

Likestillingsredegjørelse for Voith Hydro AS 2024.



Likestillingsredegjørelse for Voith Hydro AS 2024.

Voith Hydro AS vil i dette dokumentet, som er et vedlegg til årsrapporten 2024, i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten, søke å redegjøre for konsernets tilstand for kjønnslikestilling samt for vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.

Redegjørelsen er utarbeidet av HR Manager, HMS Manager og hovedverneombud.

Undersøkelsen gjelder Voith Hydro AS og er på et overordnet nivå og anonymisert der dette er nødvendig for å sikre at enkeltansattes personlige forhold ikke røpes.

Vi vil i redegjørelsen referere til flere av våre politikker og styrende dokumenter. Disse er utarbeidet i tett samarbeide med våre ansattrepresentanter og er førende for våre arbeidsprosesser.

Politikk og styrende dokumenter er tilgjengeliggjort for alle ansatte i vår personal-håndbok, Share-Point i virksomheten samt i vårt globale SharePoint system og PEP. Alle nyansatte presenteres for disse i våre onboardingprogrammer og noen av våre dokumenter er gjort om til E-læringskurs hvor noen av kursene er obligatorisk for alle våre ansatte.

Voith Hydro AS arbeider for å fremme likestilling og mangfold, samt hindre all form for diskriminering og trakassering.

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og hindre diskriminering på grunn av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønns identiteter, kjønnsuttrykk, alder, etnisitet og religion.

Voith Hydro AS er bevisst på å opptre i samsvar med lovens formål. Dette gjelder i forbindelse med rekruttering, lønns og arbeidsvilkår, forfremmelser, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, beskyttelse mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Del 1 i redegjørelsen beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Voith.

Del 2 i redegjørelsen beskriver hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten og for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Voith Hydro AS har som mål å ha full likestilling mellom kvinner og menn. Voith Hydro AS har i dag en kvinneandel på 12%. Det er flere kvinner i leder og administrative stillinger enn i automasjon og mekaniske fag som er vår kjernekompetanse.

Av ledere med personalansvar er kvinneandelen 17% og menn 83%

Tabellen viser kjønnsbalansen, antall midlertidige ansatte, antall deltidsansatte og gjennomsnittlig uttak av permisjoner.

	Kjønnsbalanse (oppgis i antall) *	Midlertidig ansatte (antall eller % av hvert kjønn)*	Foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker) *	Deltid (antall eller % av hvert kjønn)*	Ufrivillig deltid (antall eller % av hvert kjønn) – annethvert år**
Kvinner	15 (12%)	0	0	0	0
Menn	115 (88%)	5	15	0	0
(Totalt)	130	5	15	0	0

*Rapporteres hvert år

** Rapporteres annen hvert år

1. Kjønnsbalanse

Voith har i flere år jobbet med ulike tiltak for å fremme kjønnsbalanse i konsernet. Voith har som mål å ha 15,9, % kvinneandel i konsernet innen 24/25. Vi er stolt av å ha en mangfoldig toplederguppe som også representerer 50% kjønnsbalanse-. Samtidig erkjenner vi at vi har i enkelte fagmiljø hatt lav andel kvinnelige søkere og dermed lavere andel rekruttering av kvinner. Det skyldes i stor grad at det er få kvinner som velger denne yrkesretningen. Det er rekruttert 2 kvinnelige ansatte i året 2024 og en kvinne har sluttet i organisasjonen er det god spredning av ansiennitet og alder generelt.

2. Midlertidig ansatte,

Voith følger målsetningen i norsk arbeidsliv om at bruken av midlertidige ansettelse skal være begrenset. De fleste av våre midlertidige ansatte er lærlinger og vi etterstreber at de får fast ansettelse etter fullført fagbrev.

