

List of Signatures

Page 1/1



Likestillingsredegjørelse (ARP) Olympic Crewing 2024.pdf

Name	Method	Signed at
Remøy, Sofie Stokke	BANKID	2025-06-25 16:25 GMT+02
Remøy, Stig Rune	BANKID	2025-06-25 14:21 GMT+02
Vartdal, Ingvild	BANKID	2025-06-25 10:46 GMT+02
Almestad, Anders	BANKID	2025-06-25 10:33 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 0C8680AA4F0D4AF9B64F748113FB2794



LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2024

Olympic Crewing As

INTRODUKSJON

Olympic Crewing AS 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 disse grunnlagene.

Med dette redegjør vi for hvordan vi oppfyller våre forpliktelser til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering og trakassering på arbeidsplassen i henhold til aktivitet- og redegjørelsesplikten i likestilling og diskrimineringsloven¹.

¹ Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) - Kapittel 4 Aktivt likestillingsarbeid - Lovdata



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0C8680AA4FDD4AF9B64F748113FB2794

Innhold

1. DEL 1 FAKTISK TILSTAND	3
1.1. Kartlegging og redegjøring for kjønnsbalanse, kjønnsfordeling, midlertid ansettelse, ansatte i deltidsstillinger, gjennomsnittlig antall uker i foreldrepermisjon, lønnsforskjeller og ufrivillig deltid	3
1.1.1. Beskrivelse av stillingsnivåer i Olympic Crewing AS	3
1.1.2. Kartlegging av ufrivillig deltid	4
1.1.3. Mulige årsaker til lønnsforskjeller	4
1.1.4. Vurdering av årets tall	4
2. DEL 2 VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING	6
2.1. Om Olympic Crewing AS	6
2.2. Hvordan arbeidet med likestilling og diskriminering er nedfelt i planer og styrende dokumenter	7
2.3. Hvordan er likestilling og diskrimineringsarbeidet strukturert hos Olympic Crewing AS	9
2.4. Hvordan Olympic Crewing jobber med 4-trinns metoden for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	9
2.4.1. Hvordan vi har identifisert risikoer, hinder, årsaker og tiltak i 2024	9
2.5. Identifiserte hovedutfordringer i vår virksomhet	11
2.6. Tiltak iverksatt	14
2.7. Planer for videre arbeid	15



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0C8680AA4FDD4AF9B64F748113FB2794

1. DEL 1 FAKTISK TILSTAND

1.1. Kartlegging og redegjøring for kjønnsbalanse, kjønnsfordeling, midlertid ansettelse, ansatte i deltidsstillinger, gjennomsnittlig antall uker i foreldrepermisjon, lønnsforskjeller og ufrivillig deltid

1.1.1. Beskrivelse av stillingsnivåer i Olympic Crewing AS

Tabell 1: Oversikt over stillingsnivåer i Olympic Crewing AS

Nivå	Beskrivelse
Senior ledelse	Kaptein, overstyrmann, maskinsjef
Junior ledelse	1/2.maskinist, 1/2 styrmann, forpleiningssjef
Ratings	Matroser, bysse- og forpleiningspersonell, kranfører og gangveisoperatører
Kadetter/Andre	Kadetter, lærlinger

1.1.2. Kartlegging av ufrivillig deltid

Det foreligger ingen ufrivillig deltid i selskapet, da det ikke er praktisk gjennomførbart med deltidsstillinger på våre skip, som krever bemanning døgnet rundt. Per i dag må alle ansatte man jobbe full tid og følge angitt turnus med en periode på og en periode av.

1.1.3. Mulige årsaker til kjønnsforskjeller

Norge har et kjønnsdelt arbeidsmarked generelt. Kun 15 prosent av norske arbeidstakere er i yrker med kjønnsbalanse². Sjøfart er tradisjonelt et mannsdominert og maskulint yrke (hardt fysisk arbeid, lenge borte fra familie, turnus) med en sterk fagkultur som verdsetter praktisk erfaring³.

