

Werksta Norway

ARP-Rapport 2025

Aktivitets- og redegjørelsesplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven

ARP-Rapport 2025

Forord	3
Del 1 – Kartlegging av tilstand i virksomheten	4
Del 2 – Analyse og vurdering av risiko	7
Del 3 – Tiltak som er iverksatt i 2025	9
Del 4 – Vurdering av resultater og planer	10

1. Forord

Denne ARP-rapporten gir en samlet fremstilling av hvordan Werksta Norway arbeider systematisk for å fremme likestilling, hindre diskriminering og sikre et trygt, inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø. Rapporten er utarbeidet i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven.

Werksta Norway følger en strukturert arbeidsmetode i fire steg: kartlegging, analyse, gjennomføring av tiltak og evaluering. Formålet er å sikre like muligheter for alle medarbeidere og å sørge for at virksomhetens praksis er i tråd med gjeldende lover og forskrifter.

Rapporten gir en helhetlig oversikt over nåsituasjonen, inkludert kjønnsfordeling, lønnsforhold og risiko for diskriminering. Den beskriver også hvilke tiltak som er iverksatt og hvilke som planlegges for å styrke likestilling og mangfold i virksomheten fremover.



2. Del 1 – Kartlegging av tilstand i virksomheten

2.1 Mangfold og inkludering i arbeidsmiljøet

Werksta Norway har et arbeidsmiljø preget av stort kulturelt mangfold og bred kompetanse. Ansatte representerer en rekke nasjonaliteter og fagområder, og virksomheten samarbeider med NAV for inkludering, arbeidstrening og tilbakeføring til arbeidslivet.

Virksomheten legger til grunn et tydelig mål om å være en attraktiv, inkluderende og rettferdig arbeidsplass – uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, etnisk bakgrunn, religion, seksuell orientering eller kjønnsidentitet.

2.2 Kjønnssfordeling i virksomheten

Total kjønnssfordeling (31.12.2025)

- **320 ansatte totalt**
 - 59 kvinner (18,4 %)
 - 261 menn (81,6 %)

Ledelse og nyansettelser

- **26 ledere totalt**
 - 6 kvinner (23 %)
- **69 nyansatte i 2025**
 - 18 kvinner (26,1 %)

Utvikling

Kvinneandelen har økt fra
15 % i 2024 til 18 % i 2025.



2.3 Kjønnsfordeling per stillingskategori

Fordeling av årsverk per kjønn, per stillingskategori	Antall kvinne	Antall kvinner i %	Antall menn	Antall menn i %
001 Ledelse	2	40 %	3	60 %
002 Mellomledere	3	60 %	2	40 %
003 Verkstedleder	2	11, 8 %	15	88%,2 %
004 Produktive	22	9,5 %	210	90,5 %
005 Administrative	22	52, 4 %	20	47, 6 %
006 Øvrige	8	42,1 %	11	57,9 %
Totalt	59	18, 44%	261	81, 56 %

Produksjons- og verkstedsstillinger er klart mannsdominerte, mens administrative roller har en balansert kjønnsfordeling.

2.4 Lønnsfordeling per stillingskategori og kjønn

Lønnskartleggingen for 2025 viser forskjeller i gjennomsnittlig lønnsnivå mellom kvinner og menn innen enkelte stillingskategorier. Kvinners lønn utgjør mellom 77,6 % og 98 % av menns gjennomsnittslønn, avhengig av stillingskategori.

De største forskjellene er identifisert i produktive stillinger, hvor kvinners gjennomsnittslønn utgjør 77,6 % av menns lønn, og i lederstillinger, hvor kvinners lønn utgjør 84,4 % av menns lønn. I administrative stillinger, verkstedlederstillinger og øvrige stillinger ligger kvinners lønn mellom 95 % og 98 % av menns lønn.

Resultatene må vurderes i lys av blant annet ansiennitet, erfaring, kompetanse, ansvar, stillingssammensetning og individuelle lønnsforhold innen de enkelte stillingskategoriene. Kartleggingen gir ikke alene grunnlag for å trekke konklusjoner om årsakene til de identifiserte forskjellene, men viser behov for videre analyse og oppfølging. Virksomheten vil derfor fortsette arbeidet med å følge utviklingen og sikre en saklig, rettferdig og kjønnsnøytral lønnspraksis.

