



BREMNES SEASHORE



HMS- OG
LIKESTILLINGS-
UTGREIING
2023

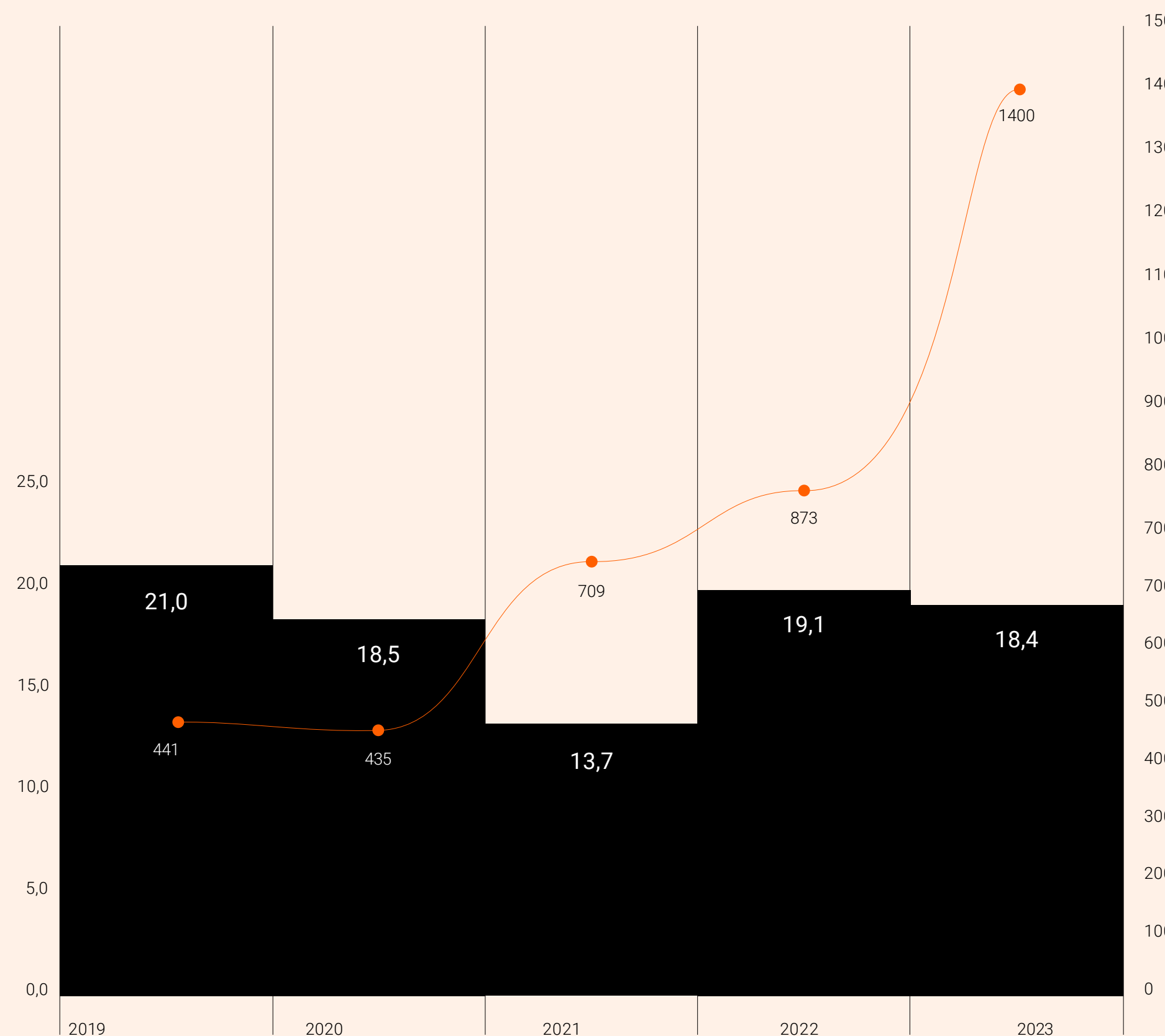
Innhald

HMS OG SJUKEFRÅVER	2
LIKESTILLING	3
Kjønnsbalanse	3
Mellombels og deltidstilsetning	3
Foreldrepermisjon	4
Stillingsnivå og lønn	4
VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING	5
Likestilling og ikkje-diskriminering i praksis	6
Kvinner i leiarroller	7
Språkforståing og like moglegheiter	7
Arbeidsmiljø og kultur	7
Vi samarbeider med fleire utdanningsinstitusjonar ..	7
Resultat og forventingar til arbeidet framover	7

HMS og sjukefråver

H-VERDI (FRÅVÆRSSKADAR) OG INNMELDTE SIKKERHEITSOBSERVASJONAR

■ H-verdi ● Tal sikkerheitsobservasjonar



*Selskapsstrukturen i konsernet blei endra med verknad frå 1. mai 2023. Sjukefråværstala blir difor presentert i to ulike bolkar.

Før 1. mai 2023

Selskap	Prosent
Konsern	8,03
Bremnes Seashore	8,75
Salmon Brands	8,98
Sjør	0,22
Myobiotec	-

Etter 1. mai 2023

Selskap	Prosent
Konsern	7,38
Bremnes Seashore	3,48
Seashore Land	7,87
Seashore Sjø	4,78
Seashore Industri	10,57
Seashore Shipping	10,17
Salmon Brands	4,10
Sjør	2,06

Likestilling

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 KJØNNSLIKESTILLING

Bremnes Seashore AS	Kjønnsbalanse		Mellombels		Deltidstilsette		Foreldrepermisjon (gj.snitt veker)	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Tal	269	427	30	57	38	25	24	14
Prosent	39	61	34,5	65,5	60,3	39,7		

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 ein positiv utvikling dei siste åra, noko vi også finn igjen i kjønnsbalansen i konsernet. I 2023 var 39 % av dei tilsette i Bremnes Seashore konsernet kvinner. Vidare ser ein at stadig fleire kvinner søkjer seg til vidaregåande- og høgare utdanning retta mot næringa, noko som ventes å kunne bidra til ein vidare positiv utvikling i kvinneandelen i næringa dei kommande åra. Vi ser også at delen kvinnelege leiarar har auka jamt og trutt i konsernet dei siste åra.

