



Likestillings- redegjørelse

2025



FURUSETH

For norsk matproduksjon

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Furuset 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 Furuset. 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 2025 hadde Furuset 191 ansatte, hvorav 44 kvinner og 147 menn. Fordelingen mellom kjønn var 23 % kvinner og 77 % menn.

Kjønnsfordelingen varierer for ulike stillinger og funksjoner. For ledere- og funksjonærer isolert sett er andelen kvinner 31 %, for slaktere og kjøttskjærere er den 11 % og for pakkere og ekspeditører er andelen 36 %. Det er begrenset tilgang på kvinnelig arbeidskraft i bransjen, dette gjelder spesielt for slaktere og kjøttskjærere.

I tabellen nedenfor er kjønnsfordelingen fordelt på stillingsnivåer:

Kjønnsbalanse (antall)	Kvinner	Menn
Totalt	44	147
Gruppe 1	0	4
Gruppe 2	5	13
Gruppe 3	3	20
Gruppe 4	25	92
Gruppe 5	11	18

Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner

Furuset 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 2025. Ved utgangen av året hadde vi to ufrivillig deltidsansatte. Dette er en økning med 1 person mot 2024.

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
6 / 3,1 %	9 / 4,7 %	7 / 3,7 %	10 / 5,2 %	0/0,0 %	2/1,0 %

Totalt 5 ansatte har tatt ut foreldrepermisjon i løpet av 2025. Herav 2 kvinner og 3 menn.

Foreldrepermisjon

Oppgis i gjennomsnitt antall uker

Kvinner	Menn
12,1	12,5

Kjønnsforskjeller i lønn 2025

Hos oss skal alle bli riktig lønnet for arbeidet de utfører, uavhengig av kjønn.

Vi 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.

Vi har for 2025 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 Kvinnens andel av menns lønn oppgis i prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum alle kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Totalt	53	177	90 %	99 %	32 %	na	30 %	64 %
Gruppe 1	0	4	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5
Gruppe 2	5	9	100 %	117 %	2 %	na	47 %	80 %
Gruppe 3	0	4	< 5	na	na	na	na	< 5
Gruppe 4	4	20	111 %	120 %	0 %	na	0 %	< 5
Gruppe 5	38	130	86 %	95 %	32 %	na	44 %	82 %
Gruppe 6	6	10	101 %	109 %	175 %	na	24 %	65 %

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Hos oss er alle ansvarlige for å bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø.

Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i vår 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

Vi har 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. Varsel kan gå til nærmeste leder, Kvalitet-HMS leder eller til verneombudet. Nytt i 2024 er muligheten til å varsel anonymt via *Transparency gate*. QR kode for varslings er hengt opp på våre sine oppslagstavler og er gjort tilgjengelig på våre nettsider for kunder og leverandører.

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, skal verneombudene ha vernerunder minimum to ganger i året. På vernerundene deltar verneombudene og avdelingsleder. Avdelingsleder er ansvarlig for oppfølging av avvik funnet på vernerunder. Nytt i 2024 er opprettelse av sjekklister for vernerunder i VIS. Elektronisk registrering av vernerundene har forenklet arbeidet til verneombudene. Resultatet av vernerunden er nå umiddelbart tilgjengelig for ledelsen til oppfølging.

Medarbeiderundersøkelse

Vi har gjennomført bedriftsundersøkelse for 2025. Undersøkelsen hadde fokus på mobbing, trakassering, diskriminering, likestilling, tilrettelegging for familieliv og lønn- og arbeidsvilkår.

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.

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

- planer om barn,
- etnisitet, religion, livssyn,
- fravær tidligere arbeidsforhold,
- seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- om de følte seg diskriminert i ansettelsesprosessen pga. sitt kjønn.

