

Fjord1



Utgreiing om likestilling



Utgreiing om likestilling

Fjord1 har ein klar målsetnad om å tiltrekke seg eit mangfald av tilsette. Vi meiner mangfald gjer organisasjonen vår rikare, og ønskjer difor tilsette med variert utdanning, kjønn, alder, etnisitet, legning og bakgrunn. Vi trur at likestilling på alle nivå bidreg til ein meir robust organisasjon, og jobbar aktivt for å få inn fleire kvinnelege tilsette, og då særskilt på sjøsida.

Fjord1 hadde følgjande tilstand for kjønnslikestilling ved utgangen av 2023:

TILSETTE PÅ SJØ							
Kjønnsbalanse		Midlertidig tilsette (vikarar*)		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
92	877	55	451	89 veker	623 veker	9	7

*Selskapet nyttar mange vikarar til dagleg drift av sine fartøy.

TILSETTE PÅ LAND							
Kjønnsbalanse		Midlertidig tilsette (vikarar)		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
50	73	15	30	49 veker	88 veker	5	0

*Ingen kvinner i foreldrepermisjon i 2022.

Delen av faste kvinnelege tilsette i administrasjonen var 41% ved utgangen av 2023, mot 37% ved utgangen av 2022. Delen av kvinnelege faste tilsette om bord i fartøy var 9,5% ved utgangen av 2023, mot 10,6% ved utgangen av 2022. Den låge delen av kvinnelege tilsette på sjø har samanheng med at færre kvinner vel maritim utdanning. Nedgangen frå 2023 samanlikna med 2022, skuldast primært at fleire av våre bemanna kioskar er gjort om til sjølvbetente- og dermed ubemanna. Her er det ofte kvinnelege tilsette som blir råka.

Selskapet sitt arbeid med likestilling er nedfelt i prinsipp, prosedyrar og standardar:

- Fjord1 har tydelege retningslinjer for etisk framferd, gjengjeve i selskapet sin «Code of Conduct».
- Verksemda har nedfelt tydelege retningslinjer for medarbeidaroppfølging, i tillegg retningslinjer for konflikthandtering, varslingsplikt og klagerett i arbeidsforhold. Vi har retningslinjer for å hindre trakassering, seksuell trakassering og mobbing.
- Det er etablert tydelege reglar for rekruttering, tilsetjing og kompetanseheving som skal sikre likebehandling av kandidatar.
- Selskapet har klare reglar for arbeidstidsordningar, løn og permisjonar (t.d. fødsel- og foreldrepermisjon).



Slik arbeider Fjord1 for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling:

- Medarbeidarundersøking vert gjennomført annakvart år. Undersøkinga gjev eit godt grunnlag for å gjere opp status på viktige område, som t.d. mobbing og trakassering (inkl. seksuell trakassering).
- Verksemda gjer kontinuerlege evalueringar av prinsipp, prosedyrar og standardar som gjeld likestilling.
- Fokuserer på arbeid innan nærvær som er med på å avdekke risiko for diskriminering og hinder for likestilling. Verksemda brukar tid og ressursar for å byggje opp kompetanse og forståing på arbeid innan nærvær.
- Faste møter i Verne- og miljøutvalet (VMU) som sikrar ein arena for å ta opp saker som omhandlar likestilling. Faste møter i Arbeidsmiljøutvalet (AMU) for landtilsette. I tillegg kjem faste møter med hovudtillitsvalde innan dei seks fagforeiningane i selskapet.
- Rapporterer direkte til bedriftsleiinga om aktuelle saker som omhandlar diskriminering og likestilling.

Følgjande risiko for diskriminering og hinder for likestilling vart oppdaga:

- Lovbestemte krav om gode norskkunnskapar kan til tider opplevast som eit hinder kring tilsetting av personar med ulik etnisk bakgrunn. Selskapet har medarbeidarar med om lag ti ulike nasjonalitetar.
- Medarbeidarundersøkinga avdekkar utfordringar med å kombinere familieliv og arbeid for enkelte av våre tilsette.
- Mannsdominert arbeidsmiljø på sjø, der representasjon av kvinner er låg. Spesielt kan språkbruk vere ei utfordring i slike miljø.

