

BAMA Gruppen AS, Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt (ARP)

INNLEDNING

BAMA skal være en likestilt, mangfoldig og inkluderende arbeidsplass. Vi jobber målrettet med tiltak for å stadig bli bedre på disse områdene. Den første delen av redegjørelsen viser kjønnsbalansen i BAMA. Videre redegjøres det fordelingen mellom fulltids- og deltidsansatte samt uttak av foreldrepermisjon mellom kjønnene. Den andre delen beskriver hvordan virksomheten jobber med å fremme likestilling og hindre diskriminering. Til slutt beskrives det hvilke hovedområder BAMA vil jobbe med i 2023 for å forsterke dette arbeidet ytterligere.

Det er i redegjørelsen satt inn tabeller og nøkkeltall for den norske delen av BAMA konsernet.

TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Over flere ti-år, har BAMA hatt en høy andel mannlige ansatte. En årsak kan være at store deler av driften er preget av tungt fysisk arbeid. Det er også variasjon innenfor de ulike delene av selskapet, da noen av våre virksomheter preges av en større kvinneandel. Dette gjelder blant annet BAMA Blomster, hvor arbeidsoppgavene er knyttet til bukettproduksjon.

Tabellen under viser kjønnsbalansen i BAMA totalt:

Kjønnsbalanse	Totalt	Antall kvinner		Antall menn	
Gruppe 1	43	10	23 %	33	77 %
Gruppe 2	149	36	24 %	113	76 %
Gruppe 3	492	183	37 %	309	63 %
Gruppe 4	1816	435	24 %	1381	76 %
Totalsum	2500	664	27 %	1836	73 %

Gruppe 1 – Ledere med konsernansvar, øverste leder for et virksomhetsområde eller stabsavdeling

Gruppe 2 – Mellomledere

Gruppe 3 – Medarbeidere i administrative stillinger

Gruppe 4 – Lager- og produksjonsmedarbeidere, vara- og kvalitetskontroll, sjåførere og linje- og produksjonsledere

I gruppe 1 og 2 ser vi en skjev kjønnsbalanse. BAMA har lav utskiftning i disse stillingene, og tradisjonelt har det vært en overrepresentasjon av menn. Det har heller ikke vært tradisjon for å rotere på ledere og nøkkelpersoner som en del av virksomhetsutviklingen. Fremover vil vi jobbe målrettet for å rekruttere flere kvinner til lederstillinger i BAMA. Konkrete tiltak presenteres under.

En stor andel av våre ansatte (72%) har arbeidsoppgaver knyttet til lager- og produksjonsdrift. Disse arbeidsoppgavene er forbundet med tungt fysisk arbeid, og har tradisjonelt blitt utført av menn. I denne gruppen (gr.4) ser vi at andelen menn er 76%. Det er også flere menn i administrative stillinger (gr.3), noe som kan skyldes en tradisjon for intern rekruttering.

Oversikt over midlertidige ansatte og deltid

BAMA er sterkt påvirket av sesongsvingninger knyttet til avlinger og geografi. Det er også store svingninger i volum gjennom en uke. BAMA leverer ferske produkter med kort holdbarhet, enten det gjelder frukt, grønt, påsmurt (convenience) eller blomster. Dette stiller store krav til hurtig og effektiv logistikk for å opprettholde ferskhets og kvalitet i hele verdikjeden. Den operative driften skal balansere krav til ferske produkter med leveransefrister og arbeidstidsbestemmelser. Et slikt driftsbehov innebærer turnus, som også inkluderer deltidsansatte.

Kjønnsbalanse midlertidige ansatte

	Kvinne	Mann
Fast ansatt - Deltid	113 (5%)	244 (10%)
Midlertidig	93 (4%)	407 (16%)
Antall ansatte - 2500		

Deltidsstillinger er tilpasset behovet for økt bemanning på enkelte ukedager, og slik at fulltidsansatte i turnus kan få helgefri. BAMA forsøker til enhver tid å tilpasse deltidsstillinger etter ønske og behov fra arbeidstakerne, så langt det lar seg gjøre. Vår kartlegging viser at 44% av våre deltidsansatte både ønsker og er tilgjengelige for mer jobb. 55% av deltidsansatte kvinner sier de ønsker å jobbe mer, og det samme gjelder for 37% av deltidsansatte menn.

53% av våre deltidsansatte menn ønsker å beholde den stillingsprosenten de har, og 41% av kvinnene oppgir det samme. Flere av våre deltidsansatte er studenter. Nytt regelverk rundt heltidsnorm vil kreve større oppmerksomhet rundt hvordan vi bygger turnusene fremover samtidig som vi ivaretar kravene til ferskhet og leveransefrister. Vi har høy bevissthet om ny heltidsnorm, i tråd med regelverket. I samråd med de tillitsvalgte, gjør BAMA vurderinger knyttet til deltid. Eventuelle behov dokumenteres i samsvar med lovverket.

Når det gjelder midlertidige ansatte er grunnlaget for midlertidighet i all hovedsak knyttet til uforutsette hendelser, som svingninger i klima, kvalitetsavvik og sesongvariasjon. Dette er forhold som i stor grad påvirker driften.

