

Vedlegg til årsmeldinga for 2022
HMS og likestilling

Bremnes Fryseri AS

Innhald

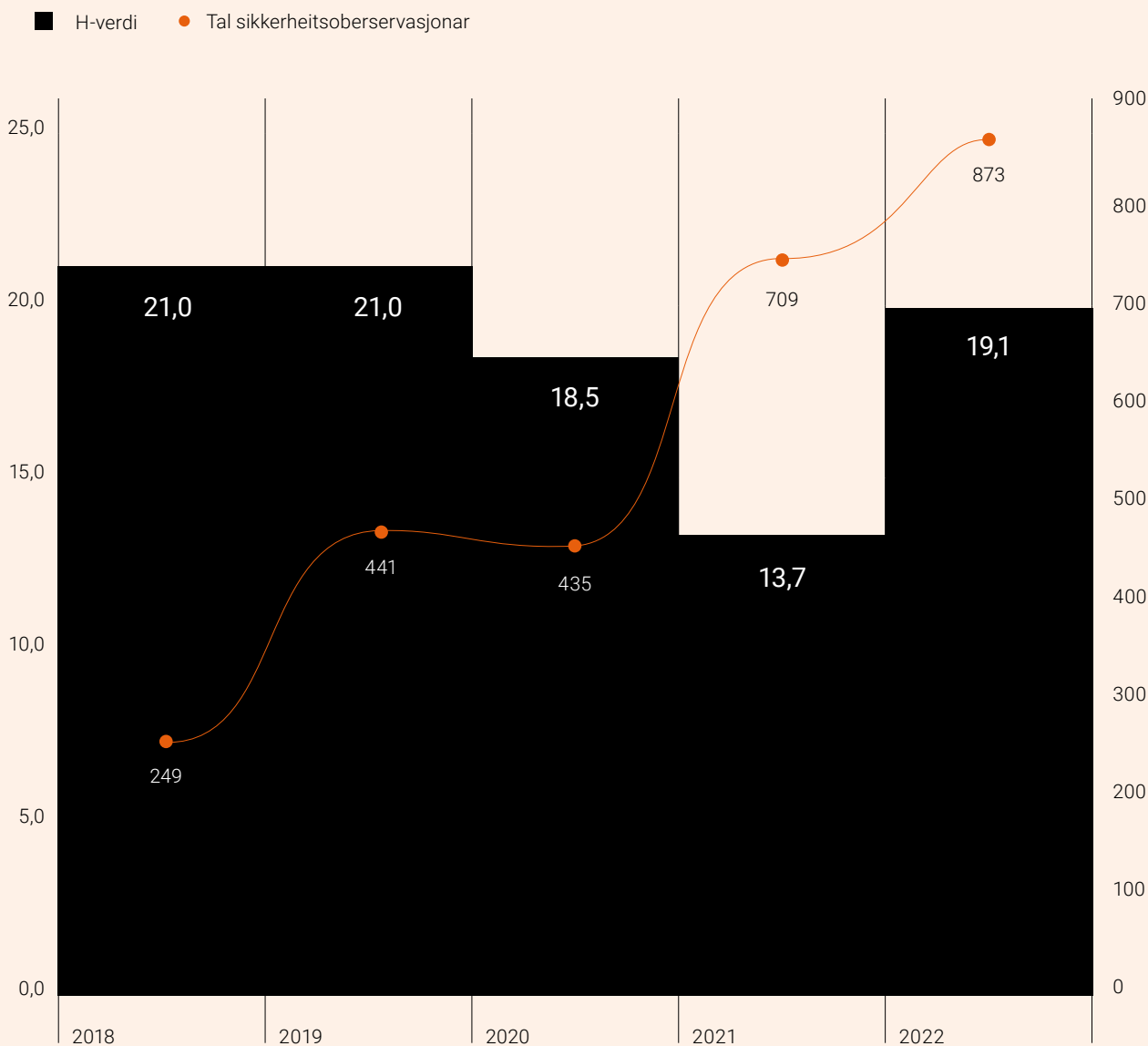
HMS og likestilling	HMS og sjukefråvær	4
	Likestilling	5
	Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	6



