

# ARP-rapport

## Nordlaks Produkter AS

2023

Powered by

**EQUALITY  
CHECK**

Denne rapporten er produsert av Nordlaks Produkter AS, med software utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Nordlaks Produkter AS, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

## Definisjon av stillingsgrupper

Daglig ledelse: Direktører i selskapet

Produksjonsledelse + tekniske funksjonærer: Teknisk sjef, fagansvarlig, fabrikk sjef, produksjonssjefer, avdelingsledere med driftsansvar

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

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

Teknisk personell: Ansatte i tekniske stillinger

Ledelse, konsernstab: HR, økonomi, kommunikasjon, kvalitet, IT, servicefunksjoner, salg, marked/kommunikasjon

Ansatte i konsernstab: HR, økonomi, kommunikasjon, kvalitet, IT, service, salg, marked/kommunikasjon

## 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 virksomheten

33.2% Kvinner

66.8% Menn



### Etter nivåer

## Daglig ledelse

0% Kvinner

100% Menn



## Produksjonsledelse + tekniske funksjonærer

26.7% Kvinner

73.3% Menn



## Produksjonsarbeidere

33.2% Kvinner

66.8% Menn



## Arbeidsledelse, teknisk

0% Kvinner

100% Menn



## Teknisk personell

15.4% Kvinner

84.6% Menn



## Ledelse, konsernstab

40% Kvinner

60% Menn



## Ansatte i konsernstab

50% Kvinner

50% Menn



## Lønnskartlegging

Tabellen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menn** gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

● Kvinner ● Menn (100%)

Total

## Daglig ledelse

Kun menn representert

Produksjonsledelse  
+ tekniske  
funksjonærer



101%

Produksjonsarbeidere



100%

## Arbeidsledelse, teknisk

Kun menn representert

Teknisk personell



94%

Ledelse,  
konsernstab



74%

Ansatte i  
konsernstab



102%

"Kun menn kompenserte" betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

## Totalt for virksomheten

Kvinner andel av menns lønn er 98%



## Deltid og midlertidige kontrakter

### Midlertidige ansatte

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

#### Totalt i virksomheten

28.6% Kvinner

71.4% Menn



#### Produksjonsarbeidere

28.6% Kvinner

71.4% Menn



*Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.*

### Deltid

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

#### Totalt i virksomheten

66.7% Kvinner

33.3% Menn



#### Produksjonsarbeidere

60% Kvinner

40% Menn



#### Ansatte i konsernstab

100% Kvinner

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.



*Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.*

## Likestillingsredegjørelsen

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

## **Våre ambisjoner**

Bedriften har ambisjoner om å oppfattes som en attraktiv arbeidsgiver, som våre ansatte ønsker å være en del av. I forbindelse med dette har vi på flere områder jobbet aktivt for å fremme likestilling og forhindre diskriminering og trakassering. Vedlagt er en kort redegjørelse for utvalgte områder:

## **Ledelse - og organisasjonsutvikling**

Bedriften har vokst betydelig de senere år, og krav til organisasjonsjusteringer har vært, og er nødvendige også i tiden fremover for å nå våre strategiske mål.

Bedriften jobber aktivt med ledertrening/lederutvikling for ulike ledernivå. Dette skjer både internt i regi av HR, men også i samarbeid med eksterne. Dette bidrar til trygge ledere for våre ansatte, hvor likestilling ivaretas i ulike sammenhenger. Konflikthåndtering, likestilling og mangfold og organisasjonskultur har vært tema på ulike ledersamlinger/dilemmatrening.

## **Rekrutteringsprosjekter**

Nordlaks er en aktivt rekrutterende bedrift gjennom hele året, og har gode rutiner 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.

Fig. tekst brukes avslutningsvis i våre stillingsutlysninger: *"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 oppfølgingen skjer iht. rekrutteringsrutine. Felles for alle relevante interne kandidater, er at det skal gjennomføres samtale eller intervju om videre karrieremuligheter i Nordlaks. Utvelgelse av intervjukandidater skjer iht. rutine og vurderes av ansettelseskomite (HR og rekrutterende leder)

## **Etablert konsernpolicyer for å sikre likebehandling - Gjeldende alle selskap**

- Rutine for etter- og videreutdanning, samt tjenestereiser i konsernet
- Seniorpolitikk - Bidra til helhetlig personalpolitikk, likebehandling og ivaretagende seniorfase i bedriften.
- Ferieavvikling - Konsernpolicy for å sikre likebehandling
- Etske regler/"code of conduct" - Adferd i tråd med våre verdi-ord og forebygge uakseptabel adferd/diskriminering/trakassering.

