

# BAMA GRUPPEN AS, ARP - Arbeidsgivers aktivitets -og redegjøringsplikt

## INNLEDNING

Den første delen av redegjørelsen viser kjønnsbalansen i BAMA Gruppen AS. Videre redegjøres det for fordelingen mellom fulltids- og deltidsansatte samt uttak av foreldrepermisjon mellom kjønnene. Den viser også hvordan lønn fordeler seg basert på kjønn i BAMA Gruppen AS. Den andre delen beskriver hvordan virksomheten jobber med å fremme likestilling og hindre diskriminering. Til slutt beskrives det hvilke hovedområder BAMA Gruppen vil jobbe med i 2024 for å forsterke arbeidet ytterligere.

## TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

BAMA Gruppen har tradisjonelt hatt en høy andel menn over flere tiår. En årsak kan være at store deler av driften er preget av tungt fysisk arbeid.

### Tabellen viser kjønnsbalanse i BAMA Gruppen AS 2023

Kjønnsbalanse	Totalt	Antall Kvinner		Antall menn	
Totalt	512	135	26 %	377	74 %
Gruppe 1	24	7	29 %	17	71 %
Gruppe 2	50	15	30 %	35	70 %
Gruppe 3	270	102	38 %	168	62 %
Gruppe 4	168	11	7 %	157	93 %

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, vare- og kvalitetskontroll, sjåførere og linje- og produksjonsledere

I gruppe 1 og 2 ser vi en skjev kjønnsbalanse. BAMA Gruppen har lav turnover i disse stillingene, og menn vært overrepresentert. Det har heller ikke vært tradisjon for å rotere på ledere og nøkkelpersoner som en del av virksomhetsutviklingen. Dette er nå i endring. I 2023 startet vi arbeidet med å etablere rammeverk for jobbrotasjon. Konkrete tiltak presenteres under.

En stor andel av våre ansatte (32 %) 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 93 %. Det er også flere menn i administrative stillinger (gr. 3), noe som kan skyldes en tradisjon for intern rekruttering.

### Oversikt over midlertidige ansatte, deltid og permisjoner

BAMA Gruppen er sterkt påvirket av sesongsvingninger knyttet til avlinger og geografi. Det er også store svingninger i volum gjennom uken. Store deler av den operative driften er planlagt 6 dager i uken, 24 timer i døgnet. Noen dager i uken vil det være høyere volum av varer. Dette stiller store krav til hurtig og effektiv logistikk for å opprettholde ferskhets og kvalitet i hele verdikjeden. Den operative driften skal balansere kravet til ferske produkter med leveransefrister og arbeidstidsbestemmelser. Et slikt driftsbehov innebærer turnus, som også inkluderer deltidsansatte.

### Kjønnsbalanse midlertidige ansatte

	Kvinne	Mann
Fast ansatt - deltid	10 (2 %)	68 (13 %)

Midlertidig Antall ansatte - 512	4 (1 %)	20 (4 %)
-------------------------------------	---------	----------

Deltidsstillinger er tilpasset et behov for økt bemanning i helger, slik at fulltidsansatte i turnus kan få fri. BAMA Gruppen forsøker til enhver tid å tilpasse deltidsstillingene etter ønsker og behov fra arbeidstakerne, så langt det lar seg gjøre.

Nytt regelverk rundt heltidsnorm krever større oppmerksomhet rundt hvordan vi bygger turnusene fremover, samtidig som vi ivaretar krav til ferskhet og leveransefrister. Vi har høy bevissthet rundt 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.

### Uttak av foreldrepermisjon

BAMA Gruppen 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 aldersmangfold i BAMA.

#### Foreldrepermisjon

	Kvinner	Menn
Gjennomsnittlig antall uker	19	14

Oversikten over uttak av foreldrepermisjon viser hvor mange uker som er tatt ut i 2023. Det er ikke tatt med ansatte som har valgt å utsette uttak av foreldrepenger iht. lovendringen i 2021.

Kjønnsbalanse	Kvinner		Menn		Kvinnens lønn i % av menns lønn
	Total	Antall	Antall		
Gruppe 1	24	7	17		83 %
Gruppe 2	50	15	35		110 %
Gruppe 3	270	102	168		93 %
Gruppe 4	168	11	157		95 %

\*For grupper med fem eller færre ansatte oppgis ikke lønn grunnet GDPR. Gj.snittlig lønn er regnet ut fra dem som viser lønn.

### ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

BAMA Gruppen 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. Da BAMA Gruppen har leverandører fra hele verden er det naturlig at mange ulike nasjonaliteter søker seg til selskapet.

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

BAMA Gruppen har i mange år hatt etablerte policyer for seniorpolitikk ved 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 for BAMA totalt i 2023 mener 87 % av de ansatte at vi behandler hverandre med respekt uavhengig av alder. Vi vil også fremover ha høy oppmerksomhet på å sikre gode rammer for ulike aldersgrupper.

BAMA Gruppen har tydelige retningslinjer og kultur for at det ikke aksepteres noen form for diskriminering eller trakassering, og at det skal gis like muligheter og rettigheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Dette er også tydelig nedfelt i selskapets etiske retningslinjer. 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.

Kartlegging av arbeidsmiljøet er også viktig, og vi ønsker at alle ansatte har mulighet til å gi tilbakemelding på hvordan de har det på jobb. Medarbeiderundersøkelsen i 2023 ble derfor tilgjengeliggjort på flere språk (norsk, engelsk, polsk). Dette ser vi økte svarprosenten og vil være et tiltak som fortsetter og muligens utvides til neste år.

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen i 2023 viser at 87 % av de ansatte mener vi behandler hverandre med respekt uavhengig av kjønn i BAMA. Vi vil fortsette å ha et sterkt fokus på å skape gode rammer for ulike arbeidsgrupper.

Medarbeiderundersøkelsen viser at 4,5 % av våre ansatte ikke opplever at kjønnene har like muligheter for en lederkarriere i BAMA. I 2023 er det satt i gang tiltak i form av systematisk arbeid for å øke jobbtasjone, utviklingsmuligheter, samt å lage etterfølgerplan på nøkkel/lederroller. Dette arbeidet vil fortsette i 2024, og mangfold vil være et viktig aspekt i dette.

76 % av våre ansatte har ingenting å utsette på selskapets innstilling til og tilrettelegging for ansatte med barn. 5 % 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.

### **Samarbeid**

BAMA Gruppen 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 3 konserntillitsvalgte og ledelsen i BAMA. Gruppen møtes 6 ganger pr 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 for alle BAMAs virksomheter. Arbeid for likestilling og mot diskriminering faller naturlig inn i dette forumet. Disse konferansene avholdes i mars.

### **Varslingsordning**

BAMA Gruppen 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](mailto:sifra@bama.no). En sentral fagavdeling i BAMA håndterer varslinger i tråd med våre retningslinjer.

## PRIORITERTE OMRÅDER, RISIKO OG TILTAK FOR 2024

### 1. Øke mangfold blant ledere i gruppe 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 å nå. Det samme gjelder bruk av 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.

### 2. Øke karriere – og utviklingsmuligheter for alle

**Tiltak:** I 2024 fortsetter vi arbeidet med å øke jobbtrofasjon og lage etterfølgerplan på nøkkel/lederroller. I dette arbeidet vil mangfold ha fokus.

**Tiltak:** I 2024 skal BAMA gjennomgå sin strategi for intern rekruttering. Målet er at prosessen skal sikre at ansatte kjenner til karriere- og utviklingsmuligheter, og at ingen begrenses av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsevne og seksuell legning.

**Tiltak:** Fortsatt tilby norskopplæring for ansatte med behov for dette, slik at språkbarrierer ikke hindrer faglig utvikling.

**Tiltak:** MUST, BAMAs nye mål -og utviklingssamtale. I 2024 rulles den ut og vil bidra til arbeidet med å profesjonalisere kompetanseplaner og utvikling av ansatte.

### 3. Mangfold og likestilling

**Tiltak:** BAMA har inngått et samarbeid med Seema. Seema har mange års erfaring med mangfoldsarbeid og har utviklet et standardisert rammeverk som vil hjelpe BAMA med å utløse styrken i medarbeidernes mangfold. Seema tilbyr kurs som gir sertifisering i mangfoldsledelse, og BAMA planlegger å sertifisere 2 ansatte i løpet av 2024.

BAMA Gruppen vil være pilot i dette arbeidet. Det planlegges for workshop med representanter fra ledelsen, ansatte, verneombud og tillitsvalgte.