Desse tiltaka er iverksett for å hindre diskriminering, og for å fremje likestilling:

- Krav om gode norskkunnskapar og konsekvensane dette medfører er teke opp med foreininga NHO Sjøfart som tek hand om reiarlaga sine interesser overfor fagforeiningane, myndighetene og andre organisasjonar.
- Auka bruk av fleksitid og heimekontor for å redusere utfordringar med å kombinere familieliv og arbeidsliv.
- Proaktivt arbeid kring haldningar i mannsdominerte miljø, spesielt innan språkbruk.



- Kontinuerleg arbeid med å forbetre skiftordningar, med fokus på å komprimere arbeidstid for lengre periodar i friskift. Vi legg vekt på å ha eit spekter av ulike skiftordningar slik at vi kan tilby flest moglege av våre medarbeidarar ei ordning som passar.
- I 2023 har Fjord1 delteke i Bransjeprojektet til NHO Sjøfart med mål om å få ned mobbing og trakassering i sjøfart og samtidig auke kvinnedelen på sjø. Arbeidet rettar seg mot likestilling og eit trygt og godt psykososialt arbeidsmiljø for alle.
- I 2023 bidrog Fjord1 i utviklinga av to arbeidsmiljøverktøy: «Ein bra dag på jobb og «Arbeidsmiljøhjelpen». Dette er verktøy som er utarbeidd av Statens Arbeidsmiljøinstitutt og Arbeidstilsynet. Verktøya er bransjespesifikke og tilgjengelege for alle i Noreg. Måler er betre arbeidsmiljø, der t.d. likestilling er eit viktig moment.
- Ferjevettreglane, ein sikkerheitskampanje for å betre sikkerheita til dei tilsette i Fjord1 og i ferjenæringa. Målet er auka tryggleik og betre leve- og arbeidsvilkår for alle tilsette.
- Vi har utbetra og fornya uniformskolleksjonen til våre sjøtilsette. Dette for å sikre betre kvalitet og passform for alle tilsette, og spesielt for kvinner som tidlegare ikkje har hatt klede som har vore godt nok tilpassa.
- I 2023 deltok fem kvinnelege tilsette frå Fjord1 på den årlege konferansen «Kvinner på sjøen».

Resultat av arbeidet

Fjord1 arbeider aktivt innan nedslagsfeltet for §26 i likestillings- og diskrimineringslova, og har nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Selskapet har eit godt utvikla styrings-system med rutinar og retningslinjer som skal sikre at alle delar av selskapet jobbar likt når det gjeld likestilling og for å hindre diskriminering. I systemet ligg rutinar for rekruttering og tilsetting, og vi nyttar eksterne selskap til utgreiing av kandidatar. Dette mellom anna for å sikre likebehandling. Våre løns- og arbeidsvilkår er i stor grad styrt av sentrale tariffar som er med på å sikre likebehandling av kjønna.

Selskapet legg vekt på å rekruttere eit mangfald av medarbeidarar. Det har vore eit særskilt mål å rekruttere fleire kvinnelege medarbeidarar, spesielt blant tilsette på sjø. Fleire målretta tiltak er gjennomført, både innan rekruttering og for å halde på dei medarbeidarane vi har. I samband med dette arbeidet har det vore viktig å vise fram våre gode skiftordningar som gjer det mogeleg å kombinere familieliv og arbeidsliv på ein god måte.

Som ei stor verksemd legg Fjord1 vekt på å kunne hjelpe personar med ulike utfordringar inn i arbeidslivet. Gjennom tett samarbeid med NAV, rekrutterer vi personar med ulike utfordringar frå deira system.

Selskapet har gode rutinar for varsling av kritikkverdige forhold, med varslingskanalar både internt og eksternt.

Pr. 01.06.24 består styret av 25% kvinner, deriblant ein kvinneleg styreleiar.