### **Rutiner for å forebygge diskriminering og trakassering**

Rutiner, sjekklister og skjema som skal bidra til/brukes for å sikre fullt forsvarlig arbeidsmiljø, samt forebygge diskriminering og trakassering. Flg rutiner, sjekklister og skjema er etablert og brukes aktivt:

1. Rutine for forebygging og håndtering av konflikter på arbeidsplassen
2. Rutine for forebygging og håndtering av vold, trusler, mobbing og trakassering på arbeidsplassen
3. Sjekkliste: Arbeidsgivers håndtering av enkeltsaker om mobbing og seksuell trakassering
4. Skjema for varsling

### **Arbeid for å forebygge diskriminering og trakassering - internt i bedrift**

Det gjennomføres samarbeidsmøter mellom ledelse/HR og tillitsvalgte – Dette er regelmessige møter med tillitsvalgte, hvor alle saker kan meldes inn og tas opp. Dette kan være spørsmål relatert til arbeidstid, lønn, hviletid, rettigheter, likebehandling, rettførdig behandling av ansatte, enkeltansatte og hendelser som har oppstått, ledelse, samarbeid og involvering, nedbemanning/omstilling og saker ilagt drøftingsplikt og utvelgelseskriterier, rutiner og opplæring av ledere og ansatte.

### **Arbeid for å forebygge diskriminering og trakassering - Eksterne standarder**

Bedriften har strategiske mål innenfor våre forretningsområder og videre utvikling av våre selskap i konsernet. Vi revideres av krav som stilles i internasjonale standarder (Global gap/grasp), samt øvrige standarder som ASC, IFS og kundekrav. Selskapet revideres årlig av DNV i Global G.A.P standarden.

Global G.A.P standarden krever at bedriften erklærer at den anerkjenner menneskerettighetene og følger FNs ILO-konvensjoner om arbeidsmiljø. Ledelsen og hovedtillitsvalgt i selskapet har gyldig, signert egenerklæring om arbeidsmiljø i Nordlaks. Nordlaks følger norsk lov. Norge har anerkjent menneskerettighetene og ILO-konvensjonene og alt nasjonalt regelverk om arbeidslivet er derfor godt innenfor rammene av ILO-konvensjonene. Mer informasjon om dette kan gis på forespørsel.

### **Lønn og lønnsfastsettelser**

Bedriften følger lønnsforpliktelse gjennom de ulike tariffavtalene vi er bundet av mellom Sjømatnorge og arbeidstakerforbund. Lønnsfastsettelser skjer i tråd med dette, samt interne særavtaler som revideres årlig. Bedriften har årlige lønnsforhandlinger, regulert av tariffavtalene.

### **Tilrettelegging**

Vår ambisjon er å tilrettelegge så langt som mulig, og dette vurderes i tråd med våre rutiner for sykefraværsoppfølging. Dette kan være tilrettelegging i egen avdeling/selskap eller andre avdelinger/selskap i konsernet. Dette kan også vurderes ved andre livsfaseutfordringer i en tidsbegrenset periode.

### **Tilgang til kompetansehevede prosjekter**

Bedriften tildeler deltakelse og involvering i ulike prosjekter basert på utvelgelse av personell etter kompetanse, stilling og ansvarsforhold. Dette vurderes av leder og eller prosjektgruppe.



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

### **Ledelse - og organisasjonsutvikling**

Bedriften har høye forventninger til god ledelse og ryddige, profesjonelle prosesser, og viderefører et aktivt arbeid mht. ledertrening/lederutvikling/organisasjonsutviklingsprosesser

### **Risiko ved rekrutteringer**

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.

### **Universell utforming**

Vårt administrasjonsbygg/fabrikk mangler heis og annen tilrettelegging for ansatte som har bevegelsesutfordringer. Bedriften er i gang med bygging av ny fabrikk og administrasjonsbygg hvor dette blir hensyntatt.

## **Årsaker til de identifiserte risikoene**

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

### **Ledelse/utøvelse av ledelse i bedriften: Middels risiko**

Bedriften anerkjenner at ledelse er et fag, og det er behov for å jobbe kontinuerlig for å trygge ledere i lederrollen.

