

ARP-rapport

Nordlaks Oppdrett AS

2022

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

Denne rapporten er produsert av Equality Check, basert på data og informasjon lagt til av Nordlaks Oppdrett AS. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Nordlaks Oppdrett AS, og hvordan Nordlaks Oppdrett AS jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Lønnskartlegging

Lønnskartlegging er ikke gjennomført i år.

Definisjon av stillingsgrupper

Daglig ledelse: Administrerende direktør, direktør strategi og prosjektutvikling, COO

Produksjonsledelse: Leder sjø, områdeledere, teknisk leder, leder Havfarm, leder og ass. leder for operasjonssentral, leder brønnbåt, leder bygg og baser, prosjektleder utvikling, fiskehelsepersonell, leder Nordland og Troms, leder servicebåter, produksjonssjef sjø, site manager - utviklingsprosjekt Hydra.

Driftsledelse: Driftsledere og tekniske inspektører

Produksjonsteknisk: Ansatte ved teknisk avd.

Produksjonsansatte: Akvateknikere (biologi/drift) + teknisk personell/teknikere

Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i organisasjonen i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Kjønnsbalanse

Totalt i selskapet



Etter nivåer

Daglig ledelse



Produksjonsledelse

0% (0) Kvinner

100% (4) Menn



Driftsledelse

15.4% (2) Kvinner

84.6% (11) Menn



Produksjonsteknisk

0% (0) Kvinner

100% (12) Menn



Produksjonsansatte

18% (16) Kvinner

82% (73) Menn



Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

Produksjonsteknisk

0% (0) Kvinner

100% (1) Menn



Produksjonsansatte

18.2% (2) Kvinner

81.8% (9) Menn



Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.

Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Produksjonsteknisk

0% (0) Kvinner

100% (1) Menn



Produksjonsansatte

72.7% (8) Kvinner

27.3% (3) Menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

Ufrivillig deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber ufrivillig deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

Foreldrepermisjon

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.

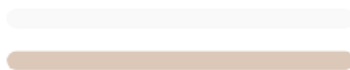
● Kvinner ● Menn (100%)



Produksjonsansatte

Kvinner (0)

Menn (4)



Menn – 13.9 uker

Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.

Likestillingsredegjørelsen

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Nordlaks Oppdrett AS har på flere områder jobbet aktivt for å fremme likestilling og forhindre diskriminering og trakassering. Vedlagt er en kort redegjørelse for utvalgte områder:

Rekrutteringsprosjekter: Rutine for rekrutteringer er etablert for å sikre likebehandling og objektive vurderinger av kandidater. Dette innebærer en styrt prosess med klare roller og ansvarsfordeling mellom HR og rekrutterende ledere.

I utvelgelsen legges det vekt på både formell kompetanse og profil, Kandidatene skal være faglig godt kvalifiserte, men holdninger og verdier tillegges også stor vekt. Nordlaks verdier er: REAL - ANSVALRIG - NYSKAPENDE.

Våre stillingsutlysninger er preget av våre verdier og holdninger: *"Våre ansatte skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Det er et mål å skape en balansert alders- og kjønnsammensetning, og å rekruttere personer med flerkulturell bakgrunn. Vi oppfordrer derfor alle kvalifiserte kandidater til å søke"*

Dette påvirker både hvordan vi ønsker å fremstå utad, men også våre arbeidsprosesser internt i bedriften. Vi har etablert en åpen og inviterende tekst i våre utlysninger, og ser på tverrfaglige team og mangfold i personalgrupper som positivt i vårt arbeidsmiljø. Dette gir utviklingsmuligheter og gjenspeiles også i våre prosjektmøter og intervjuer ved rekrutteringer.

Karrieremuligheter/ internmobilitet: Alle skal ha like muligheter, og i våre prosjektmøter vurderes det hvorvidt ledige stillinger skal utlyses eller løses ved interne ansettelse. Vi registrerer at vi har en økende trend med interne initiativ, og oppfølging skjer iht gjeldende rutine for rekruttering.

Felles for alle relevante interne kandidater, er at det skal gjennomføres samtale eller intervju om videre karrieremuligheter i Nordlaks. Dette ble etablert som praksis ved endret rutine for rekruttering i 2021, og vi har fått positive tilbakemeldinger etter dette. Vi er en aktivt rekrutterende bedrift og har årlig evaluering av vårt rekrutteringsarbeid.