59°37'34"N
05°15'02"E

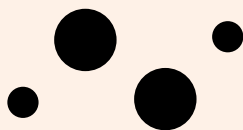
HMS og sjukefråvær

H-VERDI (FRÅVÆRSSKADAR) OG INNMELDTE SIKKERHEITSOBSERVASJONAR



Selskap	Sjukefråvær % 2022	Sjukefråvær % 2021
Konsern	6,5	5,8
Bremnes Seashore	7,1	6,5
Sjór	0,5	0,8
Salmon Brands	5,1	1,6
Myobiotec	For få tilsette	For få tilsette

Likestilling



Vi jobbar for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjonar av desse grunnlaga.

Bremnes Seashore AS	Kjønnsbalanse		Mellombels tilsette		Deltidstilsette		Foreldrepermisjon (gj.snitt veker)	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Tal	230	360	20	21	18	13	19	13
Prosent	39	61	48,8	51,2	58,1	41,9		

TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Kjønnsbalanse

Havbruksbransjen er i hovudsak ei mannsdominert næring, noko kjønnsbalansen i konsernet også speglar. Sjølv om mange av arbeidsplassane innanfor oppdrettsnæringa og fiskeindustrien er prega av å vere mannsdominerte yrker har fleire kvinner dei siste åra søkt seg til næringa. Dette ser vi også igjen i kjønnsbalansen i konsernet, der talet på kvinner har auka innan fleire område dei seinare åra, noko som også var tilfellet i 2022, der no 39 % av dei tilsette er kvinner. Vi ser også fleire kvinner som søker seg inn til vidaregåande og høgare utdanning retta mot næringa.

Vi har ein profesjonell rekrutteringsprosess der vi bruker anerkjende rekrutteringsverktøy og har rutinar som skal bidra til likestilling mellom kvinner og menn og hindre anna diskriminering. For å jamne ut kjønnsbalansen og hindre diskriminering jobbar vi kontinuerleg for å få eit likestilt, inkluderande og mangfaldig arbeidsmiljø. Vi samarbeider blant anna med NAV gjennom «Vi inkluderer» for å tilsette personar som har utfordringar med å

komme seg inn i arbeidslivet eller som har nedsett funksjonsevne.

Mellombels og deltidstilsetting

Det er ikkje store kjønnsforskjellar på fordeling av midlertidig tilsette og deltidstilsette, det er ei overvekt av menn blant dei midlertidig tilsette og ei overvekt av kvinner blant deltidstilsette. Bremnes Seashore-konsernet jobbar aktivt for å skape sunne, trygge og gode arbeidsforhold for alle våre medarbeidarar, og vi ønsker å tilby faste heiltdsstillinger til våre tilsette. Vi ser at frå 2021 til 2022 var det ein stor nedgang i både midlertidige og deltidstillingar i selskapet.

Fiskeindustrien opplever imidlertid varierende tilgang på råvarer gjennom året. Ein konsekvens av dette er periodiske permitteringar og behov for deltid- og midlertidige stillingar. Bremnes Seashore har derfor arbeid for ei ordning med sesongjustert maksimal tillaten biomasse, noko som vil jamne ut tilgangen på råvarer gjennom året.

