



LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

Status 2025 og mål for 2026

Status 2025 og mål for 2026

UNGER FABRIKKER AS

1. Innledning

Unger Fabrikker AS arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven. Arbeidet omfatter forebygging av diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, alder, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, samt kombinasjoner av disse grunnlagene. Videre arbeider virksomheten systematisk for å forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Likestillingsarbeidet er integrert i virksomhetens personalpolitikk og omfatter rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, kompetanse- og karriereutvikling, tilrettelegging og muligheten til å kombinere arbeid og familieliv. Arbeidet skjer i samarbeid med de tillitsvalgte.

Denne redegjørelsen er offentlig tilgjengelig og inngår i virksomhetens lovpålagte rapportering om likestilling og ikke-diskriminering.

Redegjørelsen gir en oversikt over den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i 2025 og beskriver hvordan virksomheten har oppfylt aktivitetsplikten. Videre redegjøres det for planlagte tiltak og målsettinger for 2026.

2. Del 1 – Faktisk tilstand for kjønnslikestilling i 2025

2.1 Overordnet oversikt

Ved utgangen av 2025 hadde Unger Fabrikker AS totalt 127 ansatte, inkludert lærlinger. Av disse var 102 menn (80 %) og 25 kvinner (20 %).

Per 31.12.2025 var to ansatte midlertidig ansatt, begge menn. Dette tilsvarer 1,58 % av arbeidsstokken. To ansatte arbeidet i deltidsstillinger, begge kvinner. Det forekom ingen ufrivillig deltidsarbeid i virksomheten i 2025.

I 2025 ble det samlet tatt ut 67,4 uker foreldrepermisjon. Rekrutteringen samme år omfattet to nyansettelser, begge kvinner.

2.2 Ufrivillig deltid

Virksomheten har som mål å tilby faste heltidsstillinger. Kartlegging for 2025 viser at det ikke forekom ufrivillig deltid. Deltidsarbeid er basert på frivillige ordninger, eksempelvis knyttet til helse eller livssituasjon.

2.3 Lønnskartlegging

Lønnskartleggingen for 2025 er gjennomført i samsvar med lovens krav og i samarbeid med de tillitsvalgte gjennom virksomhetens likestillingsutvalg.

Kartleggingen er basert på vurderinger av likt arbeid og arbeid av lik verdi, og stillingsgrupper er definert med utgangspunkt i virksomhetens eksisterende stillingsstruktur. Lønnsgrunnlaget omfatter avtalt fastlønn, kontante ytelser, variable tillegg og skattepliktige naturallytelser, omregnet til 100 % stilling der dette er relevant.

Gjennomgangen viser variasjoner i lønnsnivå mellom kjønn innen enkelte stillingsgrupper. Disse forskjellene vurderes i lys av stillingsinnhold, ansvar, kompetanse, ansiennitet, tariffmessige forhold og individuelle tillegg, og anses ikke å være uttrykk for systematisk kjønnsdiskriminering. Resultatene inngår som del av virksomhetens løpende arbeid med å sikre likebehandling og rettferdige lønnsvilkår.

Redegjøres for 2025 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.

Stillingsgrupper (omregnet til 100 % stilling der relevant):

- Gruppe 1: Adm./CSC/økonomi/lønn – total 6, hvorav 5 kvinner.
- Gruppe 2: Fagarbeider – total 28, hvorav 2 kvinner.
- Gruppe 3: Fagarbeider skift (produksjonsoperatører og laboranter) – total 53, hvorav 3 kvinner.
- Gruppe 4: Ledergruppe (adm. direktør og øvrige toppledere) – total 8, hvorav 1 kvinne.
- Gruppe 5: Teamledere (teamledere, driftsassistent, supply chain) – total 9, hvorav 1 kvinne.
- Gruppe 6: Teknisk ledelse, salg, innkjøp, logistikk, IT, utviklingsingeniører, application specialist, lab- og QA-ledelse – total 23, hvorav 8 kvinner.

Definisjon av lønn:

Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg
Fastlønn Skifttillegg Kompetansetillegg Ansiennitetstillegg Fagbrev Smusstillegg	Vakttillegg Enkelte mindre diverse tillegg

Kontante ytelser og fastlønn (2025):

Gruppe	Kvinner kontant	Menn kontant	Avvik %	Avvik kr	Kvinner fastlønn	Menn fastlønn	Avvik %	Avvik kr
1	755 835	532 079	142,1%	223 756	717 474	505 248	142,0%	212 226
2	565 910	711 877	79,5%	-145 967	542 930	574 160	94,6%	-31 231
3	758 155	600 740	126,2%	157 415	622 125	537 783	115,7%	84 343
4	980 465	1 541 301	63,6%	-560 836	972 996	1 535 362	63,4%	-562 366
5	973 634	908 388	107,2%	65 247	750 201	757 409	99,0%	-7 208
6	922 383	1 038 269	88,8%	-115 886	912 859	939 400	97,2%	-26 541
Totalt	824 221	772 863	106,6%	51 359	776 801	684 166	113,5%	92 635

