

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av de ulike elementene.



Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering er forankret i virksomhetens strategier og retningslinjer.

Likestillingsarbeidet vårt omfatter følgende personalområder:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
- Arbeid mot trakassering

Og diskrimineringsgrunnlagene:

- Kjønn
- Graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon
- Omsorgsoppgaver
- Etnisitet, religion og livssyn
- Funksjonsnedsettelse
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet
- Kombinasjoner av disse

Våre sentrale bestemmelser om likeverd og likestilling

Etiske retningslinjer: Vår virksomhet er en arbeidsgiver som tilbyr like muligheter og er opptatt av å følge dette prinsippet i all vår praksis. Swire Energy Services har fokus på å sørge for en inkluderende arbeidskultur og forstår og anerkjenner at alle mennesker er unike og verdifulle og skal respekteres for sine individuelle evner. Ingen potensielle eller eksisterende medarbeidere vil få dårligere behandling enn andre på grunn av kjønn, rase, ekteskapelig eller sivil partnerskapsstatus, etnisk opprinnelse, seksuell legning, kjønnsorientering, religion eller tro, funksjonshemning, alder, graviditet eller at de har tatt eller ønsker å ta fødselspermisjon, farskaps, adopsjons- eller foreldrepermisjon, eller at de har forespurt om å jobbe fleksibel arbeidstid, eller på grunn av fagforeningsmedlemskap eller ikke-medlemskap.

Respekt og likeverd skal være gjennomgående i alle sammenhenger, uavhengig av kjønn, rase, religion, legning, eller politisk overbevisning. Vi aksepterer ingen form for diskriminering, mobbing,

trakassering, eller lignende av egne ansatte eller andre som er tilknyttet vår virksomhet. Opptreden som oppfattes som nedverdiggende, eller truende aksepteres heller ikke.

Våre kjerneverdier er: Ydmykhet, integritet, langsiktighet, dyktighet og innsats.

Våre spilleregler er: Vi setter sikkerheten først i alt vi gjør, vi følger bedriftens regler og prosedyrer. Vi snakker med hverandre, ikke om hverandre, vi er tydelige på forventninger og strekker oss for å levere, vi verdsetter andres meninger og lar oss utfordre, vi stiller spørsmål med alt som er uklart, vi kommer med løsninger ikke problemer, vi starter dagen med et smil og sier god morgen.

Vår politikk på de ulike personalområdene

Rekruttering: I ansettelsesprosesser skal våre etiske retningslinjer legges til grunn. Det vil si at valg av nyansatte skal skje uavhengig av kjønn, rase, religion, legning, eller politisk overbevisning og være basert på hvem som er best kvalifisert.

Lønnspolitikk: Pr. 31.12.24 blir 62% av ansatte lønnet i henhold til lønsmatrisen for driftsorganisasjonen hvor man får lønn i henhold til kompetanse og erfaring, mens 6% faller inn under lønsmatrisen for Elektro hvor man får lønn i henhold til fartstid i yrket. Begge de nevnte lønsmatrisene er utarbeidet i samarbeid med tillitsvalgte. Øvrige ansatte er individuelt avlønnet hvor lønn som et utgangspunkt blir fastsatt i forhandlinger med tillitsvalgte.

Permisjoner: Velferdspermisjon med lønn ved alvorlig sykdom eller dødsfall i nærmeste familie kan innvilges for 10 arbeidsdager i løpet av et kalenderår. For permisjon ved sykdom, følge til sykehus eller lignende, svangerskap, adopsjon, amming og omsorg for barn under 12 år, vises til tariffavtalene, arbeidsmiljøloven og folketrygdens bestemmelser.

Avtale om fleksibel arbeidstid- og sted: Virksomheten strekker seg langt i å kunne tilby en fleksibel arbeidstid og også et fleksibelt arbeidssted ved behov.

Varsling om kritikkverdige forhold: I virksomhetens personalhåndbok er varslingsrutinene beskrevet. I tillegg sendes det ut jevnlige undersøkelser for å innhente informasjon om det forekommer trakassering eller diskriminering. I AMU er det et eget fast punkt på agendaen hvor temaet blir diskutert.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Vi gjennomfører årlige arbeidsmøter i en arbeidsgruppe der tillitsvalgte deltar. Arbeidsmøtet gjennomføres etter 4 trinns modellen; undersøke og kartlegge, analysere årsaker, iverksette tiltak, vurdere resultater.

