

Likestillingsredegjørelse

FRØY AS - 2023

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering knyttet til kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene



Denne redegjørelsen omfatter alle selskapene i konsernet Frøy AS. Konsernet har en linje/stab organisering, der stabsfunksjonene i Frøy AS server alle Frøys selskaper. Det arbeidet vi beskriver nedenfor, vil derfor være gjeldende for alle Frøys selskaper.

Del 1: Faktisk tilstand – kjønnslikestilling

Tabell 1 viser en oversikt over kvinneandel i konsernet, fordelt på selskap, samt antall midlertidig ansatte/vikarer.

Antall medarbeidere per selskap, per kjønn - per 31.12.23																						
Kontraktskype	Selskaps	Juridisk enhet	1. Fast ansatt				2. Vikar/midlertidig				3. Ekstra/engasjement				Total							
			Menn	Kvinner	Ukjent	Totalt	% kvinner	Menn	Kvinner	Ukjent	Totalt	% kvinner	Menn	Kvinner	Ukjent	Totalt	% kvinner					
Frøy AS	Totalt		699	43	1	743	5,79%	117	12	3	134	10,55%	20	3	23	13,34%	836	6,48%				
	Frøy AS		19	16	35	45,71%	4						1	1	2	50,00%	24	17	41,46%			
	Frøy Akvaresservice AS		19	16	35	45,71%											19	16	35	45,71%		
	Frøy Akvaresservice AS		393	12	405	2,96%											393	12	405	2,96%		
	Frøy Akvaresservice AS		131	5	136	3,68%											131	5	136	3,68%		
	Frøy Akvaresservice AS		241	7	248	2,82%	37	3		40	7,50%	8		8			286	10	8	288	3,47%	
	Marinus Aquaservice AS		21			21											21	0		0	21	0,00%
	Frøy Rederi AS		110	11	121	9,09%	6	1		5	20,00%						116	12	0	126	9,52%	
	Frøy Rederi AS		37	11	121	9,09%											110	11	0	121	9,09%	
	Frøy Shipping AS		37			37						3	1	4	25,00%	51	1	0	41	2,44%		
Norsk Fiskefraktforsikring AS	Frøy Shipping AS		37			37		11	2		13	15,38%				48	2	0	50	4,00%		
	Totalt		140	4	1	145	2,76%									140	4	1	145	2,76%		
	MS Daintland AS		1			1										1	0	0	1	0,00%		
	MS Frøy Saga AS		1			1										1	0	0	1	0,00%		
	MS Havtrans AS		1			1										1	0	0	1	0,00%		
	MS Nammos AS		1			1										1	0	0	1	0,00%		
	MS Novebrans AS		1			1										1	0	0	1	0,00%		
	MS Reisa AS		1			1										0	0	1	1	0,00%		
	MS Viknattans AS		1			1										1	0	0	1	0,00%		
	Norsk Fiskefraktforsikring AS		134	4	1	138	2,90%	46	4		50	8,00%	4	1	5	20,00%	184	9	0	193	4,66%	
NTS Management AS																79	2		81	2,53%		

Kvinneandelen i Frøy totalt sett er 6,48 % pr. 31.12.2023 (ref. tabell 1). Dette er tilsvarende samme nivå som i fjor, hvor den var på 6,6%. Det er gjennomgående få kvinner representert i alle selskaper med virksomhet på sjøen, mellom 0 – 5 %. Dette vurderes å ha flere årsaker, men kultur/tradisjon, arbeidstid og turnusarbeid er viktige faktorer. I Frøy AS, som består av landansatte, er det en kvinneandel på 41,46, som er tilsvarende nivå som i fjor hvor den var på 45,8 %. Her er det jobbet aktivt for å øke kvinneandelen, også i ledende stillinger.

Styret i Frøy AS består av 4 medlemmer hvorav 2 styremedlemmer er kvinner. Styret er bevisst de likestillingsforpliktelser som påhviler selskapet. I Frøys konsernledelse, som består av 10 medarbeidere, er 4 kvinner. Frøy AS har også kvinnelig konsernleder.

Det er i all hovedsak ingen ansatte i **deltidsstillinger** i Frøys selskaper. Ca 15 % av alle ansatte pr. 31.12.23 er **midlertidige** ansatte. Av disse er 95 lærlinger/kadetter som er inne på tidsbegrenset opplæringsavtale (dvs 69%), og resterende i hovedsak sykefravær.

Gjennomsnittlig antall uker **foreldrepermisjon** i 2022 er hhv 9,7 uker for menn og 29,3 uker for kvinner.

