

REDEGJØRELSE 2025  
LIKESTILLING OG DISKRIMINERING

Denofa AS

## Innledning

Denofa AS arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og for å hindre diskriminering.

Arbeidet utføres i henhold til Likestillings- og diskrimineringsloven og omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene; rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Dette arbeidet utføres sammen med de ansattes representanter.

I denne redegjørelsen gjennomgås det i del 1 tilstanden for kjønnsfordelingen i selskapet. I del 2 beskrives vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

### Kjønnsfordeling

Denofa er en del av prosessindustrien, som tradisjonelt er en mannsdominert bransje, med en høyere andel menn enn kvinner. Rekrutteringsbasen for de yrkesfagene og utdanningssystemene som bedriften er avhengig av har tradisjonelt vært preget av stor overrepresentasjon av menn.

Følgende tabell viser kjønnsbalansen i selskapet pr 31.12.25:

	Antall	Kvinner	Menn
Totalt antall fast og midlertidig ansatte	76	20%	80%
Midlertidig ansatte inkl. lærlinger	5	20%	80%
Deltidsansatte (fast og midlertidig)	4	50%	50%
Foreldre permisjon - dagsverk	0	0%	0%

Følgende tabell viser kjønnsfordeling inndelt etter hovedavdeling:

	Antall	Kvinner	Menn
Drift, kvalitet og lab	63	16%	84%
Adm. og marked	11	45%	55%
Lærlinger	2	0	100%

### Lønnskartlegging

Det har vært gjort et arbeid for å vurdere likt arbeid og arbeid av lik verdi. Ved gjennomgang av stillingsgruppene, ser vi at mange stillingsgrupper består av 5 eller færre personer av ett kjønn. Lønnskartlegging opplyses derfor på overordnet nivå for å ivareta personvernet til enkelte.

Forutsetninger i lønnskartleggingen:

- Stillingsgruppene er inndelt etter ansettelsesgrupper, stillingstitler og ansvar i stillingene.
- Lønnskartleggingen er beregnet ut ifra all lønn utbetalt til ansatte, dette inkluderer bl.a fastlønn, overtid, variable tillegg, kompetansetillegg, bonus m.m.
- Ansatte som har begynt gjennom året er justert opp til 100% lønn
- Kun ansatte pr 31.12.2025, lærlinger er ikke med
- Deltidsansattes lønn er justert til 100%

Lønnskartleggingen viser at kvinner tjener i gjennomsnitt 87,49% av hva menn tjener (2023: 85,6%).

Bakgrunnen for lønnsforskjellen er først og fremst at det i stor grad er menn som jobber i produksjon og logistikk. I disse avdelingene utføres det skiftarbeid som medfører ekstra kompensasjon. I tillegg er det flere menn som innehar ledende stillinger. Hvis faste tillegg og ansatte i ledergruppen ikke inkluderes utgjør gjennomsnittslønnen for kvinner 100% av gjennomsnittslønnen til menn. Det vil si at det er ingen lønnsforskjeller.

## Deltid og midlertidig avtaler

Denofa ønsker i størst mulig grad å ha ansatte i heltidsstillinger. Ingen fast ansatte jobbet ufrivillig deltid.

Midlertidig ansatte er lærlinger eller vikar for å dekke inn fravær eller kortvarig behov ved avdelingen. En midlertidig stilling er i forbindelse med et midlertidig prosjekt.

I 2025 ble to lærlinger fast ansatt etter endt læretid, 1 kvinne og 1 mann.

## Foreldrepermisjon

Ingen ansatte var i foreldrepermisjon i løpet av 2025.

## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Virksomheten har etablert tydelige retningslinjer, rutiner og styrende dokumenter som bidrar til å sikre likebehandling og forebygge diskriminering. Personal- og lederhåndbøker er tilgjengelige for alle ansatte og gir felles rammer for rettigheter, plikter og forventninger i arbeidsforholdet.

Videre er likestilling og etikk en del av det holdningsskapende arbeidet ved Denofa; alle nyansatte får blant annet en gjennomgang av vår Code of Conduct. I tillegg gjennomføres jevnlig revisjon av dokumentet der alle ansatte må bekrefte at dokumentet er lest minimum hvert tredje år.

Etiske retningslinjer henger som oppslag ute på området, med informasjon om hvor utdypende retningslinjer er beskrevet.

Alle nyansatte får en gjennomgang av overordnede rutiner, samt ulike webkurs for å få en innføring i rutiner og retningslinjer som gjelder. Det legges også vekt på viktigheten av åpen og god dialog, både med kollegaer, ledere og tillitsvalgtapparatet. I tillegg gis det informasjon om ulike roller som kan kontaktes dersom det skulle oppstå situasjoner i arbeidsforholdet man trenger bistand til.

### Samarbeid med de tillitsvalgte

I Denofa er det et godt og velfungerende fagforeningsapparat, med tett dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstakersiden. Det gjennomføres jevnlig statusmøter med fagforeningene, i tillegg løses saker fortløpende ved behov.

### Ansattes medvirkning

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) gjennomfører fire møter i året. Her er både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden likt representert. I tillegg oppfordres det til åpen og god dialog med kollegaer, ledere og tillitsvalgte.

Det gjennomføres medarbeiderundersøkelser hvert tredje år i regi av bedriftshelsetjenesten. Undersøkelsen har de senere årene hatt fokus både på det fysiske arbeidsmiljøet - i tillegg til psykisk helse, ufin behandling, arbeidsrelatert sykefravær og øvrig innspill fra ansatte. På bakgrunn av resultatene utarbeides det tiltak som følges opp i de enkelte avdelingene.

