

ARP-rapport

Bilfinger ISP Offshore Norway AS

2024

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

Introduksjon

Denne rapporten er produsert av Bilfinger ISP Offshore Norway AS (heretter kalt Bilfinger), med software utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Bilfinger, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Lønnskartlegging

Lønnskartlegging er ikke gjennomført i år.

Definisjon av stillingsgrupper

ML2: CEO/CFO - Øverste Ledelse

ML3: Ledergruppen

ML4: Ledere med personalansvar (direkte rapporterende)

L5: All Seniorstillinger, QA Advisor, Business controller, WOM Advisor. Stillingene anses som selskapsspesialister eller nøkkelressurser med ansvar for å implementere strategiske initiativer for selskapets ledelse. Stillingene har høy grad av autonomi og ansvar for å skape eller revidere arbeidsprosedyrer og operasjonelle modellprosesser som gagnar selskapets strategi og langsiktige mål. Stillingene anses som spesielt uavhengige.

L6: Kontrollere, Innkjøp, HMSK Rådgivere, Logistikk, Ingeniører, Planleggere, Koordinatorer, Regnskap, Konsulenter. Stillingene krever autonomi innenfor definerte ansvarsområder knyttet til produksjon, planlegging og/eller koordinering innenfor gitte tidsrammer.

Arbeidsleder: Blue collar ansatte ansettes på vilkår og betingelser definert i tariffbaserte/fagforeningsavtaler, og deres interesser representeres av fagforeningsrepresentanter.

Blue collar: Blue collar ansatte ansettes på vilkår og betingelser definert i tariffbaserte/fagforeningsavtaler, og deres interesser representeres av fagforeningsrepresentanter.

Læringer: Læringer (Blue collar & white collar)

Kjønnsbalanse

Totalt for virksomheten

5.1% Kvinner

94.9% Menn

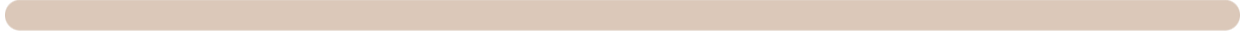


Etter stillingsgrupper

ML2

0% Kvinner

100% Menn



ML3

0% Kvinner

100% Menn



ML4

25% Kvinner

75% Menn



L5

9.1% Kvinner

90.9% Menn



L6

37.3% Kvinner

62.7% Menn



Arbeidsleder

0.9% Kvinner

99.1% Menn



Blue collar

1.4% Kvinner

98.6% Menn



Lærlinger

7.9% Kvinner

92.1% Menn



Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Grafen under viser hvor stor andel av de midlertidig ansatte som er kvinner eller menn.

Totalt for virksomheten



ML4



L6



Blue collar



Læringer



Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.

Deltid

Grafen under viser hvor stor andel av de deltidsansatte som er kvinner eller menn.

Totalt for virksomheten



L5



L6

75% Kvinner

25% Menn



Blue collar

0% Kvinner

100% Menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

Ufrivillig deltid

Grafen under viser hvor stor andel av de som jobber ufrivillig deltid som er kvinner eller menn. Ufrivillig deltid betyr at den ansatte jobber deltid (mindre enn 100%), og ønsker å jobbe mer.

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i virksomheten.

Foreldrepermisjon

Grafen viser antall kvinner og menn som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.

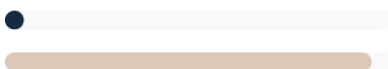
● Kvinner ● Menn

Ansatte med rett til foreldrepermisjon

Antall uker (gjennomsnitt)

Totalt for virksomheten

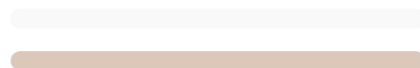
Kvinner (61)
Menn (1144)



Kvinner – 19.6 uker (76%)
Menn – 6 uker (24%)

ML2

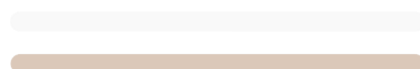
Kvinner (0)
Menn (1)



Menn – 0 uker (0.0%)

ML3

Kvinner (0)
Menn (8)



