



REDEGJØRELSE 2023  
LIKESTILLING OG DISKRIMINERING  
UNGER FABRIKKER A.S.



# Innledning

Unger Fabrikker A.S arbeider **aktivt, målrettet og planmessig** for å **fremme likestilling** og for å **hindre diskriminering** på grunn av alder, kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene, samt å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidet utføres iht Likestillings- og diskrimineringsloven og omfatter områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

Dette arbeidet utføres sammen med de **ansattes representanter**.

Denne rapporten vil inngå i en av selskapets årsrapporter som er offentlig tilgjengelig for alle.



# Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

## Oppsummering

- **Kjønnsbalanse:** Av Unger Fabrikkers 118 ansatte (inklusive lærlinger) ved utgangen av 2023 var 95 menn og 23 kvinner – altså 80,5% menn og 19,5% kvinner.
- **Midlertidig ansatte:** Av disse 118 ansatte var pr 31.12.2023 var en person midlertidig ansatt – en mann. Totalt utgjør dette 0,8% midlertidige ansatte.
- Bedriften har i 2023 hatt 2 innleide vikarer fra bemanningsbyråer i kortere eller lenger perioder. Alle disse vikarene har samme arbeids-, lønns-, og bonusvilkår som våre faste ansatte.
- **Deltidsstillinger:** Av de 118 fast ansatte er 5 personer ansatt i deltidstillinger; 4 kvinner og 1 mann. Totalt utgjorde deltidstillinger 0,2 reduksjon i årsverk.
- **Foreldrepermisjon:** I 2023 ble det tatt ut 24,2 uker foreldrepermisjon, alle ukene ble tatt ut av menn.
- **Rekruttering:** I 2023 ble det rekruttert 7 personer hvorav 3 var kvinner



## Kartlegging av ufrivillig deltid

Unger søker å ha folk i fulle, faste stillinger. Det var i 2023 ingen som hadde ufrivillig deltid. De som arbeider deltid gjør dette av eget ønske ut fra blant annet helsetilstand.

### Oppsummering av faktisk tilstand for kjønnslikestilling – fast ansatte:

Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
0	1 0,8%	0	24,2	4	1	0	0



## Lønnskartlegging og lønnsforhold

Redegjøres for 2023 etter følgende prinsipper:

Vi vurderer likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsgrupper. Utformingen av stillingsgruppene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike gruppene.

- Eksempel på likt arbeid: to ingeniører i samme eller ulik avdeling
- Eksempel på arbeid av lik verdi: ingeniør og salgssjef, kantinebestyrer og dagtidsoperatør

De tillitsvalgte – gjennom et likestillingsutvalg - har deltatt i arbeidet med lønnskartleggingen.

Gruppe 1: **Adm./CSC/økonomi/lønn 7**

Gruppe 2: **Fagarbeider 26**

Gruppe 3: **Fagarbeider skift**; produksjonsoperatører og laboranter; Totalt 43 hvorav 4 kvinner

Gruppe 4: **Ledergruppe**; adm direktør og alle andre toppledere; 1 kvinner og 7 menn

Gruppe 5: **Teamledere**; teamledere, driftsassistent, supply chain coordinator;  
1 kvinne 10 menn

Gruppe 6: **Teknisk ledelse, salgssjefer, innkjøpssjef, logistikksjef, IT-sjef, utviklingsingeniører, application specialist, lab-og QA-leder**;  
9 kvinner og 16 menn

\*Alle deltidsstillinger er omregnet til 100% stilling.



### Definisjon av lønn:

<b>Avtalt lønn/fastlønn:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fastlønn</li> <li>- Skifttillegg</li> <li>- Kompetansetillegg</li> <li>- Ansiennitetstillegg</li> <li>- Fagbrev</li> <li>- Smusstillegg</li> </ul>	<b>Uregelmessige tillegg:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vakttillegg</li> <li>- Enkelte mindre diverse tillegg</li> </ul>
--	---

