



REDEGJØRELSE 2024
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 120 ansatte (inklusive lærlinger) ved utgangen av 2024 var 97 menn og 23 kvinner – altså 80,83% menn og 19,17% kvinner.
- **Midlertidig ansatte:** Av disse 120 ansatte var pr 31.12.2024 var to personer midlertidig ansatt – to menn. Totalt utgjør dette 1,67% midlertidige ansatte.
- Bedriften har i 2024 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 120 fast ansatte er 5 personer ansatt i deltidstillinger; 4 kvinner og 1 mann. Totalt utgjorde deltidstillinger 0,1 reduksjon i årsverk.
- **Foreldrepermisjon:** I 2024 ble det tatt ut 32,2 uker foreldrepermisjon, alle ukene ble tatt ut av menn.
- **Rekruttering:** I 2024 ble det rekruttert 11 personer hvorav 3 var kvinner

Kartlegging av ufrivillig deltid

Unger søker å ha folk i fulle, faste stillinger. Det var i 2024 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 foreldre- permisjon		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	2 1,67%	0	32,2	4	1	0	0

Lønnskartlegging og lønnsforhold

Redegjøres for 2024 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 51 hvorav 3 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:

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



Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper				Lønn																										Skattepliktige naturaltyster							
				Kontante ytelser																																	
				Sum alle kontante ytelser						Avtalt lønn/fastlønn						Uregulmessige tillegg						Bonuser				Overtidsgodtgjørelser						Sum skattepliktige naturaltyster					
Beskrivelse av stillingsnivå/ gruppe	Kvinner	Menn	Andet	Total	Gjennomsnitt kontante ytelser (alle)	Gjennomsnitt kontante ytelser menn (kr)	Gjennomsnitt kontante ytelser kvinner (kr)	Førskaffet kontante ytelser (%)	Førskaffet ytelser menn (kr)	Førskaffet ytelser kvinner (kr)	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn (alle)	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn menn (kr)	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn kvinner (kr)	Førskaffet avtalt lønn/fastlønn (%)	Førskaffet avtalt lønn/fastlønn menn (kr)	Førskaffet avtalt lønn/fastlønn kvinner (kr)	Gjennomsnitt tillegg (alle)	Gjennomsnitt tillegg menn (kr)	Gjennomsnitt tillegg kvinner (kr)	Gjennomsnitt bonus menn (kr)	Gjennomsnitt bonus kvinner (kr)	Gjennomsnitt forfallende bonus (alle)	Førskaffet bonus (kr)	Førskaffet bonus (kr)	Gjennomsnitt overtidsgodtgjørelser (alle)	Gjennomsnitt overtidsgodtgjørelser menn (kr)	Gjennomsnitt overtidsgodtgjørelser kvinner (kr)	Førskaffet naturaltyster (alle)	Gjennomsnitt skattepliktige naturaltyster (alle)	Gjennomsnitt skattepliktige naturaltyster menn (kr)	Førskaffet skattepliktige naturaltyster (kr)	Førskaffet skattepliktige naturaltyster (alle)	Gjennomsnitt skattepliktige naturaltyster (alle)				
1. Adm./CSK/økonom/fænn	6,30	1,00	87,7%	7,30	687 069				Tall mangler		687 069	664 501	633 795		Tall mangler		633 795	633 465	30 000		Tall mangler		30 000	11 341		Tall mangler	0,00	30 624		30 624	26 341	12 600		12 600	13 336		13 336
2. Fagberedte	2,47	25,00	9%	27,47	541 565	691 133			78,4%	149 566	677 701	533 058	91,7%	44 528	529 899	21 927	70 417	31,1%	48 505	66 061		Tall mangler		18 894	76 939		18 894	24 904	58 064	71 736	11 428	9 505	115,2%	1 509	10 005		10 005
3. Fagberedte skift	4,20	40,10	8%	44,30	635 457	693 734			92,9%	48 212	679 855	524 750	99,3%	71 487	590 455	53 385	31 260	170,9%	22 125	33 027		Tall mangler		0,00	47 358	48 000		47 358	48 000	8 252	14 818	1,218	8 000	1 218		8 000	
4. Ledergrupper	1,20	1,20	13%	2,40	904 007	1 000 000			66,3%	488 800	1 178 800	928 000	100%	469 331	1 363 127	141 288	11 618	296,5%	684	33 761		Tall mangler		0,00	0,00		0,00	118 517	101 543	12 967	12 505	36,3%	383	12 505		12 505	
5. Mellomledende fagberedte	1,00	11%	9,00	927 824	1 001 355			95,4%	98 337	1 002 254	713 467	847 222	84,2%	133 755	832 365	77 304	57 918										118 517	101 543	109 267	115 536	12 477		12 477		12 477		
6. Tekn. ledende/salgspjef/mesjagje/IT	7,00	14,00																																			
7. Spjef/salgspjef/It/sjef	21,97	303,30	33%	325,27	909 408	1 078 121			84,4%	148 713	1 021 884	876 015	969 754	95,3%	93 695	938 485	21 029	43 295	48,0%	22 244	35 871		Tall mangler	0,00	0,00		53 195	0,0%	53 195	53 468	12 861	11 520	103,7%	468	12 087		12 087
8. Utsjef/salgspjef/It/sjef	21,97	303,30	33%	325,27	909 408	1 078 121			84,4%	148 713	1 021 884	876 015	969 754	95,3%	93 695	938 485	21 029	43 295	48,0%	22 244	35 871		Tall mangler	0,00	0,00		53 195	0,0%	53 195	53 468	12 861	11 520	103,7%	468	12 087		12 087

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 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 for fremme og utviklingsmuligheter

Bedriften prøver så langt det er mulig å tilrettelegge for fremme 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 2024 ble seks stillinger utlyst og tre 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.

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 oppe i fora hvor det er naturlig gjennom året.



Tiltak og tilrettelegging allerede utført i 2024

Vi har iverksatt følgende tiltak;

- Vi stiller allerede krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser. I våre ansettelsesprosesser er våre beslutninger basert på objektive kriterier for å sikre rettferdighet, likebehandling og kvalitet i rekrutteringen. Objektive kriterier innebærer å vurdere kandidater ut fra relevante kvalifikasjoner, kompetanse, erfaring og egnethet for stillingen, uten påvirkning av personlige preferanser, fordommer eller irrelevante faktorer.
- 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
- Revisjon av våre kommunikasjonsregler. Ubevisste skjevheter i språk og kommunikasjon kan føre til ekskludering av visse grupper. Ved å bevisstgjøre og justere kommunikasjonsregler kan vi unngå mikroagresjoner og utilsiktet diskriminering, noe som fremmer en tryggere og mer inkluderende arbeidsplass.
- Gjennomføre kvartalsvise medarbeiderundersøkelser (Pulsmålinger) som blant annet kartlegger opplevelser av diskriminering og inkludering
- Fortsette arbeidet rundt bevisstgjøring knyttet til likestilling og diskriminering