



Utgreiing om likestilling

24

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 meiner at likestilling på alle nivå bidreg til ein meir robust organisasjon, og jobbar aktivt for mellom anna å få inn fleire kvinnelege tilsette, særskilt på sjøsida.

Fjord1 hadde følgande tilstand for kjønnslikestilling ved utgangen av 2024:

Kjønnsfordeling i toppleiinga

Kjønnsfordeling tilsette i toppleiinga		2024	2023
Kvinner (antal)	1	1	
Prosentdel kvinner i toppleiinga	20%	20%	
Menn (antal)	4	4	
Prosentdel menn i toppleiinga	80%	80%	
Samla antal	5	5	

Tilsette etter kjønn, faste og midlertidige tilsette

Sjø- og adm.-tilsette		2024			2023		
Tilsett-type / avtale	Kvinner	Menn	Samla	Kvinner	Menn	Samla	
Fast tilsett	164	972	1136	152	952	1104	
Midlertidig tilsett	40	209	249	68	327	395	
Tilsette utan garantert arbeidstid	38	288	326	3	113	116	
Totalt antal	242	1469	1711	223	1392	1615	

Adm.-tilsette Tilsett-type / avtale	2024			2023		
	Kvinner	Menn	Samla	Kvinner	Menn	Samla
Fast tilsett	53	84	137	51	76	127
Midlertidig tilsett	13	18	35	18	23	42
Tilsette utan garantert arbeidstid	1	3	4	0	1	1
Totalt antal	67	105	176	69	100	169

Sjøtilsette Tilsett-type / avtale	2024			2023		
	Kvinner	Menn	Samla	Kvinner	Menn	Samla
Fast tilsett	111	888	999	101	876	977
Midlertidig tilsett	27	191	218	50	304	354
Tilsette utan garantert arbeidstid	37	285	322	3	112	115
Totalt antal	175	1364	1539	154	1292	1446

Delen av faste kvinnelege tilsette i administrasjonen var 38,7% ved utgangen av 2024, mot 41 % ved utgangen av 2023. Delen kvinnelege faste tilsette om bord i fartøy var 11,1% ved utgangen av 2024, mot 9,5% ved utgangen av 2023. Den låge delen av kvinnelege tilsette på sjø har samanheng med at færre kvinner historisk sett har velt ei maritim utdanning. Det er gledeleg å sjå at trenden har snudd dei siste åra, og prosentdelen kvinnelege søkarar til maritime fag både på vidaregåande skule, fagskular, universitet og høgskular er sterkt aukande. Fjord1 hadde ei lita auke frå 2023 til 2024 på antal kvinnelege tilsette på sjø.

Kvinnelege tilsette (ekskl. innleigde) 2024:

- F1 Administrasjon: **38,1 % (67 kvinner av 176)**
- Fjord1 AS (sjø): **11,4 % (175 kvinner av 1539)**
- **Totalt: 14,2 % (242 kvinner 1711)**

Kvinnelege fast tilsette 2024:

- F1 Administrasjon: **38,7 % (53 kvinner av 137 faste tilsette)**
- Fjord1 AS (sjø): **11,1 % (111 kvinner av 999 faste tilsette)**
- **Totalt: 14,4 % (164 kvinner av 1136 faste tilsette)**

Antal årsverk 2024:

- F1 Administrasjon: **135 (2023) / 130 (2024)**
- Fjord1 AS: **1 035 (2023) / 1037 (2024)**

Pr. 31.12.2024

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».
- Fjord1 har nedfelt tydelege retningslinjer for medarbeidaroppfølging, i tillegg til retningslinjer for konflikthandtering, varslingsplikt og klagerett i arbeidsforhold.
- Fjord1 har tydelege retningslinjer for rekruttering, tilsetting og kompetanseheving som skal sikre likebehandling av kandidatar. Selskapet har standardisert rekrutteringsprosessen og utarbeidd gode malar som skal sikre at kandidatane blir vurdert på riktig grunnlag.
- Fjord1 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 jamleg. Undersøkinga gjev eit godt grunnlag for å gjere opp status på viktige område knytt til diskriminering og likestilling, som t.d. leining, mobbing og trakassering.
- Fjord1 har etablert fleire kanalar der dei tilsette kan uttrykke bekymringar eller behov til leinga. Dette inkluderer varslingskanalar som er opne for tilsette i selskapet. Ein av varslingskanalane vert

administrert av eit eksternt advokatfirma for å sikre uavhengigheit og objektivitet. Gjennom denne kanalen kan dei tilsette varsle anonymt. Dei tilsette kan også ta opp eigne bekymringar med sin næraste leiar eller HR. Vi sikrar at alle tilsette har enkel tilgang til desse kanalane og at dei kan brukast utan frykt for represalier eller gjengjelding.

