



Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt for Dokka Fasteners 2024

Aktivitets- og redegjørelsesplikten 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 pr. 31.12.2024. Del 2 redegjør for en lønnskartlegging som skal gjøres annethvert år (tall er pr. 31.12.2024), 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 31.12.2024 (antall)

Totalt i bedriften var det 103 fast ansatte pr. 31.12.2024, hvorav 75 ansatte var tilknyttet produksjonen og 28 ansatte tilknyttet administrasjonen (funksjonærer). Vi velger å dele dette i to nivåer i det følgende, da det er ulik håndtering av lønnsfastsettelse mellom produksjonsansatte og funksjonærer i administrasjonen. Produksjonsansatte er organisert gjennom Industriooverenskomsten - Verkstedoverenskomsten (VO) som er en del av Fellesforbundet. Det er årlige forhandlinger mellom Fellesforbundet (LO) på verkstedoverenskomsten på arbeidstakersiden, og Norsk Industri (NHO) på arbeidsgiversiden. Denne organisering sikrer likebehandling av lønnsnivå mellom kvinner og menn.

For funksjonærer vil lønnsforhandlingen mellom Fellesforbundet (LO) og Norsk Industri (NHO) være rettleidende, da dette også er en del av frontfaget og som setter retningslinjer for øvrige overenskomster i Norge. Det vil likevel være større muligheter for individuelle forhandlinger for funksjonærer, da de ansatte på funksjonærområdet ikke er en del av en overenskomstforhandling.

Av 103 ansatte totalt i bedriften er 11 kvinner, det betyr 10,7% kvinner og 89,3% menn.
Av 75 ansatte i produksjonen er 7 kvinner, det betyr 9,3% kvinner og 90,7% menn.
Av 28 ansatte i administrasjonen er 4 kvinner, det betyr 14,3% kvinner og 85,7% menn.

b) Midlertidig ansatte pr. 31.12.2024 (antall)

Av 103 ansatte er det pr. 31.12.2024 ingen som har en midlertidig stilling. Vi har en del tilkallingsvikarer som bistår ved sykefravær- og produksjonstopper. I situasjoner med lengre sykefravær vil de i avtalt periode kunne inneha en midlertidig stilling. I tillegg har vi pr. 31.12.2024 syv lærlinger som har en midlertidig arbeidskontrakt i sin læretid.

c) Ansatte i deltidstillinger pr. 31.12.2024 (antall)

Av 103 ansatte er det kun to personer med deltidansettelse, begge etter eget ønske i forbindelse med nedtrapping mot 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 2024 hadde tre personer foreldrepermisjon, alle tre var menn. En hadde utvidet permisjon på 19 uker, en 15 uker og den siste noe kortere permisjon på 10 uker, med bakgrunn i lavere opparbeidet permisjonsrettigheter.

2. Redegjørelse av lønnsforskjeller i Dokka Fasteners

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 benyttes følgende ansiennitetsmodell:

Lønnsgruppe:	Ansiennitetsintervall:	Kommentar:
G1 - Hjelpearbeider uten fagbrev	0, 1, 6 og 10+ år.	Ufaglært før prøvetid er fullført.
G2 – Spesialist	0, 1, 6 og 10+ år.	Er ferdig opplært, benevnt spesialist.
G3 – Spesialist med internt dyktighetsbevis kurs (Fag B)	0, 1, 6 og 10+ år.	Gjennomført internt dyktighetsbevis kurs (Fag B).
G4 – Fagbrev (Fag A)	0, 1, 6 og 10+ år.	Avlagt fagprøve med bestått fagbrev innenfor relevant industrielt fag.
G5 – Fagbrev (Fag A) Vedlikehold- og verktøy avd.	0, 1, 6 og 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.

Basert på modellen over 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. Alle ansatte har innsyn i denne modellen, og de tillitsvalgte har innsyn på hvilke ansatte som tilhører hvilken kategori og en eventuell endring i ansiennitetsmodell vil drøftes med de tillitsvalgte.

