

ARP-rapport

Nordlaks Produkter AS

2022

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

Denne rapporten er produsert av Equality Check, basert på data og informasjon lagt til av Nordlaks Produkter AS. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Nordlaks Produkter AS, og hvordan Nordlaks Produkter AS jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Lønnskartlegging

Lønnskartlegging er ikke gjennomført i år.

Definisjon av stillingsgrupper

Daglig ledelse: Driftsdirektør, finansdirektør, salgs/markedsdirektør,

Produksjonsledelse: Teknisk sjef, fabrikk sjef, produksjonssjefer, avdelingsledere med driftsansvar

Arbeidsledelse, teknisk: Skiftledere slakteri, arbeidsledere filet, teamledere renhold og teknisk service, fagansvarlig elektro, automasjon, kvalitetskoordinator

Produksjonsarbeidere: Produksjonsmedarbeidere ved avdeling: filet, slakteri, bioteknisk, emballasje.

Ledelse, konsernstab: HR, økonomi, kommunikasjon, kvalitet, IT, servicefunksjoner.

Konsernstab: Ansatte i avdelinger: HR, økonomi, kommunikasjon, kvalitet, IT, kantine, renhold adm, resepsjon

Seniorrådgiver/seniorkonsulent i konsernstab: HR, IT, Økonomi

Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i organisasjonen i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Kjønnsbalanse

Totalt i selskapet

30.9% (82) Kvinner

69.1% (183) Menn



Etter nivåer

Daglig ledelse

0% (0) Kvinner

100% (3) Menn



Produksjonsledelse

33.3% (3) Kvinner

66.7% (6) Menn



Arbeidsledelse, teknisk

22.2% (4) Kvinner

77.8% (14) Menn



Produksjonsarbeidere

31.8% (67) Kvinner

68.2% (144) Menn



Ledelse, konsernstab

0% (0) Kvinner

100% (2) Menn



Konsernstab

36.4% (8) Kvinner

63.6% (14) Menn



Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

Produksjonsarbeidere

50% (2) Kvinner

50% (2) Menn



Konsernstab

0% (0) Kvinner

100% (1) Menn



Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.

Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Produksjonsarbeidere

80% (4) Kvinner

20% (1) Menn



Konsernstab

100% (1) Kvinner

0% (0) Menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

Ufrivillig deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber ufrivillig deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

