



Likestillings- redegjørelse

2023



FURUSETH

For norsk matproduksjon



intertek

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Furuseth AS sine kunder skal være trygge på at varene de kjøper fra oss stammer fra en verdikjede som ivaretar menneske- og arbeidstakerrettigheter, miljø og dyrevelferd. Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering.

Del 1 beskriver den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i Furuseth. Del 2 redegjør for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Her beskrives først vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering. Deretter oppsummeres vår risikoanalyse med identifiserte risikoer og tilhørende tiltak innenfor følgende områder: Rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse

Ved utgangen av 2023 hadde Furuseth 184 ansatte, hvorav 38 kvinner og 146 menn. Fordelingen mellom kjønn var 21 % kvinner og 79 % menn.

Kjønnsfordelingen varierer for ulike stillinger og funksjoner. For ledere- og funksjonærer isolert sett er andelen kvinner 46 %, for slaktere og kjøtt-skjærere er den 7 % og for pakkere og ekspeditører er andelen 50 %. Det er begrenset tilgang på kvinnelig arbeidskraft i bransjen, dette gjelder spesielt for slaktere og kjøtt-skjærere.

I tabellen nedenfor er kjønnsfordelingen fordelt på stillingsnivåer:

| Kjønnsbalanse (antall) | Kvinner | Menn |
|------------------------|---------|------|
| Totalt | 38 | 146 |
| Gruppe 1 | 0 | 4 |
| Gruppe 2 | 4 | 9 |
| Gruppe 3 | 0 | 5 |
| Gruppe 4 | 5 | 23 |
| Gruppe 5 | 19 | 88 |

Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner

Furuseth tilbyr i all hovedsak fulltidsstillinger, men bransjen er preget av store sesongsvingninger. Dette gjelder spesielt i forbindelse med økt behov for arbeidskraft under lammesesongen på høsten, ferieavvikling i sommermånedene, men også løpende gjennom året.

For deltidsstillinger er disse tilpasset et redusert behov for full stilling, eller tilpasset ønske fra arbeidstaker.

Ufrivillig deltid ble kartlagt på nytt i 2023. Furuseth har en positiv utvikling siden forrige kartlegging i 2021 og antall ufrivillige deltidsansatte er redusert til 0,5 % mot 4,7% i 2021.

| Midlertidig ansatte | | Faktisk deltid | | Ufrivillig deltid | |
|--|-----------|--|------------|--|---------|
| Oppgis i antall eller prosentandel av alle | | Oppgis i antall eller prosentandel av alle | | Oppgis i antall eller prosentandel av alle | |
| Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| 4 / 2,2 % | 9 / 4,9 % | 7 / 3,8 % | 15 / 8,2 % | 1/0,5 % | 0/0,0 % |

Totalt 7 ansatte har tatt ut foreldrepermisjon i løpet av 2023. Herav ingen kvinner og 7 menn.

Foreldrepermisjon

Oppgis i gjennomsnitt antall uker

| Kvinner | Menn |
|---------|------|
| - | 13,3 |

Kjønnsforskjeller i lønn

I Furuseth skal alle bli riktig lønnet for arbeidet de utfører, uavhengig av kjønn.

Furuseth er bundet av tariff gjennom Hovedavtalen mellom LO og NHO ved Overenskomsten for Kjøttindustrien. Overenskomsten likestiller kjønn i enhver sammenheng herunder lønnsjustering, lønnsnivåer og øvrige betingelser.

Furuseth har for 2023 gjennomført en kartlegging av kjønnsforskjeller i lønn på ulike stillingsnivå. I samarbeid med tillitsvalgte er det definert stillingsgrupper for alle stillinger. Dette er gjort basert på en vurdering av kompetanse, ansvar og arbeidsforhold, slik at stillingene innenfor de ulike gruppene er sammenlignbare. Kartleggingen av gjennomsnittslønn er fordelt på kjønn og kjønnsfordeling for hvert av nivåene, som vist i tabellen til høyre. I henhold til rapporteringskrav har grupper med færre enn 5 ansatte per kjønn blanke felt når det kommer til lønnsforskjeller.

Avtalt lønn viser at det er minimale forskjeller mellom lønn til kvinner og menn. Furuseth er bundet av tariff med lik grunnlønn for alle, kun naturlig variasjoner i ansiennitetstillegg og fagbrevtillegg gir forskjeller i avtalt lønn.

