

ARP rapport Franzefoss Minerals 2025

Franzefoss Minerals AS
Postboks 53
NO-1309 Rud
Telefon : +47 975 05255

post@kalk.no
www.kalk.no



Introduksjon

Denne rapporten er produsert av Franzefoss Minerals AS. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Franzefoss Minerals AS, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

Ledergruppe

Ressurssjef, Lab.sjef, Driftssjef/Anleggssjef, Salgssjef, Logistikkssjef, Økonomisjef konsern, Prosjektsjef

Salg / Utvikling

Markedsansvarlig, Ingeniør, Servicetekniker, Prosjektleder, Utviklingssjef

Øvrig ledernivå

Mellomledere produksjon med eller uten personalansvar, HR sjef, Kvalitetsleder, Miljø- og Bærekraftssjef, Regnskapssjef, Økonomisjef produksjon, IT sjef, Vedlikeholdsleder

Medarbeidere utenfor tariff

Vedlikeholdsformann, Maskinfører, Elektriker, Laborant, Lab. ingeniør,

Produksjonsarbeidere på tarifflønn

Operatør, Maskinfører, Hjelpearbeider, Mekaniker, Reparatør, Renholder, Laborant, Formann, vedlikeholdsoperatør, gruvearbeidere

Adm/Ekspedisjon/Regnskap

Logistikkmedarbeidere, Ekspedisjonsmedarbeidere, Kommunikasjonskoordinator, Lønningsansvarlig, Regnskapsmedarbeidere Kantinemedarbeidere HR konsulent

Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i virksomheten i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

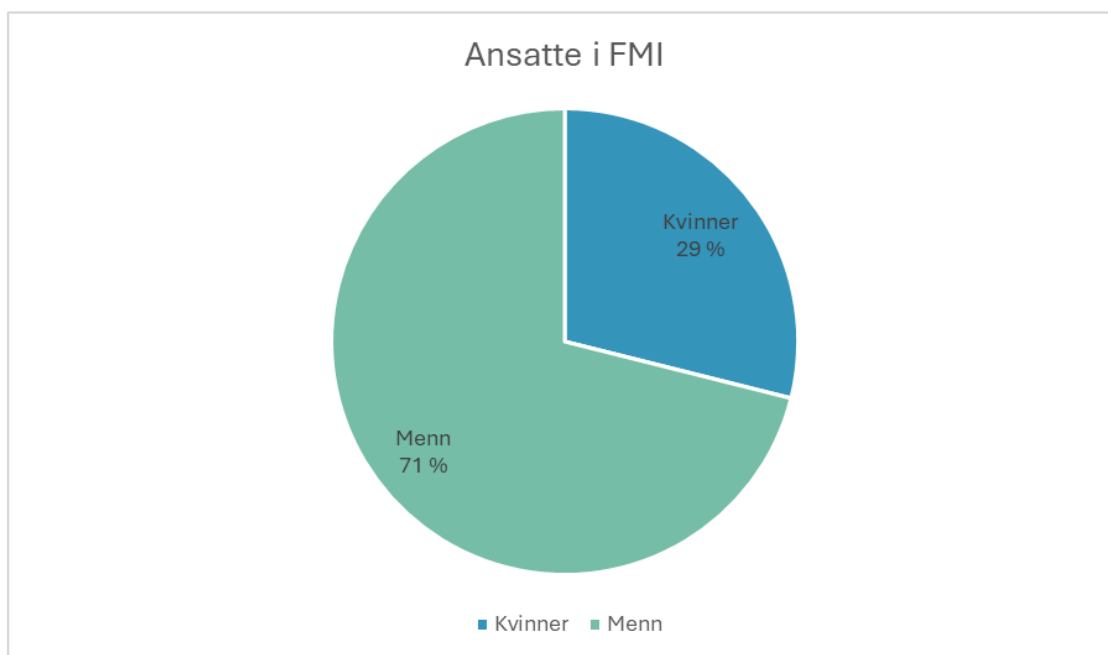
Kjønnsbalanse

Totalt for virksomheten

28,91% kvinner

71,08% menn

ARP rapport Franzefoss Minerals 2025



Etter stillingsgrupper

Ledergruppe

25% kvinner

75% menn

Salg / Utvikling

12,5% kvinner

87,5% menn

Øvrig ledemivå

26.7% kvinner

73.3% menn

Medarbeidere utenfor tariff

23,07% kvinner

76,92% menn

Produksjonsarbeidere på tarifflønn

27,58% kvinner

72,41% menn

Adm/Ekspedisjon/Regnskap

75% kvinner

25% menn

ARP rapport Franzefoss Minerals 2025

Deltid og midlertidige kontrakter

Per nå ingen deltidsansatte, og 4 ansatte på midlertidige kontrakter.

75% kvinner

25% menn

Foreldrepermisjon

Totalt for virksomheten

Kvinner (1)

Menn (1)

Lønnskartlegging

I forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) er det gjennomført en lønnskartlegging basert på fast årslønn (fastlønn) for **83 ansatte**. Kartleggingen omfatter **59 menn og 24 kvinner**, og inkluderer også **4 midlertidige ansatte** (3 kvinner og 1 mann) som er på fastlønn.

I denne lønnskartleggingen er daglig leder ekskludert fra statistiske beregninger, da inkludering av denne rollen ville gitt et skjevt og lite representativt sammenligningsgrunnlag.

