



Likestillings- redegjørelse

2022



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 2022 hadde Furuseth 173 ansatte, hvorav 38 kvinner og 135 menn. Fordelingen mellom kjønn var 22 % kvinner og 78 % 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.

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 ble kartlagt i 2021 ved å spørre alle deltidsansatte om de ønsker å jobbe mer i enn medarbeiderundersøkelse. Neste kartlegging gjøres i 2023.

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 (redegjørelse 2021)

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.

Ny redegjørelse for kjønnsforskjeller i lønn vil bli publisert for 2023 i 2024.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer		Lønnsforskjeller					
	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i prosent					Naturalytelser
			Sum alle kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Totalt	47	170	90 %	98 %	17 %	na	38 %	60 %
Gruppe 1	0	4	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5
Gruppe 2	5	10	102 %	113 %	1 %	na	27 %	87 %
Gruppe 3	0	4	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5
Gruppe 4	3	26	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5
Gruppe 5	30	102	90 %	98 %	16 %	na	39 %	96 %
Gruppe 6	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 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 ikke gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2022, men har planlagt å gjennomføre dette årlig med første undersøkelse i 2023. I undersøkelsen vil vi ha særlig fokus på mobbing, trakassering og likestilling.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hinder.

Kvalitet-HMS leder 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 hatt tre varslings saker i 2022. En angående kjønnsstrakassering mot kvinne, en angående mobbing og en angående trakassering grunnet etnisitet. Avvikene har blitt fulgt opp og korrigerende tiltak er innført.
- 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.
- Språk er en hinder for opplæring.

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 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.

Furuseth har i 2022 bevisstgjort og gjennomgått selskapets prinsipper og etiske retningslinjer for ansettelse med samtlige ledere i virksomheten og i utlysning av nye stillinger er dette ivaretatt. Kvalitet- HMS leder har ansvar for at alle ansettelse utføres iht. våre retningslinjer.

Lønns og arbeidsvilkår

Ansattgrupper i store deler av Furuseth AS blir avløntet 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 ulike 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 intern opplæring vil fremkomme i bedriftsundersøkelsen som skal utføres i 2023.

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 forbindelse med ovenfornevnte varslingsaker har det vært økende fokus på tema i 2022. Det ble imidlertid ikke avholdt avtalt møte med kvinner i aktuell avdeling angående trakassering. Dette må gjennomføres innen mai 2023.

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

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.