- Gjennom interne prosessar og regelmessige tilbakemeldingar frå tilsette, evaluerer vi kontinuerleg korleis desse strukturane og prosessane fungerer, og om dei gir tilstrekkeleg beskyttelse og støtte.
 - HR Konsern har ressursar som arbeidar målretta og systematisk med nærvær. Ein avdekkar risiko for diskriminering og hinder for likestilling og sørger for å iverksette hesiktsmessige tiltak.
- 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.
- Leiar for HR i verksemda rapporterer direkte til bedriftsleiinga om aktuelle saker som omhandlar diskriminering og likestilling.





Følgende risiko for diskriminering og hinder for likestilling vart oppdaga:

- Lovbestemte krav om norskkunnskapar kan til tider opplevast som eit hinder for etnisk og språkleg mangfald. Selskapet har medarbeidarar med om lag ti ulike nasjonalitetar, der alle meistrar skandinavisk språk.
- Medarbeidarundersøkinga frå 2023 (som er den siste gjennomførte) avdekk utfordringar med å kombinere familieliv og arbeid for enkelte av våre tilsette.
 - Medarbeidarundersøking frå 2023 avdekk opplevd mobbing og trakassering frå tilsette.
- Vi har eit mannsdominert arbeidsmiljø på sjø, der representasjonen av kvinner er låg. Her kan språkbruk og fysiske forhold vere ein risiko for diskriminering og trakassering.

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

- Krav om gode norskkunnskapar og konsekvensane dette medfører vart i 2023 løfta til NHO Sjøfart som tek hand om reiarlaga sine interesser overfor fagforeiningane, myndigheitene og andre organisasjonar. I 2024 har ein arbeidd vidare med å løfte diskusjonen for å sjå på om ein kan utvide kriteria for inkludering.

- Auka bruk av fleksitid og heimekontor for å redusere utfordringar med å kombinere familieliv og arbeidsliv. Dette treff for administrasjonstilsette, for sjøtilsette er det ikkje mogeleg med heimekontor.
- Vidare 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 mogleg av våre medarbeidarar ei ordning som passar for dei.
- Fjord1 bidrog i arbeidet med å utvikle ein bransjestandard mot mobbing og trakassering, og for auka mangfald i regi av NHO Sjøfart. Selskapet forplikta seg i 2024 til å etterleve denne standarden, noko som markerer eit viktig steg i arbeidet for eit tryggare og meir inkluderande arbeidsmiljø i bransjen. Les meir om dette i [NHO Sjøfarts bransjestandard](#).
- I 2024 etablerte vi eit obligatorisk e-læringskurs for alle våre leiarar. Vi implementerte dei to arbeidsmiljøverktøya vi var med å utvikla i 2023: «Ein bra dag på jobb og «Arbeidsmiljøhjelpen» i dette kurset. Dette er bransjespesifikke verktøy som er utarbeidd av Statens Arbeidsmiljøinstitutt og Arbeidstilsynet. Implementering av verktøya i selskapet skal bidra til å betre arbeidsmiljø, likestilling og redusere diskriminering.
- Eit sentralt tiltak i 2024 var HMS-kampanjen "Ver ein god kollega - Slik gjer vi det", som hadde som mål å redusere mobbing og trakassering, samt auke innsikta i korleis konflikhtar oppstår og korleis dei kan førebyggast. Kampanjen inkluderte eit obligatorisk e-læringskurs gjennom Fjord1 skulen, som vart publisert i siste kvartal av 2024. I tillegg deltok HR- og sikkerheitsavdelinga på kvartalsmøter med alle fartøy, der dei informerte om kampanjen og gjennomførte gruppeoppgåver med dialogkort om aktuelle tema. Desse oppgåvene hadde som formål å skape ei auka forståing av kva som er uakseptabel oppførsel og kvar grensene går.
- For å sikre eit trygt arbeidsmiljø for tilsette om bord, lanserte Fjord1 i påska 2024 kampanjen *Ferjevettreglane*. Kampanjen nytta folkeopplysning gjennom sosiale medium for å fremje tryggleik for dei tilsette og reisande. Desse reglane tok høgde for både fysiske og psykososiale risikofaktorar i arbeidsmiljøet. Som ein del av tiltaket vart det i løpet av året sett opp plakatar med Ferjevettreglane i passasjersonar på alle Fjord1 sine fartøy og kontorlokasjonar. Informasjon om reglane vart også delt gjennom nyhende på radio og nettaviser.
- Det vart i 2023 bestemt å innføre nye uniformer for våre sjøtilsette, der den første leveransen av dei nye plagga kom våren 2024. Dei nye uniformene er betre tilpassa kvinner og har generelt betre kvalitet og komfort for alle tilsette.
- Som ein del av arbeidet med å fremje likestilling deltok fem kvinnelege tilsette frå Fjord1 på konferansen *Kvinner på sjøen* i 2024. Dette tiltaket var eit ledd i arbeidet med å styrke kvinner si rolle i sjøfartsbransjen, og bidra til eit meir mangfaldig og inkluderande arbeidsmiljø.

