

AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESRAPPORT 2021



INNLEDNING

Stortinget vedtok i 2020 endringer i likestillings- og diskrimineringsloven, som forsterket og konkretiserte virksomheters aktivitets- og redegjørelsesplikt. Formålet var å fremme likestillingsarbeidet gjennom tydeligere plikter og et mer systematisk arbeid.

NOAH har implementert denneplikten i NOAH AS, NOAH Environment AS, NOAH Engadalen AS og NOAH Solutions AS. Sistnevnte har mer enn 50 ansatte. Disse omtales heretter som “Virksomheten” på spesifiserte områder.

Driftsselskapet Rekefjord Stone AS er foreløpig ikke integrert i lønnskartlegging og redegjørelse, men selskapet plikter å følge konsernets prinsipper for likestilling.

Arbeid med likestilling og diskriminering



Vi jobber for likestilling og mot diskriminering av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ledelsessystem, og ble vedtatt i NOAHs styre i 2019.

Våre etiske retningslinjer

NOAHs etiske retningslinjer legger premissene for hvordan vi forholder oss til hverandre og til våre omgivelser. Retningslinjene danner grunnlaget for hvordan NOAH driver sin virksomhet og er styrende for alle prosesser. Våre etiske retningslinjer beskriver NOAHs forventninger, forpliktelser og krav til atferd. Retningslinjene gjelder for NOAHs styremedlemmer, alle ansatte, samt konsulenter, mellomledd og andre som handler på vegne av selskapet. Det er i tillegg utarbeidet egne etiske retningslinjer for våre leverandører.

Vårt arbeidsmiljø

Vi respekterer arbeidstakerrettighetene. NOAH respekterer og sikrer arbeidstakernes rettigheter, herunder ansattes organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger, forbud mot diskriminering i forbindelse med ansettelse og den ansattes rett til privatliv.

Vårt fokus på helse, miljø og sikkerhet (HMS)

NOAH skal være en trygg og sikker arbeidsplass. HMS sikres blant annet gjennom løpende forebyggende tiltak og effektiv internkontroll. Vi sørger for regelmessig opplæring av våre ansatte for å sikre at de ansatte har tilfredsstillende kompetanse knyttet til helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål. Vi har et godt innarbeidet avvikssystem som brukes aktivt i arbeidet med kontinuerlig forbedring aktivt. NOAH skal tilfredsstille nasjonale standarder innenfor helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Vi er alle ansvarlige for å bidra til å oppnå disse målsettingene.

Fremmer likestilling og mangfold

NOAH er et selskap som kjennetegnes ved respekt og like muligheter for alle gjennom et profesjonelt, positivt og inkluderende arbeidsmiljø. Vi stimulerer alle ansatte til å søke faglig og personlig vekst, medansvar og utnyttelse av sine ressurser. Vi aksepterer ikke noen form for diskriminering av kolleger eller andre som berøres av vår virksomhet. Diskriminering omfatter all forskjellsbehandling eller utestenging på grunnlag av kjønn, rase, nasjonalitet, religion, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, alder, politisk ståsted eller andre forhold som medfører brudd på

likebehandlingsprinsippet. Vi forventer at alle bidrar til likestilling blant kolleger i selskapet vårt.

Vår motstand mot mobbing og trakassering

NOAH aksepterer ikke noen form for verbal eller fysisk atferd som trakasserer andre, hindrer andre i sin arbeidsutførelse eller skaper et dårlig arbeidsmiljø. Vi forventer at alle bidrar til at trakassering, herunder uønsket seksuell oppmerksomhet, av kolleger eller andre man kommer i kontakt med ikke finner sted.



Systematikken i vårt aktivitets- og redegjørelsesarbeid

Målet med aktivitets- og redegjørelsesarbeidet er å avdekke om det finnes forskjeller mellom kvinner og menn. Aktivitets- og redegjørelsesarbeidet skal gi grunnlag for å vurdere risiko og eventuelt iverksette tiltak for å sikre likebehandling av kvinner og menn.