Menn – 0 uker (0.0%)

ML4

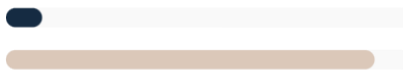
Kvinner (6)
Menn (18)



Kvinner – 0 uker (0.0%)
Menn – 0 uker (0.0%)

L5

Kvinner (1)
Menn (10)



Kvinner – 0 uker (0.0%)
Menn – 0 uker (0.0%)

L6

Kvinner (38)
Menn (64)



Kvinner – 0 uker (0.0%)
Menn – 0 uker (0.0%)

Arbeidsleder

Kvinner (2)
Menn (216)



Kvinner – 0 uker (0.0%)
Menn – 0.9 uker (100%)

Blue collar

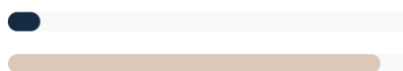
Kvinner (11)
Menn (792)



Kvinner – 19.6 uker (75%)
Menn – 6.7 uker (26%)

Lærlinger

Kvinner (3)
Menn (35)



Kvinner – 0 uker (0.0%)
Menn – 0 uker (0.0%)

Skriftlig redegjørelse

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Mangfold i Bilfinger skal ikke utelukkende baseres på overordnede retningslinjer, men først og fremst integreres i selskapets kultur gjennom konkrete og målrettede tiltak.

Visjon Bilfinger er en del av et internasjonalt konsern hvor mangfold i nasjonalitet, kjønn, alder og religion utgjør sentrale kjerneverdier. Vi søker å utvikle en inkluderende kultur der alle medarbeidere får anledning til å bidra, uavhengig av kulturell, religiøs eller sosial bakgrunn, kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller opprinnelse.

Mangfold og inkludering utgjør fundamentet for våre virksomhetsverdier. Vi har gleden av å ha medarbeidere fra over 38 ulike nasjoner, og drar nytte av deres ulike perspektiver og erfaringer. Dette

tilfører selskapet reell merverdi gjennom utvikling av bedre løsninger for våre kunder og åpning av nye markeder. Disse prinsippene er også forankret i våre fem styrende verdier for mangfold, som gir oss konkrete fordeler i virksomheten.

Bilfinger har gjennom hele sin virksomhet hatt et sterkt fokus på mangfold og inkludering, særlig innenfor rekruttering samt å legge til rette for vekst og utvikling for samtlige medarbeidere.

Demografiske endringer preger samfunnet, samtidig som vi står overfor utfordringen med mangel på fagarbeidere. En mulig løsning ligger i sammensetning av team på tvers av generasjoner. Erfarne medarbeidere kan videreformidle sin kunnskap, samtidig som de drar nytte av yngre generasjoners kompetanse innenfor teknologi og nye medier.

Likestilling og ikke-diskriminering er grunnpilarer i vår bedriftskultur. Derfor er disse temaene eksplisitt forankret i våre etiske retningslinjer (Code of Conduct), og vi har satt ambisiøse mål knyttet til kvinneandel i lederstillinger – støttet av tiltak som våre interne talentprogrammer. Vi tilrettelegger også for attraktive og fleksible arbeidsforhold, som fleksibel arbeidstid, hybride løsninger og ferieordninger for barn av våre ansatte.

Vi anerkjenner at ulike religioner og livssyn beriker både arbeidsmiljøet og våre tjenester. Internasjonale kalendere med lokale helligdager gir oss økt forståelse for kundene våre globalt, og styrker vår evne til å tilby skreddersydde løsninger.

Vi tilstreber et arbeidsmiljø hvor hver enkelt medarbeider får anledning til å benytte sine unike styrker og talenter. Dette realiseres blant annet gjennom universell utforming, tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidsplass tilpasset individuelle behov.

Hos oss er det mennesket som står i fokus – ikke hvem man elsker. Vi aksepterer og støtter alle former for seksuell orientering og kjønnsidentitet, og arbeider aktivt for et arbeidsmiljø uten diskriminering, hvor kompetanse og ferdigheter vektlegges.

