

HMS- og likestillingsutgreiing 2024



Likestillingsutgreiing

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

Tilstand for likestilling

	Kjønnsbalanse		Mellombels tilsette		Deltidstilsette		Foreldrepermisjon	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Tal	210	373	30	53	18	41	17	11
%	36,02	63,98	36,14	63,86	30,51	69,49	-	-

Kjønnsbalanse

Havbruksbransjen har i lengre tid vore ei mannsdominert næring, noko kjønnsbalansen i Bremnes Seashore-konsernet også speglar. Mange av arbeidsplassane i oppdrettsnæringa og i fiskeindustrien er mannsdominerte yrker, særleg drift ved sjølokalitetane og i leiinga, men ein ser at stadig fleire kvinner søker seg til næringa. Det har vore ei positiv utvikling dei siste åra, noko vi også finn igjen i kjønnsbalansen i konsernet. I 2024 var 36 % av dei tilsette i Bremnes Seashore-konsernet kvinner. Vidare ser ein at stadig fleire kvinner søker seg til vidaregåande- og høgare utdanning retta mot næringa, noko som er venta å kunne bidra til ei vidare positiv utvikling i kvinneandelen i næringa dei kommande åra. Vi ser også at andel kvinnelege leiarar har auka jamt og trutt i konsernet dei siste åra.

I rekrutteringsprosessar nyttar vi anerkjende verktoy, og har rutinar som skal bidra til likestilling mellom kvinner og menn, samt hindre anna diskriminering. Vi jobbar kontinuerleg for å få eit likestilt, inkluderande og mangfaldig arbeidsmiljø. Dette gjer vi blant anna gjennom ein livsfaseorientert personalpolitikk, og i samarbeider 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

Ser ein på kjønnsforskjellane mellom midlertidig tilsette og deltidstilsette, finn vi liten

forskjell. Vi har ei overvekt av menn både blant dei midlertidig tilsette, og dei deltidstilsette. Det er eit samanfall her, og fleire mellombels tilsette har også ein redusert stillingsprosent. Til dømes har vi tilsette i 0 % stilling som tilkallingsvikar. Desse jobbar ved behov, og kan eksempelvis vera skuleungdom eller studentar som jobbar noko ved sida av skule og studiar.

Blant faste tilsette i deltidsstilling, finn vi 5 kvinner og 6 menn.

Som konsern jobbar vi aktivt for å skape trygge og gode arbeidsforhold for alle våre tilsette, og ynskjer å tilby faste heiltidsstillingar. Dei siste åra har det vore ein nedgang i både midlertidige og deltidstilsette i selskapet.