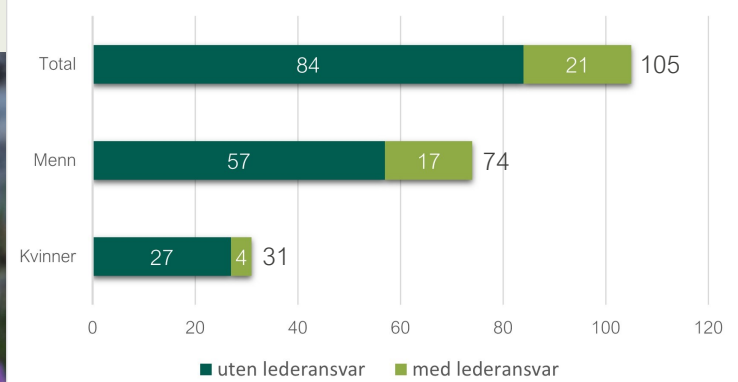
Det årlige arbeidet gjennomføres av HR-teamet i konsernets fagstab.

Kjønnsbalanse

Hvert år kartlegger og redegjør vi for kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall), midlertidig ansatte (antall), ansatte i deltidsstillinger (antall) og totalt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn.

Gjennom interne og eksterne rekrutteringsprosesser tilstreber vi en god kjønnsbalanse, og arbeider bevisst for å utjevne denne balansen hvor det er mulig, ut fra tilgjengelig og aktuell kompetanse. Det er et mål om å få minst én kvinnelig kandidat i såkalte finalerunder i rekrutteringsprosesser, så sant det er åpning for dette.

Virksomhetens ansatte ved årsskiftet



Ansettelsesforhold

Prinsipielt skal alle ansettelser i virksomheten følge etablert prosedyreverk for å sikre samsvar med både lovverk og uttrykte mål.

Midlertidig ansatte

Virksomheten benytter i liten grad midlertidig ansettelse. Arbeidsmiljøloven er førende for hvilke ansettelsesforhold som kan praktiseres. I noen tilfeller tilbyr virksomheten tidsavgrenset midlertidig ansettelse for å gi arbeidstrening (i samarbeid med utdannings- eller offentlige instanser), eller for spesifikke tidsbegrensede prosjekter.

I 2021 utgjorde tre personer antallet midlertidig ansatte; 2 kvinner og 1 mann (se tabell 1).

Deltidsansatte

I virksomheten har vi en svært liten andel deltidsansatte. Andelen som arbeider deltid, har selv uttrykt et ønske om å jobbe i redusert stilling, følgelig har virksomheten ingen ansatte som arbeider ufrivillig deltid. Ansatte som arbeider deltid, har både en arbeidsavtale og lønns- og arbeidsvilkår som gjenspeiler dette.

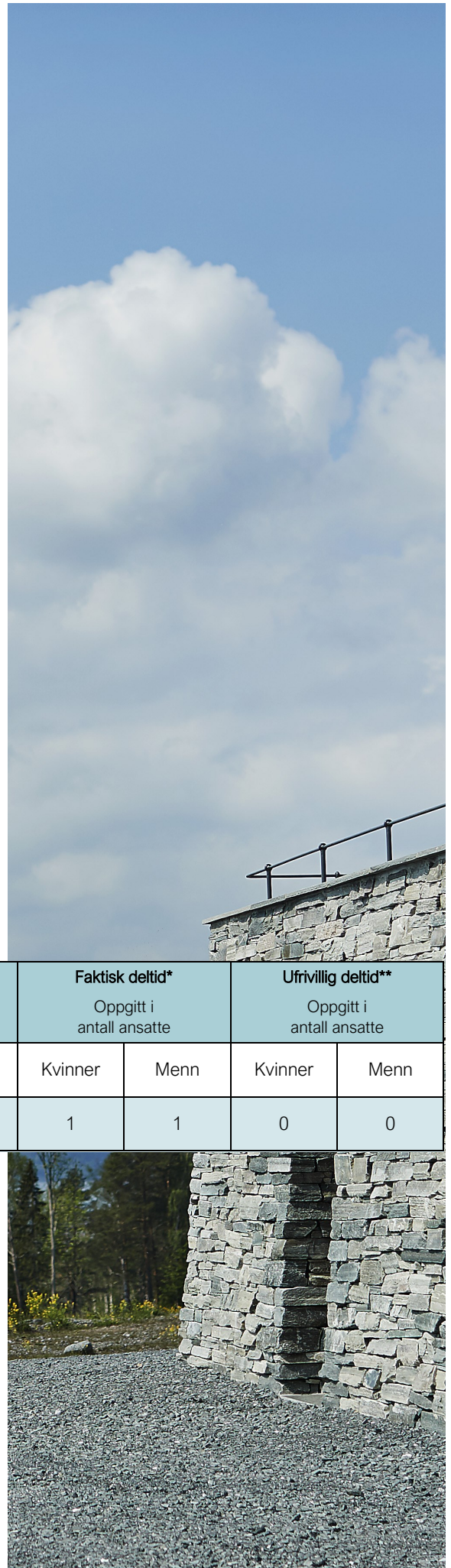
Tabell 1: Kjønnssbalanse kartlagte områder

Kjønnssbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgitt i antall ansatte		Oppgitt i antall ansatte		Oppgitt i antall uker		Oppgitt i antall ansatte		Oppgitt i antall ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
31	74	2	1	0	19	1	1	0	0

* Skal kartlegges årlig

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

Kartlegging av områder som rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, arbeidstid og sykefravær er valgfrie i et redegjørelsesperspektiv, og er utelatt fra denne rapporten.



Lønn og kompensasjon

Virksomheten har en implementert prosedyre som beskriver prinsipper for belønning og kompensasjon. Prosedyren ble revidert i 2021, hvor følgende prinsipp ble inkludert;

- Sikre at belønning fastsettes på samme måte for kvinner og menn.

Som et ledd i å møte kravene til aktivitets- og redegjørelsesplikten, ble også følgende inkludert for å ha åpenhet, gjennomsiktighet, og forutsigbarhet:

NOAH gjennomfører lønnskartlegging i samsvar med forventningene i likestillings- og diskrimineringsloven. Kartleggingen omfatter lønn, faste tillegg, bonus og skattepliktige ytelser, og skal gi bedriften en nødvendig oversikt over risiko for lønnsdiskriminering som krever forebyggende tiltak.

Dersom kartleggingen avdekker funn som gir grunn til å tro at det har forekommet brudd på prinsippet om likelønn, skal det gjennomføres en evaluering for å avgjøre hvorvidt lønnsforskjellen er begrunnet i andre forhold enn kjønn. Evalueringen gjennomføres av HR, leder og leders leder, aktuell tillitsvalgt (for organiserte) eller hovedverneombud (for uorganiserte). Evalueringen skal dokumenteres.

Lønnskartlegging

Virksomhetens lønnskartlegging for 2021 er forberedt sammen med tillitsvalgte, og det er gjennom arbeidsmøter etablert et rammeverk for å kategorisere ansatte i hensiktsmessige stillingsgrupper (tabell 2).

Denne kartleggingen gjennomføres hvert annet år, og redegjør for:

- Lønnsforskjeller mellom kjønn i ulike stillingsgrupper i prosent
- Lønnsforskjeller mellom kjønn totalt i virksomheten i prosent
- Kjønnfordeling på ulike stillingsgrupper i antall