Foreldrepermisjon

Menn har ei lågare gjennomsnittleg lengde på uttak av foreldrepermisjon enn kvinner. Det var likevel ei positiv utvikling i 2022, der vi såg at menn i gjennomsnitt tok ut meir foreldrepermisjon enn året før. Vi oppfordrar både menn og kvinner på lik linje å ta ut foreldrepermisjon. Bremnes Seashore tilbyr full lønn under foreldrepermisjonen til fast tilsette, under føresetnad at den tilsette har rett til foreldrepengar i samsvar med folketrygdlova sine føresegner.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Arbeid med likestilling og ikkje-diskriminering er ein integrert del av det strategiske rammeverket og drifta i konsernet og kjem til uttrykk i våre retningslinjer, prosedyrar og standardar. Nokre av dei overordna styringsdokumenta og retningslinjer som omhandlar dette er:

- Arbeidsreglementet, som alle tilsette signerer på ved tilsetjing, tek for seg forhold som går på respekt og anerkjening av menneskerettar og likeverd for alle.
- Vår Code of Conduct tydeleggjer at konsernet ikkje aksepterer noko form for trakassering, mobbing eller diskriminering på grunnlag av kjønn, religion, nasjonalt eller etnisk opphav, kulturell bakgrunn, sosial tilhøyrse, funksjonshemming, seksuell legning, sivilstand, alder eller politisk oppfatning.
- Dei ulike standardardane vi er sertifisert etter, bl.a. ASC og Global Gap stiller krav til arbeid med og etterleving av likestillings- og ikkje-diskrimineringsprinsipp.
- Ekstern varslingskanal for tilsette og innleigde som er tilgjengeleg via web, e-post, telefon og QR-kode
- Eigen prosedyre for varsling og handtering av kritikkverdige forhold.

Omsynet til likestilling og ikkje-diskriminering er elles inkludert i den heilskaplege personalpolitikken.

I 2021 vart det igangsett eit omfattande arbeid for å etablere ein felles Compliance-funksjon for heile konsernet. I samband med arbeidet har det blitt arbeidd med utforming og etablering av eit overordna rammeverk for risikostyring og etterleving av alle lovar og regulatoriske krav som omhandlar drifta vår i alle ledd. Denne funksjonen er sentral i det vidare arbeidet med å implementere ein levande prosess i samband med tillitsvalte, for å kartlegge, analysere, iverksette og evaluere tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Likestilling og ikkje-diskriminering i praksis

Vi har eit tett og godt samarbeid med tillitsvalte og verneombod, noko som er ein føresetnad for arbeidet med å sikre likestilling og hindre diskriminering. Vi har faste møte med tillitsvalte kvar tredje månad og med verneombod kvar månad, noko som også var tilfelle for 2022. I tillegg blei det gjennomført møter i arbeidsmiljøutvalet fire gonger i løpet av 2022. I møta med tillitsvalte er HR, leiing og tillitsvalte representerte, og arbeidstakarars forhold og arbeidsmiljøet er ein fast del av agendaen.

Vi samarbeider også tett med NAV for eit mangfaldig og inkluderande arbeidsliv gjennom partssamarbeidet «Vi inkluderer», der hovudintensjonen med samarbeidet er å tilsette personar med nedsett funksjonsevne eller som elles har utfordringar med å komme seg inn i arbeidslivet. Gjennom dette samarbeidet har vi fått inn mange gode medarbeidarar som har fått fast jobb hos oss.

Vi har 26 nasjonalitetar representert i drifta vår, og i 2021 fekk Bremnes Seashore mangfaldsprisen for Vestland fylke frå Inkluderings- og mangfaldsdirektoratet, der juryen blant anna grunn gav utdelinga med delen av tilsette med innvandrarakgrunn blant både tilsette og mellomleiarar, samt arbeidet som blir gjort for å legge til rette for kompetanse- og utviklingsmoglegheiter og intern mobilitet for dei tilsette.

Arbeidet med å fremme likestilling og identifisere risikoar for diskriminering er ein integrert del av partssamarbeidet, vernearbeidet og administrasjonen sitt rapporterings- og forbetningsarbeid. Spørsmål om arbeidsmiljø, jobb-privatliv-balanse, mobbing og trakassering inngår i den årlege medarbeidarundersøkinga. I tillegg er arbeidsmiljø, likestilling og utvikling ein del av rapporteringa til styret.