Etablert konsernpolicyer for å sikre likebehandling:

- Seniorpolitikk - Selskapet følger konsernpolicy med en helhetlig personalpolitikk, hvor likebehandling ivaretas
- Prinsipper for ferieavvikling - Selskapet følger konsernpolicy for å sikre likebehandling

- Etiske regler/code of conduct - Selskapet følger konsernpolicy. Dette bidrar til likebehandling og at våre ansatte representerer bedriften likt i alle selskap

Ledertrening: Det er gjennomført ledertrening for alle ledere, i form av dilemmaer med fokus på likestilling, diskriminering, mangfold og inkludering. Dette ble gjennomført med svært gode tilbakemeldinger: HR var kursarrangør for dette, og benyttet egne caser og materiell fra LDO. Samlingene ble fulgt opp av materiell/oppslag i våre lokaler, for å understøtte våre mål, og slik at informasjon er tilgjengelig for alle ansatte.

Evaluering av rutiner for å forebygge og håndtere evt diskriminering og trakassering: Bedriften har rutiner, sjekklister og skjema som ledervektøy for å sikre fullt forsvarlig arbeidsmiljø, samt forebygge diskriminering og trakassering. (Årlig revisjon)

- Rutine for forebygging og håndtering av vold, trusler, mobbing og trakassering på arbeidsplassen
- Forebygging og håndtering av konflikter på arbeidsplassen
- Rutine for forebygging og håndtering av vold, trusler, mobbing og trakassering på arbeidsplassen
- Sjekkliste: Arbeidsgivers håndtering av enkeltsaker om mobbing og seksuell trakassering
- Skjema for varsling

Arenaer internt i bedriften Samarbeidsmøter mellom ledelse/HR og tillitsvalgte - Det gjennomføres regelmessige (kvartalsvis) møter med tillitsvalgte, hvor alle saker kan meldes inn og tas opp. Dette kan være spørsmål relatert til arbeidstid, lønn, hviletid, rettigheter, likebehandling, innleie, rettferdig behandling av ansatte, enkeltansatte og hendelser som har oppstått, ledelse, samarbeid og involvering, nedbemanning/omstilling, saker som skal drøftes, utvelgelseskriterier i ulike prosesser, rutiner og opplæring av ledere og ansatte.

Bedriften følger ILO konvensjon om arbeidsmiljø og har egenerklæring om arbeidsmiljø signert av ledelse og ansatte i fellesskap.

Bedriften følger internasjonale standarder, og revideres årlig av DNV (Globalt selskap innen kvalitetssikring og risikohåndtering) i Global G.A.P.standard, som omhandler hele verdikjeden til produksjon av oppdrettsfisk, og i denne sammenhengen helse, sikkerhet og velferd til våre ansatte.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

Vi legger stor vekt på å ansette personer med positive holdninger og verdier ved vurdering av kvalifiserte kandidater, og bruker profilkartlegging som et verktøy i dette arbeidet. Vår holdning er at kjønn ikke påvirker utvelgelse av kandidater, men vil være en del av en helhetsvurdering ved ansettelse, med tanke på mangfold og teamsammensetning, basert på bakgrunn av formelle kvalifikasjoner, relevant erfaring og profil/teamroller med fokus på å videreutvikle positive team som presterer godt i fellesskap.

Vi er en godt etablert flerkulturell arbeidsplass, og har som mål å bli sett på som en trygg og attraktiv arbeidsplass for alle våre ansatte, uavhengig av nasjonalitet, funksjonsevne, legning, religion og

etnisitet. Det er et klart mål at våre ansatte skal oppleve oss som en arbeidsplass med helhetlig personalpolitikk gjennom ulike livsfaser og hvor vi tilrettelegger ved behov.

Det er ønskelig å ha en arbeidsplass med mangfold og variasjon, og det er også et mål å kunne tilby god tilgjengelighet i våre lokaler.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Bedriften har vurdert flg områder ut fra risiko for diskriminering, med kategorisering ut fra lav, middels, høy risiko.

Rekruttering: Middels risiko - Det er risiko for å ikke vurdere kandidater objektivt ved ansettelsesprosesser, og det er derfor viktig med gode rutiner og en praksis som ivaretar en profesjonell rekrutteringsprosess.

Lønn og arbeidsmiljø: Lav risiko - Dette reguleres av tariff avtaler og lokale særavtaler. Det er ingen forskjell på kjønn og eller andre faktorer ved lønnsfastsettelse. ved særlig uavhengige og eller ledende stillinger. avtales lønnen i hvert enkelt tilfelle på bakgrunn i etablert praksis i konsernet. Kjønn eller andre faktorer skal ikke påvirke lønnsfastsettelse.

Interne karriere- og utviklingsmuligheter: Lav risiko - Dette avhenger av hvem som tar initiativ og ellers gir uttrykk for at de ønsker andre og eller nye utfordringer. Det er ingen forskjell på kjønn og eller andre faktorer ved interne karriere- og utviklingsmuligheter.

