

Likestillingsrapport 2025

Innledning

Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) pålegger alle arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Som følge av dette har Skala Fabrikk plikt til å kartlegge situasjonen, vurdere risiko og iverksette tiltak for å styrke likestilling og motvirke diskriminering. Denne rapporten gjør rede for Skala Fabrikk sitt arbeid med oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikt samt status for oppfølging av handlingsplan for likestilling og mangfold.

Begrepsavklaringer

Likestilling: Like muligheter, like rettigheter og lik tilgang til deltakelse uavhengig av kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag.

- Diskriminering: Utenforliggende forskjellsbehandling som stiller personer dårligere på grunnlag av forhold som kjønn, graviditet, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, alder m.v.

- Trakassering: Handlinger, ytringer eller atferd som virker krenkende, skremmende, fiendtlig eller ydmykende.

Ikke all forskjellsbehandling er diskriminering. Forskjellsbehandling kan være lovlig dersom den er saklig, nødvendig og forholdsmessig.

Om rapporten

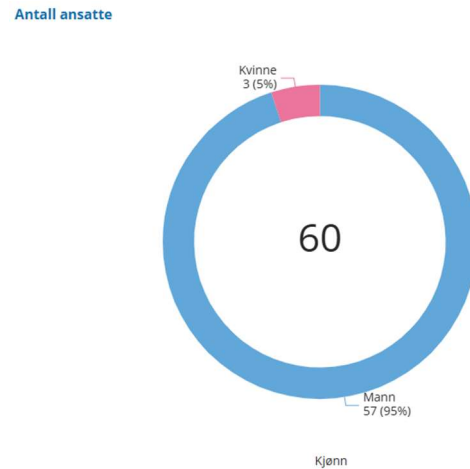
Rapporten har to deler. Først en redegjørelse for faktisk tilstand for kjønnslikestilling, deretter oversikt over instituttets arbeid for likestilling og mot diskriminering samt utviklingsområder.

Rapporten er diskutert med tillitsvalgte og i ledergruppen. Rapporten legges fram for styret til orientering og gjøres tilgjengelig på Skala Fabrikk sine ansatte.

Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling

Mann – 57%

Kvinne – 3%



Skala Fabrikk sin handlingsplan for likestilling og hindring av diskriminering har som mål at kjønnsbalansen skal bli jevnere. Fordelingen av kjønn er i overvekt av menn. Overvekt av menn i fabrikker er et kjent mønster, ofte knyttet til tradisjonelt mannsdominerte yrker innen industri. For å oppnå en bedre kjønnsbalanse i fabrikken, er det nødvendig med fortsatt fokus på rekruttering av kvinner. Dette følges derfor ekstra med på de nærmeste årene.

Midlertidighet, deltid og foreldrepermisjon

Midlertidig ansatte		Faktiske deltid		Ufrivillig deltid		Foreldrepermisjon	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
	3		3				1

- Midlertidige ansatte er lærlinger
- Ingen ufrivillige deltidsansatte

Gjennomsnittslønn for kvinner og menn i ulike stillingskategorier

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper					Avtalt lønn/fastlønn	
					Sum alle kontante ytelser	
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Forskjeller kontante ytelser (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)
Total	4,00	60,00	6 %	64	77,7%	75,3%
Nivå/gruppe 1	-	1,00	0 %	1	0,0%	0,0%
Nivå/gruppe 2	-	10,00	0 %	10	0,0%	0,0%
Nivå/gruppe 3	1,00	7,00	13 %	8	107,9%	99,9%
Nivå/gruppe 4	2,00	40,00	5 %	42	105,6%	105,6%
Nivå/gruppe 5	1,00	2,00	33 %	3	0,1%	0,0%

Del 2 – Skala Fabrikk AS arbeid for likestilling og mot diskriminering

Skala Fabrikk AS skal fremme likestilling og mangfold blant fabrikkens ansatte fabrikkens og Handlingsplan for likestilling og mangfold for 2025 - 2026 inneholder konkrete mål og tiltak. Dette skal gi retning og plan for arbeidet med å fremme likestilling og motvirke diskriminering.