3. Deltid

Vi har per dags dato ingen deltidsstillinger i Voith Hydro AS. Tidligere har vi hatt noen få deltidsstillinger og disse har primært vært knyttet til medarbeidere som ikke har hatt muligheten til å jobbe fulltid på grunn av personlige behov som gjør det hensiktsmessig med redusert arbeidstid. Det legges til rette for medarbeidere som har behov for å jobbe redusert for å ivareta familieliv, behov for utvidelse av foreldrepermisjon eller i forbindelse med andre livsfaser og situasjoner.

4. Foreldrepermisjoner

I Voith legges det til rette for foreldrepermisjoner for begge kjønn og for alle typer stillinger.

5. Lønns og arbeidsvilkår

Under området lønn, bonus, andre goder og arbeidsvilkår har vi foretatt analyser på kjønnsfordeling på stillingsgrupper og lønn for å kartlegge om det er systematiske forskjeller mellom kjønn. Vi har ingen dokumenterte skjevheter innen de forskjellige stillingene våre i et kjønns- og diskrimineringsperspektiv. Vi har tatt utgangspunkt i våre ulike fagområder/avdelinger og har basert lønnskartlegging utfra dette. Ingen av våre lønnsgrupper oppfyller følgende kriterier: *Det må være minst 5 av hvert kjønn i en gruppe for at vi skal kunne publisere resultater fra lønnskartleggingen offentlig.* Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt i selskapet er : kvinners lønn i % av menn er 98,6%.Lønnsforskjellen totalt sett mellom menn og kvinner i selskapet er 1,41%.

Ved gjennomgang av utbetalinger utover fastlønn (overtid, tillegg etc), vurderer vi at det ikke er noe i vår praksis som bidrar til kjønnsbaserte fordeler eller ulemper. I kartleggingen er det fastlønn som vurderes som mest relevant. Uregelmessige tillegg, overtid og skattemessige naturalytelser er knyttet til stillingskategorier og er uavhengig av kjønn. Vi viser derfor ikke til ytterligere detaljer rundt dette i vår kartlegging.

DEL 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Voith Diversity Dimensions



Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer både globalt og nasjonalt. Her kan det nevnes personalhåndboken, Code of Conduct og Compliance. Som globalt konsern samarbeider vi med medarbeidere og partnere over hele verden med ulik kultur og tankesett. Gjennom våre retningslinjer for påkrevd opptreden « Code of Conduct» gjeldende for Voith Gruppen viser vi at vi er tydelige og har bevisste holdninger om likeverd og kultur.

Voith Globalt jobber kontinuerlig med bevisstgjøring for alle aspekter av mangfold og inkludering blant alle ansatte over hele verden, ved opplæring i form av kurs, presentasjoner og kommunikasjonskampanjer.

Alle nyansatte presenteres også for våre strategier og retningslinjer i sine onboaringsprogrammer og må også gjennomføre obligatoriske E-kurs i våre globale Share Point systemer.

- I 2021 utarbeidet vi retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med et tilhørende varslingsystem.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

Bedriften har et godt arbeidsmiljø preget av likeverd, mangfold, åpenhet og toleranse, samt at Voith Hydro AS har nulltoleranse for trakassering, diskriminering og annen utilbørlig adferd overfor kollegaer eller andre vi forholder oss til som Voith ansatt.

Vi har systematisk og jevnlig medarbeidersamtaler og vernerunder som er med på å avdekke risiko for bl.a diskriminering. Resultatene av disse jobber vi aktivt med. Vi etterstreber individuell tilrettelegging av både arbeidsplass og arbeidsoppgaver og vi har et arbeidsteds -og arbeidstidsordning som er basert på stor grad av fleksibilitet som gjør det lettere å kombinere arbeid og familieliv.

Vi har satt et søkelys på at vi skal forbedre arbeidet med hvordan vi i praksis jobber med likestilling og mot diskriminering. Dette er etter 4-stegsmetoden og vi har også forankret dette hos våre tillitsvalgte. Arbeidet er godt i gang og vi har ARP som et fast agendapunkt i samarbeidsmøter.