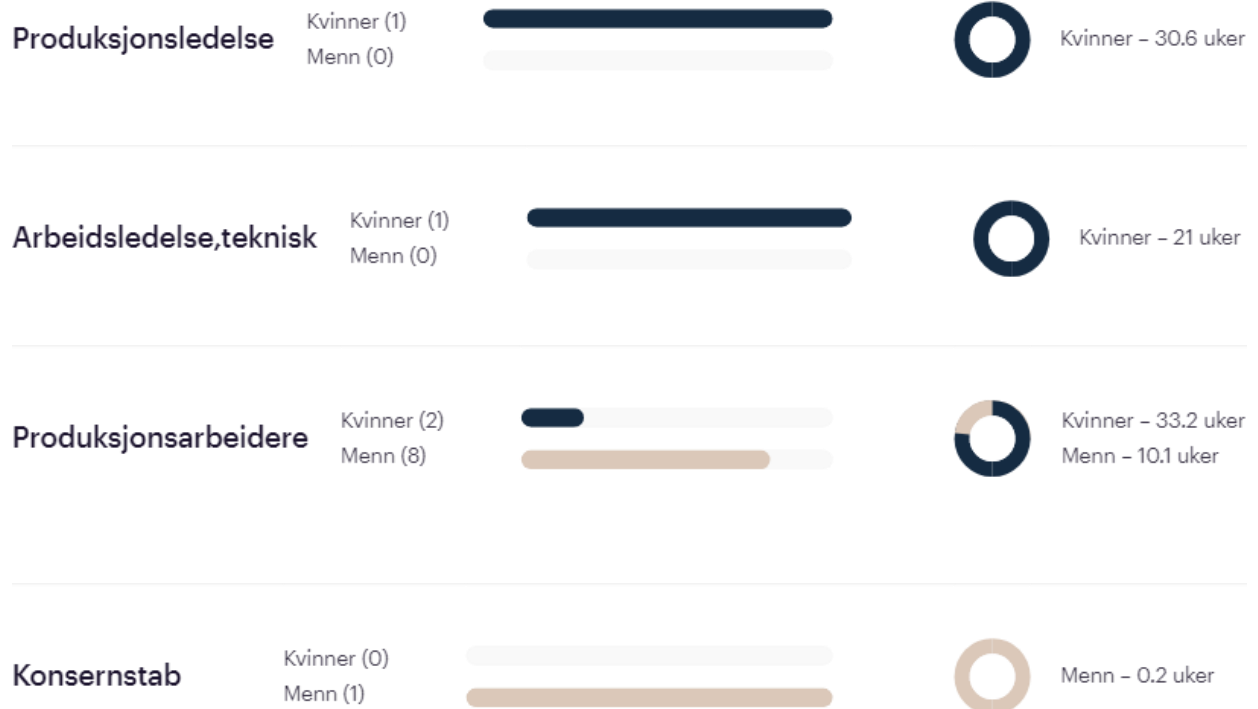
Foreldrepermisjon

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.

● Kvinner ● Menn (100%)

Ansatte med rett til foreldrepermisjon

Antall uker
(gjennomsnitt)



Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.

Likestillingsredegjørelsen

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Nordlaks Produkter AS har på flere områder jobbet aktivt for å fremme likestilling og forhindre diskriminering og trakassering. Vedlagt er en kort redegjørelse for utvalgte områder:

Rekrutteringsprosjekter Rutine for rekrutteringer er etablert for å sikre likebehandling og objektive vurderinger av kandidater. Dette innebærer en styrt prosess med klare roller og ansvarsfordeling mellom HR og rekrutterende ledere. I utvelgelsen legges det vekt på både formell kompetanse og profil, Kandidatene skal være faglig godt kvalifiserte, men holdninger og verdier tillegges også stor vekt. Nordlaks verdier er: REAL - ANSVARLIG - NYSKAPENDE. Dette påvirker både hvordan vi ønsker å fremstå utad, men også våre arbeidsprosesser internt i bedriften. Vi har etablert en åpen og inviterende tekst i våre utlysninger, og ser på tverrfaglige team og mangfold i personalgrupper som positivt i vårt arbeidsmiljø. Dette gir utviklingsmuligheter og gjenspeiles også i våre prosjektmøter og intervjuer ved rekrutteringer. Våre stillingsutlysninger er preget av våre verdier og holdninger: *“Våre ansatte skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Det er et mål å skape en balansert alders- og kjønnsammensetning, og å rekruttere personer med flerkulturell bakgrunn. Vi oppfordrer derfor alle kvalifiserte kandidater til å søke”*;

Karrieremuligheter/ internmobilitet Alle skal ha like muligheter, og i våre prosjektmøter vurderes det hvorvidt ledige stillinger skal utlyses eller løses ved interne ansettelser. Vi registrerer at vi har en økende trend med interne initiativ, og oppfølging skjer iht gjeldende rutine for rekruttering. Felles for

alle relevante interne kandidater, er at det skal gjennomføres samtale eller intervju om videre karrieremuligheter i Nordlaks. Dette ble etablert som praksis ved endret rutine for rekruttering i 2021, og vi har fått positive tilbakemeldinger etter dette. Vi er en aktivt rekrutterende bedrift og har årlig evaluering av vårt rekrutteringsarbeid.