Tilrettelegging: Lav risiko - Alle ansatte som har behov for midlertidig tilrettelegging skal få dette.

Tilgang til kompetansehevende prosjekter: Lav risiko for å ikke få tilgang til dette. Ansatte som har god dialog med sin leder ved medarbeidersamtaler og ellers, og gir uttrykk for at man ønsker kompetanseutviklende kurs osv, vil få tilgang til dette, dersom det er i tråd med bedriftens behov og det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for bedriften. I ovennevnte punkt er ikke bedriften kjent med at det foregår diskriminering mht kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, religion, etnisitet, graviditet, amming og adopsjon, kjønnsbasert diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kryssdiskriminering.

Bedriften aksepterer ikke diskriminering, og har egne rutiner for å forebygge og håndtere dette.

Vi har satt følgende mål

En arbeidsgiver for hele livet: Bedriften har som mål å være en attraktiv arbeidsgiver, som tilbyr både personlig og faglig utvikling over tid. Nordlaks ønsker å beholde og utvikle våre ansatte, slik at vi når våre mål og videre utvikling av Nordlaks.

For å lykkes med dette er vi avhengig av å beholde våre ansatte i tillegg til å ansette nye medarbeidere med den kompetansen vi har behov for. Vi ønsker at Nordlaks skal være en arbeidsgiver for livet, og at vi lykkes med å ta vare på eldre og yngre ansatte, får gode kompetanseoverføring av "know how" gjennom mange års erfaring, samt tilføre bedriften ny kompetanse. Dersom vi lykkes med en balansert alders og kjønnsfordeling i bedriften og i

enkeltavdelinger, har vi tro på at dette gir mange positive effekter i trivsel, arbeidsmiljø, kompetanseutvikling og effektivitet.

Rekrutteringsstrategi: Som beskrevet ovenfor, så videreføres fokus på å være en attraktiv arbeidsgiver, og at vi lykkes med våre ansettelser, ref kompetansebehov/videre utvikling av selskapet, både mht drift og prosjekter.

Viser til vår risikovurdering, hvor vi velger å legge vekt på områder som er identifisert med nivå over lav risiko. Rekrutteringsprosjekter ble vurdert til moderat risiko, og i Nordlaks ønsker vi å evaluere og forbedre utvalgte arbeidsområder i bedriften. Nordlaks er en aktivt rekrutterende bedrift og har et høyt antall rekrutteringer i løpet av et år. Vi ønsker derfor å profesjonalisere ytterligere vårt personell som jobber med rekrutteringer, samt videreutvikle våre retningslinjer og rutiner mht rekrutteringsprosessen, særlig hensyntatt likestilling og kjønnsbalanse, for å forebygge diskriminering.

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

Bedriften har primært to utvalgte fokusområder i perioden; Lederutvikling og rekruttering. I bedriftens videre oppfølging av dette, gis dette fokus med at HR har 2 som ivaretar alle rekrutteringer i konsern, mens to ivaretar lederutvikling. **Tydelig rekrutteringsstrategi og oppfølging:** Alle rekrutteringer skal gjennomføres i tråd med ny, revidert rutine for rekruttering, og koordineres av HR. **Ledelse og ledertrening:** Bedriften jobber kontinuerlig med lederutvikling, og dette følges opp av HR og overordnet ledelse.

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

Vi jobber kontinuerlig med forbedringsarbeid i bedriften, og dette ivaretas gjennom årlige revisjoner av rutiner, praksis og internopplæring, koordinert av HR og eller kvalitetsavdeling, i tillegg til eksterne kunde og sertifiseringsrevisjoner.

Dilemmatrening for ledere: Dette videreføres til 2023, og følges opp av HR.

Basistrening for ledere: Trygge ledere i lederrollen (utvalgte tema). Følges opp av HR.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Bedriften har nettopp revidert rutine for rekruttering, og videreutviklet denne for å bli enda bedre på å sikre objektiv vurdering av kandidater, basert på jobbanalyse og saklige utvalgskriterier.

Bedriften er i prosess med å endre/modernisere vår seniorpolitikk og økonomiske virkemidler. Dette vil også bidra til likebehandling i tråd med intensjonen i bedriften og lov om likestilling og forbud mot diskriminering.

Bedriftsledelse og tillitsvalgte har inngått skriftlig særavtale om arbeidstid og turnus, gjeldende hele selskapet. Avtalen er ment å skulle bidra til gode avklaringer og bidra til at våre ansatte ivaretas på en god måte. Det er lagt til grunn prinsipper som forebygger evt risiko for diskriminering og øvrig forskjellsbehandling.

Vi ønsker å oppfattes som en attraktiv arbeidsgiver, som våre ansatte ønsker å være en del av.