Rekruttering og inntak Vår innsats for å sikre et mangfoldig arbeidsmiljø gjenspeiles blant annet i vårt langvarige samarbeid med NAV, hvor vi tilbyr både formell og praktisk opplæring som fører til fagbrev, samt Arbeidsmarkedsopplæring (AMO) innen ISO-fagene. Dette arbeidet organiseres og koordineres av HR-avdelingen i selskapet, og gjennomføres som en årlig aktivitet. Slik sikrer vi tilgangen på kvalifisert personell fra eksterne kanaler utenfor bransjen. Samtidig bidrar samarbeidet til rekruttering av nye fagarbeidere til den norske ISO-bransjen.

Arbeidsmiljø For å forebygge diskriminering og trakassering benytter vi blant annet arbeidsmiljøundersøkelser og tett samarbeid med tillitsvalgte og fagforeninger som sentrale kilder til tilbakemelding fra våre ansatte. Bilfinger har også et sterkt fokus på etterlevelse (compliance), hvor våre etiske retningslinjer understreker viktigheten av respektfull samhandling mellom kolleger.

Vår Code of Conduct er oversatt til 18 språk og inngår som obligatorisk opplæring for alle ansatte. Det gjennomføres jevnlige samarbeidsmøter hvor relevante temaer tas opp og diskuteres.

Selskapet har også etablert en varslingskanal, som gir ansatte mulighet til å melde fra anonymt om brudd på etiske retningslinjer. Kanalen er tilgjengelig både på intranett og via vår nettside, og administreres av en ekstern part for å sikre full anonymitet.

Talentutvikling og karriereutvikling I takt med selskapets vekst og ekspansjon til nye markeder er det avgjørende at medarbeidere tilbys muligheter for videreutvikling. Gjennom våre utviklingsverktøy kan ansatte bevege seg horisontalt og vertikalt i organisasjonen. For funksjonærer gjennomføres det årlige utviklingssamtaler, der ansattes ambisjoner og utviklingsønsker kartlegges. Kalibreringsmøter i regi av HR sikrer rettferdig vurdering, og en ensartet struktur i oppfølging og implementering.

Driftsansatte deltar i kontinuerlig kompetansekartlegging, ledet av Bilfinger Academy, for å sikre faglig oppgradering og flerfaglighet gjennom stedlige prøver, kurs og fagbrev. Ledige stillinger annonseres internt før ekstern utlysning, for å sikre at eksisterende ansatte får tilgang til karrieremuligheter først.

Våre kunders vurdering av fagkompetanse er en viktig indikator, og derfor er vår samlede kompetanse av kommersiell betydning. Gjennom årlige kompetansekartlegginger identifiseres eventuelle kompetansegap, og tiltak planlegges i samarbeid med prosjektledelse. Kvalifikasjoner og faglig styrke er også sentrale kriterier ved intern forfremmelse og prosjektutvelgelser.

Lønnspolitikk Som en del av lønnsrapporteringen har ledelsen gjennomgått og oppdatert selskapets lønnspolitikk. Kollektive tariffavtaler har lenge vært et fast og etablert element for kompensasjon og goder innenfor driftsenheten. For funksjonærer har selskapet i inneværende år innført reviderte stillingsnivåer og jobbkategorier. Lederstillinger defineres i henhold til konsernets retningslinjer (ML1–ML4). I tillegg er strukturen utvidet i tråd med konsernets jobbkitektur, og introdusert to nye nivåer (L5 og L6). Disse er basert på ansvarsgrad, forretningskritisk nøkkelkompetanse og/eller strategisk betydning for selskapets prosesser.

Tillitsvalgte er orientert om arbeidet og har fått mulighet til å komme med innspill til eventuelle forbedringer.

