

Likestillingsredegjørelse og aktivitetsplikt for Rødne Trafikk AS - 2021

I vårt firma arbeider vi for likestilling og mot diskriminering. Faktorer som er identifisert og vurdert er kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse.

Alle ansatte i Rødne Trafikk er ansatt på grunnlag av absolutte kompetansekrav, oppfyllelse av disse, samt erfaring og egnethet. Krav til ansettelse er nedfelt i Skipsarbeidsloven og i overenskomstene mellom Hurtigbåtforbundet/ Maritim arbeidsgivergruppe på den ene side og sjømanns-organisasjonene på den annen side. Det er ingen lønnsforskjell mellom menn og kvinner i samme stillingskategori i Rødne Trafikk AS, og det er derfor ikke behov for å kartlegge lønnsforhold etter kjønn. Sjømannsyirket har tradisjonelt vært et mannsdominert yrke, men trenden viser at flere kvinner utdanner eller søker seg til maritime yrker. Vi er stolte av å ha en kaptein, tre overstyrmenn og åtte lettmatroser som alle er kvinner, ansatt i Rødne Trafikk AS. Vi legger til rette for ansatte i permisjon ved fødsel og adopsjon, særlig med tanke på å beholde kvinner i maritime yrker.

Krav til kvalifikasjoner og kompetanse for alle sjøansatte er nedfelt i Forskrift 22. desember 2011 nr. 1523 om kvalifikasjoner og sertifikater for sjøfolk.

Videre er retningslinjer for virksomheten lett tilgjengelige for alle ansatte i vår personalhåndbok, HMS-håndbok og Kvalitetssikringsplan som er tilgjengelige på pc og app.

Vår personalpolitikk er forankret i de lover og avtaler som regulerer arbeidslivet. Videre skal vår personalpolitikk ha en naturlig forankring i et verdigrunnlag som legges til grunn for våre handlinger og beslutninger med særlig vektlegging på vår interne visjon: «Du skal trives med Rødne». Våre kjerneverdier er sikkerhet, hjelpsomhet, respekt, humor og handlekraft.

Det er ingen som jobber ufrivillig deltid i Rødne Trafikk. Vi ser viktigheten av seniorennes erfaring og kompetanse. For å tilpasse til livssituasjon kan medarbeidere over 60 år få reduksjon av stilling ned til 50% etter eget ønske. Bruken av midlertidige ansettelser blir drøftet med de tillitsvalgte iht. Arbeidsmiljøloven §14-9(1) og Skipsarbeidsloven §3-4(4) årlig. Vi tilrettelegger så langt råd er for ulike livsfaser.

De aller fleste av våre fartøy og kontorer har universell utforming.

Rødne har retningslinjer for konflikthåndtering, herunder seksuell trakassering, og retningslinjer for AKAN-arbeid og varslingsrutiner i sine håndbøker. Klagerett er regulert av FOR-2013-08-19-998, Forskrift om klagerett for den som har sitt arbeid på skip.

Rødne Trafikk er opptatt av å få til en god utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet. Hvert annet år deltar alle ansatte i en medarbeiderundersøkelse. Ledergruppen følger opp undersøkelsen, i samarbeid med representanter for de ansatte.

AMU og de tillitsvalgte har behandlet tema knyttet til ulike typer diskriminering. Vi har identifisert noen emner som vil bli gjenstand for videre arbeid. Ett av tiltakene er at neste medarbeiderundersøkelse vil bli spisset mot psykososiale forhold, herunder diskriminering. De tillitsvalgte og AMU vil også behandle diskriminering/ trakassering årlig.

Rødnes ledergruppe består av 7 personer hvorav 4 er kvinner, og Rødnes styre består av 6 personer hvorav 4 er kvinner.