I oversikten under vil vi vise til prioriterte områder, mulige risikoer og tiltak innenfor de ulike personalområdene som aller mest berører spørsmålet om likestilling og diskriminering.

Slik jobber Voith Hydro AS for å sikre likestilling og hindre-diskriminering i praksis:

1. Rekruttering

Vi har i dag et standardisert rekrutteringsoppsett.

I rekrutteringsprosesser søker vi etter kompetanse og personlige egenskaper. Det er en generell innstilling og kultur for at den beste kandidaten skal få jobben uavhengig av kjønn, etnisitet, livssyn, graviditet, funksjonsevne, seksuell orientering m.m. Vi har nøytrale kravspesifikasjoner for alle stillinger.

Vi har fokus på bevisstgjøring og tilrettelegging i prosessene.

Vi er mer beviste på ordvalg, innhold og nøytralitet i våre stillingsannonser. Vi har tydeliggjort at vi er åpne for mangfold og likestilling og vi tilrettelegger etter behov.

HR er med i alle ledd i rekrutteringsarbeidet for å sikre ubevist diskriminering.

Vi tilstreber å sette realistiske mål ved kjønnsbalansen i rekrutteringssammenheng i forhold til hvilken stilling vi skal rekruttere. Det er færre kvinner enn menn som tar utdanning som retter seg mot vår kjernekompetanse innen automasjon og mekanisk virksomhet.

Tiltak og ansvar:

Vi fortsetter med fokus på bevisstgjøring.

Vi skal jobbe aktivt med profesjonelle ikke-diskriminerende rekrutteringsprosesser

Vi har satt i gang økt innsats mot utdanningsinstitusjoner for å forsøke å påvirke kvinneandelen som tar utdanningsforløp knyttet til vår kjernekompetanse.

I januar 2024 gjennomførte Voith et av våre tiltaksmål for året 2024- en svært vellykket Bed Press. Vi hadde bedriftspresentasjoner ved flere utdanningsinstitusjoner i Oslo og Trondheim..

Vår avdeling i Fredrikstad er godkjent lærlingebedrift i industrimekanikerfaget. Vi håper også der å få påvirket kvinneandelen ved å aktivt fremme bedriften.

2. Forfremmelse og utvikling

I Voith har alle ansatte rett til opplæring og kompetanseutvikling.

Voith har som policy å legge til rette for medarbeidere sin kompetanse og utviklingsmuligheter. Våre karriereveier er synliggjort i vår personalhåndbok.

Våre medarbeidere utvikler sin kompetanse gjennom sitt arbeid og tverrfaglige samarbeid med både kollegaer og kunder.

I tillegg tilbyr vi mange kurs i vår Learning modul i vår globale SharePoint for ansatte.

Våre årlige MyDialogue og jevnlig samtaler omfatter mål, oppgaver og utvikling. Her etableres det utviklingsplaner for den enkelte og både leder og ansatt sikres tilbakemeldinger på de sentrale dimensjonene for gode prestasjoner. Samtalene gir godt underlag for å avklare utviklingsønsker samt forbedringsmuligheter.

Våre kompetansematriser sørger for å ha oversikt over de ansattes ferdigheter til enhver tid.

Vi kan ikke se av historikk i 2024 at forfremmelser har vært diskriminerende.

Forfremmelser skjer etter samme kriterier som ved rekruttering. Vi setter kompetanse og personlige egenskaper i fokus. Det er en generell innstilling og kultur for at den beste kandidaten skal få jobben uavhengig av kjønn, etnisitet, livssyn, graviditet, funksjonsevne, seksuell orientering m.m.

Voith Hydro er opptatt av likestilt internt arbeidsmarked.

Norge gjennomførte EUs arbeidsvilkårsdirektiv om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår. Som et resultat av dette er også flere krav til hvilken informasjon som skal inntas i arbeidsavtaler. Voith Hydro AS har i tråd med kravene endret sine avtaler pr. 1. juli 2024, og har bl.a. innført et eget felt i arbeidsavtalen hvor vi beskriver arbeidstakers rett til kompetanseutvikling. I punktet omtaler vi informasjon om bedriftens opplæring, kompetansepolitikk og hvor de kan finne våre policyer rundt dette.