Resultat fra første halvdel av undersøkelsen:

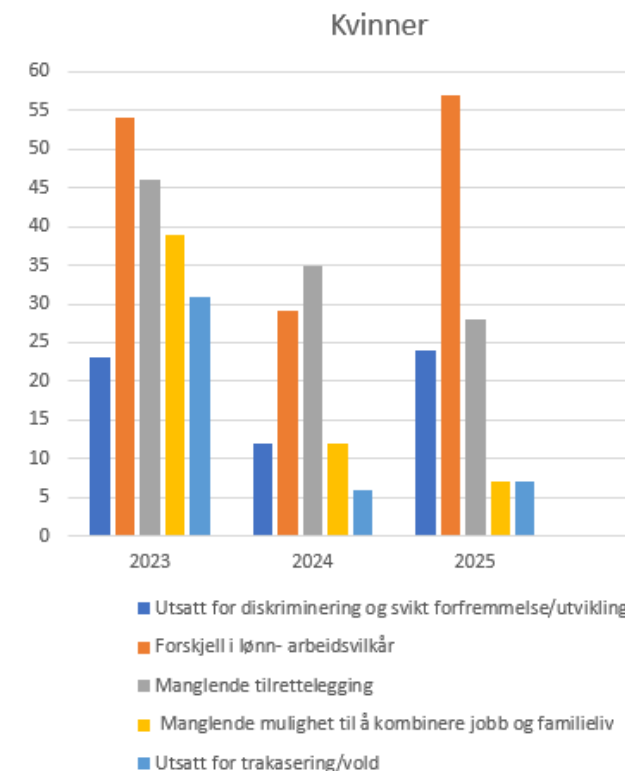
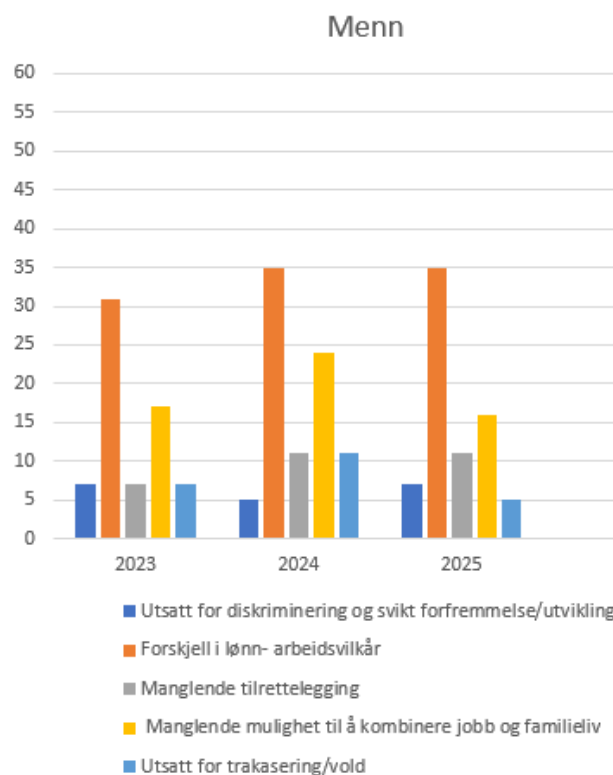
- 55 personer har svart at de ble ansatt i 2025, 49 menn og 6 kvinner.
- En kvinne følte seg diskriminert ved ansettelsen, årsak oppgitt å være på grunn av at hun er kvinne.
- Ingen menn følte seg diskriminert ved ansettelse, men fem ble spurt om planer om barn, en ble spurt om religion, fire ble spurt om fravær i tidligere ansettelsesforhold og en ble spurt om seksuell orientering.

Resultat fra andre halvdel av undersøkelsen:

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

- diskriminering eller manglende muligheter for forfremmelse og utvikling
- forskjell i lønn- og arbeidsvilkår
- manglende tilrettelegging
- manglende mulighet til å kombinere jobb og familieliv
- trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

111 personer har besvart undersøkelsen. 29 kvinner og 82 menn. Grafene til høyre viser utviklingen og er oppgitt i % andel av besvarelsene.



Kvinner

Resultat av undersøkelsen viser at kvinner har dårligere score enn menn. For kvinner er det positivt at trenden er god for tilrettelegging og mulighet til å kombinere jobb og familieliv. For kvinner trengs det økt oppmerksomhet angående diskriminering, forfremmelse og utvikling da trenden er økende. Angående lønn mener 28 % av kvinnen at de er diskriminert pga. kjønn, 24 % mener de har dårligere arbeidsvilkår pga. kjønn,

Menn

Menn har bedre score enn kvinner på alle temaer bortsett fra mulighet til å kombinere jobb og familieliv. Det er imidlertid en positiv utvikling fra 2024 til 2025. Trenden er også bedret angående forekomst av trakassering og vold.

Lønn- og arbeidsvilkår kommer også dårligst ut for menn, og er på samme nivå som i 2024.