Likestillingsrapporten diskuteres med AMU, tillitsvalgte og i ledergruppe og danner grunnlag for å identifisere utviklingsområder og tiltak.

Det er viktig å være en god arbeidsplass for ansatte uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet mm. Fabrikken har ansatte fra ulike land og med ulik bakgrunn. Det er fortsatt et mål å styrke arbeidet med å fremme mangfold blant fabrikkens ansatte.

Handlingsplan for likestilling og diskrimineringsarbeid

Risiko	Tiltak	Ansvar	Indikatorer	Kommentar
Ubegrunnet lønnsforskjell ved ansettelse	Utarbeide retningslinjer for lønnsfastsettelse og ansiennitet. Gjennomføre lønnskartlegging.	HR / Ledelse	- 100 % av ansettelser dokumentert med lønnsgrunnlag. - Årlig lønnskartlegging gjennomføres.	Ingen uforklarlige lønnsforskjeller mellom kjønn for likt arbeid.
Forskjellsbehandling ved prosjektansvar i produksjonen	Definere objektive kriterier for tildeling av ansvar. Dokumentere vurderinger.	Avdelingsledere	- Andel prosjektfordelinger med skriftlig begrunnelse (mål: 100 %).- Jevn kjønnsfordeling på prosjektansvar over tid.	
Ikke alle får likt tilbud om ekstra arbeid/skift	Etablere rutine for at alle informeres (felles kanal).	Avdelingsledere / HR	- Antall tilbud lagt ut i felles kanal (mål: 100 %).- Medarbeiderundersøkelse: «Jeg	Det skal varsles på tavlen når det er ekstra arbeid slik at alle har mulighet til å melde seg

Risiko	Tiltak	Ansvar	Indikatorer	Kommentar
			opplever at jeg får like muligheter» ≥ 80 % positiv respons.	
Risiko for kjønnsdiskriminering i ansettelse	Bruke kjønnsnøytrale stillingsannonser. Fordomsfri rekruttering. Strukturert intervju. mal.	HR / Rekrutterende leder	- 100 % av stillingsannonser vurdert som kjønnsnøytrale. - Alle rekrutterende ledere vet hva fordomsfri rekruttering er. - Kjønnsfordeling på søkere og ansettelser overvåkes.	
Ubehag knyttet til språkbruk i fabrikk	Utarbeide retningslinjer for språkbruk.	HR / Tillitsvalgte	Antall registrerte saker knyttet til språkbruk (mål: nedadgående trend). Kan måles i medarbeiderundersøkelser.	Gjennomgås jevnlig på allmøte
Ansatte vet ikke hvordan de kan melde fra ved varslings	Synliggjøre varslingsrutiner på «intranett», allmøter, oppslag og onboarding.	HR / Verneombud	- Varslingsrutiner publisert og synliggjort på minst 3 plattformer. - Minst 80 % av ansatte kjenner til varslingskanalene (målt i undersøkelse som for eksempel Kulturstyrk eller pulsmåling).	
Varsler følges ikke opp	Etablere rutiner og frister for oppfølging. Gjennomgang med ledere. Rapportere anonymisert statistikk.	HR / Ledelse	- Alle varsler loggføres og får bekreftelse innen fastsatt frist (mål: 100 %).- Antall varsler som lukkes uten oppfølging = 0.- Kvartalsvis rapport til ledelsen gjennomført.	



Skala Fabrikk oppfyller lovpålagte plikter knyttet til likestillings- og diskrimineringsarbeidet. Kartlegginger, analyser og tiltak gjennomføres løpende og i samarbeid med ansatte representanter.

Arbeidet er kontinuerlig og vil videreutvikles i årene som kommer, særlig med fokus på kjønnsbalanse, synliggjøring og likebehandling.

12. januar 2026