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Sum alle kontante ytelser					Avtalt lønn/fastlønn					Uregelmessige tillegg				
					Gjennomsnitt kontante ytelser kvinner (kr)	Gjennomsnitt kontante ytelser menn (kr)	Forskjeller kontante ytelser (%)	Forskjeller kontante ytelser (kr)	Gjennomsnitt kontante ytelser (alle)	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn kvinner (kr)	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn menn (kr)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (kr)	Gjennomsnittlig avtalt lønn/fastlønn (alle)	Gjennomsnitt uregelmessige tillegg kvinner (kr)	Gjennomsnitt uregelmessige tillegg menn (kr)	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)	Forskjeller uregelmessige tillegg (kr)	Gjennomsnitt uregelmessige tillegg (alle)
1. Adm./CSC/økonomi/lønn	6,50	-	100%	6,5	675 595	-	Tall mangler	675 595	675 595	600 330		Tall mangler	600 330	600 330	13 577		Tall mangler	13 577	13 577
2. Fagarbeider	2,47	22,00	10%	24,4667	525 791	648 593	81,1%	122 801	636 212	484 012	509 058	95,1%	25 047	506 533	24 555	71 438	34,4%	46 883	66 711
3. Fagarbeider skift	3,00	41,10	7%	44,1	667 212	614 759	108,5%	52 453	618 327	547 436	542 791	100,9%	4 645	543 107	62 596	30 233	207,0%	32 363	32 435
4. Ledergruppen	1,00	7,00	13%	8	675 893	1 342 098	50,4%	666 205	1 258 822	653 986	1 318 189	49,6%	664 203	1 235 164	10 000	12 002	83,3%	2 002	11 752
5. Mellomledere/teamleder	1,00	8,00	11%	9	826 924	891 549	92,8%	64 625	884 368	676 243	752 348	89,9%	76 105	743 892	68 020	50 580			52 518
6. Tekn.ledelse/Salgssjef/innkjøpsjef/IT-sjef/supply chain/Utv.ing.	5,00	14,00																	
			26%	19	907 300	980 253	92,6%	72 952	961 055	875 461	875 770	100,0%	309	875 689	19 110	43 898	43,5%	24 787	37 375
<b>Totalsum</b>	<b>18,97</b>	<b>92,10</b>	<b>17%</b>	<b>111,0667</b>	<b>723 863</b>	<b>757 723</b>	<b>95,5%</b>	<b>33 860</b>	<b>751 940</b>	<b>656 197</b>	<b>662 485</b>	<b>99,1%</b>	<b>6 288</b>	<b>661 411</b>	<b>26 899</b>	<b>42 535</b>	<b>63,2%</b>	<b>15 636</b>	<b>39 865</b>



## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering – Oppfyllelse av aktivitetsplikten

Temaene likestilling og ikke-diskriminering, samt forebygging av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold er forankret i den overordnede personalpolitikken og skal videre integreres i virksomhetens styrende dokumenter som prinsipper, retningslinjer, prosedyrer og standarder. Videre skal vi arbeide aktivt med dette på alle grunnlag i det daglige virket gjennom fire-steps arbeidsmetoden.

Bedriften har nedsatt et likestillingsutvalg bestående av representanter fra alle våre tre fagforeninger samt representanter for ledelsen.

### Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i vår politikk, prosedyrer og retningslinjer.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering skal også tydeliggjøres i den øvrige personalpolitikken.



## Slik skal vi arbeide for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Gjennom kvartalsvise medarbeiderundersøkelser vil man måle om det forekommer noen form for diskriminering i organisasjonen.

Representanter for ledelsen og de tillitsvalgte representantene fra foreningene skal ha dette som fast punkt på samarbeidsmøtet – «Møte med foreningene».

**Arbeidsmetoden** som skal benyttes på alle de overfor nevnte personalområdene og på alle diskrimineringsgrunnlagene er **fire-steps-modellen;**

- 1 – Kartlegge risiko for diskriminering og hindring for likestilling
- 2 – Analysere årsaker
- 3 – Iverksette tiltak
- 4 – Evaluere resultater av arbeidet





## Dagens status på personalområdene;

### **Personalområdet rekruttering**

Det er slik vi ser det liten risiko for at de som er involverte i bedriftens rekruttering ikke har nok kompetanse for å utøve en ikke-diskriminerende rekrutteringsprosess. Vi kan heller ikke se at det er noe som skulle hindre for eksempel ulike alder, kjønnsuttrykk, homofile, transpersoner og personer med ulike religions- og livssyn å søke stillinger og arbeide hos bedriften. Vi har fokus både på mangfold og kjønnsbalanse, men den beste kandidaten får alltid tilbud om stillingen.