Det er mange og sammensatte forhold som påvirker likestillingssituasjonen i maritim næring⁴, deriblant historiske, kulturelle, sosial og organisatoriske forhold. Kjønnsdelingen viser seg allerede ved valg av utdanning. Faktorer som interesser, stereotyper, skolepresentasjoner og sosial bakgrunn kan ha betydning for utdanningsvalg. Kvinner som jobber i maritim næring viser til utfordringer knyttet til arbeidsmiljø, holdninger, trakassering, tilpasning av utstyr, den praktiske utformingen av arbeidsplassen, arbeidsvilkår og betingelser. Noen av disse utfordringene oppleves mer betydelige til sjøs enn i landbasert maritim næring.

1.1.4. Vurdering av årets tall

Lønnsforskjeller er knyttet til aldersforskjeller og forskjeller i ansiennitet/erfaring. Olympic Crewing AS følger tariff/overenskomster der det ikke er forskjell på lønnen til menn og kvinner i samme stilling og med samme erfaring, altså kravet om lik lønn for arbeid av lik verdi er oppfylt.

Det er kjønnsbalanse i selskapet med kun 12 kvinner og 269 menn, se tabell 3. Dette får utslag i tall for uttak av foreldrepermisjon. Mange kvinner er midlertidig ansatt (vikarer og sykemeldinger eller prosjektansatte for spesielle oppdrag).

² <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/likestillingsstrategi-for-maritim-naring/id2983205/?ch=6>

³ <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0308597X21005212>

⁴ <https://www.regjeringen.no/contentassets/639e7c25fe044ca3afc1a171bd9ab8ca/no/pdfs/strategi-likestilling-i-maritim-naering.pdf>



Tabell 2: Tilstand for kjønnslikestilling i Olympic Crewing AS per 31.12.2024, på stillingsnivå

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	4	153	68,81 %	70,63 %	56,20 %	70,12 %	94,34 %	
Senior Ledere	1	54	82,05 %	85,08 %	33,14 %	77,67 %	Inkludert i fastlønn	
Junior Ledere	0	36						
Ratings	2	60	80,50 %	81,50 %	95,25 %	61,34 %	96,82 %	
Kadetter/Andre	1	3	118,86 %	120,31 %	132,13 %	N/A	N/A	

Tabell 3: Tilstand for kjønnsbalanse, midlertid ansettelser, uttak av foreldrepermisjon, deltid og ufrivillig deltid i Olympic Crewing AS per 31.12.2024

Kjønnsbalanse Oppgis i antall		Midlertidig ansatte Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Foreldre-permisjon Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Ufrivillig deltid Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
12	269	7	40	0	11,67	N/A	N/A	N/A	N/A

Forklaringer og kommentarer til tabell 2 og tabell 3:

- Olympic Crewing AS følger tariff/overenskomster der det ikke er forskjell på lønnen til menn og kvinner i samme stilling og med samme erfaring, altså kravet om lik lønn for arbeid av lik verdi er oppfylt.
- I tabell 2 er det kun inkludert personer som hadde lønn hele året. Totalt 4 kvinner og 153 menn.



