



LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

NILS SPERRE AS

Innholdsfortegnelse

1. Likestilling og ikke-diskriminering i Nils Sperre AS.....	2
2. Kjønnslikestilling	2
2.1 Status – kjønnsbalanse og lønnsforskjeller	2
2.2 Kjønnsbalanse - antall	2
2.3 Kjønnsbalanse – Lønns- og arbeidsvilkår.....	2
2.4 Kjønnsbalanse – Arbeidsvilkår for øvrig	3
3. Arbeid for å oppnå likestilling og hindre diskriminering	3
3.1 Risiko for diskriminering og hindre for likestilling	3
3.2 Årsak til risikoene/ hindrene	3
3.3 Tiltak for å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling	4
3.4 Resultatet av arbeidet	4

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.

Selskapet jobber systematisk for likestilling og mot diskriminering, med særskilt fokus på de diskrimineringsgrunnlag som er mest aktuelle for selskapet. Arbeidet gjøres i samarbeid med selskapets tillitsvalgte.

2. Kjønnslikestilling

Selskapet ønsker full kjønnslikestilling 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 i slike prosesser.

2.1 Status – kjønnsbalanse og lønnsforskjeller

I henhold til selskapets likestillingspolicy er det en målsetting at selskapet honorerer kvinner og menn likt innenfor definerte stillingstyper.

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 Kjønnsbalanse - antall

Tabellen under viser status når det gjelder kjønnsbalanse for ansatte i selskapet. Selskapet har pr. årsskiftet 126 ansatte, fordelt på 58 menn og 68 kvinner.

Blant faste ansatte er 33 kvinner og 31 menn, til sammen 64 ansatte. Det innebærer at 52 % av selskapets faste ansatte er kvinner.

Øvrige medarbeidere er sesongarbeidere som selskapet særlig ansetter i perioder med tilgang til pelagisk villfisk. Av totalt 62 sesong ansatte er 35 kvinner, noe som utgjør 56 % av selskapets sesong ansatte.

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Totalt
Totalt	68	58	54 %	126
Ledelse	0	5	0 %	5
Mellomledere	2	6	25 %	8
Administrasjon og salg	5	3	63 %	8
Teknisk, logistikk, verksted	0	8	0 %	8
Produksjon	26	9	74 %	35
Produksjon, sesong	35	27	56 %	62

2.3 Kjønnsbalanse – Lønns- og arbeidsvilkår

Selskapets likestillingspolicy definerer mål som peker mot lik lønn for likt utført arbeid. Basert på lønnsstatistikk for 2023, representerer tabellen under kvinners lønn relativt til menn i de ulike stillingsgruppene:

Kvinner ytelser mot menn	Avtalt lønn	Kontante ytelser	Uregelmessige tillegg	Overtidsgodtgjørelse	Skattepliktige naturaltelser
Ledelse	-	-	-	-	-
Mellomledere	80 %	77 %	34 %	39 %	102 %
Administrasjon og salg	98 %	100 %	-	-	88 %
Teknisk, logitikk og verksted	-	-	-	-	-
Produksjon	99 %	88 %	252 %	30 %	94 %

Lønnsforskjeller basert på kjønn oppstår innenfor stillingsgruppen Mellomledere (i produksjonsavdelingene), samt at kvinner ikke er representert i selskapets ledelse. Det er også en tendens at menn aksepterer overtidarbeid i større grad enn kvinner – i selskapets produksjonsavdelinger.

Selskapet har ikke bonus på ansatte i 2023, og honorar i form av skattepliktige naturaltelser og uregelmessige tillegg er svært beskjedne.

2.4 Kjønnsbalanse – Arbeidsvilkår for øvrig

Selskapets policy for likestilling peker på at selskapet ønsker å utvikle en bedriftskultur som understøtter og inspirerer til likestilling. Det innebærer å påse at selskapets arbeidsvilkår ikke bygger opp sperrer og stengsler, eksempelvis når det gjelder uttak av foreldrepermisjon, fravær ved pass av syke barn osv. Følgende representerer kjønnsbalansen på øvrige arbeidsvilkår:

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
						Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinnens uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
33	31	35	27	-	35				

Blant selskapets faste ansatte har ingen kvinner og 3 menn tatt ut foreldrepermisjon i 2023. Ingen ansatte jobber i definerte deltidstillinger, men i selskapets produksjonsavdelinger er ansettelsene basert på timesatser.

3. Arbeid for å oppnå likestilling og hindre diskriminering

Nils Sperre jobber systematisk for likestilling og mot diskriminering i 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.

3.1 Risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Følgende status og risikoer knyttet til diskriminering eller hindre for likestilling er avdekt i utført kartleggingsarbeid:

- 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 nytilsettinger

3.2 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.

3.3 Tiltak for å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling

I arbeidet med å utligne kjønnsforskjeller og ulikheter basert på etnisitet, har selskapet definert nye prosedyrer knyttet til rekruttering, både for interne og eksterne utlysninger. Blant ansatte med ikke-norsk bakgrunn tilbyr selskapet norskopplæring gjennomført av ekstern ekspertise.

Innholdet i selskapets policy for likestilling, etiske retningslinjer og varslingsrutiner er operasjonalisert gjennom 2023. Prosessens mål har vært å kommunisere innholdet bredt ut til alle ansatte. Selskapet har også revidert opplæringsplanene slik at temaene naturlig inngår i den løpende opplæringen.

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

3.4 Resultatet av arbeidet

Økt fokus på arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering har medvirket til sterkere samarbeid mellom ledelse og ansatte. Det har forenklet den enkelte sin mulighet til å kommunisere bekymringer eller ideer, og det reduserer den opplevde distanse mellom stillingsnivåer i selskapet og mellom medarbeidere med ulik etnisk bakgrunn. Det er fremdeles en målsetting å utjevne forholdet fullstendig.

Når det gjelder kjønnsforskjeller knyttet til arbeidsvilkår, er det en utfordring at markedsprisen er ulik innenfor de stillingsgrupper selskapet har definert. Det er en stor andel menn som fungerer som truckførere med nødvendige sertifikater, mens kvinner er overrepresentert i stillinger som operatører i produksjonsavdelingene. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er likevel trukket ned i perioden, tross at markedspresset trekker i motsatt retning

Kommende år vil allerede igangsatte prosesser videreføres og spisses ytterligere.

Ellingsøy, 19. mars 2024



Kristine Landmark
styrets leder



Geir Peder Sperre



Odd Arild Sperre



André Sperre



Ronny Olav Sperre



Nils Johan Sperre



Cato Raaum Viken
daglig leder