilling.com for mer informasjon knyttet til «People and Safety».

Tiltak vi planlegger for 2023

Tiltak vi planlegger i året som kommer er blant annet:

- Fortsette arbeidet med likestillings og ikke-diskrimineringsarbeidet i vårt HMS system og rutiner
- Fortsette arbeidet med 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
- Medarbeiderundersøkelse som kartlegger ansattes ønskede prioritering i arbeidet med Menneskerettigheter
- Økt fokus på Menneskerettigheter og utarbeidelse av policy, risk matriser mm
- Odfjell Women Network er revitalisert etter Covid og vil arbeide med strategi for å gjøre kvinnerelaterte spørsmål synlige, vil holde informasjonsmøter og dialog med kvinner i bedriften.

Vi henviser også til selskapets bærekrafts-rapport for årene 2020, 2021 og 2022 som man kan finne på www.odfjelldrilling.com for mer informasjon knyttet til «People and Safety».

