

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Vónin Refa AS jobber i det daglige både for likestilling og mot diskriminering blant sine ansatte. Med utgangspunkt i bedriftens størrelse er det begrenset med ressurser som kan settes av til slikt arbeid, men vi forsøker stadig å forbedre oss på punkter som berører denne problematikken.

Bedriften faller med sine knappe 100 ansatte også inn under bestemmelsen om aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven. Det har vært arbeidet med denne plikten det siste året, og ambisjonen har i første omgang vært å få en start på denne systematiske rapporteringen. Vi skal jobbe videre med dette framover og forventer at vårt arbeid gradvis vil favne bredere og dypere enn det vi rekker over det første året, blant annet skal det fram mot neste års rapportering jobbes med en lønnskartlegging.

I vår rapportering omtaler vi status og arbeid i bedriften totalt – ev. så presiseres det om vi i enkelte avsnitt henviser til enkeltavdelinger.

Likestillingsstatusen

På tidspunktet for denne rapporteringa er status på den kjønnsmessige likestillingen som følger:

	Antall kvinner	Antall menn
Styret	1	4
Administrasjon og ledelse	5	5
Selgere	1	9
Produksjon og lager	23	52
Totalt ansatte (utenom styret)	29	66

Samlet kvinneandel blant de ansatte er 30%. Denne andelen har vært noenlunde stabil de siste årene, selv om antallet ansatte har vokst. Andelen kvinner/menn varierer en del mellom de ulike delene av virksomheten. Vi ser at kvinneandelen er høyest knytta til administrasjon/ledelse, garnmontering og reparasjon av havbruksprodukter. Andelen menn er høyest blant ansatte knytta til salg, trålproduksjon, ringnotreparasjon, lager/logistikk og vask/impregnering/tørk av havbruksprodukter.

Når det gjelder midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltidsarbeid er situasjonen som følger:

	Antall kvinner	Antall menn	Merknader
Midlertidig ansatte	0	0	Bedriften bruker i liten grad midlertidige ansettelse. Vi tilstreber å ha en jevn aktivitet og å tilby faste ansettelse.
Uttak foreldrepermisjon			Gjennomsnittlig antall uker av foreldrepermisjon som er tatt ut.
Faktisk deltid	3	4	Deltid brukes i de tilfeller hvor ansatte dels har uføre- eller alderspensjon og jobber det de har kapasitet til, eller sjøl har bedt om redusert stilling.

Bedriften bruker til en viss grad ekstrahjelp på tilkalling når det er behov for det. Dette gjelder bl.a. skoleelever som ønsker å jobbe på kveldene, fiskere som ønsker å jobbe når de ikke er på sjøen, og liknende.

Aktivitetsplikten

Vónin Refa AS har i sine etiske retningslinjer implementert kravene i likestillingslovens §§26 og 26a. Disse er tilgjengelige for alle ansatte. Selskapet har også egne rutiner for varsling av kritikkverdige forhold, jfr. arbeidsmiljølovens kapittel 2A.

Selskapet har som mål å fremme likestilling og hindre diskriminering, blant annet når det gjelder rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv.

Fagforeningenes tillitsvalgte bidrar i dette arbeidet.

Blant annet har lønnsforhandlinger de senere årene vært benyttet for å sikre at utilsiktet forskjeller i grunnlønn har vært jevnet ut, at kompetanse- og ansvarstillegg har vært praktisert likt, at stadig flere stillinger utlyses internt, mv. De tillitsvalgte har også vært involvert i intern workshop i forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Selv om det fortsatt er rom for forbedringer jobber selskapet daglig med å omsette retningslinjene til praksis, blant annet:

- Det siste året har følgende stillinger vært rekruttert internt:
 - o Assisterende serviceleder havbruk i Midt-Troms
 - o Avdelingsleder/selger ved trålavdelingen i Tromsø
 - o Selger ved trålavdelingen i Tromsø
 - o Finansiell Controller ved hovedkontoret på Finnsnes
- Ansettelser i virksomheten har tradisjonelt betydd mange kvinner innen reparasjon av notposer for havbruk, og tilsvarende få kvinner innen salg og økonomi. Dette har selskapet de senere årene satt søkelys på, og det er nå en jevnere fordeling mellom kjønnene innen reparasjoner av notposer og i økonomiavdelingen, og selskapet har også en kvinnelig selger.
- Selskapets ansatte kommer fra mange ulike land innen Europa, Afrika og Asia. Andelen ansatte med utenlandsk bakgrunn varierer noe, men har de siste årene vært stigende og ligger for tida på 10% - 15%.

Av tiltak de senere årene for å fremme likestilling/hindre diskriminering nevnes blant anna:

- Gjennomgang av grunnlønninger og harmonisering av disse
- Større fokus på intern utlysning av stillinger
- Mulighet for fleksibilitet mht. arbeidstider for småbarnsforeldre, der dette er mulig
- Mulighet for deltidsstillinger, der den ansatte selv ønsker dette og der dette er mulig
- Innføring av skiftarbeid i stedet for bruk av overtid

Når det gjelder resultater av det arbeidet som har vært gjort mener selskapet at det er oppnådd følgende:

- Grunnlønninger er bedre harmonisert enn tidligere
- Det er jevnere kjønnsfordeling i flere funksjonsområder enn tidligere
- Det er større andel ansatte med utenlandsk bakgrunn enn tidligere

Selskapet har fortsatt en noe for ensidig sammensetning av ledelsen. Dette er ikke noen bevisst politikk, men mer et utslag av tilfeldigheter og tilgjengelig kompetanse når disse stillingene har vært besatt:

- Ett av fem styremedlemmer er kvinner.
- Det er kun menn blant selskapets segment- og avdelingsledere, og i selskapets øverste ledelse er det to kvinner. Ingen av disse har utenlandsk bakgrunn.
- Kun to av selskapets mellomledere er kvinner. Ingen av mellomlederne har utenlandsk bakgrunn.

Selskapet har ingen konkrete målsettinger for likestillings- og diskrimineringsområdet for kommende periode, annet enn å fortsette å arbeide for like muligheter for sine ansatte. Arbeidsmarkedet er for tida slik at vi ikke har mange søkere å velge mellom, og i praksis ofte er nødt til å ansette de som søker – uten å kunne fokusere på om de som ansettes bidrar til jevnere kjønnsbalanse eller liknende. Vi må imidlertid jobbe videre for å behandle alle ansatte likt mht. lønninger, utviklingsmuligheter, osv.