I rekrutteringsprosessar nyttar vi anerkjende verktøy, 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 samarbeid 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 ein liten forskjell. Vi har ei overvekt av menn blant dei midlertidig tilsette, og ei overvekt av kvinner blant deltidstilsette.

Som konsern jobbar vi aktivt for å skape trygge og gode arbeidsforhold for alle våre tilsette, og ynskjer å tilby faste heiltidsstillingar. Frå 2021–2023 har det vert 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

	Sum veker:	Antall personar	Gjennomsnitt veker:
Kvinner	377	16	24
Menn	341,67	25	14

Menn har ei lågare gjennomsnittleg lengde på uttak av foreldrepermisjon enn kvinner. Det var likevel ei positiv utvikling i 2023, der 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.

STILLINGSNIVÅ OG LØNN

For rapportering av lønnskilnader har vi delt opp i avtalt lønn og ulike tillegg. Vurdering av likt arbeid av lik verdi og utforming av dei ulike stillingsnivåa har blitt gjort med utgangspunkt i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratets kartleggingsverktøy.

Tabellen viser lønna til kvinner målt mot lønna til menn. Grunnløna til kvinner totalt sett i Bremnes Seashore er 6,5 % lågare enn hos menn. Når alle tillegg (uregelmessige tillegg, overtid, bonus) er tatt med, tenar kvinner totalt 10,8 % mindre enn menn i konsernet.

Vi ser at kvinner tenar mindre enn menn totalt, og i stillingsnivåa 1, 2, 3 og 4. Forskjellen i lønn mellom kjønna er minst i nivå 4, mens på stillingsnivå 5 tenar kvinner noko meir enn menn.