Etablert konsernpolicyer for å sikre likebehandling:

- Seniorpolitikk - Selskapet følger konsernpolicy, med en helhetlig personalpolitikk, hvor likebehandling ivaretas
- Prinsipper for ferieavvikling - Selskapet følger konsernpolicy for å sikre likebehandling
- Ethiske regler/code of conduct - Etablert for å sikre likebehandling i vår oppfølging av ansatte, men også slik at våre ansatte representerer bedriftens verdier med verdighet

Ledertrening Det er gjennomført ledertrening for alle ledere, i form av dilemmaer med fokus på likestilling, diskriminering, mangfold og inkludering. Dette ble gjennomført med svært gode tilbakemeldinger: HR var kursarrangør/fasiliterte for dette, og benyttet egne caser og materiell fra LDO. Samlingene ble fulgt opp av materiell/oppslag i våre lokaler, for å understøtte våre mål, og slik at informasjon er tilgjengelig for alle ansatte.

Evaluering av rutiner for å forebygge og håndtere evt diskriminering og trakassering

Bedriften har rutiner, sjekklister og skjema som ledervektøy for å sikre fullt forsvarlig arbeidsmiljø, samt forebygge diskriminering og trakassering. (Årlig revisjon)

- Rutine for forebygging og håndtering av vold, trusler, mobbing og trakassering på arbeidsplassen
- Forebygging og håndtering av konflikter på arbeidsplassen
- Rutine for forebygging og håndtering av vold, trusler, mobbing og trakassering på arbeidsplassen
- Sjekkliste: Arbeidsgivers håndtering av enkeltsaker om mobbing og seksuell trakassering
- Skjema for varslings

Arenaer internt i bedriften Samarbeidsmøter mellom ledelse/HR og tillitsvalgte - Det gjennomføres regelmessige (kvartalsvis) møter med tillitsvalgte, hvor alle saker kan meldes inn og tas opp. Dette kan være spørsmål relatert til arbeidstid, lønn, hviletid, rettigheter, likebehandling, innleie, rettfærdig behandling av ansatte, enkeltansatte og hendelser som har oppstått, ledelse, samarbeid og involvering, nedbemanning/omstilling, saker som skal drøftes, utvelgelseskriterier i ulike prosesser, rutiner og opplæring av ledere og ansatte.

Bedriften følger ILO konvensjon om arbeidsmiljø og har egenerklæring om arbeidsmiljø signert av ledelse og ansatte i fellesskap.

Bedriften følger internasjonale standarder, og revideres årlig av DNV (Globalt selskap innen kvalitetssikring og risikohåndtering) i Global G.A.P.standard, som omhandler hele verdikjeden til produksjon av oppdrettsfisk, og i denne sammenhengen helse, sikkerhet og velferd til våre ansatte.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

Vi legger stor vekt på å ansette personer med positive holdninger og verdier ved vurdering av kvalifiserte kandidater, og bruker profilkartlegging som et verktøy i dette arbeidet. Vår holdning er at kjønn ikke vurderes som en kvalifiserende egenskap ved utvelgelsen, men vil være en del av en helhetsvurdering i ansettelsen med tanke på mangfold i en personalgruppe. Vår vurdering er basert på bakgrunn av formelle kvalifikasjoner, relevant erfaring og profil/teamroller med fokus på å videreutvikle positive team som presterer godt i fellesskap.

Vi er en godt etablert flerkulturell arbeidsplass, og har som mål å bli sett på som en trygg og attraktiv arbeidsplass for alle våre ansatte, uavhengig av nasjonalitet, funksjonsevne, legning, religion og etnisitet. Det er et klart mål at våre ansatte skal oppleve oss som en arbeidsplass med helhetlig personalpolitikk gjennom ulike livsfaser og hvor vi tilrettelegger ved behov. Det er ønskelig å ha en arbeidsplass med mangfold og variasjon, og det er også et mål å kunne tilby god tilgjengelighet i våre lokaler.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Bedriften har vurdert flg områder ut fra risiko for diskriminering, med kategorisering ut fra lav, middels, høy risiko.

Rekruttering: Middels risiko - Det er risiko for å ikke vurdere kandidater objektivt ved ansettelsesprosesser, og det er derfor viktig med gode rutiner og en praksis som ivaretar en profesjonell rekrutteringsprosess.

