

## 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 2024 var den prosentvise kjønnsfordelingen 64,4% kvinner og 35,6% menn. Vi ansetter som hovedregel i 100% stilling, men mange ønsker seg deltidsstilling, de er frivillig deltidsansatte. Dette er kartlagt både på intervju og i samtaler med aktuelle ansatte.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		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
64.4 %	35.6 %	5.6 %	5.0 %	19.00	-	26.9 %	20.0 %	1.3 %	0.0 %

Kvinnens andel av menns lønn for hele selskapet er på 106,7%. 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

	Kjønnsbalanse		Kontante ytelser				Naturalytelser		Kommentar
	Kvinner	Menn	Sum alle kontante ytelser	Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
Nivå 1	5.00	3.00	-	-	-	-	-	-	For lav kjønnsbalanse på dette nivået
Nivå 2	6.00	4.00	-	-	-	-	-	-	For lav kjønnsbalanse på dette nivået
Nivå 3	15.00	14.00	91.2 %	88.7 %	8 496	82	1 077	1 034	Flere menn som har lang ansenitet i bransjen
Nivå 4	52.00	30.00	102.6 %	100.7 %	9 171	346	284	212	Lønn iht. den allmenngjorte tariffavtalen
Nivå 5	27.00	4.00	-	-	-	-	-	-	For lav kjønnsbalanse på dette nivået

### Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i våre retningslinjer. Vi har 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 lønns gjennomgang, og vurderer om det er korrekt lønn i forhold til kompetanse, ansvar og arbeidsforhold. Vi følger gjeldende satser iht. 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 2024, og risiko er kartlagt.

Selv om det er ingen til lav risiko på de fleste områder – ettersom vi i vår praksis legger større vekt på kompetanse, ferdighet og motivasjon enn kjønn, etnisitet, religion og lignende forhold – så har vi dessverre ikke systematisert dette arbeidet godt nok. Arbeidet har hovedsakelig blitt gjort av HR. Vi har som mål å opprette en gruppe bestående av både ansatte og representanter fra ledelsen. Gruppen skal bidra til en mer målrettet og strukturert tilnærming til likestillingsarbeidet, og identifisere områder med forbedringspotensial. Vi skal fortsette arbeidet med å fremme likestilling og skape et arbeidsmiljø der alle ansatte har like muligheter til å trives og utvikle seg.