Lønn er beregnet som gjennomsnittlig fastlønn per stillingskategori. Kvinners lønn er angitt som prosent av menns lønn (menn = 100 %).

2.5 Kjønnsfordeling midlertidighet, permisjon og deltid

Kartleggingen viser at 43 ansatte var omfattet av midlertidige ansettelse, foreldrepermisjon eller deltidsarbeid i 2025. Av disse var 17 kvinner og 26 menn. Det var 14 midlertidige ansatte (6 kvinner og 8 menn), og 10 ansatte hadde foreldrepermisjon, fordelt likt mellom kvinner og menn. 19 ansatte arbeidet deltid, hvorav 6 kvinner og 13 menn. Det ble ikke registrert ufrivillig deltid. Tre av de midlertidige ansettelsene var knyttet til fravær som følge av sykdom.

Kjønnsfordeling midlertidighet, permisjon og deltid	Kjønnsbalanse	Midlertidig ansatte	Foreldre- permisjon	Deltid	Ufrivillig deltid
Kvinner	17	6	5	6	0
Menn	26	8	5	13	0
Totalt	43	14	10	19	0

3. Del 2 – Analyse og vurdering av risiko

3.1 Risiko for kjønnsforskjeller i lønn

Lønnskartleggingen viser at lønnsgapene er størst i lederstillinger og i produktive fagstillinger. Mulige årsaker kan være ulik ansiennitet, forskjeller i fagkompetanse, variasjon i arbeidsoppgaver og tillegg, samt historisk kjønnsfordeling i bransjen.

Det er likevel nødvendig å vurdere om disse forskjellene er saklige og objektivt begrunnet, slik lovverket krever. Virksomheten må derfor sikre at lønnsforskjeller ikke skyldes utilsiktet forskjellsbehandling, og at alle lønnsnivåer kan forklares gjennom dokumenterte, relevante og kjønnsnøytrale kriterier.

3.2 Risiko i rekruttering og karriereutvikling

Kartleggingen viser at enkelte fagområder, særlig produksjons- og verkstedrelaterte stillinger, fortsatt er klart mannsdominerte. Dette innebærer en rekrutteringsrisiko ved at virksomheten mottar få kvinnelige søkere til disse stillingene, noe som kan føre til vedvarende ubalanse i kjønnsrepresentasjonen. Risikoen forsterkes av bransjespesifikke forhold, der rekrutteringsgrunnlaget tradisjonelt består av langt flere menn enn kvinner. Dette kan skape strukturelle barrierer for mangfold, redusere tilgangen på kvalifiserte kandidater og begrense muligheten for å øke kvinneandelen over tid. Det er derfor viktig at virksomheten vurderer om rekrutteringsprosesser, stillingsutlysninger og kanalvalg kan bidra til utilsiktet skjevhet, og at det arbeides systematisk for å sikre inkluderende og kjønnsnøytrale rekrutteringsmetoder.



3.3 Risiko i arbeidsmiljø og inkludering

Lav kvinneandel i enkelte avdelinger kan innebære en risiko for at noen medarbeidere opplever redusert tilhørighet eller mindre sosial inkludering i arbeidsmiljøet. Dette kan påvirke både trivsel og utviklingsmuligheter. Det er også en risiko for at enkelte medarbeidere kan være usikre på eller tilbakeholdne med å melde fra om kritikkverdige forhold, selv om virksomheten har etablerte rutiner og varslingskanaler. Manglende trygghet i å varsle kan begrense virksomhetens evne til å avdekke og forebygge diskriminering og uønsket atferd. Arbeidet med kultur, åpenhet og tillit er derfor viktig for å sikre et trygt og inkluderende arbeidsmiljø for alle.



4. Del 3 - Tiltak som er iverksatt i 2025

Virksomheten arbeider for å fremme likestilling, mangfold og ikke-diskriminering.

4.1 Rekruttering og mangfold

- Kompetanse og egnethet vektlegges foran kjønn og bakgrunn.
- Økt kvinneandel fra 15 % → 18 % på ett år.
- Målrettet rekruttering for å tiltrekke flere kvinnelige kandidater.
- Økning i mangfold gjennom ansettelser fra ulike nasjonaliteter.