Resultat av arbeidet

Fjord1 arbeidar aktivt innan nedslagsfeltet for §26 i likestillings- og diskrimineringslova, og har nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Selskapet har eit godt utvikla styringssystem 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 tilsetjing, og vi nyttar eksterne selskap til utgreiing av kandidatar, mellom anna for å sikre likebehandling. Våre lønns- 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, samt leiarstillingar i administrasjonen. Vi ser ei auke av kvinnelege tilsette på sjø i 2024, samanlikna med 2023.

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 dei gode skiftordningane våre 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. Fjord1 er strategisk partner med Nav og rekrutterer 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 den tilsette plassert etter stilling, uavhengig av kjønn. Dette gjeld alle tilsette på sjø.

Når det gjeld administrasjonstilsette vert dei innplassert på lønnsnivå i samsvar med arbeidsoppgåver, ansvar og mynde. Når ein tilsett vert plassert på eit gitt nivå, 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 ein systematisk lønsfastsetting
- Stimulere til å oppnå Fjord1 sine overordna målsettingar, 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 karrierevegar.
- 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.

Lønnsutvikling

Lønsgapet mellom kvinner og menn viser ei positiv utvikling i 2024 samanlikna med 2023 og er på nivå med lønsgapet i bransjen generelt. Hovudårsaka til lønsgapet skuldast mellom anna at det framleis er fleire menn enn kvinner i toppleiinga, noko som bidreg til å trekkje gjennomsnittsløna for menn opp. Arbeidet med å sikre lik lønn for likt arbeid er viktig for oss.

Forskjellane er i hovudsak knytt til ujamn fordeling av erfaring, utdanning og grad av utfordring med å rekruttere til konkrete stillingar. Lokalisering i landet og tilgang til kvalifiserte kandidatar kan også spele inn. Vi vil vidare analysere dette nærare for å sikre at vi ikkje har diskriminerande element i lønspolitikken vår.

Om ein ser på gjennomsnittleg lønn for menn og kvinner blant administrasjonstilsette, finn vi at kvinner tener i gjennomsnitt 87,5 % av det menn gjer. Denne skilnaden skuldast fleire forhold. I administrasjon er det fleire mannlege leiarar enn kvinner. Vi ser og at det er langt fleire menn innan tekniske stillingar, ei fagretning der det ofte er høg gjennomsnittleg løn. For våre sjøtilsette er det og forskjell på gjennomsnittleg lønn mellom kvinner og menn, der kvinner i gjennomsnitt tener 80,3 % av det menn gjer. Årsaka er at det er langt fleire mannlege tilsette i leiande posisjonar på sjø, enn kvinner.

Lønnsforskjell og samla godtgjersle

Sjøtilsette	2024	2023
Lønnsforskjell mellom kjønna i prosent	19,73%	%
Årleg samla godtgjersle for den høgaste betalte personen i forhold til medianverdien av årleg samla godtgjersle for alle tilsette	2,05	Ukjent

Landtilsette	2024	2023
Lønnsforskjell mellom kjønna i prosent	12,53%	%
Årleg samla godtgjersle-grad for den høgst betalte personen i forhold til medianverdien av årleg samla godtgjersle for alle tilsette	12,45	Ukjent

Sum sjø og land tilsette	2024	2023
Lønnsforskjell mellom kjønn i prosent	18,96%	%
Årleg samla grad av godtgjersle for den høgast betalte personen i forhold til medianverdien av årleg samla godtgjersle for alle tilsette	9,25	Ukjent



Lønsgap mellom kjønn

Sjøtilsette	Gjennomsnittleg årslønn
Menn	752 394
Kvinner	504 476

Administrasjonstilsette	Gjennomsnittleg årslønn
Menn	654 550
Kvinner	508 762

Sjø og administrasjonstilsette	Gjennomsnittleg årslønn
Menn	739 496
Kvinner	503 773

Årleg total godtgjersle

Sjøtilsette	Forhald
Høgast betalte	1 543 126
Median	752 123

Administrasjonstilsette	Forhald
Høgast betalte	6 727 997
Median	540 566

Sjø og administrasjonstilsette	Forhald
Høgast betalte	6 727 997
Median	727 550

Oversikta viser alle tilsette som har over 10 000 kr utbetalt i 2024. Timevikarar som har hatt utbetalingar under 10 000 kr ila året, er ikkje med i lista.

Styret i Fjord1 AS

Florø, 25.03.2025

Neil Marvell
Styremedlem

David Nahoum
Styremedlem

Angela Roshier
Styremedlem

Antonie Cavaillé
Styremedlem

Dagfinn Neteland
Administrerende direktør
Fjord1 AS

Eric Nasby
Styremedlem

Mai Lis Hvitsand
Styremedlem
(Tilsett representant)

Martha Kold Monclair
Styreleiar

Bjørn Sørli
Styremedlem
(Tilsett representant)