I begynnelsen av 2022 var det fortsatt restriksjoner og nedstengninger grunnet pandemien. Volumet i dagligvaremarkedet økte, noe som medførte et større behov for midlertidige ansatte. BAMA har en samfunnskritisk funksjon, og det var helt avgjørende å kunne øke den midlertidige arbeidsstokken for å opprettholde driften og sikre matforsyningene i Norge.

Uttak av foreldrepermisjon

BAMA legger til rette for at alle foreldre som ønsker det, skal kunne ta ut foreldrepermisjon. Dette er viktig for å kunne rekruttere og beholde god arbeidskraft, og for å ivareta aldersmangfoldet i BAMA.

Oversikt over uttak av foreldrepermisjon i BAMA:

Foreldrepermisjon

	Kvinner	Menn
Gjennomsnittlig antall uker	31	19

Oversikten over uttak av foreldrepermisjon viser hvor mange uker som ble tatt ut i 2022. Det er ikke tatt med ansatte som har valgt å utsette uttak av foreldrepenger iht. Lovendring av 2021.

ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

BAMA har i mange år hatt en stor andel ansatte med ulike nasjonaliteter og etnisk bakgrunn. Dette

gjenspeiles i hele virksomheten, men spesielt i operativ drift. BAMA har leverandører fra hele verden, og det er naturlig at mange ulike nasjonaliteter søker seg til selskapet.

BAMA har en rekrutteringsprosess som søker å ivareta objektiviteten i utvelgesprosessen. Bruk av tester hjelper oss å rekruttere kompetansebasert og objektivt. Ved hjelp av testverktøy og screening minimeres diskriminering i utvelgesprosessen, og sørger for at alle kandidater får samme muligheter. Vi benytter også strukturerte intervjuer i møte med kandidatene, som sikrer lik behandling og vurderingsgrunnlag.

BAMA har i mange år hatt etablerte policyer for seniorpolitikk og for å tilrettelegge for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i jobb. Utover lovfestet rett til redusert arbeidstid, har eldre arbeidstakere mellom 63 og 70 år også rett til ekstra fridager. Disse kan tas ut med full lønn. I medarbeiderundersøkelsen i 2022, ser vi at 91% av de ansatte mener vi behandler hverandre med respekt uavhengig av alder i BAMA. Vi vil fortsette å ha et høyt fokus på å sikre gode rammer for ulike arbeidsgrupper.

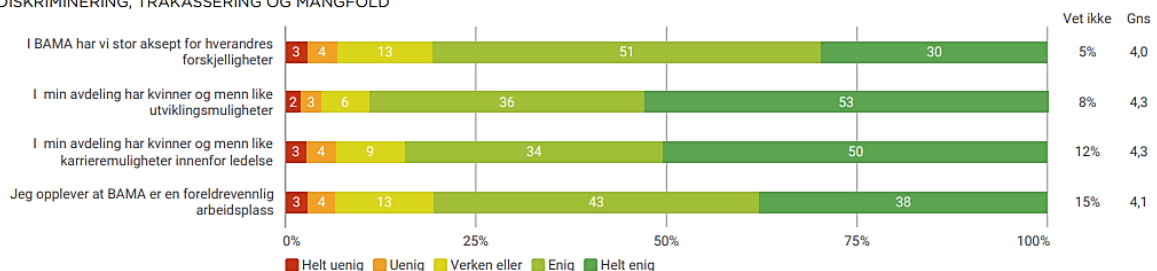
I BAMA er det nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Dette er også tydelig nedfelt i selskapets etiske retningslinjer. Det skal gis like muligheter og rettigheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion.

Vi gjennomfører jevnlig kurs i norsk for medarbeidere med annet morsmål. Det gir grunnlag for en god og åpen kommunikasjon, og legger til rette for fremtidige utviklingsmuligheter.

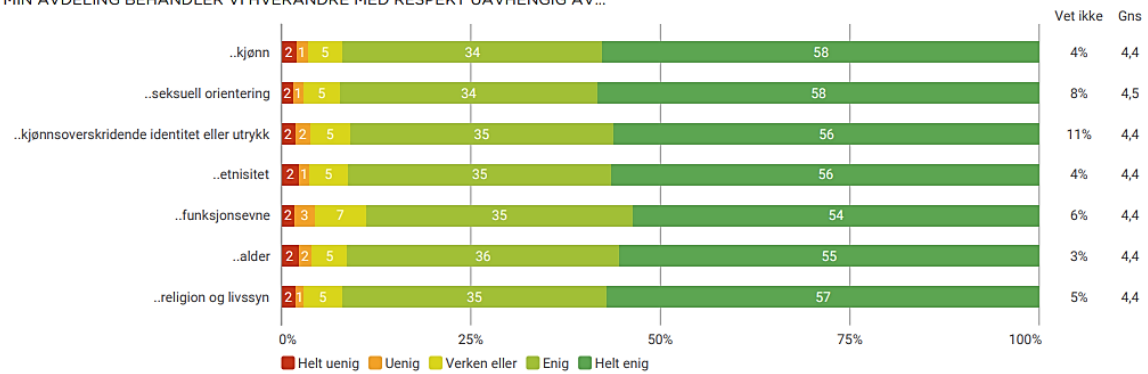
Medarbeiderundersøkelsen viser at 7% av våre ansatte ikke opplever at kjønnene har like muligheter for en lederkarriere i BAMA. Dette er et av tiltaksområdene for 2023.