Løn

Dei fleste av dei tilsette i Fjord1 er tilsett på sentrale tariffar og avtaleverk. Her vert den tilsette plassert etter stilling, uavhengig av kjønn. Dette gjeld alle tilsette på sjø.

Når det gjeld landtilsette, så vert dei tilsett på lokalt framforhandla avtalar. Selskapet har saman med dei tillitsvalde utarbeidd ei lønsmatrise som fordeler dei tilsette på i alt sju ulike lønsnivå etter ansvar, mynde og arbeidsoppgåver (sjå tabell under). Når ein tilsett vert plassert på eit gitt lønsnivå, vil utdanningsnivå og relevant erfaring vere avgjerande for endeleg utmåling av løn på kvart nivå.

Fjord1 sin lønspolitik har som mål å:

- Vere fundament for ein systematisk lønsfastsetting
- Stimulere til å oppnå Fjord1 sine overordna målsetningar, gode resultat, kvalitet og naudsynt omstilling.
- Vere eit bevisst verkemiddel for å rekruttere, utvikle og behalde kvalifiserte og motiverte medarbeidarar.
- Sikre at alle tilsette over tid har ei lønsutvikling.
- Sikre samanheng mellom løn og kompetanse.
- Understøtte at Fjord1 har ulike karriereveggar.
- Stimulere til etterleving av selskapet sine verdiar, overordna ambisjonar og leiarprinsipp.
- Stimulere til god arbeidsinnsats, initiativ og effektiv ressursutnytting.
- Stimulere til målretta utvikling av kompetanse i tråd med selskapet sitt behov.
- Sikre lik lønsfastsetjing uavhengig av kjønn.

Fjord1 legg til grunn følgjande kriterium ved vurdering av løn:

- Stillingsvurdering.
- Formalkompetanse.
- Realkompetanse (internt og eksternt).
- Den enkelte sin innsats og resultat.
- Etterleving av selskapet sitt verdigrunnlag, overordna ambisjonar og leiarprinsipp.
- Ansvar og engasjement.
- Omstillingsevne.
- Utvikling.
- Samarbeid.

Tilsette på ulike lønsnivå:

Nivå 1		Nivå 2A		Nivå 2B		Nivå 3		Nivå 4		Nivå 5A	
Menn	Kvin.	Menn	Kvin.	Menn	Kvin.	Menn	Kvin.	Menn	Kvin.	Menn	Kvin.
4	1	10	3	17	2	40	13	1	22	5	4

*P.t ingen tilsett på nivå 5B.

Nivå 1-2B omfattar leiargruppa og mellomleiarar. Nivå 3-5B omfattar fagpersonell og medarbeidarar. Det er ikkje vesentlege skilnader i løn mellom kvinner og menn innanfor dei ulike lønsnivåa.

Om ein ser på gjennomsnittleg lønn for menn og kvinner blant landtilsette, finn vi at kvinner berre tener 75% av det menn gjer. Denne skilnaden skuldast fleire forhold. På land har vi 32 leiarar, og 24 av desse er menn. Vi ser og at det er langt fleire menn i tekniske stillingar, der det ofte er ingeniørutdanna personell. Desse er jamt over relativt høgt lønna. For våre sjøtilsette er det og noko forskjell på gjennomsnittleg lønn kvinner og menn, der kvinner i gjennomsnitt tener 79% av det menn gjer. Hovudårsaka til skilnaden er at det er fleire mannlege tilsette i leiande posisjonar på sjø (skipsførarar).

Florø, 25.06.2024

Styret i Fjord1 AS



Martha Kold Monclair

Styreleiar



Neil Marvell

Styremedlem



David Nahoum

Styremedlem



Angela Roshier

Styremedlem



Antonie Cavaillé

Styremedlem



Eric Nasby

Styremedlem



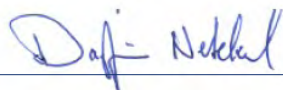
Bjørn Sørli

Styremedlem



Karl Andreas Pedersen

Styremedlem



Dagfinn Neteland

Administrerende direktør

Fjord1 AS