

# Fjord1



Utgreiing om likestilling



## Utgreiing om likestilling

I eit tradisjonelt mannsdominert yrke, har det vore eit særskilt mål å rekruttere fleire kvinnelege medarbeidarar, spesielt blant våre tilsette på sjø. Fleire målretta tiltak har vorte gjennomført, både med omsyn til rekruttering og for å behalde dei vi har.

I samband med dette har det vore spesielt viktig å vist fram våre gode skiftordningar som gjer det mogeleg å kombinere familieliv og arbeidsliv på ein god måte.

### Fjord1 hadde følgjande tilstand for kjønnslikestilling ved utgangen av 2022

Tilsette på sjø							
Kjønnsbalanse		Midlertidig tilsette (vikarar*)		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
95	799	70	469	109 veker	503 veker	6	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
45	77	20	48	0	34 veker	3	1

\* Ingen kvinner i foreldrepermisjon i 2022.

Fjord1 har ein klar målsetnad om å tiltrekkje 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 meiner at likestilling på alle nivå bidreg til ein meir robust organisasjon, og jobbar aktivt for å få inn fleire kvinnelege tilsette, spesielt blant våre tilsette på sjø.

### Selskapet har blant anna følgjande prinsipp, prosedyrar og standardar:

- Vårt arbeid med likestilling er forankra i verksemda gjennom ulike strategiar, verktøy og retningslinjer.
- Fjord1 har tydelege retningslinjer for etisk framferd, gjengjeve i selskapet sin «Code of Conduct».
- Verksemda har nedfelt tydelege retningslinjer for medarbeidaroppfølging, samt retningslinjer for konflikthandtering, varslingsplikt og klagerett i arbeidsforhold. Vi har retningslinjer for å hindre trakassering, seksuell trakassering og mobbing.
- Det er òg etablert tydelege reglar for rekruttering, tilsetting og kompetanseheving som skal sikre likebehandling av kandidatar.
- Vidare har verksemda klare reglar for arbeidstidsordningar, løn og permisjonar (t.d. fødsel- og foreldrepermisjon).

### Slik arbeidar vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling

- Medarbeidarundersøking gjennomførast kvart år. Undersøkinga gjev oss eit godt grunnlag for å gjere opp status på viktige område, t.d. kring mobbing og trakassering (inkl. seksuell trakassering).
- Verksemda gjer kontinuerleg evaluering av prinsipp, prosedyrar og standardar som gjelder 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.
- Seks faste møter i året i Verne- og miljøutvalet (VMU) sikrar ein arena for å ta opp saker som omhandlar likestilling. I tillegg kjem fire faste møter i året med hovudtillitsvalde innan dei seks fagforeiningane i selskapet.

- Leiar for HR i verksemda rapporterer direkte til bedriftsleiinga om aktuelle saker som omhandlar diskriminering og likestilling. I 2022 vart blant anna sak kring preventivt arbeid for å motverke seksuell trakassering presentert for bedriftsleiinga.

### 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 avdekkja 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 har vorte iverksette for å hindre diskriminering og for å fremje likestilling:

- Krav om gode norskkunnskapar og konsekvensane dette medfører har vorte tatt opp med foreininga NHO Sjøfart som tar hand om reiarlaga sine interesser overfor fagforeiningane, myndigheitene 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 mogeleg av våre medarbeidarar ei ordning som passar for dei.



## Resultat av arbeidet

Fjord1 arbeidar aktivt innan nedslagsfeltet for §26 i likestillings- og diskrimineringslova, og har nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Verksemda har eit godt utvikla styrings-system med rutinar og retningslinjer som skal sikre at alle delar av selskapet jobbar likt når det gjelder likestilling og for å hindre diskriminering. I systemet ligger rutinar for rekruttering og tilsetjing, og vi nyttar eksterne selskap til utgreiing av kandidatar.

Dette bl.a. 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 våre tilsette på sjø. Fleire målretta tiltak har vorte 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.

## Løn

Dei fleste av dei tilsette i Fjord1 er tilsett på sentrale tariffar og avtaleverk. Her vert eit plassert etter stilling, uavhengig av kjønn. Dette gjelder alle våre tilsette på sjø. Når det gjeld dei landtilsette i organisasjonen vert dei tilsett på lokalt framforhandla avtalar. Selskapet har saman med dei tillitsvalde utarbeidd ei lønsmatrise som fordeler dei tilsette på i al 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 lønspolitikk har som mål å

- Vere fundament for ei 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 kriteria ved vurdering av løn:**

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

**Tilsette på ulike lønsnivå**

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

\*P.t ingen tilsett på nivå 5B.

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

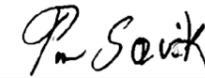
**Styret i Fjord1 AS**

Florø, 28. mars 2023



Vegard Sævik

Styreleiar



Per Sævik

Styremedlem



Reuben Mønger

Styremedlem



Emma Russell

Styremedlem



Pål Harr Wefring

Styremedlem



Bjørn Sørli

Styremedlem



Dagfinn Neteland  
Administrerende direktør

**Fjord1 AS**