Utbetalt lønn viser større forskjeller enn den avtalte lønnen. Dette skyldes et større innslag av uregelmessige tillegg og overtidsgodtgjørelse i produksjonsavdelingene, som har en høyere andel menn.

| | Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer | | Lønnsforskjeller | | | | | Naturalytelser |
|---------------|--|------------|---|------------------------|-----------------------|-----------|-----------------------|----------------|
| | Kvinner | Menn | Kvinnens andel av menns lønn oppgis i prosent | | | | | |
| | | | Sum alle kontante ytelser | Avtalt lønn / fastlønn | Uregelmessige tillegg | Bonuser | Overtidsgodtgjørelser | |
| Totalt | 45 | 165 | 89 % | 98 % | 18 % | na | 33 % | 60 % |
| Gruppe 1 | 0 | 4 | < 5 | < 5 | < 5 | < 5 | < 5 | < 5 |
| Gruppe 2 | 4 | 9 | 102 % | 112 % | 1 % | na | 37 % | 59 % |
| Gruppe 3 | 0 | 5 | < 5 | na | na | na | na | < 5 |
| Gruppe 4 | 5 | 25 | 94 % | 119 % | 0 % | na | 3 % | < 5 |
| Gruppe 5 | 24 | 98 | 91 % | 98 % | 17 % | na | 32 % | 95 % |
| Gruppe 6 | 12 | 24 | 100 % | 103 % | 139 % | na | 127 % | 39 % |

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I Furuseth er alle ansvarlige for å bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø.

Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i Furuseth sin drift og forretningsstrategi, og er integrert i selskapets overordnede prinsipper og etiske retningslinjer.

Arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering drives hovedsakelig av Kvalitet-HMS leder, i tett samarbeid med ledelsen, tillitsvalgte og verneombud. Våre ledere er rollemodeller og har en viktig rolle i operasjonalisering og etterlevelse av våre verdier og strategier.

Varslingsordning

I Furuseth er det et uttalt ønske om at ansatte skal si i fra dersom de blir kjent med kritikkverdige forhold i virksomheten. Varslingsrutinene gjelder for alle ansatte i Furuseth, styremedlemmer og innleide.

Varslingsrutinene er innarbeidet i selskapets personalhåndbok og blir kommunisert gjennom introduksjonskurs til nyansatte og er en fast del av HMS kurs som gjennomføres hvert andre år. Varsel kan gå til nærmeste leder, Kvalitet-HMS leder eller til verneombudet.

Kvalitet- HMS leder forvalter ordningen og anses som kompetent til å forvalte rutinen på en forsvarlig måte.

AMU møter

AMU møter gjennomføres fire ganger i året, med ledelse, Bedriftshelsetjeneste, representant for verneombud og hovedtillitsvalgt. Likestilling, trakassering og mobbing er et eget punkt på agendaen i AMU møtene.

Vernerunder

For å sikre et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø, har verneombudene vernerunder to ganger i året. På vernerundene deltar verneombudene og avdelingsleder. Avdelingsleder er ansvarlig for oppfølging av avvik funnet på vernerunder.

Medarbeiderundersøkelse

Furuseth har gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2023. Undersøkelsen hadde særlig fokus på mobbing, trakassering og likestilling.

Resultat av medarbeiderundersøkelsen og mulige årsaker til risikoer og hinder for likestilling.

Kvalitet-HMS leder og tillitsvalgte har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene og resultat av medarbeiderundersøkelsen. Undersøkelsen hadde som formål å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling. Svakheter i undersøkelsen er at bare at bare 38 % av kvinner og 26 % menn har besvart undersøkelsen.

Første halvdel av undersøkelsen omhandlet ansettelses prosessen og om det ved ansettelse ble spurt om:

- planer om barn,
- etnisitet, religion, livssyn,
- sykehistorie,
- funksjonsnedsettelse,
- seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk
- om de følte seg diskriminert i ansettelsesprosessen pga. sitt kjønn.

Resultat fra første halvdel av undersøkelsen:

- Det ble ikke avdekket noen avvik i forbindelse med ansettelsesprosessen for kvinner.
- 2% av menn følte seg diskriminert pga. sitt kjønn,
- 5% av menn fikk spørsmål om planer om barn
- 12 % av menn fikk spørsmål om sykehistorie/funksjonsnedsettelse.

Andre halvdel av undersøkelsen omhandlet hvordan man opplever å være ansatt og det ble spurt om man har opplevd:

- Diskriminering pga ditt kjønn og manglende mulighet for forfremmelse og utvikling
- Forskjell i lønn- og arbeidsvilkår
- Manglende tilrettelegging
- Manglende mulighet til å kombinere jobb og familieliv
- Opplever du trakassering

Resultat fra andre halvdel av undersøkelsen:

- 7% av menn og 23% av kvinner har opplevd diskriminering pga kjønn og manglende mulighet for forfremmelse og utvikling
- 31% av menn og 54% av kvinner har opplevd forskjell i lønns- og arbeidsvilkår
- 7% av menn og 46% av kvinner har opplevd manglende tilrettelegging
- 17% av menn og 39% av kvinner har opplevd manglende mulighet til å kombinere jobb og familieliv
- 7% av menn og 31% av kvinner har opplevd trakassering

Resultat av undersøkelsen er delt med ledelsen, verneombud og tillitsvalgte, og det ble oppfordret om å gi tilbakemelding om tiltak som kan fremme likestilling og forebygge trakassering og diskriminering.