Tabell 2: Beskrivelse av stillingsgrupper

Gr	Beskrivelse av stillingsgruppe	Typiske arbeids- og ansvarsbeskrivelser
1	<i>Stillinger som krever formalkompetanse tilsvarende videregående skole</i> Utfører enkelt arbeid med repeterende oppgaver som følger kjent fremgangsmåte, og innenfor avtalte rammer, krav og forventninger	Kontorstøtte, sekretær
2	<i>Stillinger som krever formalkompetanse tilsvarende fagbrev</i> Ivaretar løpende faste arbeidsoppgaver, prosedyrer og prosesser. Utfører kjente oppgaver innenfor avtalte rammer, krav og forventninger.	Operatør, mekaniker, fagarbeider og laborant
3	<i>Stillinger som krever formalkompetanse tilsvarende teknisk fagskole, fagbrev med påbygging, offentlige autorisasjoner og/eller realkompetanse</i> Ivaretar og/eller utvikler løpende faste arbeidsoppgaver, prosedyrer og prosesser. Utfører nye og kjente oppgaver innenfor avtalte rammer, krav og forventninger.	Fagspesialist, ingeniør, tekniker, analytiker og økonom
4	<i>Stillinger som krever formalkompetanse tilsvarende Bachelor eller Master, og/eller relevant realkompetanse</i> Leder mindre avdeling/operativ enhet, spesifikke fagområder, og/eller arbeidsprosesser. Har et delegert operativt ansvar for utforming, drift og utvikling av prosesser, systemer og/eller markeder.	Mellomleder, teamleder, fagansvarlig, rådgiver, senior fagspesialist og senior ingeniør
5	<i>Stillinger som krever formalkompetanse tilsvarende Bachelor eller Master, og/eller relevant realkompetanse</i> Leder større avdeling, spesifikke prosjekt, og/eller portefølje. Har et delegert operativt ansvar for utredninger, modelleringer, beregninger, prognoser, rapporter, budsjett, resultater o.l.	Operativ leder, fagleder, prosjektleder og salgssjef
6	<i>Stillinger som krever formalkompetanse tilsvarende Master og/eller særskilt realkompetanse</i> Leder og utvikler et virksomhetsområde, fagområde eller forretningskritiske prosjekter. Har overordnet ansvar for rammevilkår, målsetninger og resultater.	Strategisk leder og strategisk-operativ leder

I prosessen med utforming av stillingsnivå er det gjort vurderinger av likt arbeid og arbeid av lik verdi. Den endelige utformingen av nivåene er basert på en samlet vurdering av hvilke stillinger som typisk eller naturlig inngår i de ulike nivåene.

Til beregningen av lønnsforskjeller er det delt opp i fastlønn og ulike faste eller variable tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2021.

Tabell 3: Resultat av lønnskartlegging

	Fordeling kjønn på stillingsnivå/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgitt i prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum alle kontante ytelser	Avtalt lønn/ fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids- godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	31	74	93,2 %	96,4 %	36,2 %	148,8 %	43,9 %	88,3 %
Gr. 2	2	19	95,8 %	95,4 %	67,1 %	100,4 %	100,6 %	90,7 %
Gr. 3	10	17	76 %	83,9 %	9,6 %	79,2 %	19,9 %	67,6 %
Gr. 4	12	24	91,7 %	96,6 %	20,4 %	96,1 %	23,5 %	90,3 %
Gr. 5	4	9	111,6 %	101,3 %	0	445 %	0	100,4 %
Gr. 6	1	4	131,9 %	119,3 %	0	239 %	0	107,7 %

** Skal kartlegges annethvert år

Kartleggingen viser kjønnsforskjeller i prosent (kvinner andel av menns lønn)

Gruppe 1 består av mindre enn 5 ansatte og kan ikke inkluderes i redegjørelsen av personvern hensyn.

Forklaring til lønnsulikheter mellom kvinner og menn

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er avdekket til 96,4 % totalt for hele virksomheten. Samlet sett styres denne ulikheten mellom kjønn i stor grad av at det fortsatt er et betydelig flertall av menn i virksomhetens lederstillinger.

Andre årsaker til lønnsforskjeller er ansiennitet og at menn utgjør en betydelig andel av gruppene som mottar faste og variable tillegg.

Belønningsprinsippenes betydning for lønnsfastsettelse og lønnsvurdering, sammen med en aktiv lønnspolitikk, bidrar til å minimere utilsiktede konsekvenser av diskriminerende karakter. Det utøves et nødvendig samarbeid med tillitsvalgte for å sikre at kjønn ikke er av betydning for ansattes lønnsutvikling.

Det er i kartleggingsprosessen ikke fremkommet funn som gir grunn til å tro at det har forekommet brudd på prinsippet om likelønn.

Iverksatte tiltak og initiativ

Medarbeiderundersøkelse

I NOAH jobber vi daglig med at ansatte skal trives, utvikle seg og ha et godt arbeidsmiljø. Siden 2018 er det årlig gjennomført medarbeiderundersøkelse (MU) som berører disse forholdene.