I juni 2022 vart det gjennomført risikoanalyse med hovudtillitsvalte og hovudverneombod for å undersøke og kartlegge risikoar for diskriminering og hinder for likestilling. Risikoanalysen er basert på konsernet sin Code of Conduct og inngår i selskapet sin overordna risikoanalyse. I oktober hadde vi i forbindelse med den årlege tillitsvalt- og verneombodsamlinga workshop med alle tillitsvalte i heile konsernet der vi i fellesskap gjennomgjekk risikoanalysen og deretter analyserte årsaker og diskuterte tiltak innan utvalde fokusområde frå risikoanalysen. Dømer på identifiserte risikoar for diskriminering og tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering er:

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering (framhald)

Kvinner i leiarroller

Vi har ei overvekt av menn i selskapet. Sjølv om forskjellane i kjønnsbalanse ikkje er veldig store blant det totale talet på tilsette, er det likevel ei vesentleg overvekt av menn i leiarroller på ulike stillingsnivå. Vi hadde ein større omorganisering i konsernet i 2022, noko som også medførte fleire kvinner inn i øvste leiing. For å auke delen kvinner i leiarroller har vi også fastsett eigen målsetning om å auke delen av kvinnelege leiarar som ein dei viktigaste berekraftsmålsetningane våre. Vidare jobbar vi aktivt for å få fleire kvinner inn i leiarprogram og andre kompetanseutviklingsprogram, slik at vi også på dette viset aukar rekrutteringsgrunnlaget for kvinnelege leiarar.

Språkforståing og like moglegheiter

Vi har tilsette frå 26 ulike nasjonalitetar. Særleg innan fiskeindustrien er det eit stort mangfald i arbeidsflokken. God språkforståing blant dei tilsette er viktig for å sikre eit godt og trygt arbeidsmiljø. God språkforståing er også avgjerande for den enkelte medarbeidar sin trivsel og føresetnad til å kunne utvikle seg internt i selskapet og slik kunne ta på seg nye og meir utfordrande arbeidsoppgåver, samt også leiarroller. Vi tilbyr derfor gratis norskkurs til tilsette som har behov for norskopplæring. Vi har også sett i gong eigne bedriftsinterne kurs i samarbeid med vaksenopplæringa gjennom tilskotsordninga «Kompetansepluss», for å styrke dei tilsette sine ferdigheiter i norsk språk.