4.2 Forebygging av diskriminering

- Fungerende varslingskanal tilgjengelig for alle ansatte.
- Oppdaterte rutiner, personalhåndbok, HMS-håndbok og retningslinjer på intranettet.

4.3 Tilrettelegging og livsfasepolitikk

- Tilrettelegging gjennomføres ved behov i dialog med medarbeider.
- God informasjon om foreldrepermisjon og rettigheter.

4.4 Kompetanse- og lederutvikling

- Årlige utviklingssamtaler med individuelle planer.
- Felles ledelsesprinsipper iverksatt.
- Lederutviklingsprogram og lederstøtte etablert.
- Samarbeidsaktiviteter på tvers av lokasjoner og fagmiljøer.



5. Del 4 – Vurdering av resultater og planer

5.1 Vurdering av gjennomførte tiltak og resultater

Likestilling og kjønnsbalanse

Tiltakene som er gjennomført det siste året viser en tydelig positiv utvikling. Kvinneandelen har økt med tre prosentpoeng, og mer systematisk og målrettet rekruttering har bidratt til økt mangfold når det gjelder både fagkompetanse og kulturell bakgrunn.

Likelønn

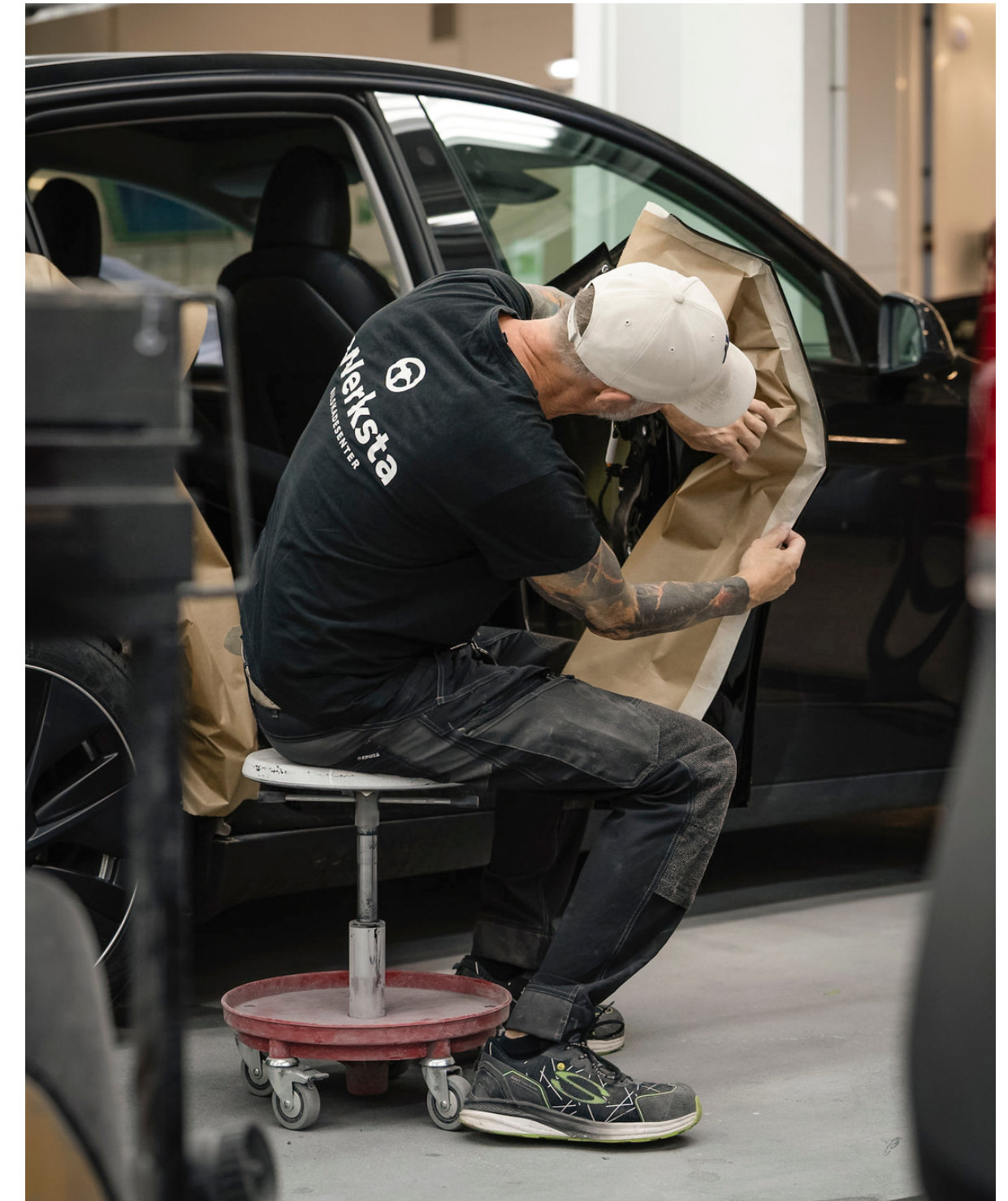
Det er gjennomført en omfattende lønnskartlegging som synliggjør eventuelle lønnsforskjeller mellom grupper. Kartleggingen gir et godt faktagrunnlag for videre arbeid med likelønn og for å sikre at lønnsfastsettelsen er saklig og ikke-diskriminerende.