Vår lønnsbenchmarking er basert på statistiske data fra flere uavhengige kilder, inkludert Statistisk sentralbyrå og relevante bransjeorganisasjoner.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

Likestilling og mangfold i en tradisjonelt mannsdominert bransje Bilfinger opererer innenfor en bransje som tradisjonelt har vært mannsdominert, og vår operative arbeidsstyrke består i hovedsak av fagarbeidere med yrkesfaglig industribakgrunn. Slike bransjer og yrker er særlig utsatt for å forsterke skadelige stereotypier, og kan dermed bidra til å skape arbeidsmiljøer som i praksis gjør det vanskeligere for kvinner å trives og lykkes.

Selv om vi så langt ikke har avdekket, eller fått rapportert, systematiske eller kulturelt betingede former for kjønnsdiskriminering, ulikhet eller ekskludering, viser forskning at kvinner som arbeider i mannsdominerte bransjer møter en rekke utfordringer, blant annet:

- Samfunnets forventninger og antagelser om kvinners egnethet som ledere
- Vedvarende stereotypier, som rollen som «den omsorgsfulle mor» eller kontorets «husmor»
- Manglende tilgang til mentorordninger og karriereutviklingsmuligheter
- Seksuell trakassering
- Lønnsforskjeller mellom kjønn

Kilde: Journal of Social Issues, 2018

Resultater fra vår siste arbeidsmiljøundersøkelse I vår siste arbeidsmiljøundersøkelse svarte 2,66 % av respondentene at de hadde opplevd diskriminering og/eller trakassering basert på etnisitet, politisk eller religiøs overbevisning. Dette står i direkte motstrid til den verdigrunnlag og forretningsetikk som Bilfinger er forpliktet til. Det vil derfor iverksettes tiltak for å håndtere dette, og selskapets tillitsvalgte vil involveres i arbeidet med å utforme og følge opp nødvendige forbedringer.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Selv om Bilfinger har etablert rettferdige, inkluderende og godt strukturerte HR- og personalprosesser, vil det alltid eksistere en risiko for ubevisste fordommer. Det er viktig med opplæring som øker bevisstheten om ubevisste fordommer, samtidig som man utvikler ferdigheter i å håndtere dem i praksis.

Videre kan ledere overvurdere sin evne til å foreta upartiske vurderinger, og samtidig være uvitende om hvilke kjønnsstereotyper de selv kan ha. I organisasjoner der meritokrati vektlegges, er det avgjørende å ha kontrollmekanismer som begrenser skjønnsmessige vurderinger og sikrer etterprøvbarhet. Når ansatte ikke forstår hvordan bias fungerer, er det mindre sannsynlig at de identifiserer det hos seg selv, og dermed kan det føre til mindre rettferdige og mindre presise beslutninger.

Vi har satt følgende mål

- Minst 4 % kvinneandel i operative stillinger
- Minst 24 % kvinnelige ledere i stab/støttefunksjoner
- Sikre god tilgjengelighet og arbeidsforhold for ansatte med nedsatt funksjonsevne
- Minst 30 nasjonaliteter representert i selskapets samlede arbeidsstyrke
- Bruke kjønnsnøytral språkbruk i stillingsannonser for å tiltrekke søkere av alle kjønn på lik linje

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

Bilfinger har over flere år utviklet solide HR-prosesser og fremmet en inkluderende bedriftskultur. Nedenfor er noen sentrale tiltak som vi anser som viktige for å redusere forekomsten av vanlige former for diskriminering:

- Obligatorisk lederopplæring med fokus på ubevisst og indirekte diskriminering
- Obligatoriske lederutviklingsprogrammer for alle ledernivåer, med mål om personlig utvikling, vekst og bevissthet rundt egen lederstil
- En transparent og kalibrert vurdering av talent, tilrettelagt av HR, skal sikre like muligheter og rettferdig oppmerksomhet for alle ansatte
- eriodevise arbeidsmiljøundersøkelser som gir innsikt i eventuelle rapporterte opplevelser av diskriminering og/eller trakassering

- Varslingsportal der ansatte, kunder eller leverandører anonymt kan melde fra om observasjoner eller erfaringer til vår Compliance-avdeling
- Lønnspolitikk med strukturerte lønnsrammer, stillingskategorisering og tariffavtaler som sikrer rettferdig og lik lønn

Bilfinger vil fortsette å vurdere og forbedre egne prosesser, intern kommunikasjon og bevissthet rundt diskriminering. Vårt mål er å skape tillit og en kultur der det er trygt og oppfordres til å si ifra.