I tillegg informerer vi i våre onboardingprosesser om kompetanseutvikling og læring i bedriften. Forfremmelse og utvikling fungerer godt per i dag. Per i dag er det ikke ytterligere behov for tiltak.

3.Lønns- og arbeidsvilkår

Vårt lønssystem skal være konkurransedyktig i markedet, slik at vi kan rekruttere og beholde dyktige medarbeidere. Arbeidets vanskelighetsgrad og de ansattes arbeidsresultat legger grunnlaget for lønnsfastsettelsen. Kvinner og menn avlønnes etter de samme kriterier. Våre karriereveier innen fag, salg, ledelse og prosjektledelse er likeverdige. Vi etterstreber å utligne lønnsforskjeller mellom de som fyller samme rolle uavhengig av hvem som fyller rollen. I noen tilfeller har vi yrkesgrupper som er enten kvinnedominerte eller mannsdominerte. Det kan oppstå skjevheter innen samme lønnsgruppe på tvers av yrkesgrupper. Da er forskjellene knyttet til yrke og ikke kjønn. Dersom det er aldersforskjeller mellom kvinner og menn på et stillingsnivå, vil det derfor kunne oppstå lønnsforskjeller også. For noen grupper reguleres lønn i ulike tariffavtaler.

Vår lønnspolitikk er i sin helhet beskrevet og tilgjengelig for alle ansatte i konsernet via vår personalhåndbok.

Ved hver lønnsforhandling med tillitsvalgte gis disse innsyn i lønnsgrupper og avlønning som forberedelse til forhandling.

Ved fastsettelse av lønn og arbeidsvilkår skal en vurdering av den ansattes erfaring og arbeidets tyngde og kompleksitet legges til grunn. Dette skal sikre lik vurdering av stillinger i firmaet uavhengig av bakgrunn, stillitstittel og kjønn. Kvinner og menn avlønnes etter samme kriterier.

Vi ser at menn kommer oftere inn med høyere lønnsforventning og generelt bedre på forhandling enn kvinner.

Vi har i året 2024 jobbet med å se på våre rutiner i virksomheten for fastsettelse av lønn på ulike stillingsnivåer, for lønnsutvikling og for individuelle lønnsforhandlinger. Vi har som mål å utarbeide enda bedre rutiner for å sikre transparens og rettferdighet i våre lønnsstrukturer.

Ved å jevnlig evaluere lønnspraksis og ha en åpen kommunikasjon, vil vi skape en kultur der likelønn er satt i fokus.

4. Tilrettelegging

Vi har gode fasiliteter ved alle våre lokasjoner og tilrettelegging både av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for ansatte.

Vi har gode rutiner for vernerunder hvor behov for tilrettelegging fanges opp og tiltak gjøres fortløpende .

Vi har identifisert et potensielt hinder for mangfold når det kommer til språkbarrierer. I store deler av organisasjonen er det forskriftsmessige krav til klar kommunikasjon som kan virke hemmende med tanke på rekruttering av arbeidstakere med annet primærspåk enn norsk.

5. Muligheter for å kombinere arbeid og familieliv

Vi har økt vår grad av fleksibilitet med hensyn til arbeidsted og tid. Vi jobber aktivt med å tilrettelegge for balanse mellom jobb og fritid. Vi har fleksibel arbeidstid og arbeidsstedsordninger. Vi har tilrettelagt for bruk av hjemmekontor der dette er mulig i tråd med hjemmekontorforskriften og øvrige lovregler for dette, etter avtale med leder og HR. Løsningen er implementert for de som har behov for dette. Dette legger til rette for at alle kan jobbe i 100% stilling uansett familiesituasjon.

Vi har tilrettelagt anledning for ammeferie, 1 time per dag.
Vi dekker mellomlegget over 6 G for ansatte i foreldrepermisjon.