Diskriminering og varsling

Virksomheten har ikke avdekket brudd på likestillings- eller diskrimineringsregelverket i perioden, og det er ikke mottatt varsler om slike forhold. Samtidig er det erkjent at terskelen for å varsle kan variere, og virksomheten vil derfor fortsette å prioritere arbeid med trygghet, kultur og åpenhet. Arbeidsmiljøet oppleves i dag som preget av respekt, tillit og tydelige verdier.

Arbeidsmiljø og kultur

Tiltak innen lederutvikling, kompetansebygging og teamutvikling har styrket samarbeid på tvers av avdelinger og bidratt til et mer inkluderende arbeidsmiljø. Samtidig viser analysene at enkelte fagområder fortsatt har en skjev kjønnsbalanse. Virksomheten vil derfor fortsette med målrettede tiltak for reell likestilling og like muligheter for utvikling og karriere.



5.2 Planer og tiltak fremover

Kjønnsbalanse og rekruttering

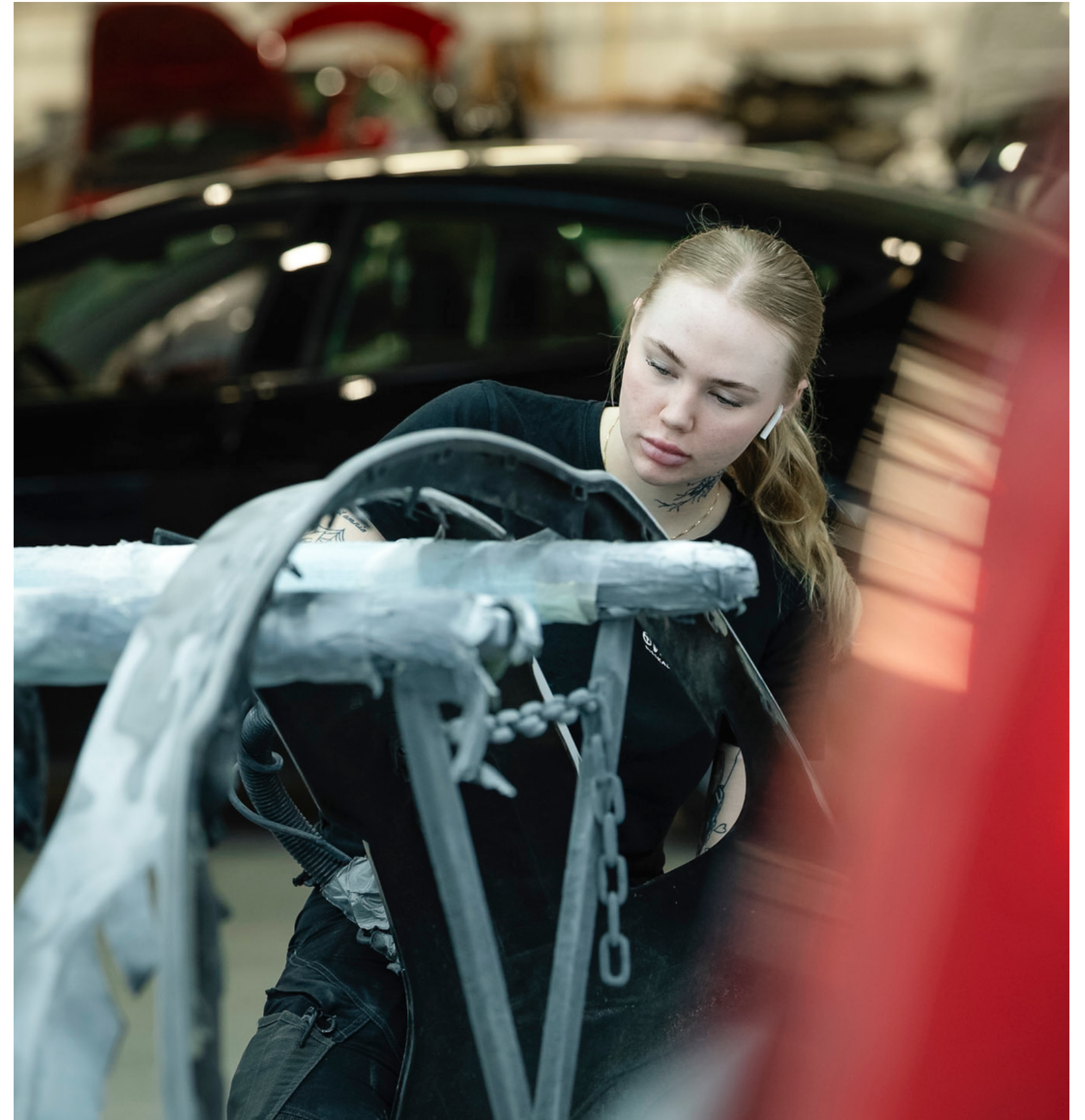
Virksomheten har satt et langsiktig mål om å øke kvinneandelen fra 18 % til 25 % innen 2030. Dette skal følges opp gjennom:

- målrettede rekrutteringsstrategier
- tiltak for å øke tilgangen på kvalifiserte kvinnelige kandidater
- utviklingsprogrammer og karrieremuligheter som er tilgjengelige for alle
- økt oppmerksomhet på rekruttering til operative og tekniske stillinger for å bidra til bedre kjønnsbalanse over tid

Likelønn og lønnspraksis

