



Mangfold og likestilling i Andritz Hydro AS

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) er en del av likestillings- og dirkrimeringsloven og stiller krav til hvordan arbeidsgivere skal hindre diskriminering og fremme likestilling på en systematisk og planmessig måte. Denne rapporten er styrebehandlet 11.06.2024 og ivaretar Andritz sin redegjørelsesplikt.

		Kjønnsbalanse (antall)	Midlertidig ansatte (antall)	Foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid (antall)	Ufrivillig deltid (antall) annethvert år
HNO	Kvinner (Ledelse)	23 (4)	0	0	1	0
	Menn (Ledelse)	158 (17)	6 lærlinger	11,5	4	0
	Totalt	181	6	11,5	5	0
HSE	Kvinner (Ledelse)	1 (0)	0	0	1	0
	Menn (Ledelse)	16 (1)	0	2,45	0	0
	Totalt	17	0	2,45	1	0

I Andritz Hydro er det per utgangen av 2023 192 faste ansatte i bedriften, hvorav 24 av disse er kvinner. Vi har 6 midlertidige ansatte, alle menn, som jobber som lærlinger. I tillegg kommer sommervikarer (6 menn og 1 kvinne). Blant nyansatte i 2023 var det 4 kvinner, som tilsvarer 21,05 % av alle nyansatte.

Seks personer jobber deltid, 2 av disse er kvinner. I Andritz Hydro ønsker vi å legge til rette for at de ansatte har hele stillinger. Alle deltidsstillinger er opprettet grunnet tilpasninger til ansattes forhold, og er ønsket av de ansatte. Kartlagte årsaker viser til forhold som omsorgsoppgaver, alder eller fleksibilitet. Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i bedriften.

I 2023 tok 11 menn ut foreldrepermisjon, med et snitt på 11,5 ukers permisjon i Norge og 2,45 ukers permisjon i Sverige. Ingen kvinner tok ut foreldrepermisjon i 2023. Alle ansatte som avviklet foreldrepermisjon i 2023 vendte tilbake til bedriften etter avsluttet foreldrepermisjon.

VÅRT ARBEID MED LIKESTILLING

Andritz Hydro AS har gjennom sine etiske retningslinjer forpliktet seg til en nulltoleranse for diskriminering ved rekrutteringsprosesser og annen arbeidspraksis, og en bevisst holdning til overholdelse av menneskerettigheter i sitt arbeid i egen bedrift samt mot kunder og leverandører.

For å jobbe med likestilling og inkludering i Andritz-konsernet er det satt sammen et program «Diversity and Inclusion Program». Målet med dette programmet er å skape forståelse for hvordan vi utnytter kraften i mangfold for å drive innovasjon, fremme inkludering og oppnå våre





organisasjonsmål. I forbindelse med dette programmet er det satt sammen et team som skal jobbe med å diskutere, foreslå og prioritere likestillings- og inkluderingsinitiativ i Andritz. Dette teamet består av både HR-ansatte og ansatte i andre stillinger i kjernevirksomheten. I vårt mangfold og inkluderingsprogram kan man delta på kurs hvor ledere og ansatte kan lære mer om viktigheten av arbeidet og hvordan man kan jobbe med mangfold og likestilling.

Kjønnsbalanse er viktig for Andritz, og en økning i antall kvinnelige ansatte og ledere i bedriften er et av våre mål. Andritz har et overordnet mål å oppnå en kvinneandel >20% i løpet av 2024.

Kvinneandelen varierer betydelig avhengig av sammensetning av funksjonærer og fagarbeidere, og tjenestetype. For eksempel ser vi at det er vesentlig lavere kvinneandel innen verksted og anleggsvirksomhet enn i administrative og funksjonærstillinger.

SLIK JOBBER VI I PRAKSIS

Likestilling- og diskrimineringsarbeidet er intergrert i bedriftens daglige drift, og viser seg blant annet i arbeidet med rekruttering, lønnsvurderinger, arbeidsmiljøundersøkelser og sykefravær. HR lokalt og i konsernet arbeider med undersøkelser og kartlegging av risikoer for diskriminering, analyserer årsaker og iverksetter og følger nødvendige tiltak i henhold til likestilling- og diskrimineringslovens 4-stegsmetode.