2. DEL 2 VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

2.1. Om Olympic Crewing AS

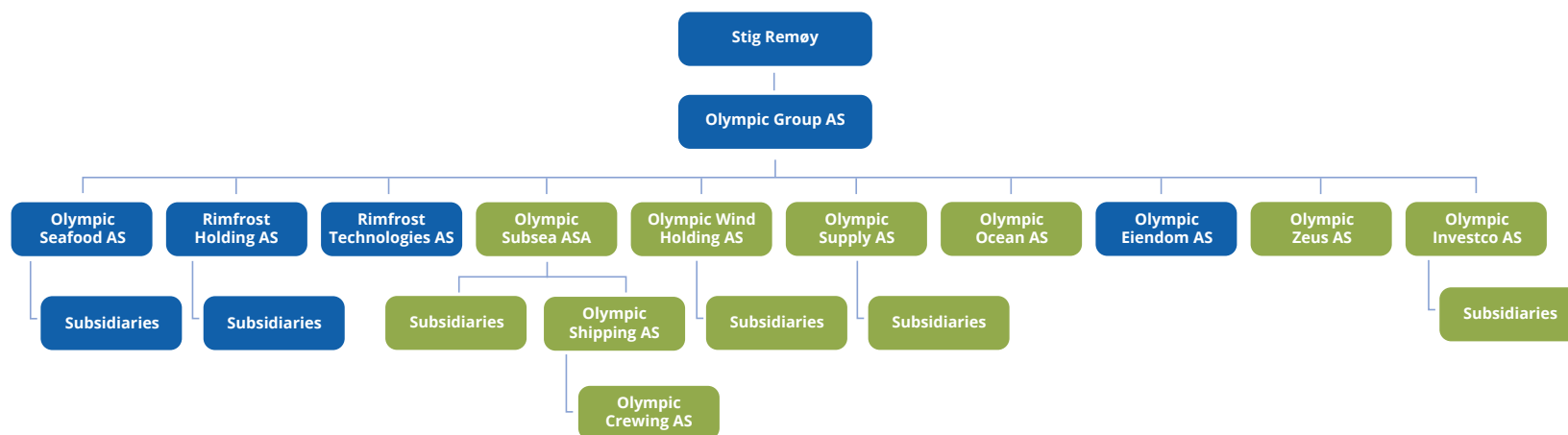
Olympic Crewing AS er et datterselskap i Olympic Group AS. Selskapet ligger under Olympic Subsea ASA⁵ og under Olympic Shipping AS. Olympic Shipping AS er skipsmanagement for konsernets virksomhet innen offshore/subsea og drifter 12 båter som leverer fartøytjenester til olje, gass og fornybarsektoren globalt. Selskapene har hovedkontor i Fosnavåg, Norge.

Olympic Crewing AS har ansvar for fartøyenes faste ansatte og sikrer bemanning for alle skipene i flåten. Selskapet hadde per 31.12.2024 totalt 281 ansatte (faste og midlertidige ansatte).

I tillegg leier selskapet inn sjøfolk fra vårt fellesforetak Olympic Jebsen Offshore Inc (OJOS), lokalisert på Manila, Filipinene. Disse er ikke ansatt eller lønnet direkte av Olympic Crewing AS, og er derfor ikke en del av kartleggingen over. Selskapet leier også inn vikarer ved fra andre bemanningsbyråer sykefravær/ nødstilfeller. All innleie skjer fra MLC 2006 sertifiserte selskaper.

Selskapet hadde per 31.12.2024 innleie av 184 mannskap fra OJOS og 26 innleide fra andre bemanningsselskaper.

Figur 1: Konsernstruktur og hvor Olympic Crewing AS befinner seg



⁵ <https://www.olympic.no/>



2.2. Hvordan arbeidet med likestilling og diskriminering er nedfelt i planer og styrende dokumenter

Likestilling og diskrimineringsarbeidet i Olympic Crewing AS er nedfelt i

- Bærekraftsstrategi/policy med 4 fokusområder, identifisert gjennom en såkalt dobbelt vesentlighetsanalyse⁶ (se bærekraftsrapport 2023, s 11) hvorav et av dem er vist under.



Hvert bærekraftsområde er understøttet av konkrete mål, som kan finnes i vår 2023 bærekraftsrapport, s 13⁷

- **Policier og code of conduct⁸**
 - Human and labour rights policy har kapittel om likestilling og diskriminering
 - Code of conduct har kapittel om "Creating a Respectful Working Environment"
- **Shipboard operation main manual (sjøansatte)**
 - Inneholder kapittel om nulltoleranse for mobbing og trakassering
- **Varslingsrutiner**
 - Selskapet har varslingsrutiner og kanaler som tillater ansatte og eksterne å varsle om kritikkverdige forhold både internt og eksternt, også anonymt⁹. Finnes i company main manual.
- **Vår forpliktelse opp mot UN Global Compact og FNs bærekraftsmål:**

Selskapet er medlem i UN Global Compact. UN Global Compact inspirerer bedrifter til å gjøre bærekrafts utfordringer til konkrete forretningsmuligheter, og støtter medlemmer i sitt arbeid med ansvarlig og bærekraftig drift. Vi har forpliktet oss til å følge UN Global Compacts ti prinsipper og rapportere årlig på dem. UN Global Compacts ti prinsipper gir føringer for hvordan bedrifter og organisasjoner sikrer ansvarlig drift innen menneskerettigheter, arbeidsliv, antikorrupsjon og miljø. Særlig prinsipp 6 er relevant i denne kontekst.

