



# LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

NILS SPERRE AS

# Innholdsfortegnelse

<b>1. Likestilling og ikke-diskriminering i Nils Sperre AS .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Kartlegging .....</b>	<b>2</b>
2.1 Risiko for diskriminering og hindre for likestilling .....	2
2.2 Kjønnlikestilling.....	2
2.2.1 Stillingsgrupper .....	2
2.2.2 Status kjønnsbalanse – antall .....	2
2.2.3 Deltid og foreldrepermisjon.....	3
<b>3. Årsak til avdekte risikoer og hindre.....</b>	<b>3</b>
3.1 Årsak til risikoene/ hindrene .....	3
<b>4. Tiltak for å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling .....</b>	<b>3</b>
<b>5. Resultatet av arbeidet .....</b>	<b>4</b>

# 1. Likestilling og ikke-diskriminering i Nils Sperre AS

Nils Sperre sin holdning til likestilling er stadfestet i *Policy for likestilling og mot diskriminering*, som sammen med det løpende kartleggingsarbeidet vil utgjøre grunnlaget for de mål og tiltak selskapet definerer for likestillingsområdet.

## 2. Kartlegging

Likestillingsarbeidet i Nils Sperre tar utgangspunkt i de seks definerte HR-områder (forfremmelse, rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter/ opplæring, tilrettelegging og kombinasjon arbeid og familieliv), og i lovpålagte diskrimineringsgrunnlag (kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene).

Selskapet jobber systematisk for likestilling og for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med særskilt fokus på de diskrimineringsgrunnlag som er mest aktuelle for selskapet. Arbeidet ledes av HR-leder og gjennomføres i samarbeid med ansattrepresentanter. Faste møtepunkt gjennom året, bidrar til et bredt faktagrunnlag i arbeidet for likestilling og mot diskriminering.

### 2.1 Risiko for diskriminering og hindre for likestilling

I det årlige kartleggingsarbeidet har selskapet avdekt følgende risikoer knyttet til diskriminering eller hindre for likestilling:

- Kvinner er underrepresentert i funksjonene Ledelse, Salg, samt Mellomlederstillinger i selskapets produksjonsavdelinger
- En stor andel arbeidstakere i produksjonsmiljøet har ikke-norsk bakgrunn
- Ulik kulturforståelse og språkbarrierer kan utgjøre en utfordring
- Krav til norskkunnskaper kan virke ekskluderende for interne opprykk eller nytilsetninger

### 2.2 Kjønnlikestilling

Selskapet ønsker full kjønnlikestilling i alle deler av selskapet. For å realisere det, inngår likestilling som en integrert del av selskapets utviklingsprosesser. For eksempel vil likestillingsmålene vektlegges i selskapets rekrutteringsarbeid, ved organisasjonsmessige endringer, ved interne opprykk og i lønnsforhandlinger. Selskapet inkluderer tillitsvalgte gjennom lønnsforhandlinger, faste, periodevis møter og deltakelse i utviklingsprosesser eller prosesser som inkluderer endringer i organisasjon, arbeidsprosess eller maskiner.

#### 2.2.1 Stillingsgrupper

I henhold til selskapets likestillingspolicy er det en målsetting at selskapet er likestilt i forhold til kjønn. Målsettingen peker mot likestilling når det gjelder antall/ representasjon i alle stillingsgrupper og når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår.

For å analysere måloppnåelse og om selskapets utvikling er i samsvar med policyen, er det definert konkrete stillingsgrupper:

- Administrasjonsavdelingen deles i:
  - Ledelse
  - Øvrige administrative funksjoner; Administrasjon og salg
- Produksjonsavdelingene deles i:
  - Produksjons- og linjeledere, Mellomledere
  - Produksjonspersonell for øvrige er samlet i en gruppe; Produksjon
- Tekniske funksjoner er definert i en egen, homogen gruppe

#### 2.2.2 Status kjønnsbalanse – antall

Tabellen under viser status når det gjelder kjønnsbalanse for ansatte i selskapet. Selskapet har gjennom året engasjert 143 ansatte, fordelt på 85 menn og 58 kvinner. Samlet er kvinneandelen 41 %.

