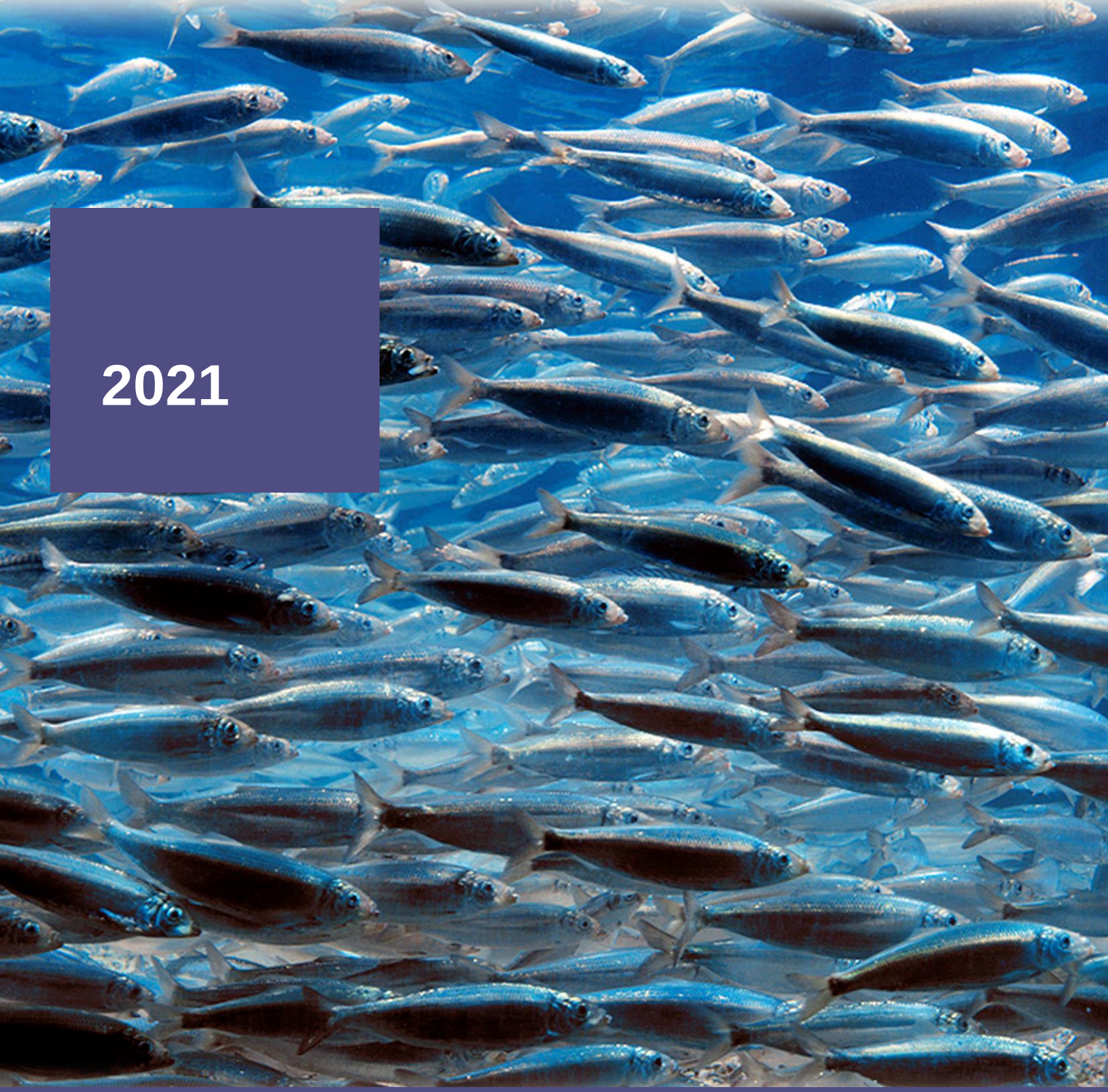


2021

AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT FOR PELAGIA AS 2021

PELAGIA™

Aktivitets- og redegjørelses rapport 2021

(ARP rapport etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26.)

Kort om Pelagia AS

Pelagia AS sin virksomhet har formål om 100% utnyttelse av fisken

Pelagia produserte i 2021 sine produkter, sjømat og fôringredienser, fra villfanget fisk. Fisk som ikke anvendes til sjømat blir sammen med avskjær fra filletering foredlet til fiskeolje og protein i tørket form (fiskemel). Sjømat lages i vår food-divisjon, og de marine proteinene og oljene lages i vår feed-divisjon. Produksjonen i Pelagia sine divisjoner kjennetegnes av høy kapasitet, og er i stor grad automatisert. Det er likevel store svigninger i arbeidskraftbehov.