⁶ https://issuu.com/stine.sundnes/docs/olympic_esg23_250924?fr=sMThkZDcyNzY0ODg

⁷ https://issuu.com/stine.sundnes/docs/olympic_esg23_250924?fr=sMThkZDcyNzY0ODg

⁸ <https://www.olympic.no/company/qhse/>

⁹ <https://www.olympic.no/whistleblowing/>



- Prinsipp 1: Virksomheter skal støtte og respektere vern om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og
- **Prinsipp 2: Påse at de ikke medvirker til krenkelser av menneskerettighetene**
- Prinsipp 3: Virksomheter skal holde organisasjonsfriheten i hevd og sikre at arbeidstagers rett til å føre kollektive forhandlinger anerkjennes i praksis, og
- Prinsipp 4: Avskaffe alle former for tvangsarbeid, og
- Prinsipp 5: Sikre reell avskaffelse av barnearbeid, og
- **Prinsipp 6: Sikre at diskriminering i arbeidslivet avskaffes.**
- Prinsipp 7: Virksomheter skal støtte en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer, og
- Prinsipp 8: Ta initiativ til å fremme økt miljøansvar, og
- Prinsipp 9: Oppmuntre til utvikling og bruk av miljøvennlig teknologi.
- Prinsipp 10: Bedrifter skal bekjempe enhver form for korrupsjon, inkludert utpressing og bestikkelser.

2.3. Hvordan er likestilling og diskrimineringsarbeidet er strukturert hos Olympic Crewing AS

Ledelsen om bord på båtene har ansvar for å hindre diskriminering og trakassering. Dette er en del av tematikken/agendaen i verne- og miljøutvalgsmøtene om bord på båtene (6 stk per år).

Ledelsen på land har også ansvar for å jobbe med likestilling og trakassering, sørge for kartlegging av hindre for likestilling og forebygge trakassering gjennom å sørge for at det gjennomføres **aktsomhetsvurderinger** og at disse følges opp.

Ledelsen deltar også i ulike grupper og i ulike initiativer igangsatt av Rederiforbundet knyttet til likestilling, diskriminering og trakassering til sjøs, som hever den interne kompetansen på disse områdene.

2.4. Hvordan Olympic Crewing jobber med 4-trinns metoden for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

2.4.1. Hvordan vi har identifisert risikoer, hinder, årsaker og tiltak i 2024

En intern ARP-gruppe, bestående av Chief QHSE and Crewing, VP Crewing og Head of Sustainability, har gjennomført en systematisk vurdering av ulike risikoområder samt kjente og potensielle utfordringer både i bransjen og i selskapet.

Som grunnlag for vurderingene har gruppen benyttet:

- Medarbeiderundersøkelser
- Tidligere aktsomhetsvurderinger og risikovurderinger
- Dobbelt vesentlighetsanalyser i forbindelse med forberedelser til etterleverlse av CSRD regelverket

I arbeidet med å identifisere utfordringer har selskapet tatt utgangspunkt i de kjente problemstillingene i maritim bransje. Spesielt utfordringer relatert til likestilling og diskriminering er velkjente og relevante også for Olympic Crewing AS¹⁰.

For å få innsikt i hvordan disse utfordringene påvirker våre ansatte, har vi samlet inn informasjon og tilbakemeldinger fra både faste ansatte og innleide arbeidere gjennom spørreundersøkelser. Disse undersøkelsene tok for seg temaer som:

- Likestilling
- Diskriminering
- Trakassering
- Mobbing

¹⁰ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/likestillingsstrategi-for-maritim-naring/id2983205/?ch=6>



2.5. Identifiserte hovedutfordringer i vår virksomhet

Tabell 4 viser hvilke hovedutfordringer knyttet til likestilling og diskriminering som selskapet foreløpig har identifisert.