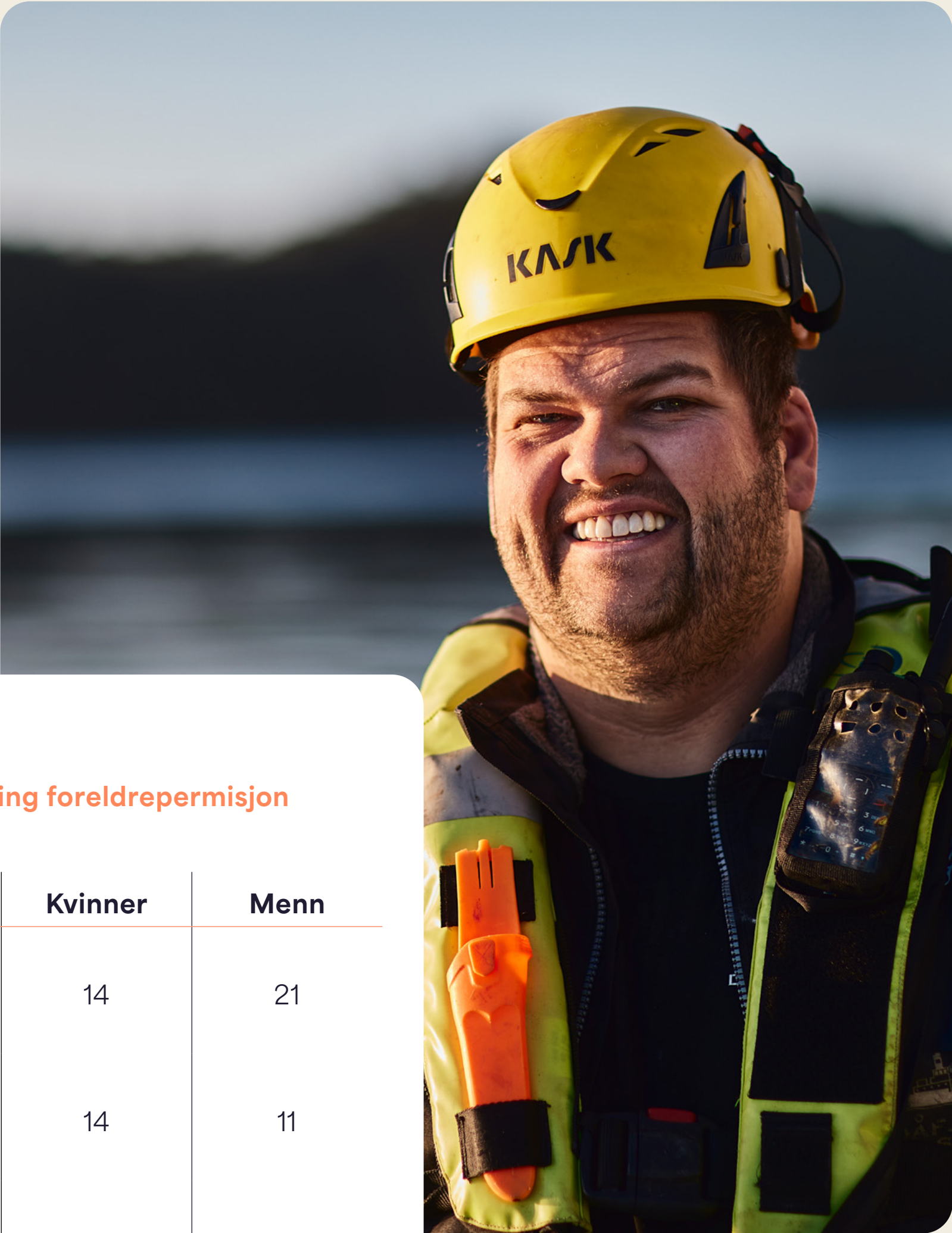
Fiskeindustrien opplever varierende tilgang på råstoff gjennom året. Ein konsekvens av dette er behov for periodiske permitteringar, i tillegg til deltids- og midlertidig tilsettingar. Bremnes Seashore har difor gjennom mange år arbeidd for ei ordning med sesongjustert maksimal tillaten biomasse, noko som vil jamna ut råstofftilgangen gjennom året.

Foreldrepermisjon

Menn har ei lågare gjennomsnittleg lengde på uttak av foreldrepermisjon enn kvinner. 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.

Fordeling foreldrepermisjon

	Kvinner	Menn
Antall personer	14	21
Gjennomsnitt veker	14	11
Sum veker	241,80	240,42



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 gjennom 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 anerkjenning 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 standardane vi er sertifisert etter, bl.a. 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.

Likestilling og ikkje-diskriminering i praksis

Bremnes Seashore skal vere ein attraktiv arbeidsgjevar for alle, og vi arbeidar planmessig for å sikre at diskrimineringslova sitt formål blir følgt. Dette gjer vi blant anna gjennom rekruttering, løns- og arbeidsvilkår, karriereutvikling og vern mot trakassering. Vi ynskjer å legge til rette for mangfald på arbeidsplassen, og arbeider for å vere ein attraktiv og mangfaldig arbeidsgjevar som speglar samfunnet rundt oss. I 2024 signerte vi avtale med NAV om Strategisk partnerskap, ein samarbeidsavtale som har til føremål å formalisere og strukturere samarbeidet mellom verksemda og NAV. Vi har stor tru på at eit slikt partnerskap gjer oss enno betre rusta til å ivareta våre tilsette og følgje opp våre plikter som arbeidsgjevar på ein god måte. Som strategisk partner ynskjer vi å jobba vidare for å sikre høg sysselsetting og yrkesdeltaking – både med omsyn til å hjelpe våre tilsette å stå lengst mogleg i arbeid og redusere risikoen for å falle ut, men også ved å leggje til rette for at dei som står utanfor arbeidslivet får vurdert moglegheitene sine for arbeid og arbeidsretta aktivitet.