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

I Dokka Fasteners er de 7 kvinnene fordelt på lønnsnivå, G2, G3, G4 og G5, en sammenligning viser heller ingen særskilte forskjeller mellom menn og kvinner. Pr. 31.12.2024 tjener kvinner i gjennomsnitt NOK 154,- pr måned mindre enn menn (tilsvarende differanse var NOK 260,- mindre i 2022). Dette er utelukkende med bakgrunn i utdanning og aldersansiennitet. Siden bedriften har rekruttert flere menn med mindre kompetanse og alderserfaring senere tid, så vil forskjellen bli mindre.

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. 97% i lønn

sammenlignet med totalt gjennomsnitt for alle ansatte i fast arbeid, mens kvinnene har ca. 109% i lønn sammenlignet med totalt gjennomsnitt. Med bakgrunn i at det er kun fire kvinner ansatt i administrasjonen, rapporteres ikke tall med hensyn til anonymitet.

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 og arenaer 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 av alle ledere i selskapet sammen med HR-avdelingen og de tillitsvalgte.

Bedriften gjennomfører månedlige møter som kalles Personalledelse og Inkluderende Arbeidslivsmøte (forkortet til PIA-møte). I dette møtet deltar alle ledere, de tillitsvalgte i bedriften, bedriftshelsetjenesten, samt en representant fra NAV Arbeidslivssenter. I dette forumet behandles temaer om forebygging av sykefravær, kompetanseutvikling, arbeidsgiverprofilering (Employer Branding), rekruttering, forbedringer innenfor HR og trivsel, samt deling av lederkompetanse. I dette møtet diskuteres tiltak innenfor rekruttering og bedriftens samarbeid med arbeidsmarkedsbedrifter, samt tiltak for heving av kompetanse for et mangfold av arbeidstakere 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 ledere inkludert CEO, ansatte, tillitsvalgte og verneombud. Målsetninger innenfor likestilling- og mot diskriminering diskuteres også i dette forumet, og følges opp i de månedlige PIA møtene.

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. Ved utlysninger og rekrutteringer oppfordrer vi kvinner til å søke. Vi er også bevisst på å benytte våre kvinnelige ansatte, spesielt i produksjonen, i Employer Branding-aktiviteter. I 2024 produserte vi en film spesielt rettet mot rekruttering i produksjonen hvor vi bevisst la vekt på å få kvinnelige medarbeidere representert. I tillegg forsøker vi å få med kvinner med fagbrev i produksjonen når vi har utdannelses- og arbeidslivsmesser. 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.

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.

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. Gjennom 2023 og videre i 2024 har vi hatt fokus på inkludering ved å tilby praksisplasser gjennom arbeidsmarkedsbedrifter og direkte fra NAV. Blant annet har vi et pågående samarbeid med NAV om rekruttering av CNC operatører. Vi har et samarbeid med arbeidsmarkedsbedriften Selve hvor vi tilbyr praksisplasser til innvandrere/ flyktninger fra Ukraina og til unge arbeidstakere som av ulike årsaker har blitt stående utenfor arbeidslivet. Vi har også et samarbeid 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.

I 2024 fikk vi inkluderingsprisen «Årets Nykommer» fra Selve for velviljen vi har bidratt med for praksis og muligheter for arbeid for personer som står utenfor arbeidslivet. I løpet av 2024 fikk fem personer som opprinnelig stod utenfor arbeidslivet mulighet for fast arbeid hos Dokka Fasteners.

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 dette er et område som bedriften kontinuerlig overvåker, og som er en del av ekstra spørsmål i vår helseundersøkelse med bedriftshelsetjenesten.

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/ flyktninger 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 2023/2024 og 2024/2025 gjennomførte/gjennomfører fire arbeidstakere Internt Dyktighetsbevis og fire arbeidstakere fagbrev i produksjonsteknikk. To arbeidstakere med innvandrer- og fremmedspråklig bakgrunn har i løpet av denne perioden tatt fagbrev innen produksjonsteknikk.