81% av våre ansatte har ingenting å utsette på selskapets innstilling til og tilrettelegging for ansatte med barn. 7% oppfatter ikke selskapet som en foreldrevennlig arbeidsplass. Vi tror årsaken til dette er at BAMA har behov for døgndrift og turnusarbeid, noe som kan oppleves som lite familievennlig. Vi tar hensyn så langt det er mulig med tanke på drift, og vil fortsette å søke fleksible løsninger for denne gruppen når det kommer til balanse mellom arbeid og fritid.

DISKRIMINERING, TRAKASSERING OG MANGFOLD



I MIN AVDELING BEHANDLER VI HVERANDRE MED RESPEKT UAVHENGIG AV...



Samarbeid

BAMA har lang tradisjon for å jobbe tett sammen med vernetjeneste og fagorganisasjoner som er representert i virksomheten. Både AMU-møter og samarbeidsmøter med fagforeningene gjennomføres kontinuerlig gjennom hele året. Samarbeidsgruppen består av tre konserntillitsvalgte og ledelsen i BAMA. Gruppen møtes seks ganger per år. Ved behov, har vi også ekstraordinære møter.

Hvert år inviteres alle verneombud og tillitsvalgte i hele konsernet til en samarbeidskonferanse hvor de sammen med konsernsjef og HR, diskuterer og planlegger viktige endringer og muligheter som gjelder alle BAMAs virksomheter. Arbeid for likestilling og mot diskriminering faller naturlig inn i dette forumet. Det har de to siste årene ikke vært mulig å gjennomføre dette på grunn av pandemien, da fysisk tilstedeværelse har vært en sentral og viktig suksessfaktor. Vi vil gjennomføre disse konferansene igjen i 2023, og skal se på hvordan vi kan styrke partssamarbeidet ytterligere.

Varslingsordning

BAMA har en tydelig varslingsrutine som er kommunisert til de ansatte. Den omhandler plikten til å si fra ved kjennskap til kritikkverdige forhold i virksomheten. Selskapet reviderte varslingsrutinen i 2021, for å gjøre det enda enklere for de ansatte å varsle. Vi opprettet en egen e-post som heter sifra@bama.no. En sentral fagavdeling i BAMA håndterer varslinger i tråd med retningslinjene.

PRIORITERTE OMRÅDER, RISIKO OG TILTAK FOR 2023

1. Øke andelen kvinnelige ledere på nivå 1 og 2.

Tiltak: I alle rekrutteringsprosesser skal vi tilstrebe å ha like mange kvinner som menn til innledende og avsluttende intervju.

Tiltak: Riktig utforming av annonsetekster skal bidra til økt oppmerksomhet i flere av de underrepresenterte gruppene vi ønsker nå. Det samme gjelder bilder og illustrasjoner.

Tiltak: Ved å øke kvinneandelen i miljøer med skjevhet, kan vi skape gode forutsetninger for å intern-rekruttere fra en base som representerer flere kvinner.

Tiltak: Vår ambisjon er at ved utgangen av 2025 er det minst 40% kvinner i 80% av ledergruppene i BAMA.

2. Øke karriere – og utviklingsmuligheter for alle

Tiltak: I 2023 vil etablere systematikk for å øke jobbrotasjon, utviklingsmuligheter og lage etterfølgerplan på nøkkel/lederroller. I dette arbeidet vil mangfold ha fokus.

Tiltak: I 2023 skal BAMA revidere sin strategi for intern rekruttering. Målet er å sikre at ansatte kjenner til karriere- og utviklingsmuligheter, og at ingen begrenses av kjønn, alder,

etnisitet, funksjonsevne, religion og seksuell legning. Strategien skal forankres, utarbeides og iverksettes i 2023.

Tiltak: Fortsette å tilby norskopplæring til ansatte med, slik at språkbarrierer ikke hindrer faglig utvikling.

3. Mangfold og likestilling

Tiltak: Jobbe systematisk for å gi utviklingsmuligheter i miljøer hvor vi allerede har et stort mangfold. Dette vil skje gjennom kompetansekartlegging som støtter opp under den enkeltes utvikling og vi vurderer å etablere et program for dette.

Tiltak: Vi vil i 2023 sertifisere HR i mangfoldsledelse, for å støtte ledere med tiltak og systematikk som øker oppmerksomheten for inkludering og mangfold.

Tiltak: Regelmessige møter med tillitsvalgte hvor tiltak for inkludering og mangfold er tema.

Tiltak: Høsten 2023 vil inkludering og mangfold være et eget tema i ledergruppene i BAMA hvor vi skal etablere forpliktende tiltak.