Bemanningen på våre food fabrikker kan varierer fra ca 10 personer i produksjons-avdelingene ved lav aktivitet til opp mot 200 i arbeid på en dag når vi mottar mye fisk. Dette er en ytterlighet i en sesong som varer i makismalt en måned på sommeren. Det er flere sesonger i løpet av året, og lange perioder hvor det ikke er noe mottak av fisk. I vår feed divisjon er det en mer stabil bemanning.

Pelagia har fokus på videre automatisering og produktutvikling. Dette vil gi flere faste arbeidsplasser. Kompetansebehovet knyttet til prosessteknologi, mekaniske fag, automatisering, kulde og elektro, hms, kvalitet og produksjonsteknologi vil fortsette å vokse fremover.

Pelagia har hovedkontor i Bergen, men også noen administrative stillinger i Egersund, Måløy og Ålesund. Salg, innkjøp, kvalitet og hms, innovasjons- og teknisk felles kompetanse, økonomi, personal og it, i tillegg til administrasjon og ledelse av divisjonene og selskapet inngår i administrasjonen.

Status for 2021 – Likestilling kjønn

Kartlegging av kjønnsbalansen

De ulike stillingene i administrasjonen, feed og food er delt inn i et system som igjen er gruppert i fem stillingsnivå. Kategoriseringen går på tvers av divisjonene og de er forsøkt definert slik at gruppene ikke blir sammennlignbare, men ikke så små at det er mulig å identifisere enkeltpersoner. Det er imidlertid et vidt antall forskjellige jobber innenfor hvert stillingsnivå. I stillingsnivået «senior management» er det 18 ulike jobber, I stillingsnivået «professionals and managers» er det 28 ulike jobber. I stillingsnivået «administrative workers er det 10 ulike jobber, det er 14 forskjellige jobber blant nivået «production workers» og blant ansatte som jobber i sesong er det 12 ulike jobber.

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Andel kvinner
Total	44 %
A - Senior management	18 %
B - Professionals and managers	22 %
C - Administrative workers	74 %
D - Production workers	4 %
E - Seasonal and on-call workers	45 %

Pelagia har en samlet kvinneandel på 44% i bedriften, noe som er høyere enn gjennomsnittet for bedriftene innenfor fiskeindustri. Når kvinneandelen totalt er på 44% så viser oversikten at kvinneandelen er langt lavere innefor 3 av 5 stillingsnivå.

NHO opplyser at kvinnandelen i hele industrien er på 34%. Sammensetningen av kvinner og menn i samfunnet er ca 50/50 kvinner og menn, og det er noe Pelagia strekker seg etter å speile.

	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
	Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinners uttak av foreldre-permisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldre-permisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid kvinner	Deltid menn	Sesong kvinner	Sesong menn
Ansatte	546	870	3	5	26,27	8,82	9	5	382	450
Årsverk	212	461							155	199

Status for 2021 – Forskjeller i lønn

Kartlegging av lønnsforskjell

Med mange jobber innenfor hvert stillingsnivå er status at i snitt tjener kvinner i Pelagia i gjennomsnitt 62% av det menn tjener. Det er sum alle kontante ytelser. I kroner utgjør forskjellen kr 151.367. Noe av forkjellen totalt kan forklares med at det er større kvinneandel på stillingsnivåene i Pelagia med lavest lønn.

Tabellen nedenfor viser forskjellene fordelt på de ulike stillingsnivåene og de ulike kategoriene av lønn:

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Andel kvinner	Sum ansatte i 2021	Arbeidet årsverk	Forskjeller sum kontante ytelser (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller uregel-messige tillegg (%)	Forskjeller bonuser (%)	Forskjeller overtids-godtgjørelser (%)	Forskjeller skattepliktige naturalytelser (%)
Totalt Pelagia	44 %	1 235	674	62 %	62 %	29 %	16 %	81 %	26 %
A - Senior management	18 %	34	33	76 %	82 %	0 %	45 %	0 %	45 %
B - Professionals and managers	22 %	104	98	78 %	78 %	76 %	0	127 %	72 %
C - Administrative workers	74 %	39	33	115 %	129 %	5 %	0	95 %	217 %
D - Production workers	4 %	191	157	66 %	61 %	84 %	0	70 %	105 %
E - Seasonal and on-call workers	45 %	867	354	92 %	92 %	65 %	0	94 %	0 %

Gruppe E utgjør over halvparten av arbeidede årsverk i Pelagia. Det er totalt 867 ansatte som til sammen arbeidet 354 årsverk i 2021. Gruppe D og E er i hovedsak innen tariffområdene Industri Energi og Fiskemeloverenskomsten, og Norsk Nærings-og Nytelsesmiddelforbund (NNN) og Fiskeindustrioverenskomsten. Sistnevnte er også en allmengjort tariffavtale.

Dersom vi ser på Gruppe D, hvor kvinner ser ut til å tjene 66% av lønnen til menn, er dette misvisiende. Årsaken til at det er misvisende er at forskjellen skyldes deltidsstillinger. Det er totalt 8 kvinner som har utført fire årsverk, mens det blant menn er 183 som har utført 157 årsverk. Tar vi høyde for dette er forskjellen i totale kontante ytelser slik at kvinnene har tjent 91% av mennene sin lønn. Øvrige forskjeller kan forklares i ulike jobber i nivået.

