

Likestillingsredegjørelse

Bambus Sushi AS arbeider for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjon av disse grunnlagene.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I 2023 var den prosentvise kjønnsfordelingen 65,7% kvinner og 34,3% menn. Vi ansetter som hovedregel i 100% stilling, men det er mange som ønsker seg deltidsstilling, de er frivillig deltidsansatte. Dette er kartlagt både på intervju og i samtale med aktuelle ansatte.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinner uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
65.7 %	34.3 %	6.4 %	2.1 %	17.97	2.50	31.4 %	17.1 %	2.1 %	0.7 %

Kvinner andel av menns lønn for hele selskapet er på 96,6%. Lønnskartleggingen kommer frem av tabellen under. På 3 av nivåene er det for lav kjønnsbalanse til at vi kan publisere lønnskartleggelsen offentlig.

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper

	Kvinner	Menn	Kontante ytelser				Naturalytelser		Kommentar
			Sum alle kontante ytelser	Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
Nivå 1	5	2	-	-	-	-	-	-	For lav kjønnsbalanse på dette nivået
Nivå 2	5	4	-	-	-	-	-	-	For lav kjønnsbalanse på dette nivået
Nivå 3	16	15	82.2 %	81.9 %	3 679	1 159	338	311	Flere menn som har lang ansenitet i bransjen
Nivå 4	41	23	100.0 %	99.6 %	881	195	188	-	Lønn iht. den allmenngjorte tariffavtalen
Nivå 5	25	4	-	-	-	-	-	-	For lav kjønnsbalanse på dette nivået

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i våre retningslinjer. Vi har høyt fokus på likestilling og ikke diskriminering i vår personalpolitikk. Våre etiske retningslinjer definerer hvordan vi skal opptre ovenfor kolleger, kunder og leverandører. Vi har en ordning for varsling av kritikkverdige forhold som skal være enkelt å bruke for de ansatte.

Vi har årlige medarbeidersamtaler hvor det er fokus på utvikling og arbeidsforhold. Vi har årlig lønngjennomgang, og vurderer om det er korrekt lønn i forhold til kompetanse, ansvar og arbeidsforhold. Vi følger satsene etter allmenngjøringsforskriften.

HR har gjennomgått våre retningslinjer for å sikre at disse beskriver vår policy på likestillings og diskrimineringsområdet. HR gjennomførte kartlegging av kjønn og lønn for 2023, og risiko er kartlagt i samarbeid med ansatte.

Selv om det er ingen til lav risiko på de fleste områder, siden vi ser mer på kompetanse, ferdighet og motivasjon enn kjønn, etnisitet, religion, etc. så har vi dessverre ikke jobbet

målrettet nok med å få gode rutiner rundt arbeidet for likestilling og mot diskriminering. Arbeidet ble hovedsakelig gjort av HR. Det vil bli opprettet en gruppe med ansattrepresentant og noen i ledelsen slik at vi kan jobbe mer målrettet med dette arbeidet fremover og se på områder som kan forbedres. Vi ønsker å fortsette arbeidet med å fremme likestilling og skape et arbeidsmiljø der alle ansatte har like muligheter til å trives og utvikle seg.