Fra 2019 ble det stilt spørsmål om ansatte har vært utsatt for utfrysing, baksnakking, uønsket seksuell oppmerksomhet, sjikanering, erting, utskjelling eller lignende. Dette ble tematisert med følgende innledning:

«Med dette mener vi trakassering, plaging, utfrysning eller sårende erting og fleiping. For at vi skal kalle noe mobbing eller trakassering må det være vanskelig for den ene parten å forsvare seg, og det må oppleves som ubehagelig».

Tabell 4: Mobbing og trakassering (2021)

Har du blitt mobbet eller trakassert på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 månedene?			Hvilken type mobbing eller trakassering dreide det seg om? (spørsmål til de som svarte «ja» eller «delvis»)	
Svar	Antall	Andel		
Ja	1 %	1	Utfrysing, baksnakking, o.l.	1
Delvis	0 %	0	Uønsket seksuell oppmerksomhet	1
Nei	99 %	93	Sjikanering, erting, utskjelling, o.l.	0
			Annet	93

Virksomheten har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Det er gjennom HR og Arbeidsmiljøutvalg likevel ikke avdekket vesentlige avvik i forhold til likestilling og diskriminering. All oppfølging av saker i forhold til mobbing og trakassering håndteres fortløpende gjennom Arbeidsmiljøutvalget.



Level Up

Gjennom 2022 gjennomføres et kompetanseløft – Level Up – som har som mål å understøtte kulturbygging og langsiktig organisasjonsutvikling. Målgruppen er ansatte med 0-3 års ansiennitet i virksomheten i tyngre fagstillinger. Programmet kombinerer interne og eksterne fagressurser gjennom fire samlinger (totalt 8 dager). Av de 10 deltakerne er 5 kvinner og 5 menn.

Praksis for møter, elektronisk kommunikasjon, og kontorarbeid

Det ble i 2021 implementert prosedyre for økt bevisstgjøring og bedre kvalitet i møter og samhandling. Målsetningene er å skape god møtekultur uavhengig av arbeidssted og virksomhetsområde, å bidra til en helsefremmende arbeidsdag for alle, samt å redusere stress, belastning og unødvendig tidsbruk. I sum skal dette gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.



Videre forventninger og innsatsfaktorer

Kommende aktivitets- og redegjørelsesarbeid vil utføres i samarbeid med NOAHs ledelse og de tillitsvalgte med målsetning om økt forankring og bevisstgjøring, med fokus på riktige innsatsfaktorer.

