

Arbeidsgivers aktivitet og redegjøringsplikt for Dokka Fasteners 2023

Aktivitets- og redegjøringsplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering. Under følger Dokka Fasteners redegjørelse.

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Dokka Fasteners. Del 2 redegjør for en lønnskartlegging som skal gjøres annethvert år (tall fra 2022), og del 3 redegjør for hva Dokka Fasteners har gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hinder for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

1. Tilstand for kjønnslikestilling

a) Kjønnsbalansen totalt i virksomheten pr 31.12.2023 (antall)

Totalt i bedriften var det 98 fast ansatte pr. 31.12.2023, hvorav 72 ansatte tilknyttet produksjonen og 26 ansatte funksjonærer/administrasjon. Vi velger å dele dette i to nivåer i det følgende, da det vil være ulike vurderinger mellom produksjonsansatte og funksjonærer/administrasjon. Produksjonsansatte er organisert gjennom Industriooverenskomsten Verkstedoverenskomsten (Fellesforbundet), som sikrer likebehandling av lønnsnivå mellom menn- og kvinner, mens funksjonærer vil følge lønnsforhandlinger i Industriooverenskomsten som rettledende, men her er det større mulighet for individuelle forhandlinger.

Av 98 ansatte totalt i bedriften er 11 kvinner, det betyr 11,2% kvinner og 88,8% menn.
Av 69 ansatte i produksjonen er 7 kvinner, det betyr 9,7% kvinner og 90,3% menn.
Av 26 ansatte i administrasjonen er 4 kvinner, det betyr 15,4% kvinner og 84,6% menn.

b) Midlertidig ansatte pr. 31.12.2023 (antall)

Av 98 ansatte er det pr. 31.12.2023 to personer med midlertidig fast ansettelse. Begge er på midlertidig stilling av eget ønske, da de har andre planer/ønsker ift. studier og arbeidsliv.

c) Ansatte i deltidstillinger pr. 31.12.2023 (antall)

Av 98 ansatte er det kun to personer med deltid ansettelse, begge etter eget ønske om nedtrapping i forbindelse med pensjon og et ønske om å arbeide noe redusert.

Det er ingen som har arbeidskontrakter hvor de arbeider ufrivillig deltid i bedriften for noen kjønn. Bedriften har i løpet av året tilkallingskontrakter, sommervikarer og ungdom som arbeider ettermiddag. De ansattes for den perioden de arbeider og dekker i hovedsak vikariater, ferieavvikling og produksjonstopper.

d) Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

I løpet av 2023 hadde 3 personer foreldrepermisjon hvorav 2 menn og 1 kvinne. Hele permisjonen er ikke tatt ut i 2023 for mennene, så i løpet av 2023 var 11,5 uker i gjennomsnitt for menn. Begge tok ut sin fedrekvote på 15 uker fordelt på to år. Kvinnen i permisjon tok ut totalt 39 uker i løpet av 2023.

2. Redegjørelse av lønnsforskjeller i Dokka Fasteners (tall fra 2022)

Vi velger i det følgende å dele redegjørelse på lønnsnivå for a) produksjonsansatte organisert gjennom Industriooverenskomsten VO-del (Fellesforbundet), og b) funksjonærer.

a) Produksjonsansatte organisert i Industriooverenskomsten VO-del (Fellesforbundet).

I produksjonen i er det en satt ansiennitetsmodell som er bygd opp på følgende måte:

Lønnsgruppe:	Ansiennitetsintervall:	Kommentar:
G1 - Hjelpearbeider uten fagbrev	0, 2, 6 og pluss 10 år.	Ufaglært før prøvetid er fullført.
G2 – Spesialist	0, 2, 6 og pluss 10 år.	Er ferdig opplært, benevnt spesialist.
G3 – Spesialist med fag B	0, 2, 6 og pluss 10 år.	Gjennomført internt dyktighetsbevis kurs – fag B.
G4 – Fagbrev (fag A)	0, 2, 6 og pluss 10 år.	Avlagt fagprøve med bestått fagbrev innenfor relevant industrielt fag.
G5 – Fagbrev (Fag A) Vedlikehold- og verktøy avd.	0, 2, 6 og pluss 10 år.	Fagbrev innenfor industrigrener med kompetanse for å arbeide i verktøy/vedlikehold
G6 – Bilag 5		Ansatte med spesiell kompetanse hvor lønnsfastsettelse er individuelt, men i dialog med tillitsvalgte.