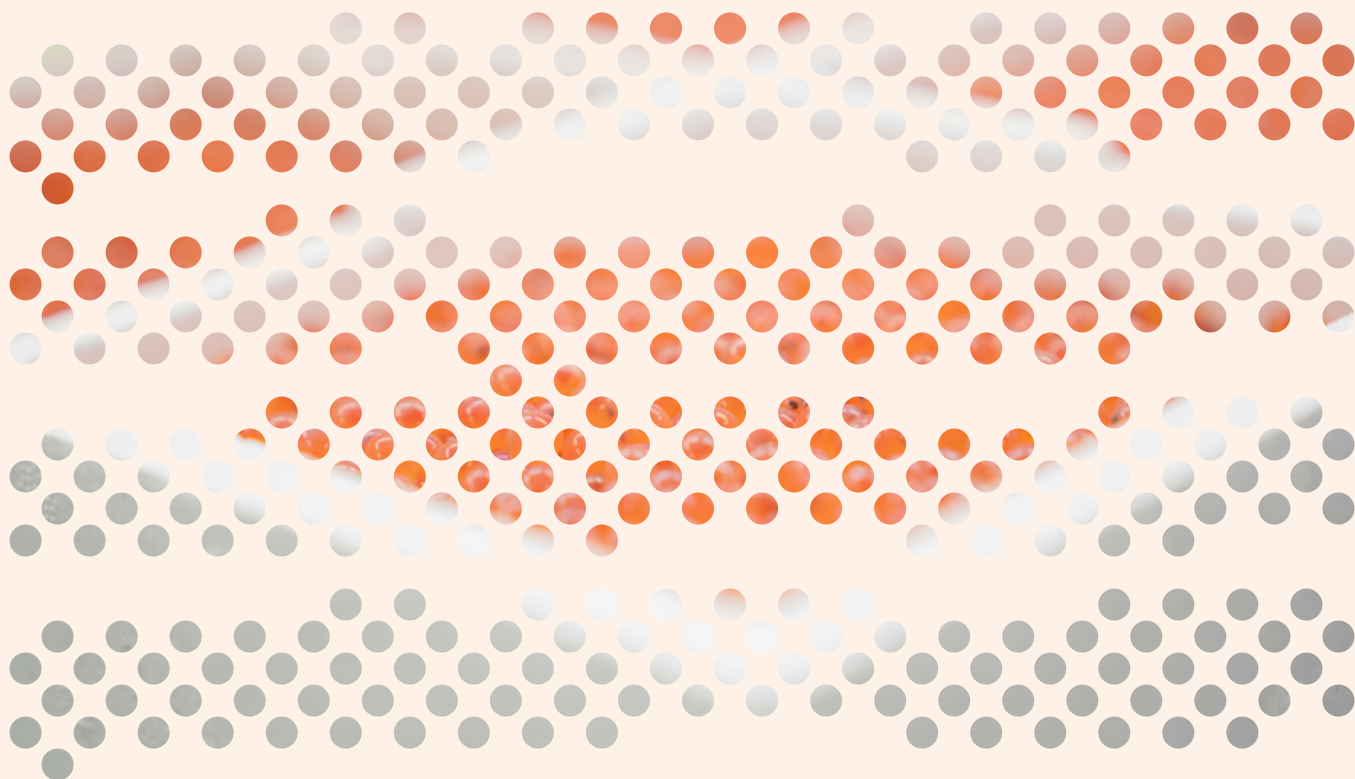
Arbeidsmiljø og kultur

Med mange ulike kulturar og nasjonalitetar representert i arbeidsflokken, er det

også store variasjonar i etnisitet, religion og livssyn. Vi har identifisert område der kommunikasjonsform og sjargong kan virke ekskluderande for enkeltpersonar og grupper. Vi har sett i verk fleire tiltak for kulturbygging og haldningsskapande arbeid for å sikre eit ope, inkluderande og mangfaldig arbeidsmiljø. I 2021 vart eit nytt felles verdisett og leiarprinsipp for heile konsernet vedtatt. Verdiane og leiarprinsippa vart lansert i første kvartal av 2022 og implementering av desse vart det jobba med gjennom året. Vidar har vi gjennom leiarutviklingsprogrammet vårt fokus på blant anna mangfaldsleiing og det er også ein eigen gjennomgang av prosedyren for handtering av kritikkverdige forhold. I 2022 vart det etablert eit eige varslingsteam og ny varslingskanal med moglegheit for direkte ekstern varsling.

Resultat og forventingar til arbeidet framover

Arbeid med likestilling og ikkje-diskriminering er på mange måtar ferskvare, og må heile tida settast på dagsordenen. Eit av dei viktigaste områda vi har identifisert er behovet for i større grad å systematisere arbeidet med å kartlegge, analysere, sette i verk og evaluere tiltak for å fremme likestilling og ikkje-diskriminering. Å få dette arbeidet integrert som ein fire-steps metodikk i det faste samarbeidet med dei tillitsvalte gjennom året var derfor eit hovudtiltak for 2022. Eit av tiltaka var å gjennomføre risikoanalyse innanfor mangfald og likestilling med tillitsvalte.



Bremnes Fryseri AS

Øklandsvegen 90, 5430 Bremnes

Telefon: 53 42 82 00

E-post: bremnes@seashore.no

Org. nr. 933 852 873

www.seashore.no

www.salma.no

www.sjor.no