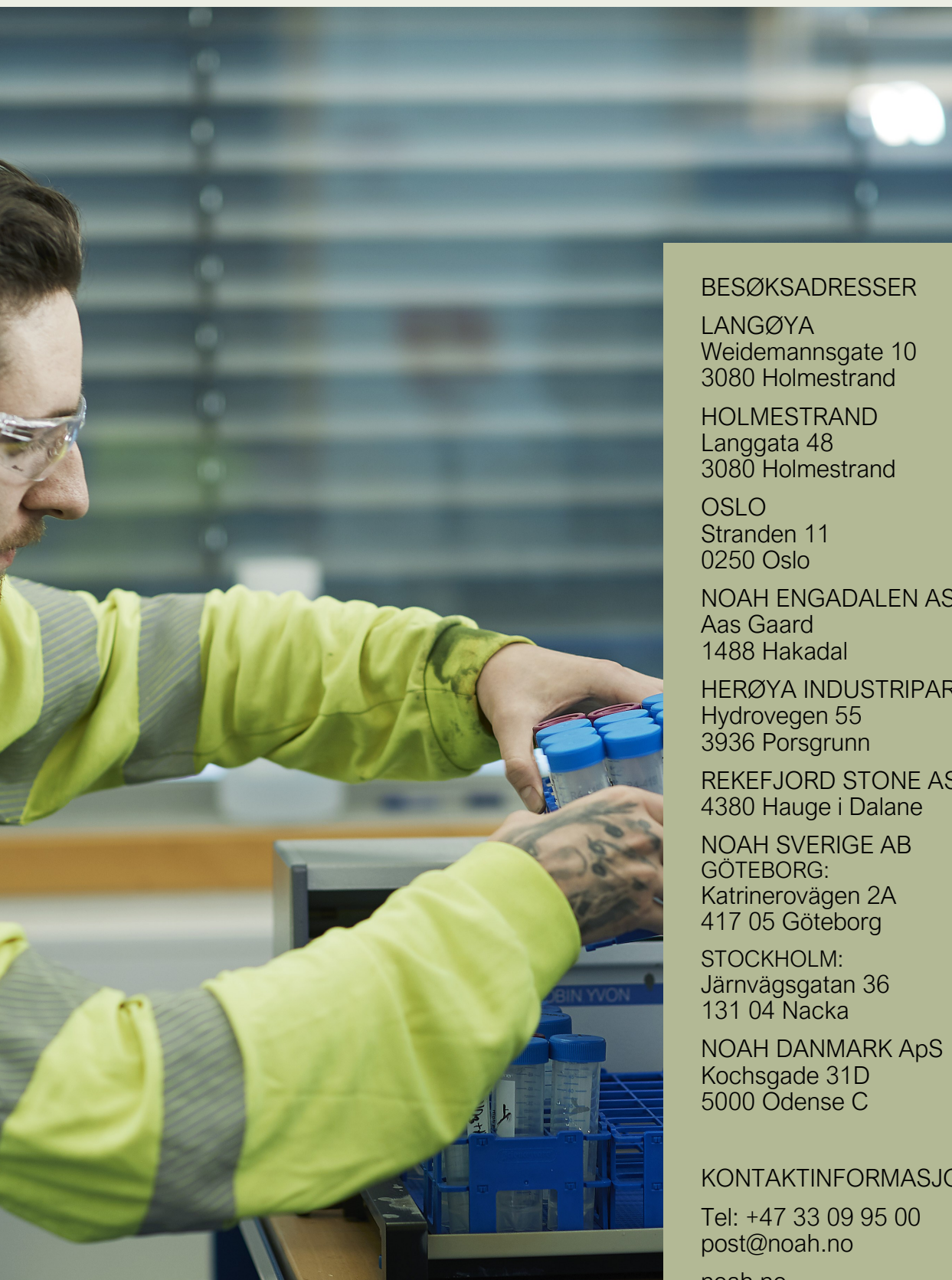
Den periodiske lønnskartleggingen vil gjennomgås og drøftes med tillitsvalgte, og sikre en felles forståelse for at det ikke foreligger en systematisk forskjell mellom kvinner og menn.

Hovedtrekk fra denne redegjørelsen vil inngå i konsernets årlige bærekrafttrapport, som ledd i åpenhet.

Forslag til tiltak og arbeidsområder fremover

For året 2022 har vi særlig søkelys på punktene nedenfor.

Rekruttering	Vi vil vurdere våre stillingsannonser, for å sikre at bildebruk og ordvalg ikke har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss.
Lønns- og arbeidsvilkår	Vi vil ta en generell gjennomgang for å avdekke forskjeller og tilstrebe et likt og rettferdig lønssystem mellom kjønn, men også mellom likekjønn. Dette skal ha basis i gjeldende prinsipper for belønning og kompensasjon.
Kompetanseheving	Vi vil fremdeles gi like muligheter for videreutvikling av ansatte.
Kombinasjon av arbeid og familieliv	Vi vil sikre en tidsriktig personalpolitikk som ivaretar foreldre i permisjon. Videre vil vi ta hensyn til ansatte med nedsatt funksjonsevne, etnisitet, livssyn og seksuell orientering.



BESØKSADRESSER

LANGØYA
Weidemannsgate 10
3080 Holmestrand

HOLMESTRAND
Langgata 48
3080 Holmestrand

OSLO
Stranden 11
0250 Oslo

NOAH ENGADALEN AS
Aas Gaard
1488 Hakadal

HERØYA INDUSTRIPARK AS
Hydrovegen 55
3936 Porsgrunn

REKEFJORD STONE AS
4380 Hauge i Dalane

NOAH SVERIGE AB
GÖTEBORG:
Katrinerovägen 2A
417 05 Göteborg

STOCKHOLM:
Järnvägsgatan 36
131 04 Nacka

NOAH DANMARK ApS
Kochsgade 31D
5000 Odense C

KONTAKTINFORMASJON:

Tel: +47 33 09 95 00
post@noah.no
noah.no