Vi ønsker å løfte organisasjonens kompetanse om likestilling og mangfold gjennom konsernets mangfold- og likestillingsprogram. Alle ansatte har fått informasjon om dette programmet tilsendt, og ytterligere informasjon er tilgjengelig på bedriftens intranett. Kurs er tilgjengelig via bedriftens intranettsider til varierte tidspunkt.

Gjennom rekrutteringsarbeidet er diskrimineringsarbeidet etablert i alle faser i rekrutteringsprosessen, fra utlysning til referansesamtaler. I vår rekruttering oppfordrer vi alle kvalifiserte kandidater til å søke, uavhengig av kjønn, alder, legning, livssyn, etnisk bakgrunn og funksjonsevne. Andritz Hydro ønsker medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver for å bidra til enda bedre oppgaveløsning. Der søkere står likt med tanke på kvalifikasjoner og erfaring, skal mangfold prioriteres ved utvelgelse av kandidater til videre intervju. Før intervjuene blir alle ledere påminnet viktigheten av ikke-diskriminering og innhenting av informasjon gjennom mal for intervju.

Alle nyansatte skal gjennomføre kurs i våre etiske retningslinjer og compliance, som må repeteres jevnlig. Dette kurset blir formidlet gjennom konsernets e-learning sider med opplæringsvideo og spørsmål for å sikre forståelse.

Som en del av bedriftens mangfoldsarbeid tilbyr Andritz i samarbeid med kommuner i nærheten og NAV arbeidstrening og språkpraksis, for å bidra til integrering og/eller tilbakeføring til arbeid. Det er viktig for bedriften å ta samfunnsansvar og være med på å forhindre frafall i arbeidslivet.

Alle ansatte og eksterne har mulighet til å varsle anonymt om kritikkverdige forhold gjennom konsernets varslingskanal Speak Up!. Varslingskanalen er tilgjengelig på konsernets nettside og på intranett. Alle ansatte får kurs i hvordan man kan varsle via varslingskanalen.



Bedriften har egen intern varslingskanal for helse-, miljø- og sikkerhetsrelaterte hendelser, forbedringsforslag og kvalitetsavvik. Bedriften mottar løpende forbedringsforslag og innmeldte hendelser, men det ble ikke innmeldt noe innenfor likestilling i 2023.

Andre muligheter til å si ifra om diskriminering og oppfattelser av forskjellsbehandling gis i årlig arbeidsmiljøundersøkelse. Egne spørsmål om like muligheter er inntatt for å sikre innspill i vårt likestilling- og diskrimineringsarbeid.

IDENTIFISERTE RISIKOER

Andritz Hydro har i dag en kjønnsubalanse. Det er betydelig flere menn enn kvinner som arbeider i bedriften, og det er også betydelig flere mannlige søkere på utlyste stillinger. Bedriftens kjernevirksomhet består av ansatte med bakgrunn og utdanning som ingeniør, tekniker og fagarbeider. I disse utdanningsretningene, stillingene og i bransjen har det tradisjonelt vært og er fortsatt en mannlig dominans. Den ujevne kjønnsbalansen kan være en risikofaktor for ubevisst diskriminering og en begrensning i perspektiver. Økning av kvinneandelen i bedriften er et mål fremover, og jobbes med i forbindelse med rekruttering, lønnsnivå, utviklingsmuligheter, ledelse og foreldrepermisjon.

Bedriften har en homogen etnisitet, og har i hovedsak ansatte med norsk og svensk nasjonalitet. En homogen ansattegruppe kan medføre risiko for ubevisst diskriminering som må hensyntas og synliggjøres i arbeidsprosesser. Bedriftens ønsker i større grad å gjenspeile samfunnet og lokalsamfunnet vi lever i med tanke sammensetning av etnisitet.