### Rekruttering

I Denofa er vi positive til mangfold og inkludering, samtidig som vi er en kompetansebedrift som er avhengig av at ansatte har riktig fagkompetanse i form av fagbrev og andre kvalifikasjoner/sertifikater/utdanning relevant for arbeidets art.

Ved rekruttering må søkere svare ut på hvilke fagkompetanser de besitter ved innsendelse av søknad, og første vurdering baserer seg på disse svarene.

Det jobbes aktivt for å få flere kvinner inn i bransjen, og de senere årene har det blitt ansatt flere kvinnelige lærlinger. Siden 2020 er 2 av 4 kvinnelige lærlinger ansatt i faste stillinger, og de har også vært med på ulike arenaer for å fremme Denofa som arbeidsplass og få elever til å søke lærlingplass hos oss.

## Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Alle ansatte har lik mulighet til å søke om videreutdanning og deltakelse på kurs, og bedriften ser det som positivt at ansatte ønsker å videreutvikle seg. Det blir derfor tilrettelagt for dette så langt det lar seg å gjøre.

Kompetansematriser er godt innarbeidet i virksomheten, og dette danner grunnlag for fagkompetanse og videreutvikling som kreves til stillingene.

I 2025 ble det gjennomført en omorganisering, og tre ledige stillinger ble utlyst internt etter at tre faste ansatte sluttet. Totalt fikk fem ansatte nye stillinger internt. Dette var fagområder der i hovedsak menn jobber, og det var derfor ingen kvinner som byttet stilling internt.

Én ansatt tar videreutdanning ved teknisk fagskole, og flere ansatte har deltatt på både obligatoriske og frivillige kurs.

## Lønns- og arbeidsvilkår

Virksomheten har etablerte og forutsigbare rammer for lønns- og arbeidsvilkår gjennom personalhåndboken og stedlige avtaler som er forhandlet frem i samarbeid med fagforeningene.

Lønnsfastsettelse og lønnsutvikling skjer gjennom årlige lønnsforhandlinger, og er styrende for alle ansatte uavhengig av om man er organisert eller ikke.

De stedlige avtalene er førende for alle ansatte, og reforhandles hvert annet år. For lønnsfastsettelse av ansatte som tilhører fagforeningen Styrke, så er lønnsfastsettelse basert på fremforhandlede lønnsklasser bygget opp rundt kompetanse, kvalifikasjoner og ansiennitet. Øvrige ansatte får fastsatt lønn ut ifra ut ifra kompetanse, kvalifikasjoner og ansvar i stillingen.

## Tilrettelegging

I Denofa er det stort fokus på å være en inkluderende arbeidsplass, der alle ansatte skal ha like muligheter for å utføre arbeidet sitt. Selskapet tilrettelegger for individuelle behov når dette er nødvendig, slik at ansatte kan ivareta sine arbeidsoppgaver på en best mulig måte. Som en del av dette har Denofa opprettholdt utvidet antall egenmeldingsdager.

Det er etablert en egen gruppe for å sikre en dysleksivennlig arbeidsplass, noe som øker bevisstheten og tilretteleggingen for ansatte med lese- og skriveutfordringer. I tillegg er det

tilrettelagte fasiliteter for personer med funksjonsnedsettelse, f.eks HC-parkeringsplass, HC-toaletter, heis, og hev/senk pulter.

Det er egne jentegarderober i produksjon- og logistikkavdelingen, og jentegarderoben i administrasjonsbygget er forbedret for å legge til rette for flere jenter.

Ved felles lunsj og arrangementer bestilles alternativer for de som ikke spiser svin, gluten eller nøtter.

## Mulighet til å kombinere arbeid og familieliv

For de stillinger som har mulighet til det ut ifra stillingens art, kan ansatte benytte seg av fleksibel arbeidstid og hjemmekontor ved behov. Øvrige ansatte har mulighet til avspasering i henhold til rutiner for timebank. Alle ansatte har lik mulighet for permisjon i henhold til gjeldende retningslinjer.

Denofa følger arbeidsmiljøloven regler rundt redusert arbeidstid i de tilfeller der ansatte ønsker å søke om dette.

## Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

I Denofa er det nulltoleranse for mobbing, trakassering eller vold. Dette er en del av personalpolitikken og regulert i Code of Conduct, og det finnes egne varslingsrutiner dersom det skulle oppstå. Dette blir også fulgt opp i arbeidshelseundersøkelsene som gjennomføres av bedriftshelsetjenesten.

## Generelt om arbeidsmiljøet ved Denofa

Det er generelt et lavt sykefravær ved Denofa, og det har ikke vært meldt inn tilfeller der ansatte har vært sykmeldt med bakgrunn i forskjellsbehandling eller diskriminering. Resultatene fra arbeidshelseundersøkelser viser at det er høy trivsel ved virksomheten. Det er derfor lav turnover ved Denofa, og i 2025 var gjennomsnittlig ansiennitet 13 år.

## Plan for videre arbeid for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling

Likestilling og diskriminering tas opp som eget punkt siste møte i AMU hvert år, eventuelt fortløpende ved behov fra 2026.

Arbeidet med bevisstgjøring knyttet til likestilling og diskriminering fortsetter.

Likestillingsredegjørelsen er utarbeidet i samarbeid med de tillitsvalgte.

Fredrikstad, 30. april 2026



Hans Petter Olsen  
Adm.dir



Morten H. Martinsen  
Styrke



Per Cato Jansen  
Negotia