For å lykkast med likestillingsarbeidet og hindre diskriminering, er vi avhengig av eit godt samarbeid med tillitsvalte og verneombod. Vi har faste møte med tillitsvalte kvar tredje månad og med verneombod kvar månad – noko som også var tilfelle for 2024. I møte med dei tillitsvalte er leiinga, HR og tillitsvalte representert, og arbeidstakar sine forhold og arbeidsmiljø står fast på agendaen. I tillegg til dette vert det i 2024 gjennomført 4 møter i arbeidsmiljøutvalet. Gjennom dette arbeidet og

i dialog med dei tilsette, har vi arbeidd med å sikre gode arbeidsklær og verneutstyr til begge kjønn.

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 vår medarbeidarundersøking. I tillegg er arbeidsmiljø, likestilling og utvikling ein del av rapporteringa til styret.

Kvinner i leiarroller

Havbruksnæringa har tradisjonelt vore ei mannsdominert næring. Vi ser at delen kvinner som søker seg til næringa har økt dei siste åra, noko kjønnsbalansen i konsernet også viser. Det er framleis 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. 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, noko vi også ser igjen, der talet på kvinner i leiarroller har auka dei siste åra. 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. I 2023 begynte Linda Litlekalsøy Aase som konsernsjef, og ho blei med det fyste

kvinne i denne stillinga i Bremnes Seashore AS. Konsernleiinga består i dag av fleire kvinner enn menn.

Språkforståing og like moglegheiter

Vi har tilsette frå 26 ulike nasjonalitetar. Særleg innan fiskeindustrien er det eit stort mangfald i arbeidsstokken. Ettersom god språkforståing blant dei tilsette er viktig for å sikre eit godt og trygt arbeidsmiljø, dekker vi kursavgift for tilsette som har behov for norskopplæring.

Språkforståing er også ein avgjerande faktor for den enkelte tilsette sin trivsel og føresetnad for å kunne utvikle seg internt i selskapet. Fleire av våre tilsette har i løpet av si tid i selskapet tatt på seg nye og meir utfordrande arbeidsoppgåver, tredd inn i leiarroller og avlagt fagprøve.

Gjennom språkopplæring, kompetansekartlegging og kompetansebygging, nyttiggjer vi oss av det ofte unytta potensialet som ligg i medarbeidarar med innvandrarbakgrunn.

Arbeidsmiljø og kultur

Med ei rekke ulike kulturar og nasjonalitetar representert i konsernet, er det store variasjonar i etnisitet, religion og livssyn. Vi har identifisert område der kommunikasjonsform og sjargong kan virke ekskluderande for enkelt-personar og grupper, og har iverksett fleire tiltak for kulturbygging og haldningsskapande arbeid for å sikre eit ope, inkluderande og mangfaldig arbeidsmiljø. For å sikre dette

har vi også regelmessig revidering av våre varslingsrutinar og sørger for at relevant informasjon om dette er tilgjengeleg for dei tilsette i vår bedriftsinterne personalhandbok.

Resultat og forventingar til arbeidet framover

Arbeid med likestilling og ikkje-diskriminering er langsiktig arbeid, og må heile tida settast på dagsorden. Likestilling mellom kjønn og mindre ulikskap er del av FNs berekraftsmål, som vi har med oss i utarbeidinga av strategisk rammeverk. Vi vil halde fram med særleg fokus på alternativt arbeid og moglegheita for tilrettelegging for tilsette som har behov for dette.