Blant faste ansatte er 26 kvinner og 31 menn, til sammen 57 ansatte. Det innebærer at 46 % av selskapets faste ansatte er kvinner.

Øvrige medarbeidere er sesongarbeidere som selskapet særlig ansetter i perioder med tilgang til pelagisk villfisk. Av totalt 86 sesongansatte er 32 kvinner, noe som utgjør 37 % av selskapets sesongansatte.

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Andel Kvinner	Totalt
<b>Totalt</b>	<b>58</b>	<b>85</b>	<b>41 %</b>	<b>143</b>
Ledelse	0	4	0 %	4
Mellomledelse	2	6	25 %	8
Administrasjon og salg	5	3	63 %	8
Teknisk, logistikk og verksted	0	8	0 %	8
Produksjon	19	10	66 %	29
Produksjon, sesong	32	54	37 %	86

### 2.2.3 Deltid og foreldrepermisjon

Ingen av selskapets ansatte jobber deltid.

Gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon er 8 uker for menn. Ingen kvinner har tatt ut foreldrepermisjon.

## 3. Årsak til avdekte risikoer og hindre

Nils Sperre jobber systematisk for likestilling og mot diskriminering i selskapet.

### 3.1 Årsak til risikoene/ hindrene

Selskapets likestillingspolicy peker ut mål om kjønnsbalanse innenfor alle roller og funksjoner. I selskapet eksisterer roller som tradisjonelt har vært dominert av menn, eksempelvis truck-kjøring og ansvar for teknisk optimalisering av produksjonsutstyret.

Blant selskapets faste ansatte og sesongarbeidere har mer enn 75 % ikke-norsk bakgrunn. Samtidig har alle i gruppene Ledelse og Administrasjon/ salg norsk bakgrunn.

## 4. Tiltak for å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling

I arbeidet med å utligne kjønnsforskjeller og ulikheter basert på etnisitet har selskapet definert prosedyrer knyttet til rekruttering, både for interne og eksterne utlysninger. Disse prosedyrene skal spesielt bidra til en jevnere kjønnsfordeling i alle stillingskategorier, med særlig fokus på ledelse, salg og mellomlederstillinger. Blant ansatte med ikke-norsk bakgrunn tilbyr selskapet norskopplæring gjennomført av ekstern ekspertise, med mål om bedre inkludering og flere karrieremuligheter internt.

Selskapets policy for likestilling, etiske retningslinjer og varslingsrutiner er operasjonalisert og kommunisert bredt ut til alle ansatte. Selskapet har også revidert opplæringsplanene, slik at temaene inngår som en naturlig del av den løpende opplæringen.

Lønnsdannelsen skjer innenfor fastsatte rammer, med årlige forhandlinger mellom ansattrepresentanter og ledelse. Det er etablert en lønnsmodell som innebærer lik lønn for likt arbeid i produksjonsavdelingene, og selskapet tar grep for å sikre at frivillig overtidsarbeid fordeles jevnere mellom kvinner og menn.

Selskapet har videre et strategisk mål om å skape god balanse i ansattgruppene. Det gjelder balanse knyttet til forhold som kjønn, alder, etnisitet mv. For å støtte opp under disse målene, har selskapet utarbeidet egne retningslinjer med tanke på å hindre diskriminering og fremme likestilling innen følgende områder:

- Rekrutteringsprosesser
- Forfremmelser og interne opprykk
- Forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår

## 5. Resultatet av arbeidet

Økt fokus på likestilling og ikke-diskriminering har styrket det interne samarbeidet og forbedret dialogen mellom ansatte og ledelse. Det bidrar til at selskapet ivaretar likestillings- og diskrimineringsaspekter i alle deler av selskapets drift og utvikling hvor det er naturlig. Mål og tiltak drøftes i selskapets arbeidsmiljøutvalg, og integreres i prosesser som lønnsforhandlinger og ved utlysning av nye stillinger.

I 2024 har selskapet synliggjort muligheten for intern karriere for personell med litauisk bakgrunn, ved å rekruttere ny HR-/ kvalitetsmedarbeider fra produksjonsmiljøet.

*Ellingsøy, 18. mars 2025*

---

Kristine Landmark  
*styrets leder*

---

Geir Peder Sperre

---

Ronny Olav Sperre

---

Cato Raaum Viken  
*daglig leder*