Lønn og arbeidsmiljø: Lav risiko - Dette reguleres av tariff avtaler og lokale særavtaler. Det er ingen forskjell på kjønn og eller andre faktorer ved lønnsfastsettelse. ved særlig uavhengige og eller ledende stillinger. avtales lønnen i hvert enkelt tilfelle på bakgrunn i etablert praksis i konsernet. Kjønn eller andre faktorer skal ikke påvirke lønnsfastsettelse.

Interne karriere- og utviklingsmuligheter: Lav risiko - Dette avhenger av hvem som tar initiativ og ellers gir uttrykk for at de ønsker andre og eller nye utfordringer. Det er ingen forskjell på kjønn og eller andre faktorer ved interne karriere- og utviklingsmuligheter.

Tilrettelegging: Lav risiko - Alle ansatte som har behov for midlertidig tilrettelegging skal få dette.

Tilgang til kompetansehevende prosjekter: Lav risiko for å ikke få tilgang til dette. Ansatte som har god dialog med sin leder ved medarbeidersamtaler og ellers, og gir uttrykk for at man ønsker kompetanseutviklende kurs osv, vil få tilgang til dette, dersom det er i tråd med bedriftens behov og det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for bedriften. I ovennevnte punkt er ikke bedriften kjent med at det foregår diskriminering mht kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, religion, etnisitet, graviditet, amming og adopsjon, kjønnsbasert diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kryssdiskriminering.

Bedriften aksepterer ikke diskriminering, og har egne rutiner for å forebygge og håndtere dette.

Vi har satt følgende mål

Bedriften har klare risikomomenter, og har også et ønske om å vurdere, evaluere og forbedre utvalgte arbeidsområder i bedriften. I vår vurdering har vi lagt vekt på de områdene hvor vi har identifisert nivå over lav risiko;

Bedriften har et høyt antall rekrutteringer i løpet av et kalenderår. Gitt dette kan bedriften med fordel etablere enda tydelige retningslinjer og rutiner rundt rekrutteringsprosessen, særlig hensyntatt likestilling og kjønnsbalanse, for å forebygge diskriminering.

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

Bedriften har som mål å ha så balansert alders og kjønnsfordeling som mulig, både på organisasjonsnivå og i enkeltavdelinger. Dette har mange positive effekter i trivsel, arbeidsmiljø, kompetanseutvikling og effektivitet.

Tydelig rekrutteringsstrategi Vi ser behov for å tydeliggjøre i vår rekrutteringsstrategi, fokus på god kjønns- og alders balanse i ulike stillingskategorier, og dette følges opp av rekrutterende ledere og HR i fellesskap.

Ledelse og ledertrening Bedriften jobber kontinuerlig med lederutvikling, og dette følges opp av HR og overordnet ledelse.

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

Vi jobber kontinuerlig med forbedringsarbeid i bedriften, og dette ivaretas gjennom årlige revisjoner av rutiner, praksis og internopplæring, koordinert av HR og eller kvalitetsavdeling, i tillegg til eksterne kunde og sertifiseringsrevisjoner.

Dilemmatrening for ledere Dette videreføres til 2023, og følges opp av HR.

Basistrening for ledere Trykke ledere i lederrollen (utvalgte tema). Følges opp av HR

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Bedriften har nettopp revidert rutine for rekruttering, og videreutviklet denne for å bli enda bedre på å sikre objektiv vurdering av kandidater, basert på jobbanalyse og saklige utvalgskriterier. Bedriften er i prosess med å endre/modernisere vår seniorpolitikk og økonomiske virkemidler. Dette vil også bidra til likebehandling i tråd med intensjonen i bedriften og lov om likestilling og forbud mot diskriminering. Bedriftsledelse og tillitsvalgte har inngått skriftlig særavtale om arbeidstid og turnus, gjeldende hele selskapet. Avtalen er ment å skulle bidra til gode avklaringer og bidra til at våre ansatte ivaretas på en god måte. Det er lagt til grunn prinsipper som forebygger evt risiko for diskriminering og øvrig forskjellsbehandling. Vi ønsker å oppfattes som en attraktiv arbeidsgiver, som våre ansatte ønsker å være en del av.