Vi ser at det er utfordrende med tilfanget av kvinner til enkelte av yrkesgruppene som arbeider på Unger. Det er ønskelig fra Unger sin side å ha en så diversifisert ansattgruppe som mulig. Det jobbes aktivt med å få flere kvinner inn og da spesielt som lærlinger.

### **Personalområdet lønn og arbeidsvilkår**

Bedriften har årlige forhandlinger med 3 tilsluttede fagforeninger som forhandler for sine medlemmer. Ansatte i funksjonærstillinger og de som ikke omfattes av fagforeninger har mulighet til å be om individuell lønnsamtale.

Kvinner er hovedsakelig ansatt i administrative funksjonærstillinger samt renhold og kantine og menn i operatørstillinger ved bedriften.

Vi kan ikke se at våre rutiner rundt lønnsfastsettelse ved nyansettelser skulle påvirkes av kjønn eller ikke-saklige omstendigheter, men blir fastsatt på grunnlag av kvalifikasjoner og kompetanse eller tariff-tilhørighet.

Bedriftens lokaler er gamle og har sine fysiske begrensninger når det gjelder fysisk tilgjengelighet, men administrativt ansatte har egne cellekontorer, hev/senk skrivebord og individuelle tilpasninger av diverse kontorutstyr. For operatører og andre ansatte er god HMS-praksis gjennomgående og har alltid førsteprioritet.

Alle administrativt ansatte/renhold/kantine har fleksibel arbeidstid og tidskonto for å kunne løse praktiske utfordringer for kombinasjon av arbeid og familieliv.

Personalhåndbok er elektronisk tilgjengelig for alle ansatte der de lett kan finne informasjon om alle aspekter ved arbeidsforholdet og arbeidsvilkårene.

Bedriften tilrettelegger også for ansatte med varig funksjonsnedsettelse ved behov. Dette kan være seg midlertidig i en rehabiliteringsfase eller permanent om det er mulig.

### **Personalområdet forfremmelse og utviklingsmuligheter**



Bedriften prøver så langt det er mulig å tilrettelegge for forfremmelse og utviklingsmuligheter for alle ansatte. Bedriften legger til rette for at alle ansatte skal få utviklingsmuligheter; enten gjennom internopplæring med kompetansetiger eller eksterne kurs der det er hensiktsmessig.

Dette gjøres ved internutlysninger av stillinger der det ansees å være interne kandidater. I 2023 ble tre stilling utlyst og en ble besatt internt

### **Hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold**

Som ansatt i bedriften skal man ikke utsettes for noen form for mobbing, trakassering eller vold. Dette er uttalt gjennom personalpolitikken og det finnes spesielle varslingsrutiner som kan tas i bruk i slike situasjoner. Alle nyansatte gjøres oppmerksom på av vi ikke tolerer noen form for trakassering. Som en del av opplæringen av nyansatte blir dette spesielt tatt opp og informert om.

Dette er også tema i medarbeidersamtalene og Helse- og miljøsamtalene.

### **Slik skal vi konkret arbeide videre for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling**

- Vi vil fortsette å ha diskriminering som en del av vår medarbeiderundersøkelse og ha tema opp i fora hvor det er naturlig gjennom året.



## Tiltak og tilrettelegging allerede utført i 2023

### Vi har iverksatt følgende tiltak;

- Vi stiller allerede krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser og vår rekruttering i 2023 bærer preg av å sikre et mangfold i vår bedrift.
- En senior har fått innvilget ønske om reduserte stillinger for å kunne stå lenger i jobb.
- Vi gjennomførte kvartalsvise medarbeiderundersøkelser der diskriminering og trakassering tas opp som et tema, samt hatt tema oppe som et eget punkt på allmøter samt andre møtepunkter.
- Foreningene og Bedriften har signert et felles opprop mot diskriminering.

### Tiltak vi planlegger i året som kommer:

- Kartlegge kompetanse hos de ansatte og tilrettelegge for kompetanseutvikling for å gi ansatte beste mulige utviklingsmuligheter
- Videreutvikle medarbeidersamtale-prosessen vår
- Gjennomføre kvartalsvise medarbeiderundersøkelser (Pulsmålinger)
- Fortsette arbeidet rundt bevisstgjøring knyttet til likestilling og diskriminering