Kvinner har altså noko meir enn menn i grunnlønn i stillingsnivå 5, og noko mindre i stillingsnivå 1, 2, 3 og 4, medan menn i hovudsak har meir utbetalt i ulike tillegg. Det meste av tillegga kjem her frå overtidsgodtgjersle. Stillingane og stillingskategoriane som i periodar krev overtid og ugunstige arbeidstider er i hovudsak mannsdominerte, og vi ser også at menn i større grad enn kvinner arbeider overtid. Samanlikna med

Stillingsnivå-/gruppe	Prosentdel kvinner	Avtalt lønn	Tillegg	Totalt
		Forskjellar avtalt lønn (%) menn/kvinner	Forskjellar tillegg (%) menn/kvinner	Forskjellar (%) menn/kvinner
Total	39 %	- 6,5 %	- 51,0 %	- 10,8 %
Nivå/gruppe 1	31 %	- 3,6 %	- 67,8 %	- 11,8 %
Nivå/gruppe 2	25 %	- 8,3 %	- 32,9 %	- 12,0 %
Nivå/gruppe 3	37 %	- 7,0 %	- 61,1 %	- 14,6 %
Nivå/gruppe 4	36 %	- 2,4 %	- 43,3 %	- 10,2 %
Nivå/gruppe 5	44 %	2,7 %	- 36,1 %	- 1,2 %

tidlegare år, ser ein en utjamning mellom kjønna i stillingsnivå 1.

Totalt sett er det i stillingsnivå 3 at dei største prosentvise skilnadane mellom kjønna er. Skilnadane her skriv seg i hovudsak frå forskjellar i erfaring og ansvarsområde innanfor same gruppenivå.

Bremnes Seashore gjennomfører årelege lønnsforhandlingar med fagforeiningane. Oppgjeret medfører at alle tilsette får ei lønnsjustering framforhandla av fagforeiningane. Leiare har i tillegg høve til å foreslå lønnsauke hos sine tilsette, på bakgrunn av kompetanse og prestasjonar, noko som godkjennast på direktørnivå. Dette bidrar til å sikre likebehandling og ein rettferdig lønnsforhandling.

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 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.

Compliance-funksjon i konsernet har arbeidd med utforming og etablering av eit overordna rammeverk for risiko-styring og etterleving av alle lovar og regulatoriske krav som omhandlar drifta vår. 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

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 måned og med verneombod kvar måned – noko som også var tilfelle for 2023. I møta med dei tillitsvalte er leiinga, HR og tillitsvalde representert, og arbeidstakars forhold og arbeidsmiljø står fast på agendaen. I tillegg til dette vert det i 2023 gjennomført fire møte i arbeidsmiljøutvalet.

Vi har også eit tett samarbeid med NAV for å bidra til eit mangfaldig og inkluderande arbeidsliv gjennom partsamarbeidet «Vi inkluderer», der hovudintensjonen er å tilsette personar med nedsett funksjonsevne eller som har utfordringar med å komme i arbeid. Gjennom dette samarbeidet har vi fått inn mange gode tilsette som i dag har fast stilling hos oss.

I 2023 gjennomførte vi ein intern kartlegging av moglegheitene for tilrettelegging og alternativt arbeid på dei ulike avdelingane i selskapet. Vi har gått breitt ut og informert om dette arbeidet til NAV og kommuneoverlegane i kommunane vi har verksemd. Dette med mål om å saman finne kva behov den enkelte har for tilrettelegging, og korleis ein kan

nyttiggjera si restarbeidsevne.

Bremnes Seashore ynskjer å være ein attraktiv og mangfaldig arbeidsgjevar, som speglar samfunnet rundt oss. Vi ynskjer å leggje til rette for mangfald på arbeidsplassen, og tar vårt samfunnsoppdrag på alvor. I 2023 starta vi dialogen med NAV om å inngå ein avtale om Strategisk partnerskap, ein samarbeidsavtale som har til føremål å formalisere og strukturere samarbeidet mellom verksemda og NAV. 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. 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. Avtalen vil signerast våren 2024.