Med bakgrunn i ovennevnte modell, som følges av bedriften og hvor de tillitsvalgte har innsyn- og høringsrett, er det ikke mulig å forskjellsbehandle ansatte på lønnsnivå med bakgrunn i kjønn, graviditet, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk eller en kombinasjon av disse grunnlagene.

Er en medarbeider ansatt i Dokka Fasteners, uansett bakgrunn, så vil bedriften holde seg innenfor ovenstående grunnmodell og få lønn i tråd med kompetanse og aldersansiennitet.

I Dokka Fasteners er de 7 kvinnene fordelt på lønnsnivå, G2, G3 og G4, en sammenligning viser heller ingen særskilte forskjeller mellom menn og kvinner. Pr. 31.12.2022 tjener kvinner i gjennomsnitt NOK 260 pr måned mindre enn menn, og dette er utlukkende med bakgrunn i utdanning og aldersansiennitet.

b) Funksjonærer/Administrasjon

Av funksjonærer, hvor CEO og arbeidende styremedlem er holdt utenfor rapporten, så er følgende gjennomsnitt i forhold til total for alle funksjonærer: Mennene har ca. 99,2% i lønn sammenlignet med totalt gjennomsnitt, mens kvinnene har ca. 104% i lønn sammenlignet med totalt gjennomsnitt. Med grunnlag i at det er kun 4 ansatte i administrasjonen, rapporteres ikke tall med hensyn til anonymitetsprinsippet.

3. Redegjørelse for bedriftens arbeid for likestilling og mot diskriminering

Dokka Fasteners er en lokal produksjonsbedrift som har et mangfold av nasjonaliteter og medarbeidere med ulike behov. Våre retningslinjer for personalarbeid inkluderer å ta samfunnsansvar for kjønnslikestilling, sikre et proaktivt arbeid for å forebygge sykdom og utestengelse/mobbing, samt inkludering av personer som av ulike årsaker står utenfor arbeidslivet.

Under er en redegjørelse for ulike fora hvor likestilling og inkludering er en del av agendaen, samt aktiviteter bedriften har iverksatt for å imøtekomme behov for arbeidskraft og dermed en del av oppfyllelse av aktivitetsplikten.

a) Møteforum for likestilling og inkluderende arbeidsliv.

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering drives i hovedsak av HR avdelingen i samarbeid med alle bedriftens ledere og de tillitsvalgte.

Bedriften gjennomfører månedlige *PIA-møter* (Personalledelse og inkluderende arbeidsliv). I dette møtet deltar alle ledere, samt de tillitsvalgte i bedriften. I dette fora behandles i temaer om forebygging av sykefravær, kompetanseutvikling, Employee Branding/Rekruttering, forbedringer innenfor HR temaer og trivsel, samt deling av kompetanse blant ledere. I dette fora diskuteres jevnlig tiltak innenfor rekruttering, samarbeid med arbeidsmarkedsbedrifter og kompetanseheving av mangfold av arbeidstakere i bedriften med ulike kompetansebehov. Aktiviteter som har utgangspunkt i diskusjoner i PIA møtet beskrives under aktiviteter.

Arbeidsmiljøutvalg (AMU) gjennomføres minst 4 ganger i året, og består av både ledere inkludert CEO, ansatte, tillitsvalgte og verneombud. Målsetninger innenfor likestilling- og mot diskriminering diskuteres også i dette fora, og følges opp i de månedlige PIA møter.

b) Aktiviteter for likestilling og inkluderende arbeidsliv.

