



# Likestillings- redegjørelse

2021



**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 2021 hadde Furuseth 173 ansatte, hvorav 39 kvinner og 134 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 33 %, for slaktere og kjøttskjærere er den 9 % og for pakkere og ekspeditører er andelen 50 %. 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	39	134
Gruppe 1		4
Gruppe 2	5	13
Gruppe 3	4	16
Gruppe 4	25	90
Gruppe 5	5	11

## 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, men også løpende gjennom året.

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

Ufrivillig deltid er kartlagt ved å spørre alle deltidsansatte om de ønsker å jobbe mer i enn medarbeiderundersøkelse.

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
6/2,8 %	31/14,6 %	8/3,8 %	13/6,1 %	3/1,4 %	7/3,3 %

Totalt 6 ansatte har tatt ut foreldre permisjon i løpet av 2021. Herav 2 kvinner og 4 menn.

**Foreldrepermisjon**  
Oppgis i gjennomsnitt antall uker

Kvinner	Menn
30,6	6,2

## 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 2021 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					
	Kvinner	Menn	Kvinnens andel av menns lønn oppgis i prosent					Naturalytelser
			Sum alle kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
<b>Totalt</b>	<b>47</b>	<b>170</b>	<b>90 %</b>	<b>98 %</b>	<b>17 %</b>	<b>na</b>	<b>38 %</b>	<b>60 %</b>
<b>Gruppe 1</b>	0	4	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5
<b>Gruppe 2</b>	5	10	102 %	113 %	1 %	na	27 %	87 %
<b>Gruppe 3</b>	0	4	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5
<b>Gruppe 4</b>	3	26	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5
<b>Gruppe 5</b>	30	102	90 %	98 %	16 %	na	39 %	96 %
<b>Gruppe 6</b>	9	24	100 %	103 %	115 %	na	55 %	125 %

## 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 HMS ansvarlig, 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, HMS ansvarlig eller til verneombudet.

Kvalitetsleder 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.

### Medarbeiderundersøkelse

Furuseth har ikke gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2021, men har planlagt å gjennomføre dette hvert andre år, med første undersøkelse i siste kvartal 2022. I undersøkelsen for 2022 vil vi ha særlig fokus på mobbing, trakassering og likestilling.

### Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hinder.

Kvalitetsleder, HMS-ansvarlig og tillitsvalgte har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Undersøkelsen hadde som formål å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling. Resultatet av undersøkelsen ble gjennomgått med ledelsen og tillitsvalgte, som i samarbeid utarbeidet en handlingsplan for likestilling og mot 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.
- Furuseth er en familieeid bedrift og har ingen kvinner i styret.
- Furuseth har ikke hatt noen varslingssaker i 2021.
- Manglede bevisstgjøring og kommunikasjon av selskapets holdninger til likestilling og trakassering.
- Manglende opplæring og interne retningslinjer kan føre til negative holdninger og at man ikke oppnår ønsket bedriftskultur.

## Våre tiltak

### 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 vil aktiv fremme kvinner og søke på stillingsutlysninger ved å oppfordre kvinner til å søke.

Furuseth vil gjennom 2022 bevisstgjøre og gjennomgå selskapets prinsipper og etiske retningslinjer for ansettelser med samtlige ledere i virksomheten. Kvalitetsleder er ansvarlig for at alle ansettelser utføres iht. våre retningslinjer.

### Lønns og arbeidsvilkår

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

I Furuseth behandles ansatte i fødselspermisjon likt med øvrige ansatte med tanke på lønnsjustering, ansiennitet etc.

### Forfremmelser og utviklingsmuligheter

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

Selskapet vil gjennomføre intern opplæring av alle ledere og ansatte for å sikre at interne retningslinjer og prinsipper overholdes.

### 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. 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 må motarbeides med holdningskampanjer og tydelig fokus på hva som forventes av selskapet. Herunder presiseringer i arbeidsreglement og personalhåndboken om at trakassering og vold er uakseptable adferd.

I tillegg oppfordres alle ansatte å melde fra via varslingsordning dersom det de blir utsatt for dårlig arbeidsmiljø, trakassering eller vold.