Gjennomsnittalderen i bedriften er i Norge 45 år og i Sverige 48 år. Bedriften har ansatte i alle aldersgrupper, med størst antall mellom 40-49 år.

For å sikre at alle ansatte skal ha lik mulighet til lønnsutvikling, er det igangsatt følgende tiltak:

- Lokale lønnstillegg skal skje ut ifra en årlig vurdering av individuelle prestasjoner. I prosessen skal det være et fokus på å avdekke eventuelle lønnsforskjeller i like stillinger. Som forberedelse til forhandlingene blir organiserte og uorganisertes lønnsnivå sammenlignet med relevant tilgjengelig statistikk.
- Bedriften forhandler lønn med fagforeninger.
- Fagarbeiderne har et kollektivt lønnsoppgjør i henhold til tariffavtaler, og en publisert lønnsavtale som transparent viser hvilke grunnlønn og tillegg som tilkommer de forskjellige stillingene og rollene.
- Ansatte i foreldrepermisjon er med i lønnsjusteringene på lik linje med andre ansatte.
- Ved rekruttering blir ansattes lønnsnivå fastsatt i henhold til erfaring og utdanning, og sammenlignet med relevant tilgjengelig statistikk.

Alle ansatte skal ha årlig medarbeidersamtaler med oppfølgingssamtaler der det blir satt mål om personlig og faglig utvikling. Bedriften tilbyr økonomisk støtte til utdanning og videreutdanning for ansatte som ønsker å ta relevant utdanning. Alle ansatte har tilgang til utlyste stillinger via intranett. For ledige stillinger der det er søkere med likt kvalifikasjonsgrunnlag, vil interne prioriteres fremfor eksterne søkere.



Bedriften har økt fokuset på å tilrettelegge for en god kombinasjon og balanse mellom arbeid og familieliv i 2023. Bedriften har etablert fleksitidsordning og hjemmekontorløsning for funksjonærer. En stor del av ansattegruppen til bedriften arbeider i hovedsak ute på anlegg, og har høy reiseaktivitet. For å skape større forutsigbarhet for denne gruppen ble det i 2023 økt fokus på arbeidstidsrotasjon og nye prosedyrer. Arbeidet med å etablere fungerende og gode arbeidstidsrotasjoner vil fortsette i 2024.

Andre tiltak for tilrettelegging:

- Velferdspolis med lønn, bl.a. ved følge barn til lege, barnehage- og skolestart, akutt sykdomstilfeller i hjemmet, sykdom som oppstår iløpet av arbeidsdagen, permisjon ved behandling hos helsepersonell.
- Utvidet egenmeldingsdager (inntil 8 egenmeldingsdager pr. arbeidsgiverperiode).
- Behandlingsforsikring med rask tilgang til lege/psykolog/spesialist.
- Bedriftshelsetjeneste
- AKAN-avtale
- Arbeidsplassvurdering og ergonomiske tilpasninger

TILTAK I 2024


- Fortsette målrettet rekruttering med et fokus på mangfold og øke kvinneandelen i bedriften, herunder gjennomgå rekrutteringsstrategi og utlysningsmuligheter og -kanaler for å appellere til ulike samfunnsgrupper.
- Etablere arbeidstidsrotasjoner som fungerer godt både for ansatte og prosjektgjennomføring.
- Starte arbeidet med å utarbeide en livsfasepolitikk i samarbeid med tillitsvalgte.
- Revidere arbeidsreglement.
- Globalt mangfold og inkluderings-program skal kommunisere bedriftens likestillingsarbeid.

Jevnaker, 28. juni 2024


Styret i
ANDRITZ HYDRO AS


Kjetil Toverud (Jun 26, 2024 07:50 GMT+2)
Kjetil Toverud
Administrerende direktør


Harald Heber
Styreformann


Roland Cuénod
Styremedlem


Peter Knutsson (Jun 27, 2024 07:38 GMT+2)
Peter Knutsson
Styremedlem


Glenn Nordmarken (Jun 27, 2024 07:47 GMT+2)
Glenn Nordmarken
Styremedlem