Rekruttering

Dokka Fasteners er en industribedrift med høy andel ansatte innenfor operativ produksjon hvor kravet til praktisk og teoretisk teknisk kompetanse er høy. Tradisjonelt, og fremdeles i dag, er det flest menn som søker seg til denne type bedrifter, og dette er også tilfellet for Dokka Fasteners. Antall damer som søker seg til teknisk industriell produksjon på videregående skole er også lav.

Dokka Fasteners er opptatt av å kunne rekruttere av hele arbeidsstyrken, og arbeider aktivt med å øke andel kvinner som søker seg til yrket. Dette gjør vi ved å profilere Dokka Fasteners som en mulig arbeidsgiver for begge kjønn allerede i ungdomsskolen, og inviterer klasser til omvisning hos bedriften. Dette for å synliggjøre at dette er en alternativ yrkesvei også for kvinner. Vi samarbeider tett med Opplæringskontoret for Industrifag i Innlandet, samt bedrifter i Raufoss Industripark, for på et overordnet nivå bidra til større deltakelse for kvinner innenfor industrien. Det er besluttet at vi ved rekruttering/utlysninger, spesielt skal oppfordre kvinner til å søke. Ved tilnærmet lik kompetanse, vil en kvinnelig søker bli foretrukket med bakgrunn i ønsket om å øke andel kvinner i bedriften. Vi mener at dette totalt vil bidra til et bedre arbeidsmiljø.

Under og etter pandemien hadde Dokka Fasteners et mindre behov for rekrutteringer, da sysselsetting lokalt har vært noe mindre. Fra sommer/høst 2023, har det vært behov for å rekruttere fagarbeider til produksjonen. Vi har oppfordret kvinner til å søke, og tatt inn flere til intervjuer, men av mottatte søknader er andelen kvinner med relevant kompetanse lav. Vi vil fortsette med å markedsføre bedriften ovenfor kvinner for å øke den kvinnelige andelen i bedriften.

Gjennom 2023 har vi hatt fokus på inkludering ved å tilby praksisplasser gjennom arbeidsmarkedsbedrifter og direkte fra NAV. Blant annet har vi samarbeidet med NAV og en arbeidsmarkedsbedrift på rekruttering av CNC operatører, unge arbeidstakere som av ulike årsaker har blitt stående utenfor arbeidslivet, samt Ukrainere i voksenopplæring med behov for

praksisplass. Vi har gjennom flere år hatt et nært samarbeid med NAV, og arbeidsmarkedsbedriftene lokalt, spesielt Bragd Kompetanse og Sølve. Vi har nedfelt i vår strategi å tilby arbeidspraksis, både med sikte på senere fast arbeid, men også som et samfunnsansvar for å bidra til at arbeidstakere utenfor arbeidslivet skal få arbeidstrening. Vi hadde i 2023 flere arbeidstakere i arbeidspraksis. Bedriften er samarbeidspartner med Bragd Kompetanse gjennom oppfølgingsprogrammet «Ringer i vannet» som er en rekrutteringsstrategi der man kobler mennesker som av ulike grunner har falt utenfor arbeidslivet med mulige arbeidsgivere. Dokka Fasteners har fast ansatte i dag som er resultat av dette samarbeidet.

Rekruttering og samarbeid som ovenfor er en del av vårt grunnlag for inkludering av arbeidskraft nedfelt i styringsdokumentet for PIA, og vil fortsette i vårt rekrutteringsarbeid.

Lønns- og arbeidsvilkår

Det er foretatt en kartlegging av lønns- og arbeidsvilkår, og kartleggingen kan ikke sies å avdekke noen form for diskriminering av lønns- og arbeidsvilkår på bakgrunn av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Det betyr ikke at det ikke kan finnes risikoer, og er et område hvor bedriften bør jobbe videre med å avdekke eventuelle risikoer gjennom de kanaler hvor medarbeidere blir forespurt og data samlet inn. Dette vil følges opp i det videre arbeid med aktivitets- og redegjøringsplikten.