Bedriften har også rekruttert medarbeidere som tidligere var ansatt som produksjonsmedarbeidere til å bli teamledere med personalansvar. I den anledning ble det gjennomført et modulbasert kurs for ledertrening for denne arbeidsgruppen. Av tre teamledere var en av disse kvinne. I løpet av 2024 ble nok en medarbeider forfremmet fra produksjonen til teamledelse.

Det er ikke avdekket noen form for systematisk diskriminering av arbeidstakergrupper i bedriften, som gjelder forfremmelse, utviklingsmuligheter og utdanning. Det kan påpekes at det i bedriften er få kvinnelige ledere, og det diskuteres i hvilken grad bedriften kan fremme en større grad av utvikling og forfremmelse av kvinner til ledende stillinger. Dokka Fasteners har også en avdeling i Litauen hvor 2 av 3 lokale ledere er kvinner.

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 utviklingssamtaler og i «exit-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 hvor også den ansatte oppfordres til å svare på spørsmål om trivsel og mobbing på arbeidsplassen. Denne undersøkelsen har vært på utsatt fra Würth sin side med bakgrunn i utviklingsarbeid, så seneste undersøkelse var i 2022. Ny undersøkelse vil foretas i august 2025. 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 en rapporteringskanal direkte til Complianceavdelingen 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 er nødvendig 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:

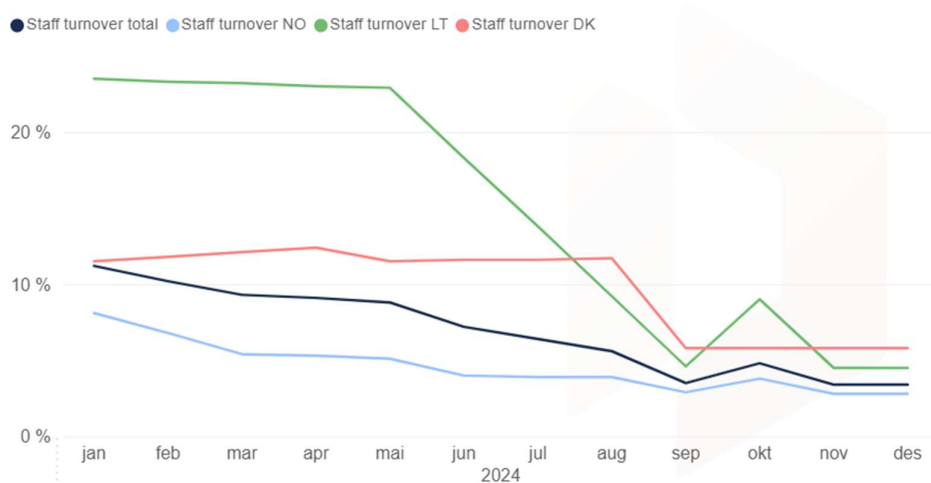
«Ansatte observerer eller opplever ikke mobbing. Enkelte sier at det kunne skje for noen år siden, men det ble tatt opp og har bedret seg. Tonen kan iblant være "røff", men det går begge veier. Ansatte opplever for det aller meste likestilling mellom kjønn og etnisitet, og at ulik kompetanse blir verdsatt.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

Bedriftens «Employee Turnover» eller gjennomtrekk av personell har utviklet seg svært positivt de senere årene, noe vi anser som en bekreftelse på at Dokka Fasteners arbeider godt med faktorer i denne rapporten og har et sunt og godt arbeidsmiljø. Staff Turnover i Norge endte på rekordlave 2,8% pr. 31.12.2024.



Aktiviteter for arbeidet med Aktivitets- og redegjørelsesplikten i Dokka Fasteners 2025:

Når:	Hva:	Hvem:
Q1	HR skriver utkast til redegjørelse i forbindelse med årsrapporten til Dokka Fasteners, og 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 arbeidsstyrken i rekruttering i løpet av 2025.	HR
Q4	Evaluere om arbeidet som er foretatt i løpet av 2025 er tilstrekkelig for videre utvikling på feltet.	HR/PIA

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

MJM, 23.06.2025