Lav risiko	Medium risiko	Høy risiko
------------	---------------	------------

Risiko er vurdert som kombinasjonen av alvorlighet og sannsynlighet, hvor alvorlighet tillegges større vekt enn sannsynlighet i prioriteringene, etter vanlig praksis for aktsomhetsvurderinger¹¹

Tabell 4: Risikoområder for Olympic Crewing AS

Risikoområde			Beskrivelse av risiko, analyse og årsaker
Risiko for diskriminering og hindre for likestilling	Kjønn	Høy	Det er mange og sammensatte forhold som påvirker likestillingssituasjonen i maritim næring ¹² , deriblant historiske, kulturelle, sosiale og organisatoriske forhold. Kjønnssdelingen viser seg allerede ved valg av utdanning. Faktorer som interesser, stereotyper, skolepresentasjoner og sosial bakgrunn kan ha betydning for utdanningsvalg. Kvinner som jobber i maritim næring viser til utfordringer knyttet til arbeidsmiljø, holdninger, trakassering, tilpasning av utstyr, den praktiske utformingen av arbeidsplassen, arbeidsvilkår og betingelser. Noen av disse utfordringene oppleves mer betydelige til sjøs enn i landbasert maritim næring.
	Graviditet	Lav	Ved graviditet legges det til rette for dette og vi følger lovverk/overenskomster.
	Permisjon ved fødsel eller adopsjon	Lav	I henhold til overenskomster. De aller fleste av de faste ansatte mener at selskapet har gode rutiner for å følge opp ansatte som tar foreldrepermisjon.
	Omsorgsoppgaver	Lav	Det kan være krevende å kombinere arbeid til sjøs med daglige omsorgsoppgaver da arbeidet er turnuspreget og man må tilbringe 100 % av tiden til sjøs. Dette kan være til hinder for likestilling da kvinner tradisjonelt har tatt større ansvar for omsorgsoppgaver. Likevel rapporterer selskapets ansatte og innleide at de i stor grad er fornøyde med muligheten til å kombinere arbeid og familieliv.
	Etnisitet, religion, livssyn	Høy	På båtene er fast mannskap i all hovedsak skandinavisk, men også fra andre europeiske land. Dette gjelder da høyere stillinger som kapteiner, sjefsmaskinister ol. Lavere stillinger besettes av mannskap fra Olympic Jebsen Inc, og er hovedsakelig filippinere da det er mangel på nok kvalifisert arbeidskraft i Europa. Ansettelser foregår på grunnslag av sertifikat og erfaring. Religionsutøvelse må foregå kun i fritid. Arbeidsgiver tar hensyn til religion, eksempelvis ved rendelse av katolsk prest ved dødsfall. Arbeidet er uniformert. Interne undersøkelser viser at mange ansatte kan oppleve kulturforskjeller mellom mannskap som utfordrende for arbeidsmiljøet - Språklige forskjeller kan føre til misforståelser, særlig når det gjelder sikkerhetsrutiner, arbeidsinstruksjoner og samarbeid. - Direkte versus indirekte kommunikasjon kan påvirke hvordan beskjeder tolkes. Noen kulturer verdsetter direkte tilbakemelding, mens andre foretrekker mer diplomatiske formuleringer. - Noen kulturer har en hierarkisk arbeidsstruktur, der autoritet og klare retningslinjer er viktige, mens andre foretrekker en mer flat struktur med åpen dialog og fleksibilitet. - Tidsoppfatning varierer – noen ansatte kan vektlegge punktlighet og effektivitet, mens andre kan ha en mer tilpasningsdyktig tilnærming til tid. - På skip der mannskapet bor tett sammen, kan kulturelle normer for sosialt samvær påvirke samholdet. Noen kulturer foretrekker aktivt sosialt fellesskap, mens andre verdsetter privatliv og personlig rom. - Måltidsvaner, fritidsaktiviteter og feiring av høytider kan variere, noe som kan styrke eller utfordre samholdet om bord. - Ulike syn på konfliktbehandling kan føre til spenninger. Noen kulturer håndterer uenigheter åpent, mens andre kan foretrekke mer indirekte løsninger. - Holdninger til teamarbeid varierer – noen verdsetter kollektiv problemløsning, mens andre kan være mer individualistiske i sin tilnærming.