Forfremmelse, utviklingsmuligheter og utdanning

Dokka Fasteners har i sin strategi å utvikle lokal arbeidskraft. Arbeidsmarkedet er krevende, og det er vanskelig å konkurrere med kun lønn mot større byer/industri grupper. Vår strategi er derfor å rekruttere og «å bygge» medarbeidere lokalt. I denne sammenheng er vi opptatt av å få lokal ungdom inn i yrket, innvandrere som er uten sysselsetting, samt arbeidstakere som har et nedsatt funksjonsnivå, men er motivert og kan stå i arbeidet vi tilbyr. Vi har derfor i ulike perioder samarbeid for både språktrening, grunnleggende arbeid med PC, Helse, Miljø og Sikkerhet, samt at vi i samarbeid med Opplæringskontoret for Industrifag tilbyr utdanning gjennom Internt Dyktighetsbevis og Fagbrev (Fag A). I 2022/2023 gjennomførte to arbeidstakere med innvandrers- og fremmedspråklige bakgrunn utdanning for fagbrev innen produksjonsteknikk.

Bedriften har også rekruttert medarbeidere som tidligere var ansatt som produksjonsmedarbeidere til å bli teamleder med personalansvar. I den anledning ble det gjennomført et modulbasert kurs for ledertrening for denne arbeidsgruppen. Av tre teamledere var en av disse kvinne.

Det er ikke avdekket noen form for systematisk diskriminering av arbeidstaker grupper i bedriften som gjelder forfremmelse, utviklingsmuligheter og utdanning. Det kan påpekes at det i bedriften er få kvinnelige ledere, og det vil diskuteres nærmere i hvilken grad bedriften kan fremme en større grad av utvikling og forfremmelse av kvinner til ledende stillinger.

Kombinere arbeid og familieliv

I løpet av pandemien opplevde bedriften en stor utvikling i bruk av digitale verktøy for kommunikasjon, samt tilrettelegging for hjemmearbeid. Dette har gitt et grunnlag for en mye større fleksibilitet i bruk av hjemmekontor og tilrettelegging av arbeidet. Det er nedfelt retningslinjer i Würth Gruppen for bruk av hjemmekontor som bedriften også følger. Det er helt spesielle unntak som gjelder om noen skal arbeide fast fra hjemmekontor, men retningslinjene er at man opp til to dager i uken kan velge å arbeide hjemmefra. Dette gjelder funksjonærer/administrasjon.

Når det gjelder ansatte i produksjonen er dette vanskelig å gi mulighet for, da arbeidet skjer på en maskin og i skiftordning. Tilbakemelding fra ansatte i produksjonen er allikevel at bedriften har en fleksibel holdning og tilnærming til dette, hvor vi forsøker å løse utfordringer relatert til situasjoner og tider hvor man trenger fri for å følge opp familie.

Oppfølgingsfora

I bedriften gjennomføres årlige medarbeidersamtaler hvor trivsel på arbeidsplassen er et viktig tema, og hvor det oppfordres til å fortelle om eventuelle kritikkverdige forhold som mobbing eller utestengelse på arbeidsplassen. Dette dokumenteres også i eventuelle utviklingsamtaler og i slutt-samtaler når en ansatt sier opp i bedriften.

Alle ansatte har tilgang til bedriftens personalhåndbok hvor temaer for etiske retningslinjer og samhandling i bedriften er beskrevet. Det gjennomføres en omfattende anonym medarbeiderundersøkelse annethvert år (September 2022) hvor også den ansatte oppfordres til å svare på spørsmål om trivsel og mobbing på arbeidsplassen. Bedriftens resultat på medarbeiderundersøkelsen har pekt i en positiv retning på dette punktet og trivsel generelt siden 2015, og det er ingenting som tyder på at dette er en stor risiko for bedriften per tiden.

Bedriften har også en rapporteringskanal direkte til Compliance avdelingen til Würth Gruppen (eiere), hvor ansatte og relasjoner av Dokka Fasteners kan rapportere inn brudd på etiske retningslinjer eller uønsket adferd. Alle slike henvendelser blir behandlet konfidensielt. Siden opprettelse av «Whistle Blower» kanalen (2019), har Dokka Fasteners ikke fått noen varslinger om saker om brudd på selskapets etiske retningslinjer.

