

Odfjell Technology (OTL) Norge

Likestillingsredegjørelse for driftsåret 2024

Odfjell Engineering AS	(org. nr. 991 491 252)
Odfjell Well Services Norway AS	(org. nr. 983 793 347)
Odfjell Platform Drilling AS	(org. nr. 918 646 175)
Odfjell Technology AS	(org. nr. 919 580 240)
Odfjell Well Services AS	(org. nr. 918 646 132)
Odfjell Offshore Ltd	(org. nr. 916 689 799)
Odfjell Operations AS	(org. nr. 963 228 252)
Odfjell Energy Crewing AS	(org. nr. 926 604 853)

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

OTL konsernet 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 (forrige for 2023 publisert i 2024 - neste gang for 2025 publiseres i 2026):

- 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:

* 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 (bekräftet i kartlegging i arbeidsmiljøundersøkelse i 2021, 2022 og 2023).

Tall for 2024 - OTL 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 Well Services Norway AS	174	2	172	1,15 %	98,85 %	0	0	0	2	0	2
Odfjell Operations AS	589	13	576	2,21 %	97,79 %	0	0	0	11	1	10
Odfjell Engineering AS	171	31	140	18,13 %	81,87 %	3	1	2	1	0	1
Odfjell Well Services AS	60	20	40	33,33 %	66,67 %	1	1	0	2	1	1
Odfjell Platform Drilling AS	65	18	47	27,69 %	72,31 %	0	0	0	1	0	1
Odfjell Technology AS	209	118	91	56,46 %	43,54 %	13	7	6	0	0	0
Odfjell Energy Crewing AS	52	1	51	1,92 %	98,08 %	0	0	0	0	0	0
Odfjell Offshore Ltd	192	5	187	2,60 %	97,40 %	0	0	0	0	0	0
Sum Norge	1512	208	1304	13,76 %	86,24 %	17	9	8	19	2	17
*) Oppstillingen inkluderer ikke lærlinger på 2 års kontrakt. Disse kommer i tillegg - 23 stykker (2 kvinner, 21 menn)											

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 2024 (5år):

OTL Konsern Norge 2019-2024			
Gj.snitt foreldrepermisjon	Kvinner	Meenn	Totalt
Sum uker alle norske selskap 2019-2024	782	1182	1964
Antall Kvinner / Menn	18	70	88
Gj.Snitt uker Norske AS (2019-2024)	43,44	16,89	22,32
*) Totalt alle de norske selskapene omfattet av denne rapporten			

Lønnsgap kvinner og menn

- Lønnsfastsetting i Odfjell Technology konsernet 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 tariffier 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 2022 publisert i 2023 – neste rapport vil komme i 2026 og dekker året 2025

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.
- Ny prosedyre knyttet til lønnsfastsetting er utarbeidet hvor likestilling er en sentral og viktig del.

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 Technology Women Network (OTWN). Nettverket er etablert for å bidra til å styrke og utvikle en likestillingskultur i selskapet. Det er høy aktivitet i nettverket i 2024 med medlemsmøter på alle våre lokasjoner, både nasjonalt og internasjonalt.
- Vi gjennomfører lederutdanning både for onshore og offshore ansatte ledere, for å utvikle våre ledere i tråd med våre lederprinsipper og lederkulturen. Likestilling og ikke-diskriminerende tiltak/ praksis er tema i våre program.
- Vi har gjennomført allmøter hvor både likestilling, mobbing og trakassering har vært tema og det vil være det også fremover.
- 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

1. 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 bestemmelser eller praksis som kan være diskriminerende
2. 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.
3. Tar mannlige arbeidstakere foreldrepermisjon?
 - Vår rapportering i del 1 viser at også mannlige arbeidstakere tar foreldrepermisjon
4. Er det overrepresentasjon av det ene kjønn blant ledere i virksomheten?
 - Ja, olje og gass industrien har en overrepresentasjon av menn. Vi har ved slutten av året, i tillegg til en 50/50 fordeling i styret, oppnådd en 50/50 % fordeling av kvinner og menn i konsernledelsen. Tema har fokus og det er en målsetning og øke kvinneandelen blant ledere generelt i virksomheten.
5. Arbeider alle virksomhetens ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn i lavtlønnsyrker?
 - Vi har ansatte fra ulik etnisk bakgrunn og de behandles på lik linje med alle våre ansatte. Vi er ikke en virksomhet som har lavtlønnsyrker.
6. Har ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn de samme reelle mulighetene til avansement som etniske majoriteter?
 - Ja.
7. 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.
8. 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 avholdes innenfor normal arbeidstid.
9. Har vi mulighet for å tilrettelegge for mer fleksibel arbeidstid?
 - Vår virksomhet praktiserer en fleksibel arbeidssteds løsning for kontoransatte, hvor de må være minimum tre dager på kontorstedet i uken. Offshorearbeid er bundet opp til skift ordninger og utføres på en eller flere installasjon/ -er i faste rotasjonsperioder (ihht tariffavtaler).

Ytterligere risikovurderinger

Følgende risikoer for diskriminering og hinder for likestilling er identifisert

- Deler av vår virksomhet er sterkt mannsdominert. Det kan gi 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.
- Det er gitt fokus gjennom selskapets ledelse og tiltak

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover:

- Fokus på tema i selskapets ledertreningen vil lede til større fokus og ytterligere forbedring av resultater innenfor området likestilling og ikke diskriminering.
- Kvinnenettverket (OTWN) har en sterk forankring i selskapet. Gjennom aktivt arbeid vil nettverket være med på å sette dagsorden innenfor arbeidet med likestilling og ikke diskriminering. I tillegg til kvinners vilkår i arbeidslivet fokuserer nettverket også på tiltak innenfor det generelle arbeidsmiljø.
- Ytterligere forsterke arbeidet med selskapets tillitsvalgte for å styrke vår innsats på feltet, arbeidsmiljø, herunder likestilling og ikke diskriminering, jf Arbeidsmiljøloven og da spesifikt mot Kap. 4.

Selskapet gjennomfører årlige lønnskartlegginger og neste publisering vil komme i 2026.

Tiltak vi planlegger for 2025

Tiltak vi planlegger i året som kommer er blant annet:

- Videreføre arbeidet med likestillings og ikke-diskrimineringsarbeidet i vårt HMS system og rutiner
- Videreføre 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
- Økt fokus på Menneskerettigheter gjennom våre leverandørgodkjenninger
- Videreutvikle datainnsamling- og analysearbeidet til bærekrafts rapportering knyttet til likestilling og lønnsgap
- Forberede selskapet til ny åpenhets rapportering som får virkning fra 2026
- Odfjell Technology Women Network er vil arbeide med strategi for å gjøre kvinnerelaterte spørsmål og andre arbeidsmiljørettede spørsmål synlige.

Vi viser også til våre årsrapport for 2023 og 2024 (publiseres sent i Q2 2025)