¹¹ OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf

¹² <https://www.regjeringen.no/contentassets/639e7c25fe044ca3afc1a171bd9ab8ca/no/pdfs/strategi-likestilling-i-maritim-naering.pdf>



Risikoområde		Risiko	Beskrivelse av risiko, analyse og årsaker
Risiko for diskriminering og hindre for likestilling	Funksjonsnedsettelse	Lav	Selskapet kan ikke ansette sjøfolk med funksjonsnedsettelse grunnet strenge krav til helseattest til sjøs
	Seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk	Medium	Studier og undersøkelser viser noe forekomst av trakassering og seksuell trakassering blant menn. Dette er en kjent utfordring i bransjen ¹³
	Alder - men dette grunnlaget har dere ikke plikt til å jobbe med i ARP	Medium	Selskapet har relativt høy gjennomsnittsalder grunnet krisen i offshore sektoren i 2015 da alle med lav ansiennitet ble sagt opp. Dette medfører ujevn aldersfordeling om bord på båtene, stor utskiftning fremover grunnet naturlig avgang, men også nye muligheter for yngre arbeidstakere. Eldre arbeidstakere og mannskap om bord på båter kan oppleve aldersdiskriminering på flere måter, både direkte og indirekte. - Ansettelses- og karrieremuligheter: Eldre sjøfolk kan oppleve begrensede muligheter for forfremmelse eller nyansettelser, med en antagelse om at yngre arbeidstakere er mer fysisk robuste eller teknologisk tilpasningsdyktige. - Fysiske arbeidskrav: Det kan forekomme ubevisst bias mot eldre arbeidstakere, basert på stereotypier om redusert fysisk kapasitet, selv om mange har verdifulle erfaringer og kan opprettholde høyt ytelsesnivå. - Tilgang til videreutdanning og teknologi: Manglende investering i opplæring av eldre arbeidstakere kan føre til at de ikke får tilgang til ny teknologi og moderne operasjonssystemer om bord. - Tidlig pensjonering og kontraktforlengelser: Eldre mannskap kan oppleve press til å gå av tidligere enn ønsket, eller ha vanskeligere for å få fornyet kontrakter til tross for kompetanse og erfaring. - Arbeidsmiljø og holdninger: Subtile former for diskriminering kan forekomme gjennom sosial ekskludering, nedsettende holdninger eller manglende anerkjennelse av deres kompetanse og erfaring.
Kjønnsbalanse		Høy	Det er svært lav andel av de sjøansatte som er kvinner ¹⁴ . Se risiko over (kjønn)
Forskjeller mellom kvinner og menn i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon		Lav	Det er lik rett til uttak av foreldrepermisjon i henhold til overenskomster og norsk lovverk. Pga få kvinner er dette vanskelig å monitorere. Se tabell.
Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer/grupper (annethvert år)		Lav	Alle stillingene i Olympic Crewing AS følger tariffbasert lønn, og det gjøres ingen forskjell på grunnlag av kjønn, alder eller mangfold når noen blir ansatt. Det er lik lønn for likt arbeid. Likevel kan det være tendenser til at kvinner innehar lavere stillinger og innehar mindre erfaring enn menn. Se tabell.
Ufrivillig deltid		Lav	Ingen jobber deltid eller ufrivillig deltid i Olympic Crewing AS
Mobbing og trakassering		Høy	Dette er en utfordring som kjent i bransjen og som det jobbes aktivt med. Fra ulike kartlegginger ser man en viss forekomst av mobbing og trakassering, og dette er svært alvorlig for den som rammes. Årsaker til mobbing og trakassering kan være Isolasjon og tett samhold: Sjøfolk jobbar ofte på skip i lange perioder, langt fra land, og er fysisk isolerte fra samfunnet. Det avgrensar moglegheita til å få hjelp utanfrå og gjer dei avhengige av kollegaene sine for sosialt samvær. Slike tilhøve kan forsterke konflikter og gjere det vanskelegare å unngå mobbing. Redusert privatliv: Skip har ofte trange omgjevnader med lite rom for privatliv, noko som kan gjere det utfordrande å unngå personar som mobbar. Når ein både bur og arbeider på same stad, kan spenningar mellom kollegaer lett bli forverra. Hierarkisk struktur: Sjøfartssyrket har ofte eit strengt hierarki der kapteinar og offiserar har stor makt over underordna mannskap. Denne strukturen kan stundom føre til maktmisbruk, der mobbing blir oversett, spesielt når det overordna som mobbar. Langvarige kontraktar og uvisse: Sjøfolk kan vere tilsette på lange kontraktar eller mellombelse vilkår, og frykta for å miste jobben kan gjere det vanskeleg å melde frå om mobbing. Kulturelle forskjellar: På internasjonale skip er det ofte eit stort mangfald av nasjonalitetar og kulturel. Dette kan føre til misforståingar, diskriminering eller urettferdig behandling som kan eskalere til mobbing. Psykisk belastning: Lange periodar borte frå familien, stress og fysisk krevjande arbeid kan gjere sjøfolk meir sårbare for psykisk ubehag, noko som også kan bidra til eit arbeidsmiljø der mobbeåtfærd lettare kan oppstå.