Dokka Fasteners har et samarbeid med lokal bedriftshelsetjeneste, hvor vi gjennomfører årlige samtaler med bedriftshelsetjenesten for de ansatte (undersøkelse hvert 3 år). Bedriftshelsetjenesten er også tilgjengelig for alle våre ansatte, og et eventuelt ønske om avtale/bistand kan gjøres av våre ansatte utenom at det trengs å gå via leder eller HR. Dokka Fasteners har et nært samarbeid med bedriftshelsetjenesten med samme rådgiver i mange år. Rådgiver deltar i våre PIA møter, samt at vedkommende kjenner mange av de ansatte i bedriften og er en sparringspartner både for ledere og ansatte i bedriften og de tillitsvalgte. I tidligere handlingsplan ble det enighet om at Bedriftshelsetjenesten skulle inkludere spørsmål som var rettet spesielt inn mot temaene arbeidsmiljø, trakassering/mobbing, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Resultatet av denne undersøkelsen er sammenstilt av Avonova bedriftshelsetjeneste og konkluderer med følgende:

«Ansatte observerer eller opplever ikke mobbing. Enkelte sier at det kunne skje for noen år siden, men det ble tatt opp og har bedret seg. Tonen kan iblant være "røff", men det går begge veier. Ansatte opplever for det aller meste likestilling mellom kjønn og etnisitet, og at ulik kompetanse blir verdsatt. Videre blir det påpekt at, "Miljøet er mannsdominert, men ansatte er likestilte".

Likestilling handler om kjønnsmangfold, men også om å sikre alle ansatte like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Dette er beskrevet i Dokka Fasteners personalhåndbok, samt i etiske retningslinjer (Code of Conduct).

Konklusjon

Dokka Fasteners har behov for den arbeidskraft som finnes lokalt, og er avhengig av å rekruttere et mangfold av arbeidstakere. Vi tror bestemt at et sunt mangfold gjør oss sterkere, og bidrar til et bedre, mer inkluderende og tolerant arbeidsmiljø. Dokka Fasteners aksepterer ikke noen form for diskriminering eller trakassering av egne ansatte eller andre tilknyttet bedriften. Bedriften ønsker at ansatte skal si ifra dersom de opplever eller blir kjent med kritikkverdige forhold i virksomheten. Den ansatte kan varsle gjennom leder, øverste ledelse, tillitsvalgte, verneombud eller gjennom varslingsrutiner som er kommunisert gjennom selskapets nettside.

Aktiviteter for arbeidet med Aktivitets- og redegjøringsplikten i Dokka Fasteners 2024:

Når:	Hva:	Hvem:
Q1	HR skriver utkast til redegjørelse som behandles av ledelse/styre og tillitsvalgte før den publiseres.	HR, Ledelse, Styre og ansatt representant.
	Lage en plan for årets arbeid.	AMU
	Fortsette arbeidet med å undersøke risiko og hindre i lønns- og arbeidsvilkår på grunnlag av: 1) Rekruttering 2) Lønns- og arbeidsvilkår 3) Forfremmelse 4) Utviklingsmuligheter 5) Kombinere arbeid og familieliv 6) Andre relevante forhold; fortsette arbeidet med oppfølging av medarbeiderundersøkelse under punkter relatert til trivsel og inkludering.	AMU & PIA
Q3	Fortsette med eget punkt på spørreskjema til Bedriftshelsetjenesten som undersøker spesielt temaer rundt arbeidsmiljø, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.	HR
Q3	Inkludere i større grad markedsføring av «kvinner i produksjonsbedrift» og muligheter for de utenfor arbeidstyrken i rekruttering høsten 2024.	HR
Q4	Evaluere om arbeidet som er foretatt i løpet av 2024 er tilstrekkelig for videre utvikling på feltet.	HR/PIA

Rapporten er lagt frem og lest av Selskapets CEO Andre Klaseie, styret og tillitsvalgtes leder Bjørn Hansson (Fellesforbundet).