På bakgrunn av lønnskartleggingen vil virksomheten styrke arbeidet med likelønn gjennom følgende tiltak:

- gjennomgang av lønnsnivå og lønnsstruktur i produktive stillinger for å identifisere mulige skjevheter
- vurdering av lønnsfastsettelse innen ledelsen
- økt fokus på dokumentasjon av lønnsvurderinger for å sikre etterprøvbarhet og likebehandling



Policy og styringsdokumenter

Det skal utarbeides en felles policy for likestilling, mangfold, inkludering og arbeidsmiljø. Denne skal gi tydelige føringer for:

- rekruttering
- lederutvikling
- kompetanseutvikling
- systematisk arbeid med arbeidsmiljø
- klare kriterier for lønnsutvikling og lønnsjusteringer
- årlig oppfølging av lønnsforskjeller

Employer branding

Werksta vil videreutvikle employer branding-arbeidet for å styrke og videreutvikle eksisterende mangfold, samt sikre bred tiltrekning av kvalifiserte kandidater.

Kultur og opplæring

Gjennom opplæring, bevisstgjøring og holdningsskapende arbeid skal virksomheten videreutvikle en inkluderende kultur preget av samarbeid, respekt og trygghet. Målet er et arbeidsmiljø der alle medarbeidere opplever reelle og likeverdige muligheter for å bidra, utvikle seg og lykkes – uavhengig av kjønn, bakgrunn eller rolle.





E-post

hei@werksta.no

LinkedIn

@werksta-norway

Besøk oss

Verkseier Furulunds Vei 46, 0668 Oslo