Del 2: Frøys arbeid for likestilling og mot diskriminering

Beskrivelse av Frøys prinsipper, prosedyrer og standarder

Vårt likestillingsarbeid er forankret i Frøys ulike strategier, verktøy og retningslinjer:

- *Frøy har egen policy for etiske retningslinjer.*
- *Frøy har egen policy for likestilling og mangfold (ny i 2024).*
- *Frøy har egen veileder for håndtering av diskriminering.*
- *Frøy har egen policy for psykisk helse.*
- *Frøy har egen policy for håndtering av mobbing og trakassering.*
- *Frøy har egen policy for håndtering av seksuell trakassering (ny i 2024).*
- *Det foreligger rutine for intern varsling av kritikkverdige forhold.*
- *Frøy har avtale med bedriftshelsetjenesten.*
- *Frøy har behandlingsforsikring som innebærer rask tilgang til psykolog for våre landansatte, samt for skipsførerne. Det jobbes med å få på plass tilsvarende forsikring for alle sjøansatte.*

Strukturen for likestillingsarbeidet i Frøy:

- Ansatte i HR-avdelingen og ansatte i drift i rollen som bemanningsansvarlig, skal påse at ledere på alle nivå ivaretar Frøys likestillingsarbeid, samt bidra med råd og veiledning knyttet til dette. Teamene har ukentlige møter, og jobber både med forebygging og evt. hendelser knyttet til dette temaet. Avdelingen jobber direkte mot alle Frøys selskaper generelt, og mer konkret med en intern arbeidsfordeling opp mot hvert enkelt segment. HR-Avdelingen ledes av Head of HR, mens driftsorganisasjonen ledes av COO. Begge rollene sitter i konsernets ledergruppe.
- CEO og Head of HR gjennomfører månedlige møter med tillitsvalgte, hvor likestilling er jevnlig på agendaen.
- Det gjennomføres ukentlig konsernledermøter, hvor likestillingsarbeidet er oppe til diskusjon ved behov.
- Mannskapsavdelingens medarbeidere deltar jevnlig på møter med driftsledere i de ulike selskaper hvor bl.a. rekruttering og medarbeideroppfølging er tema.

Frøys arbeide med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- Frøys retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene er ved behov gjenstand for kontinuerlig forbedring gjennom året.
- Kartlegging av lønnsvilkår er utført for 2022. I 2023 er kartlegging av kjønnslikestilling gjennomført.
- Likestilling og ikke-diskriminering er tatt opp på flere avdelingsmøter gjennom året, samt i møter med driftsledere i de ulike selskapene.

Beskrivelse av risikoer

I Frøy arbeider de aller fleste av våre medarbeidere turnus på sjøen. Dette betyr at det jobbes ute på båt i 2, 3 eller 4 uker sammenhengende (noe ulike turnusordninger), med tilsvarende friperioder. Dette gjør det mulig å kombinere arbeidsliv og familieliv i form av lengre friperioder. Det er derimot vanskelig å legge til rette for å kunne arbeide kortere dager, eller redusert arbeidsuke, som følge av turnusarbeidet. Det er likevel lagt til rette for å ta ut foreldrepermisjon i tråd med regelverk.

Arbeidet ute på fartøy medfører krav om godkjent helseerklæring. Det betyr at det i liten grad er rom for tilrettelegging for funksjonshemmede på våre sjørelaterte jobber.

Det er ikke foretatt noen kartlegging av etnisitet, religion og livssyn blant våre ansatte.

I lønnskartleggingen for 2022 fant vi noe forskjell mellom kvinner og menns lønn. Dette viser en risiko for diskriminering i lønnspolitikken vår.

- For ansatte på sjø, er lønn regulert av tariffavtaler, og det skal derfor ikke være rom for diskriminering mellom kvinner og menn. Rederitillegg, som er forhandlet fram i lokale forhandlinger, er basert på stilling og er ikke individuelle.
- For ansatte i Frøy AS er det ingen tariffavtaler som regulerer lønn. Som følge av at Frøy i dag består av flere innfusjonerte selskaper, ser man en viss forskjell på lønn i like stillinger. Det er utarbeidet en lønnspolitikk for Frøys landansatte i 2022. Her går det bl.a. fram at det praktiseres individuell avlønning, at lønnssystemet skal bidra til at høy prestasjon/innsats skal lønne seg og at det ikke skal være ulike avlønning på grunn av kjønn.

Mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Turnusarbeid kan være en årsak til det lave antallet kvinner blant sjøansatte
- Retningslinjer mot trakassering og diskriminering må være en del av onboardingen, i større grad enn det er i dag.
- Norsk som arbeidsspråk på våre båter, kan være et hinder for en mangfoldig arbeidsplass, særlig for utenlandske jobbsøkere.
- Vi må jobbe videre med etablering av god kultur, holdninger og sjargong på arbeidsplassen.

Tiltak 2023/24 – evaluering:

Personal-område	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Employer branding	Være aktive på utdanningsmesser o.l. for elever og studenter, og jobbe særlig aktivt for å tiltrekke oss kvinnelige lærlinger og kadetter	Flere kvinnelige ansatte	Ansatte på Mannskapsavdelingen	Kontinuerlig	Vi har hatt deltakelse på ulike messer/samlinger for elever/studenter gjennom året.
Rekruttering	Vi skal jobbe aktivt for å ha kvinnelige medarbeidere på alle nivå i organisasjonen, og gjennom det sikre gode rollemodeller for unge nyutdannede kvinner.	Synlige kvinnelige rollefigurer vil bidra positivt	Rekrutterende ledere	Kontinuerlig	Kvinnelige kadetter er fulgt opp særskilt, og presentert i intern og eksterne publikasjoner. Kvinnelige lærlinger er bevisst fremhevet i presentasjoner og annonser gjennom året.
Felles lærings-plattform	Vi har implementert Motimate som felles læringsplattform for alle ansatte.	Sikre Frøy-standard iht policyer og retningslinjer i vår personalpolitikk	Training & Competence Officer		
Medarbeiderundersøkelse	Det er gjennomført medarbeiderundersøkelse i samarbeid med PwC	Fange opp utfordringer som bidrar negativt i arbeidsmiljøet	HR i samarbeid med PWC	Q3 2024	Undersøkelsen er gjennomført og det gjennomføres i disse dager lokale tiltaksmøter i de ulike delene av organisasjonen.
Lederutvikling	Kultur og ønskede holdninger skal tydeliggjøres i våre onboardingsrutiner.	Skape godt miljø og gode holdninger fra	Personalleder e/Mannskaps ansv./HR	Kontinuerlig	Det er gjennomført samlinger for alle fartøysjefer i Frøy, med vektlegging av holdninger, kultur og lederrolle. Konsernsamling
Kulturprosjekt	Gjennomføre en kulturkartlegging, herunder identifisere personlige verdier, dagens kultur, og ønsket kultur. Arbeidet vil medføre workshops og dialog med ansatte for å avdekke EVP, Leadership Framework, ønsket kultur og verdier, samt eventuell ukultur.	Utvikle en kultur som støtter opp under vår visjon og strategi	HR	Desember 2024	Vi har gjennomført en kulturkartlegging med utvidet ledergruppe som en pilot. Resultatene vil bli presentert på ledersamling i juni. Deretter vil vi rulle ut kartleggingen for hele selskapet, med påfølgende workshops med utvalgte avdelinger og båter.
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Vi skal fokusere på og sette sammen team/skift om bord i våre fartøy som gjør det mer attraktivt for kvinner, f.eks. ved å ha mer enn en kvinne på samme team/skift.	Bidra til godt og trygt arbeidsmiljø for alle	Driftsledere i samarbeid med Mannskapsavd.	Kontinuerlig	Dette er et langsiktig arbeid, som mannskapsansvarlige og driftsledere jobber kontinuerlig med.

Lønns- og arbeidsvilkår	Tariffavtaler og evt. lokale lønnsavtaler skal harmoniseres innenfor segment	Like vilkår for alle innenfor samme segment	Driftsdir. / driftsledere/H R	Des. 2022	Et krevende arbeid, som har vært ledet av Head of HR. Forhandlinger er gjennomført i alle segment, og ved utgangen av året i slutfasen før avtaleinngåelse.
Personalhåndbok	Vi skal etablere en felles personalhåndbok for alle ansatte, herunder videreutvikle personalpolitikken med ytterligere policyer	Fremme ønsket adferd og kultur i selskapet	HR	Juni 2024	Utkast til ny personalhåndbok er på plass, og vil bli lagt frem for tillitsvalgte og ledelsen i juni 2024.
People Strategy Plan	Utarbeide en strategi som støtter opp under virksomhetens visjon og målsetting	Sørge for 1) en organisasjon som støtter opp under målene, 2) at vi tiltrekker, utvikler og beholder talentene, 3) at vi har en kultur som støtter oss på reisen og 4) utvikling av ledelsen i tråd med dette	HR	Juni 2024	People Strategy plan er på plass og ble godkjent i styremøte juni 2024.
Ny HR-driftsmodell	Utvikle en profesjonell HR-avdeling som jobber strategisk med ansattpolitikken	Bidra til et kontinuerlig fokus på å tiltrekke, utvikle og beholde talentene, herunder sørge for en kultur som bygger opp under dette	HR	Juni 2024	Ny HR-driftsmodell er på plass, og dagens medarbeidere er innplassert i denne. Vi har avdekket behovet for nyrekruttering til enkelte av rollene, og startet opp rekrutteringen. Head of Talent startet opp i mai 2024 og er blant annet ansvarlig for kulturutvikling. Nyopprettet stilling for Head of Compensation & Benefits vil bli rekruttert 1. år. I ny modell har vi 3 roller for HR Business Partnere som vil jobbe strategisk med HR ut mot land- og sjøansatte.
Samarbeid med verneombud og tillitsvalgte	Etablere tydelige roller og en struktur for samhandling med ansatte representanter med fokus på et godt arbeidsmiljø og en god dialog rundt de ansatte sine arbeidsvilkår.	Etablere en god dialog og et kontinuerlig samarbeid mellom ledelsen og de ansatte	HR/HMS	Juni 2024	I 2024 har vi hatt jevnlig møter med de tillitsvalgte og i juni har vi kalt inn til en større samling. Avdelingen for HMS jobber parallelt med å få valgt verneombud i hele organisasjonen, samt å etablere en velfungerende møtearena med verneombudene.

Tiltak vi planlegger for 2024/25:

- Implementere tiltak fra People Strategy Plan
- Utvikle Frøy akademi, med blant annet et lederutviklingsprogram
- Gjennomføre #ettfrøy samling for alle ansatte i Frøy (Q1 2025)
- Videreføre tiltak fra 2024