Videre utarbeider vi årlige tilstandsrapporter for kjønnslikestilling i selskapet. Vi kartlegger ikke andre forhold enn kjønn grunnet antall personer på hvert stillingsnivå og av personvern hensyn.

Oppsummering fra dette arbeidet legges fram for Arbeidsmiljøutvalget.

I 2024 var vårt viktigste tiltak innenfor likestillings- og diskrimineringsarbeidet å implementere en karrierematrise for driftsorganisasjonen for å hensynta selskapets og den ansattes behov for real kompetanse.

Kjønnslikestilling pr. 31.12.2025

Kjønns- balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Antall kvinner og menn		Antall og/eller prosent-andel av kvinner som jobber midlertidig og prosentandel av menn som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker og/eller antall		Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber deltid		Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
21	151	1	5	0	13	0	1	0	0

Lønnsforhold

Selskapet operer innenfor en typisk mannsdominert bransje hvor hoveddelen av arbeidsoppgavene i all hovedsak anses for å være fysiske. Vi har et fokus på at vi ønsker flere kvinner inn i organisasjonen for å skape en bedre kjønnsbalanse samt at det vil bidra til et enda bedre arbeidsmiljø, men det er svært få kvinner i bransjen. Vi har ved utgangen av 2024 fem kvinner som jobber ute i driftsorganisasjonen, mens den resterende kvinneandelen jobber med typisk administrative oppgaver.

Vi har en person som jobber frivillig deltid. Øvrige ansatte er ansatt i heltidsstillinger.

Selskapets etablerte rammer for stillingsnivå danner grunnlaget for inndelingen i lønnsdannelsen. Inndelingen i stillingsnivå handler om man er en individuell bidragsyter (G), om man leder ansatte (F), om man leder ledere som leder andre (E), om man leder en stor organisasjonen som for eksempel en base (D), om stillingen er en del av senior ledelse (C) eller om man er selskapets øverste leder for Norge (B). I tillegg danner lønnsmatrisene for henholdsvis driftsorganisasjonen og Elektro rammen for lønn hvor man i driftsorganisasjonen får lønn i henhold til kompetanse mens for Elektro får man lønn for fartstid i yrket.

Lønnsfordelingen fordelt på stillingsnivå er pr 31.12.2024:

B: Ingen data å dele. Færre enn 5 menn eller kvinner.

C: Ingen data å dele. Færre enn 5 menn eller kvinner.

D: Ingen data å dele. Færre enn 5 menn eller kvinner.

E: Ingen data å dele. Færre enn 5 menn eller kvinner.

F: Ingen data å dele. Færre enn 5 menn eller kvinner.

G: Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er 1%.

Medregnet uregelmessige tillegg, overtid og skattepliktige naturalytelser er forskjellen på 87% - kvinners lønn i prosent av menn. Årsaken til forskjellen er hovedsakelig på grunn av overtid gitt at det kun er 14% kvinner.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper		Lønnsforskjeller Kvinners andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent				
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser				Naturalytelser
			Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids- godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Stillingsnivå B	0%	1	-	-	-	-	-
Stillingsnivå C	20%	4	-	-	-	-	-
Stillingsnivå D	0%	8	-	-	-	-	-
Stillingsnivå E	33%	9	-	-	-	-	-
Stillingsnivå F	4%	23	-	-	-	-	-
Stillingsnivå G	13%	125	101%	0%	-	23%	125%

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2024. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi.

- Eksempel på likt arbeid: to fagarbeidere i samme eller ulik avdeling
- Eksempel på arbeid av lik verdi: Formann i Florø og Formann i Tananger

Resultatene fra kartleggingen viste at i hovedsak er det ingen store lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Den største forskjellen dreier seg om overtid, men det er i all hovedsak menn som jobber overtid da de jobber innenfor den driftsrelaterte operasjonen.