

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2024

PHARMA MARINE AS

*Vi ønsker å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.
Vår policy er å likestille kvinner og menn ved ansettelser.
Vi har som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer
diskriminering på grunn av kjønn, livsfase, etnisitet, språk, religion,
livssyn, seksuell orientering eller nedsatt funksjonsevne.*



DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

LØNNSPOLITIKK

Pharma Marine har en lønnspolitikk med fokus på likelønn for likt arbeid, likt ansvar og lik verdi. Dette gjenspeiles også i de årlige lønnsforhandlingene.

Lønnsforholdet mellom kvinner og menns fastlønn fremstår som, og skal være balansert.

Gruppelønnen er lik i Pharma Marine, da vi har kollektiv lønnsfastsettelse for alle prosessoperatører og laboranter. Innenfor noen grupper er det ansatte som har utvidet ansvar, og ligger derfor noe høyere enn andre ansatte i samme gruppe.

- Eksempel på likt arbeid: to ledere for forskjellige avdelinger med fagansvar og/eller personalansvar
- Eksempel på arbeid av lik verdi: laborant og prosessoperatør

Vi vil fortsette arbeidet med en rettferdig og likeverdig lønnspolitikk. Lønnsfastsettelse til nyansatte gjøres i samarbeid mellom økonomiavdelingen og HR-avdelingen.

KJØNNSSAMMENSETTING

I Pharma Marine hadde vi i utgangen av 2024, totalt 73 ansatte. Av disse var 29 ansatte kvinner (40%) Det var et overtall av kvinner i ledelsen. Det er en høyere andel menn i produksjonen. På de andre avdelingene er det tilfeldige variasjoner i kjønnsbalansen. Vi er bevisste på dette ved rekruttering av nye ansatte.

Ufrivillig deltid - Vi har ingen ansatte som jobber ufrivillig deltid.

Foreldrepermisjon - Kvinner tar ut gjennomsnittlig flere uker permisjon enn menn.

DEL 2: VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

PRINSIPPER, PROSEDYRER OG STANDARDER FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- I 2024 har vi fokusert på våre rutiner og retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Tilhørende varslingsystem er oppdatert. I Personelhåndboken har vi *Rutine for intern varsling av kritikkverdige forhold* med beskrivelse av formål, hva/hvem/hvordan varsle og mottak/behandling/oppfølging av varsel. Varslingsrutinene er også på engelsk. Dette er implementert gjennom vårt HRM-system og internt instruksverk. Det kan enkelt søkes etter stikkord i håndbokportalen, og relevante artikler og rutiner vil da være lett tilgjengelige.

- *Forbud mot diskriminering* er beskrevet innledningsvis i Personalhåndboken. Forbudet mot diskriminering gjelder alle sider av et arbeidsforhold, blant annet:
 - utlysning av stilling
 - ansettelse, omplassering og forfremmelse
 - opplæring og kompetanseutvikling
 - lønns- og arbeidsvilkår
 - avslutning av arbeidsforhold
- *Forebygging og håndtering av konflikter og Forebygging og håndtering av mobbing* er beskrevet i PM sin HMS-håndbok. Der henvises det også til *likestillings- og diskrimineringsloven*.
- Etiske retningslinjer er inkludert i stillingsinstruksen til alle ansatte. Denne signeres ved oppstart av arbeidsforholdet. Etiske retningslinjer er også inkludert i Personalhåndboken og er del av gjennomgangen for nyansatte.
- Mangfold er beskrevet i håndbøkene og inkludert i rekrutteringsprosessen.

SLIK JOBBER VI FOR Å SIKRE LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING I PRAKSIS

Strukturen i arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering

- Ledelse, HR, tillitsvalgte og Arbeidsmiljøutvalget er involvert i arbeidet med Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).
- HR og tillitsvalgte har møter etter behov.
- Arbeidsmiljøutvalget har jevnlig møter.

Tiltak for å forebygge diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- HR har ferdigstilt og publisert ny HMS-håndbok på vårt personalsystem.
- Gjeldende Personalhåndbok har blitt publisert på vårt personalsystem. Denne vedlikeholdes og oppdateres kontinuerlig.
- Bedriftshelsetjenesten lager rapport fra helseundersøkelsene. Denne blir gjennomgått i Arbeidsmiljøutvalget.
- Det blir gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse med bistand fra bedriftshelsetjenesten.
- HR har sikret at lunsjtilbudet er godt nok merket i forhold til spesielle behov. Matallergi blir hensyntatt.
- Ansatte i permisjon og ansatte som er sykemeldte, involveres på lik linje med andre ansatte mht informasjon, invitasjoner og gaver gjennom året.

For året 2024 har vi jobbet spesielt med tilrettelegging, holdningsendring og kompetansebygging.

Vi har jobbet med følgende tiltak:

- Kontinuerlig forbedring av rekrutteringsprosessen med innhold i stillingsannonser som inkluderer tekst om likestilling og mangfold. Dette er beskrevet i rekrutteringsprosessen i vårt HRM-system.
- Vi har kontakt med NAV angående arbeidssøkende med særlige behov.
- Tilrettelegging for gravide og ammende blir fulgt opp på alle avdelinger. Dette innebærer blant annet permisjon for ammefri, fritak fra nattarbeid og enkelte arbeidsoppgaver.
- Ansatte med behov for redusert arbeidstid eller annen tilrettelegging har fått dette vurdert i hvert enkelt tilfelle.
- Vi har fokus på holdningsendring hos ansatte og er konsekvente i personalsaker om diskriminerende eller upassende væremåte.

- Alle sykemeldte og de i lengre permisjon, eksempelvis foreldrepermisjon, får tilbud om BHT-undersøkelse og er aktivt medlem av bedriftshelsetjenesten under fravær.
- Alle tilkallingsvikarer/midlertidig ansatte er aktivt medlem av bedriftshelsetjenesten og får tilbud om BHT-undersøkelse.
- Lunsjtilbudet hensyntar eventuelle behov for tilrettelegging grunnet matintoleranse og allergier. Maten merkes også med hensyn til religiøse bestemmelser. Dette gjelder også alle arrangementer i jobbbregi.
- Vi har egen onboarding-prosess for de som kommer tilbake fra svangerskapspermisjon. Dette for å sørge for god tilbakeføring av den ansatte og tettere oppfølging etter langvarig permisjon.

Videre fokusområde - språk og kommunikasjon

Vi har ved utgangen av 2024 ansatte fra totalt 11 ulike nasjoner i bedriften. Vi ser med dette et økende behov for språkopplæring, noe som vil prioriteres det kommende året. Ulike nasjonaliteter kan også føre med seg kulturforskjeller vi alle må være bevisste, ikke bare gjeldende kommunikasjon med også gjeldende holdninger, væremåte og organisasjonskultur.