### **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.

### **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.

### **Lønn og lønnsfastsettelser: Lav risiko.**

Dette reguleres av tariff avtaler og lokale særavtaler. Det er ingen forskjell på kjønn og eller andre faktorer ved lønnsfastsettelser. 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.

**Tilrettelegging:** Lav risiko.

Alle ansatte som har behov for midlertidig tilrettelegging skal få dette, så langt det lar seg gjøre.

**Tilgang til kompetansehevede prosjekter:** Lav risiko.

Det vurderes som 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.

**Universell utforming:** Høy risiko.

Vårt administrasjonsbygg/fabrikk mangler heis og annen tilrettelegging for ansatte som har bevegelsesutfordringer. Bedriften er i gang med bygging av ny fabrikk og administrasjonsbygg hvor dette blir hensyntatt. Medvirkningsplikten vil bli ivaretatt i dette arbeidet.

## **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;

### **Ledelse - og organisasjonsutvikling**

Bedriften har høye forventninger til god ledelse og ryddige, profesjonelle prosesser, og viderefører et aktivt arbeid mht. ledertrening/lederutvikling/organisasjonsutviklingsprosesser.

### **Risiko ved rekrutteringer**

Bedriften har et høyt antall rekrutteringer i løpet av et kalenderår. Alle rekrutteringer koordineres av HR, som jobber aktivt med kompetanseutvikling.

### **Universell utforming:**

Vårt administrasjonsbygg/fabrikk mangler heis og annen tilrettelegging for ansatte som har bevegelsesutfordringer.

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

### **Ledelse - og organisasjonsutvikling**

- Praktisk dilemmatrening, med caser relatert til likestilling, diskriminering og mangfold
- Ledertrening/lederutvikling
- Arbeid med organisasjonskultur i tråd med våre verdier

## Risiko ved rekrutteringer

- DNV sertifisering innen rekruttering

## Universell utforming

- Ny fabrikk og administrasjonsbygg
- Medvirkning av tillitsvalgte og verneombud
- Veiledning fra eksterne samarbeidspartnere

## Vår plan for å gjennomføre arbeidet

Vi jobber kontinuerlig med forbedringsarbeid i bedriften, og de tiltakene som er skissert er en pågående prosess, og er forankret i bedriftens strategiplan for 2024-2027.

## Ledelse - og organisasjonsutvikling

Aktivitet	Forankret i org	Tidsplan/frist	Ansvarlig
Dilemmatrening	Konsernledelse	Q 2 2025	HR
Ledertrening/ledertutvikling	Konsernledelse	Kontinuerlig i 2025	HR
Organisasjonskultur tas inn i ledertrening	Konsernledelse	Kontinuerlig i 2025	HR

## Risiko ved rekrutteringer

Aktivitet	Forankret i org	Tidsplan/frist	Ansvarlig
DNV sertifisering	Konsernledelse	Q 2 2025	HR
Sertifisering i bruk av profilverktøy	Konsernledelse	2024	HR
Intervjuteknikk	HR	2024	HR

## Universell utforming:

Aktivitet	Forankret i org	Tidsplan/frist	Ansvarlig
Ny fabrikk og administrasjonsbygg	Konsernledelse	Pågående, med ferdigstilling 2027	Driftsdirektør
Medvirkning av tillitsvalgte og verneombud	Konsernledelse	Pågående	Driftsdirektør
Veiledning fra eksterne samarbeidspartnere	Konsernledelse	Pågående/ved behov	Driftsdirektør

## **Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå**

Arbeid med mangfold, likestilling og diskriminering er en kontinuerlig prosess, og våre mål er forholdsvis lik som i fjor. Dette gjenspeiles også i mål og tiltak som er satt for kommende periode, da vi anser det som de viktigste tiltakene hos oss, for å arbeide aktivt med dette.

Vi har evaluert våre mål, og vår vurdering er:

### **Rekrutteringsprosesser:**

Rutine er evaluert/justert, og vår vurdering er at denne nå gir god kandidatopplevelse og god arbeidsfordeling internt i bedrift.

### **Ledelse/ledertrening**

Det er gjennomført lederutviklingsprogrammer og ledertrening på ulike ledernivå, nesten alle ledere i bedriften har gjennomført ledertrening/lederutviklingsprogram. Det er svært gode tilbakemeldinger på dette, og arbeidet videreføres og utvikles videre i tråd med bedriftens behov for kommende periode.