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 skjærefaget.
- 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.
- Furuseth 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. Vi ser imidlertid en positiv utvikling for kvinner.
- 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.
- Furuseth har hatt to varslingsaker i 2025. En angående trakassering og en angående uønsket oppmerksomhet. Avvikene har blitt fulgt opp og korrigerende tiltak er innført i forbindelse med sakene.

Våre tiltak

For å få et representativt bilde av vårt arbeid med å fremme likestilling og forbygge trakassering og diskriminering var det behov for økt deltagelse i bedriftsundersøkelsen. Deltagelsen økte fra 54 i 2024 til 111 i 2025 og undersøkelse er derfor mer representativ i 2025.

HR- leder

Hovedtiltak i 2026 er ansettelse av egen HR-leder som vil følge opp alle temaer knyttet til personal.

Rekruttering

Furuseth rekrutterer fra mange ulike fag og bransjer, og er bevisst 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, vi sørger nå aktivt for et mangfold av søkere ved å oppfordre alle kvalifiserte til å søke på stillingsutlysninger uavhengig av kjønn, alder, identitet og bakgrunn.

Vi hadde flere avvik i forbindelse med ansettelsesprosessen i 2025 enn i forhold til 2024. Furuseth vil gjennomføre intern opplæring og øke bevisstheten i de interne retningslinjer for rekruttering i 2026.

Forfremmelser og utviklingsmuligheter

Selskapet har etablerte prosesser for arbeidsevaluering og internrekruttering som er integrert i Simployer.

Selskapet oppfordrer til internrekruttering hvor mangfold står sentralt med medarbeidere innenfor begge kjønn, med ulike etnisk bakgrunn og ulike kompetanser.

Resultat av bedriftsundersøkelsen i 2025 viser at kvinner ser mindre muligheter for forfremmelse og utvikling i 2025 i forhold til 2024 og i forhold til menn. Vi vil i 2026 forbedre informasjon om muligheter i Furuseth og at kvinner har samme utviklingsmuligheter som menn.

Lønns og arbeidsvilkår

Undersøkelsen viser at andel menn som opplever diskriminering i forbindelse med lønn og arbeidsvilkår har stagnert på 35 % og kvinner har en økning til fra 29 % til 57 %. Tiltak i 2026 er oppfordring av de ansatte til å ta opp evt. diskriminering med hovedtillitsvalgt.

I 2026 må informasjon angående system for avlønning til de ansatte forbedres. Ansattgrupper i Furuseth AS (unntatt administrasjonen) blir avløntet i henhold til gjeldende tariffavtaler. Tariffavtalen er kjønnsnøytral og hos oss behandles ansatte likt med tanke på lønnsjustering, ansiennitet etc.

Angående arbeidsvilkår er det utarbeidet en større undersøkelse i forbindelse med aktsomhetsvurderingen og vi bli behandlet i den rapporten.

Tilrettelegging på jobb 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. Avdelingsledere er også gjort oppmerksom på at menn har like rettighet som kvinner til permisjon i forbindelse med fødsel/adopsjon/omsorgsoppgaver og til å kombinere jobb med familieliv.

Det er innført fleksitid for de arbeidsoppgaver der dette er mulig.

Kvinner opplever i større grad enn menn manglende tilrettelegging av arbeidsplassen, men trenden har hatt positiv utvikling. Tiltak er informasjon i avdelingene og til verneombudene om muligheter og begrensninger i forbindelse med tilrettelegging. 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.

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. Undersøkelse viser at 7 % av kvinner og 5 % av menn har vært utsatt for kjønnsbasert trakassering eller vold. To saker er i tillegg meldt inn og fulgt opp.

Vi har null toleranse for trakassering og vold, og informasjon angående forventninger skal ha økt fokus i 2026. Alle ansatte blir i tillegg oppfordret til å melde fra via tillitsvalgte, verneombud, nærmeste leder eller anonymt via Transparency Gate dersom de blir utsatt for dårlig arbeidsmiljø, trakassering eller vold.

Bevisstgjøring og kommunikasjon

I første kvartal 2026 ble det opprettet nye instruksjoner og fareanalyser angående det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljø. Det ble i tillegg opprettet en egen bedriftsundersøkelse angående tema. Resultat av undersøkelse vil gi organisasjonen en pekepinn på svake områder og hvor vi bør ha økt oppmerksomhet i 2026.

Alle ledere har tilgang til fareanalyser og instruksjoner 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.