Videre har ansatte rett på betalt fri for tilvenning i barnehage/skole(1 dag) og også permisjon med lønn for konferansetime i grunnskole når denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden.

Risikoen med hjemmekontor kan være at skillet mellom arbeidstid og fritid viskes ut. Per i dag fungerer disse løsningene fint. Vi tilrettelegger fortløpende for at hybrid arbeidsform skal fungere best mulig for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

6. Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Vi har interne retningslinjer mot seksuell trakassering, varslingsrutiner samt etiske retningslinjer innlemmet i vår personalpolitikk. Tilgjengelighet bl. Annet via vår personalhåndbok samt i vårt globale Share Point system. Ved hendelser, mistanke om eller varslinger om kjønnsbasert vold, trakassering eller seksuell trakassering håndteres dette som en personalsak/varselsak hvor alle parter blir hørt.

Voith har globalt tilrettelagt for Web-baserte læring/kurs og informasjon om Compliance og oversikt over Compliance Officers og kontaktpersoner ved behov. Noen av kursene er obligatoriske. Alle nyansatte får informasjon om våre retningslinjer og vår Code of Conduct i sin onboardingprosess. De må også signere et eget dokument for at de har mottatt og lest denne informasjonen. I vår Code of Conduct som er våre retningslinjer for påkrevd oppreden i samsvar med Voith`s verdier.

Rutinene fungerer godt og ingen behov for videre tiltak pr dags dato.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og sikre likestilling:

- Vi har en godt tilrettelagt samarbeidsplattform for arbeidsgiver og representanter for arbeidstakere AMU/BU hvor mange viktige temaer er på agendaen. I disse fora samarbeides og drøftes det om strategier, politikker, sykefraværsrapporter og HMS for å sikre at vi er en attraktiv arbeidsgiver
- I våre AMU/BU møter - som avholdes minimum 4 ganger i året - fokuserer vi på viktige saker som også omhandler blant annet likestilling og diskriminering.
- Månedlig rapporterer vi på antall ansatte, kjønnsbalanse, sykefravær og HMS tall. Tall og funn drøftes. Resultater/rapporter legges åpent ut på vår intranettside og er tilgjengelig for våre ansatte.
- Vi har en egen gruppe som ble opprettet i 2023 som jobber med aktivitet og redegjørelsesplikten (ARP). Arbeidsgruppen består av representanter for arbeidsgiversiden, verneombud og tillitsvalgte.

Tiltak som forventning til arbeidet fremover:

- Selv om vi har fokus på likeverd og diskriminering, skal vi strebe etter mer bevisstgjøring av Voith sine retningslinjer for dette, da spesielt i våre onboardingprosesser mot nyansatte og for de som går over i lederstillinger.
- Vi kan med fordel øke vår innsats mot utdanningsinstitusjoner ytterligere for å påvirke andelen jenter som utdanner seg innen utdanningsforløp knyttet til våre kjerneområder.
- Vi skal jobbe aktivt med å stille synlige krav om mangfold, og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser i vårt rekrutteringsarbeid og i våre stillingsannonser.
- For å øke bevisstheten ytterligere skal vi gi økt kunnskap om hvordan man skal tenke i daglig drift og rekrutteringsprosesser for å redusere risikoen for diskriminering knyttet til kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentiteter, kjønnsuttrykk, alder, etnisitet og religion. For å øke bevisstheten planlegges et informasjonsmøte hvor gruppen går gjennom arbeidet innen disse punktene.
Alle ledere skal være klar over formålet og gjeldende målsettinger i likestillings- og mangfolds arbeidet.
ARP gruppen inviterer derfor alle ledere i bedriften i første kvartal i nytt år for informasjonsmøte om temaet.
- For året 2025 skal vi fortsette arbeidet med å se på våre rutiner i virksomheten for fastsettelse av lønn på ulike stillingsnivåer, for lønnsutvikling og for individuelle lønnsforhandlinger, lønn og goder