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

1. Lederopplæring: Obligatorisk kurs om ubevisst diskriminering og inkluderende lederstil.

Ansvarlig: HR

Tidsplan: Oppstart Q3 2025, rullerende.

2. Talentvurdering: Årlige kalibreringsmøter for rettferdig utvikling og etterfølgelse.

Ansvarlig: HR.

Tidsplan: Årlig i Q1.

3. Arbeidsmiljøundersøkelse: Kartlegging av diskriminering og forbedringstiltak.

Ansvarlig: HMSK / AMU.

Tidsplan: Hvert annet år.

4. Varslingskanal: Anonym portal for rapportering av kritikkverdige forhold.

Ansvarlig: Compliance Officer

Tidsplan: Kontinuerlig.

5. Lønnspolitikk: Strukturerte lønnsrammer og stillingsnivåer.

Ansvarlig: HR / Lønn.

Tidsplan: Evaluering Q4 2026.

6. Kjønnsnøytral rekruttering: Inkluderende språk i annonser og bredere søkergrunnlag.

Ansvarlig: HR.

Tidsplan: Kontinuerlig.

7. Inkludering og tilrettelegging: Universell utforming og tilpasninger ved behov.

Ansvarlig: HR / HSEK.

Tidsplan: Løpende med halvårlig oppfølging.

8. Intern kommunikasjon: Jevnlig deling av DEI-innhold via intranett og "Team Bilfinger".

Ansvarlig: HR / Kommunikasjon.

Tidsplan: Kvartalsvis.

9. Fleksible arbeidsformer: Hybridarbeid, fleksitid og jobbrotasjon.

Ansvarlig: HR / Linjeledelse.

Tidsplan: Pågående – etablert innen 2026.

10. Ansattopplæring i DEI: Utvikling av opplæringsmodul for mangfold og inkludering.

Ansvarlig: HR

Tidsplan: Pilot Q4 2025, utrulling fra Q2 2026.

11. Internt karrieremarked: Stillinger utlyses internt først for å støtte mobilitet og likestilling.

Ansvarlig: HR.

Tidsplan: Kontinuerlig.

12. Måloppfølging: Rapportering på DEI-KPIer og justering av tiltak.

Ansvarlig: HR / Ledelse.

Tidsplan: Kvartalsvis og årlig.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Alle begynnelse er krevende – særlig når det gjelder et så komplekst og viktig tema som mangfold. Likevel er vi stolte av å kunne presentere fire hovedområder der vi har iverksatt konkrete tiltak for å gjøre vår bedriftskultur mer mangfoldig og inkluderende:

1. Rekruttering, utvelgelse og etterfølgelse Vi benytter kjønnsnøytralt språk i våre stillingsannonser for å tiltrekke søkere uavhengig av kjønn. Vi utvider våre rekrutteringskanaler for å nå potensielle ansatte og lærlinger med ulik bakgrunn. Ved intern rekruttering etterstreber vi et balansert utvalg av kandidater med hensyn til kjønn.

2. Opplæring og utvikling Vi utvikler målgruppetilpassede opplæringsprogrammer for å øke bevisstheten rundt mangfold og for å gjøre våre ansatte til ambassadører for en inkluderende bedriftskultur. Vi praktiserer like muligheter i våre talentvurderings- og utviklingsprosesser, og sørger for å bemanne stillinger med rett person til rett tid.

3. Kommunikasjon Jevnlig informasjon om mangfoldstiltak gjennom vår interne mangfolds portal. Plattformen "Team Bilfinger" fremhever hvordan ulike team samarbeider på tvers av bakgrunn og bidrar til selskapets suksess.

4. Employer branding Vi fremmer et moderne arbeidsmiljø gjennom fleksible ordninger som hybridarbeid, fleksitid, jobbrotasjon og jobbdeling.