Variable tillegg:

Gruppe	Ureg. K	Ureg. M	Avvik %	Overtid K	Overtid M
1	-	-	Mangler	33 924	26 830
2	17 414	61 947	28,1%	14	71 435
3	61 310	23 576	260,1%	70 287	35 820
4	1 938	831	233,3%	-	-
5	83 460	49 221	-	132 514	97 120
6	4 038	39 462	10,2%	-	54 337
Totalt	16 413	35 325	46,5%	25 853	49 213

Skattepliktige naturallytelser:

Gruppe	Kvinner	Menn	Avvik %	Avvik kr
1	4 437	-	-	-
2	5 552	4 336	128,0%	1 216
3	4 433	3 562	124,5%	871
4	5 531	5 109	108,3%	422
5	7 460	4 637	-	-
6	5 486	5 070	108,2%	416
Totalt	5 155	4 159	123,9%	996

3. Del 2 – Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering

Oppfyllelse av aktivitetsplikten

3.1 Forankring og styring

Arbeidet med likestilling, mangfold og forebygging av diskriminering er forankret i virksomhetens personalpolitikk og øvrige styrende dokumenter. Prinsippene skal ligge til grunn for beslutninger og praksis i den daglige driften.

Virksomheten har etablerte varslingsrutiner som skal sikre en trygg, forutsigbar og forsvarlig håndtering av uønskede hendelser.

3.2 Arbeidsmetodikk

Arbeidet følger en systematisk firestegsmodell:

1. Kartlegging av risiko for diskriminering og hindringer for likestilling
2. Analyse av årsaker til identifisert risiko
3. Iverksetting av målrettede og hensiktsmessige tiltak
4. Evaluering av resultater og justering av tiltak ved behov

Denne metoden sikrer struktur, etterprøvbarhet og kontinuerlig forbedring.

3.3 Status 2025 – utvalgte områder

Rekruttering

Risikoen for diskriminering i rekrutteringsprosesser vurderes som lav. Ansettelser skjer på bakgrunn av objektive kriterier som kvalifikasjoner, kompetanse, erfaring og egnethet. Samtidig er det identifisert utfordringer knyttet til kjønnsbalanse i enkelte yrkesgrupper, særlig innen operative stillinger. Dette følges opp gjennom målrettede tiltak, blant annet via lærlingeordningen.

Lønn og arbeidsvilkår

Virksomheten gjennomfører årlige lønnsforhandlinger med tre fagforeninger. Funksjonærer og ansatte uten tariffavtale tilbys individuelle lønssamtaler. Lønnsfastsettelse skjer uten usaklig forskjellsbehandling.

Tilrettelegging og balanse arbeid–familieliv

Virksomheten tilrettelegger for fleksible arbeidstidsordninger der dette er mulig, særlig for administrative funksjoner. Tilrettelegging ved midlertidig eller varig funksjonsnedsettelse vurderes individuelt.

Kompetanse og karriereutvikling

Årlige utviklingssamtaler gjennomføres med alle ansatte og benyttes aktivt for å sikre like muligheter til kompetanse- og karriereutvikling.

Forebygging av trakassering

Virksomheten har nulltoleranse for trakassering og vold. Temaet inngår i

introduksjonsprogram for nyansatte og følges opp gjennom medarbeiderundersøkelser og dialogarenaer.

4. Planlagte tiltak og mål for 2026

1. Kompetanse og karriere

- Gjennomføre systematisk kompetansekartlegging.
- Følge opp deltakelse i kurs og opplæring for å avdekke eventuelle skjevheter.

2. Lønn og arbeidsvilkår

- Analysere resultater fra medarbeiderundersøkelser knyttet til opplevd rettferdighet.
- Videreutvikle praksis for individuelle lønnsamtaler.

3. Forebygging av trakassering

- Gjennomføre årlig opplæring for alle ansatte.
- Forsterke lederes rolleforståelse og ansvar.
- Synliggjøre varslingsrutiner jevnlig.

4. Medarbeiderundersøkelser

- Videreutvikle pulsmålinger med fokus på inkludering og tilhørighet.
 - Presentere og følge opp hovedfunn i samarbeid med tillitsvalgte.
-

5. Avslutning

Unger Fabrikker AS arbeider systematisk, forankret og langsiktig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet er integrert i virksomhetens styringssystemer og basert på kontinuerlig kartlegging, vurdering og forbedring.