¹³ <https://www.sdir.no/sjofolk/arbeids-og-levevilkar-for-sjofolk/psykososialt-arbeidsmiljo/trakassering-og-varsling/>

¹⁴ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/likestillingsstrategi-for-maritim-naring/id2983205/?ch=6>



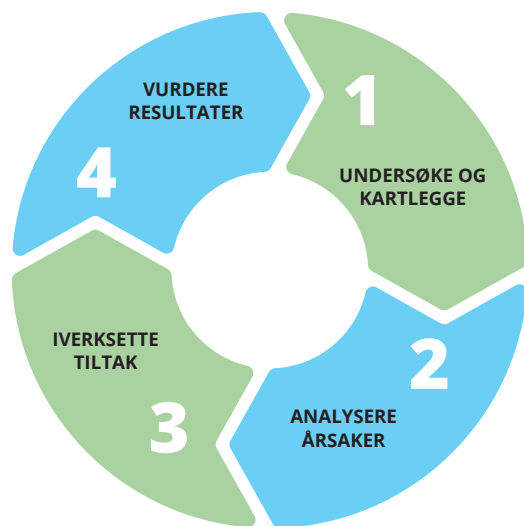
2.6. Tiltak iverksatt

Selskapet har vært kjent med mange av risikoene fra Tabell 4 og har jobbet jobber systematisk med flere risikoområder over lengre tid. Spørreundersøkelsene identifiserte imidlertid behov for å iverksette flere og mer spissede tiltak på de områdene som er identifisert som medium og høy risiko

Rederiforbundet er sammen med norske myndigheter og de norske sjømannsorganisasjonene pådriver i organisasjoner som ILO for økte internasjonale standarder. I tillegg forhandler de tariffavtaler med utenlandske sjømannsorganisasjoner i 12 ulike land for å sikre like konkurransevilkår og anstendige lønns- og arbeidsvilkår, som igjen gjennomføres i praksis av rederiene hvert år.

2.7. Planer for videre arbeid

Den interne ARP gruppen bestående av Chief QHSE and Crewing, VP Crewing og Head of Sustainability sørger for at det jobbes systematisk og målrettet med likestilling og diskriminering etter 4-trinns metoden vist i Figur 2.



Figur 2: Arbeidsmetode for å jobbe systematisk for likestilling og mot diskriminering



Tabell 5: Planlagte tiltak knyttet til likestilling og diskriminering i Olympic Crewing AS, 2025-2026

Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist /Status	Resultat
Hva viste undersøkelsen av diskriminerings-risikoen og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskriminerings-grunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt/skal iverksettes.	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Kjønnsbalanse	Selskapet jobber kontinuerlig med å bedre kjønnsbalansen på mannskapet om bord på båtene. Selskapet bidrar til å fremme kvinner inn i maritime utdannelser, deltar aktivt på utdannings-messer og forsøker å rekruttere flere kvinner gjennom Olympic Jebsen Offshore Inc.	Sikre økt kvinneandel i flåten Mål 10 % kvinneandel innen 2030 (samlet egne ansatte og innleide fra Olympic Jebsen Offshore Inc).	Chief HSEQ and Crewing Officer	Kvinneandel 2024: 4.6 % Mål 2030: 10 %	
Varsling/ tilbakemeldinger	Minne alle ansatte om våre varslingsrutiner og varslingskanaler slik at alle ansatte kan føle seg trygge på at varsling om kritikkverdige forhold vil håndteres profesjonelt.	At flere tør å varsle om kritikkverdige forhold, at alle forstår hva et kritikkverdig forhold er og hvordan selskapet håndterer et varsel.	VP Crewing	Q3-2025	
	Kurse organisasjonen håndtering av varsler. https://juc.no/produkter/varsling-identifisering-og-handtering-av-varslingssaker .	At selskapet er godt rustet til å håndtere varsler på en profesjonell måte som ivaretar varsler og den varsles om på en trygg måte.	Chief HSEQ and Crewing Officer	Q3-2025	
	Etablere regelmessige målinger på likestilling, diskriminering, trakassering og mobbing for å kunne måle at tiltakene som iverksettes fungerer	Sikre at effekt av tiltakene kan måles.	VP Crewing	Q4-2025	
	Senke terskelen for tilbakemeldinger om viktige temaer som likestilling, diskriminering, trakassering og mobbing. Vi ønsker å utnytte eksisterende kanaler, ved å eksempelvis etablere et lavterskel tilbud (QR kode basert) for tilbakemeldinger relatert til likestilling, diskriminering, trakassering og mobbing. Et slikt verktøy gir ansatte muligheten til å dele observasjoner og innspill uten å måtte bruke formelle varslingskanaler, men mer som en pulsmåling av arbeidsmiljøet. Crewing avd lager statistikk til PEC møter.	Sikre at terskelen for å informere om utfordringer er tilstrekkelig lav og at selskapet får informasjon om forholdene om bord på båtene.	Chief HSEQ and Crewing Officer	Oppstart H1-2026	
Roller og ansvar	Tydeliggjøre ansvar knyttet til likestilling, diskriminering, trakassering og mobbing om bord på båtene. Kaptein, Verneombud, Safety Officer.	Tydeliggjøre ansvar knyttet til likestilling, diskriminering, trakassering og mobbing om bord på båtene.	VP Crewing	Q2-2025	Gjennomført
Kulturforskjeller Spørreundersøkelser viser at mange opplever kulturforskjeller om bord på båtene som en utfordring for arbeidsmiljøet.	Selskapet ønsker å bevisstgjøre de ansatte på båtene gjennom kurs/ kompetanseheving i kulturforståelse.	Bedre kulturforståelse mellom nordmenn og filippinere, men også andre relevante kulturer. Målet er å redusere konfliktnivå.	VP Crewing Chief HSEQ and Crewing Officer	Oppstart 2026	
Trakassering og mobbing Spørreundersøkelser viser at flere ansatte har opplevd trakassering og mobbing	Selskapet har jevnlig kampanjer mot trakassering og mobbing, og ønsker å holde fokuset oppe på dette. Ved å også etablere målinger vil selskapet kunne se om tiltakene har effekt.	Avholde holdningskampanje, bevisstgjøring. Målet er å redusere forekomst av trakassering og mobbing.	Chief HSEQ and Crewing Officer	Q4-2025	
	Introdusere mobbing og trakassering, samt likestilling og diskriminering som eget agendapunkt i månedlige sikkerhetsmøter.	Øke bevisstheten omkring temaene Redusere forekomst av trakassering og mobbing.	VP Crewing	Q2-2025	Gjennomført
	Gi verneombud opplæring for bedre å kunne identifisere og håndtere saker knytter til likestilling, diskriminering, mobbing og trakassering	Øke bevisstheten omkring temaene Redusere forekomst av trakassering og mobbing.	VP Crewing	2025	



Fortsettelse av: Tabell 5: Planlagte tiltak knyttet til likestilling og diskriminering i Olympic Crewing AS, 2025-2026

Rutiner og politier	Selskapet ønsker å tydeliggjøre sine rutiner og sin politikk på området likestilling, diskriminering, mobbing og trakassering i Shipboard operation manual og ved å forbedre sin code of conduct.	Sikre at alle ansatte vet hva selskapets forventninger er knyttet til likestilling, diskriminering, mobbing og trakassering.	Chief HSEQ and Crewing Officer Head of Sustainability	H1-2025	Gjennomført
Alder	Vurdere egnede tiltak for eldre arbeidstakere for å redusere generasjonskløfter og skape inkluderende arbeidsplasser.	Redusere generasjonskonflikter.	VP Crewing	2026	

2.8. Vurdering av tiltakene

Tiltakene vil bli evaluert av ansvarlig og rapportert til Chief HSEQ and Crewing Officer, som vil gjennomgå tiltakene og deres effekt i ledelsens gjennomgang.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
0C8680AA4F0D4AF9B64F748113FB2794