Gruppe C har høyere lønn blant kvinnene enn blant menn. I dette nivået er det et også et mindretall menn. Anlyserer vi lønn ut fra årsverk får vi at kvinner og menn i dette nivået har tilnærmet lik lønn.

Status for 2021 – Kartlegging av deltid med mer

Nedenfor tabell gir en oversikt over kartleggingen av deltid med mer.

	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
	Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinners uttak av foreldre-permisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldre-permisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid kvinner	Deltid menn	Sesong kvinner	Sesong menn
Ansatte	546	870	3	5	26,27	8,82	9	5	382	450
Årsverk	212	461							155	199

Sesongarbeid er utbredt gitt virksomhetens sesonbaserte syklus. Deltidsarbeid er mindre utbredt og forholdstallet er 9 kvinner og 5 menn.

Hvordan arbeider Pelagia med likestilling og diskriminering?

Pelagia har nulltoleranse for diskriminering og vi skal arbeide for å fremme likestilling.

Arbeidet med aktivitets- og likestilling har blant annet vært drøftet i to møter i vårt bedrifts og arbeidsmiljøutvalg i 2021 hvor ledelse og tillitsvalgte er likt representert.

Våre etiske retningslinjer er et viktig personalpolitisk virkemiddel knyttet til diskriminering og når ut til alle våre ansatte. De ble sist endret desember 2019, men gjennomgås årlig. Alle ansatte får de etiske retningslinjene tilsendt i forbindelse med ansettelse og i forbindelse med endringer av retningslinjene.

5 ARBEIDSMILJØ

5.1 Selskapet skal legge til rette for en positiv arbeidsplass med et inkluderende arbeidsmiljø.

5.2 Selskapet tolererer ikke atferd som kan oppfattes som truende eller nedverdigende.

5.3 Ansatte skal behandle hverandre med respekt og bidra til et arbeidsmiljø fri for diskriminering og trakassering på bakgrunn av religion, hudfarge, kjønn, seksuell legning, alder, nasjonalitet, rase og uførhet.

5.4 Selskapet skal ha kontinuerlig fokus på å sikre en trygg og skadefri arbeidsplass.

5.5 Selskapet skal arbeide for å sikre at moderne slaveri eller menneskehandel ikke finner sted innenfor vår virksomhet eller forsyningskjeden. Moderne slaveri omfatter slaveri, sosial dumping, menneskehandel, tvangsarbeid, barnearbeid og andre former for grov utnyttelse av mennesker. Pelagia har en nulltoleranse tilnærming til alle former for moderne slaveri, og ønsker ikke å ha noen relasjon til virksomheter eller personer som utsetter mennesker for slik grov utnytting.

Det er ikke registrert avvik eller varsel knyttet til trakassering eller diskriminering for hverken religion, hudfarge, kjønn, seksuell legning, alder, nasjonalitet, rase eller uførhet i 2021.

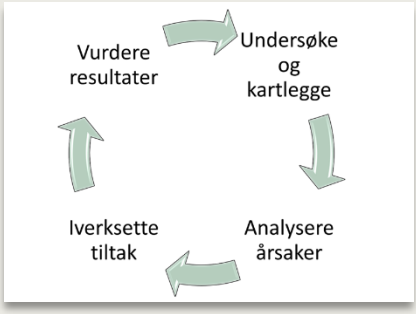
Prosedyrene som er etablert som hjelper oss med det systematiske arbeidet knyttet til likestilling og diskriminering er lønnspolitikk, og prosedyre knyttet til rekruttering.. I gjennomgang med tillitsvalgte var det rekruttering som fremstod som det tydeligste virkemiddelet for å eventuelt kunne endre på kjønnsbalansen, utvide mangfoldet eller ansatte noen som kanskje trenger litt ekstra tilrettelegging, gitt lik kompetanse og kvalifikasjoner til stillingen.

Tiltak

Vi vil følge det anbefalte systematiske arbeidet og vil sette temaet på agendaen på våre møter i bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg. En prioritert oppgave vil være å arbeide videre med risikokartlegging av diskriminering og hindre for likestilling.

Det vil i 2022 bli gjennomført en studie av jobbene i de ulike stillingsnivå opp mot lønnsforskjellene som fremgår av analysen. Dette arbeidet vil foregå i videre samarbeid med tillitsvalgte i bedriftens bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg.

For å få temaet på dagsorden i alle ledd i organisasjonen, er det til diskusjon å tematisere trakassering og diskriminering i medarbeidersamtaler mellom arbeidstaker og nærmeste leder.



Vi forventer at arbeidet som er igangsatt skal medføre en bevisstgjøring av både ledelse og ansatte som igjen vil medføre at arbeidet knyttet til et godt arbeidsmiljø fritt for diskriminering.