Vi har 25 nasjonalitetar representert i drifta vår, og i 2021 fekk Bremnes Seashore mangfaldsprisen for Vestland fylke frå Inkluderings- og mangfaldsdirektoratet, der juryen blant anna grunngav utdelinga med delen av tilsette med innvandrarakgrunn blant både

tilsette og mellomleiarar, samt arbeidet som blir gjort for å leggje 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.

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 leining. For å auke delen kvinner i leiarroller har vi også fastsett eigen målsetting 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.

1.november 2023 begynte Linda Litlekalsøy Aase som konsernsjef, og blei med det fyrste kvinnelege konsernsjef i Bremnes Seashore AS. Vi har også fått ny kvinneleg salsdirektør, og 2023 viser følgeleg ein auke i kvinneandelen i konsernleinga – som no består av fleire kvinner enn menn.

SPRÅKFORSTÅING OG LIKE MOGLEGHEITER

Vi har tilsette frå 25 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. Gjennom tilskotsordninga «Kompetansepluss» har vi iverksett eigne bedriftsinterne kurs i samarbeid med vaksenopplæringa, for å styrke dei tilsette sine norskferdigheiter.

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.

I 2023 starta vi eit «Basisprogram i leiing», kor tilsette med fagansvar var i målgruppa. Målet med dette arbeide var å gje også tilsette på dette leiarnivået ein kompetanseheving og moglegheit til å tileigne seg ferdigheitar som dei kunne nyttiggjera seg av i sitt daglege arbeid som leiarar.

Gjennom språkopplæring, kompetanskartlegging og kompetansebygging, nyttiggjer vi oss av det ofte unyttta 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 enkeltpersonar og grupper, og har iverksett fleire tiltak for kulturbygging og haldningsskapande arbeid for å sikre eit ope, inkluderande og mangfaldig arbeidsmiljø.

VI SAMARBEIDER MED FLEIRE UTDANNINGSINSTITUSJONAR

Gjennom systematisk arbeid ynskjer vi å oppnå større likestilling i dei ulike kjerneverksemdene og leiargruppene.

Konsernets verdier og leiarprinsipp vert lansert i første kvartal 2022, og implementeringa av desse vert jobba med gjennom heile året. Dette arbeidet tok vi med oss inn i 2023, og i kva grad dei tilsette kjennar igjen desse vert eit tema i medarbeidarundersøkinga. Gjennom leiarutviklingsprogram har ein fokusert på blant anna mangfaldsleiing og handtering av kritikkverdige forhold. I 2022 vart det etablert eit eige varslingssteam og ny varslingskanal med moglegheit for direkte ekstern varslings. Varslingsrutinane blei revidert i 2023, og vi publiserte ny relevant informasjon om dette til dei tilsette i vår bedriftsinterne personalhandbok.

I 2023 gjennomførte vi bedriftsintern kartlegging av moglegheiter for tilrettelegging og alternativt arbeid i dei ulike delane av konsernet. Dette arbeidet er også formidla ut til sentrale samarbeidspartnarar i sjukefråvær og tilretteleggingsarbeid, til dømes kommuneoverlegar og NAV i kommunar kor vi har drift.

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. Eit tiltak frå 2022 var gjennomføringa av risikoanalyse innanfor mangfald og likestilling i samarbeid med dei tillitsvalte. Kartlegging viser eit større behov for å systematisere arbeidet med å fremme likestilling og ikkje-diskriminering, noko vi arbeidar kontinuerleg med. Mangfald og likestilling er parameter konsernet arbeidar utifrå, kor vi setter årlege målsettingar. I 2023 retta vi fokus på alternativt arbeid og moglegheita for tilrettelegging for tilsette som har behov for dette, samt kompetanseheving for fagleiarar som gjerne er tett på drift og dei tilsette, men utan personalansvar. Dette er to nyttige fokusområde, som vi vil ta med oss vidare.