Tillitsvalgte og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Lav andel kvinner skyldes at det tradisjonelt er få kvinner innenfor slakter- og skjærerfaget.
- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, skyldes i stor grad at det er et flertall menn i produksjonsavdelinger med innslag av akkordlønn, uregelmessige tillegg og overtid.
- Furuset er en familieeid bedrift og har ingen kvinner i styret.
- Robust innarbeidet bedriftskultur over tid kan være hovedårsak til utfordring med å endre bedriftskultur i ønsket retning.
- Manglede bevisstgjøring og kommunikasjon av ønsket holdning til likestilling og trakassering.
- Språk er en hinder for opplæring. Kulturforskjeller kan være årsak til diskriminering og en hinder for likestilling.
- Furuset har hatt to varslingssaker i 2023. En angående vold etter erting over tid og en sak angående trakassering. Avvikene har blitt fulgt opp og korrigerende tiltak er innført i forbindelse med erting og vold. Sak angående trakassering ville den trakasserte ikke utale seg om hva som hadde skjedd og den ansatte sa opp sin stilling. Avviket er imidlertid registrert i tilfelle lignende saker oppstår i aktuell avdeling.

Våre tiltak

For å få et representativt bilde av vårt arbeid med å fremme likestilling og forbygge trakassering og diskriminering trenger vi økt deltagelse i bedriftsundersøkelsen samt innføring av flere delspørsmål. I 2024 skal det avdelingsvis settes av tid slik at alle ansatte får deltatt i undersøkelsen.

Rekruttering

Furuseth rekrutterer fra mange ulike fag og bransjer, og er beviste på at det er viktig med et bredt mangfold i dette arbeidet. Rekruttering skal i henhold til interne retningslinjer annonseres internt og gjøres lett tilgjengelig for alle ansatte.

Slakter- og skjærefaget er et mannsdominert yrke, Furuseth sørger nå aktiv for et mangfold av søkere ved å oppfordre alle kvalifiserte til å søke på stillingsutlysninger uavhengig av kjønn, alder, identitet og bakgrunn.

Furuseth skal i 2024 bevisstgjøre samtlige ledere involvert i rekrutteringsprosessen om at man ikke kan stille spørsmål om sykehistorie, planer om barn eller funksjonsnedsettelse. Det skal opprettes maler for intervju i forbindelse med ansettelse. Kvalitet-HMS leder har ansvar for at alle ansettelse utføres iht. våre retningslinjer.

Lønns og arbeidsvilkår

Ansattgrupper i store deler av Furuseth AS blir avlønnet i henhold til gjeldende tariffavtaler. Tariffavtalen er kjønnsnøytral og ved Furuseth

behandles ansatte i fødselspermisjon likt med øvrige ansatte med tanke på lønnsjustering, ansiennitet etc. Undersøkelsen viser imidlertid at kvinner opplever at de behandles ulikt i forhold til menn med tanke på lønns- og arbeidsvilkår. I undersøkelsen 2024 utvides dette spørsmålet med flere underspørsmål for å få klarlagt behov for endringer.

Forfremmelser og utviklingsmuligheter

Selskapet har etablerte prosesser for arbeidsevaluering og internrekruttering som er integrert i vårt HRM. Selskapet oppfordrer til internrekruttering hvor mangfold står sentralt med medarbeidere innenfor begge kjønn, med ulik etnisk bakgrunn og ulike kompetanser.

Selskapet har gjennomført intern opplæring av alle ledere og ansatte for å sikre at interne retningslinjer og prinsipper overholdes. Resultat av bedriftsundersøkelsen i 2023 viser imidlertid mer misnøye og svekket tillitt til ledelsen blant kvinner enn menn. Mål for 2024 er å sørge for økt deltagelse i undersøkelsen samt finne rot-årsak til misnøye

Tilrettelegging for mangfold og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Medarbeidere som står på produksjonslinjene må i større grad forholde seg til gitte arbeidstider av driftsmessige årsaker.

Det jobbes kontinuerlig med tilrettelegging av arbeidssituasjonen for alle som har behov for det.

Det må også tas hensyn til at det ikke diskrimineres ovenfor de som ikke har barn.

Behov avtales direkte mellom avdelingsleder og den ansatte i henhold til interne retningslinjer.

Arbeidsmiljø, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Godt arbeidsmiljø er viktig for Furuseth. Alle ansatte oppfordres til å melde fra via varslingsordning dersom de blir utsatt for dårlig arbeidsmiljø, trakassering eller vold.

Risikoer for trakassering og vold motarbeides ved tydelig fokus på hva som forventes av medarbeidere. Herunder presiseringer i arbeidsreglement og personalhåndboken om at trakassering og vold er uakseptable adferd. I motsetning til 2022 har det ikke vært noen saker angående trakassering eller uønsket oppmerksomhet mot kvinner i 2023.

Bevisstgjøring og kommunikasjon

I 2022 ble det opprettet fareanalyser og prosessbeskrivelser angående forbyggende arbeid tilknyttet diskriminering og trakassering. Alle ledere har tilgang til dokumentene i vårt ledelsessystem. Våre etiske retningslinjer og holdninger er tilgjengelig for alle ansatte i Simployer. Personalhåndboken foreligger på norsk og engelsk. Nærmeste leder må sørge for oversettelse til et språk den ansatte forstår for de som ikke snakker norsk eller engelsk.