Lærlinger på en prosentvis lønnsstige er også tatt ut av beregningen.

Ved fastsettelse av lønn og innplassering på lønnsstige legger virksomheten vekt på en samlet vurdering av **relevant utdanning, erfaring og ansiennitet**, samt stillingens ansvar, kompleksitet og krav til kompetanse.

Ved nyansettelser foretas innplassering på lønnsstigen basert på dokumentert **relevant arbeidserfaring**, herunder både intern og ekstern erfaring som er relevant for stillingens innhold.

For ansatte omfattet av tariffavtale skjer innplassering i henhold til gjeldende tariffbestemmelser, der **ansiennitet er et sentralt kriterium** for lønnsplassing og videre lønnsutvikling. For ansatte utenfor tariff skjer innplassering etter virksomhetens lønnspolitikk, hvor ansiennitet inngår som ett av flere objektive og saklige vurderingskriterier.

Ved intern mobilitet, endring av stilling eller utvidelse av ansvarsområde vurderes lønnsplassing på nytt, basert på endrede krav til kompetanse og ansvar. Lønnsutvikling over tid skjer innenfor rammene av virksomhetens lønnspolitikk og økonomiske handlingsrom, og bygger på dokumenterte, kjønnsnøytrale kriterier.

Virksomheten tilstreber at praksis for innplassering på lønnsstige er **forutsigbar, transparent og likt anvendt**, og at ansiennitet og erfaring vurderes konsekvent uavhengig av kjønn.

På virksomhetsnivå viser kartleggingen at **kvinneres gjennomsnittlige årslønn ligger lavere enn menns**, mens forskjellen i **medianlønn er relativt liten**. I årets kartlegging utgjør

ARP rapport Franzefoss Minerals 2025

kvinneres gjennomsnittslønn om lag **17,9 %** sammenlignet med menns, og medianforskjellen er om lag **2,7 %**.

Dette bildet kan tyde på at lønnsforskjellen i snitt påvirkes av hvordan kvinner og menn er fordelt på stillingsgrupper med ulikt lønnsnivå, snarere enn at det er store forskjeller mellom kvinner og menn som utfører samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

For å vurdere likelønn for arbeid av lik verdi er ansatte gruppert ved hjelp av virksomhetens **Tagskategorier** (stillingsgrupper). Der det er relevant er lederstillinger også vurdert samlet (konsolidert) for å få mer robuste sammenligninger. Kartleggingen viser at lønnsnivået varierer mellom stillingsgruppene, og at kjønnsfordelingen også varierer. Dette innebærer at forskjeller på totalnivå i stor grad kan være et resultat av strukturelle forhold (representasjon og stillingsmiks).

Når vi vurderer lønnsforskjeller **innenfor sammenlignbare stillingsgrupper**, legger vi vekt på at grupper med svært få personer av ett kjønn gir svakt statistisk grunnlag og kan gi risiko for indirekte identifisering. Derfor beregnes og rapporteres lønnsgap mellom kvinner og menn kun for grupper der det er **minst tre kvinner og tre menn**.

I de større og mer sammenlignbare gruppene er lønnsforskjellene gjennomgående små. For eksempel viser gruppen **Produksjonsarbeidere på tariff** et moderat avvik i snitt og median, mens **Adm/Ekspedisjon/Regnskap** og **Medarbeidere utenfor tariff** ikke viser indikasjoner på at kvinner systematisk har lavere lønn enn menn (innenfor de gruppene der sammenligning er mulig).

For stillingsområder med **lav kvinneandel** (for eksempel deler av ledelse og enkelte spesialist-/salgsroller) er det gjennomført en mer kvalitativ vurdering av lønnsforholdene. Her anbefales det å gjennomføre manuelle gjennomganger av lønnsfastsettelse og lønnsnivå opp mot rolleinnhold, ansvar, kompetansekrav og eventuelle markedshensyn, for å sikre at kriteriene er tydelige, konsekvente og kjønnsnøytrale.

Midlertidige ansatte er inkludert i kartleggingen. For å sikre riktig tolkning er det gjennomført en enkel sensitivitetstest som viser hvordan totalbildet endrer seg dersom midlertidige ansatte tas ut av grunnlaget. Dette er relevant fordi en stor andel av de midlertidige i år er kvinner (3 av 4). Sensitivitetstesten viser at inkludering av midlertidige påvirker total gap (snitt og median) noe, og resultatene vurderes derfor i lys av dette.

Samlet vurdering er at lønnsforskjeller på totalnivå i hovedsak ser ut til å henge sammen med **stillingsmiks og representasjon i ulike stillingsgrupper**, mens sammenligninger innen større og mer sammenlignbare grupper ikke indikerer systematiske likelønnsutfordringer. Virksomheten vil likevel følge opp områder med lav kvinneandel i enkelte høyere lønnede stillingsgrupper, samt gjennomføre manuelle kontroller der gruppestørrelser er små, for å sikre transparens og likebehandling i lønnsfastsettelsen.

Skriftlig redegjørelse

Arbeidet med å fremme likestilling, mangfold og inkludering er forankret i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) hvor daglig leder og hovedverneombud er representert sammen med representanter fra ledelsen i konsernet.

Arbeidet er strukturert slik at verneombudene har temaet likestilling, mangfold og inkludering på sin møteagenda med de ansatte på sitt verneområde, og rapporterer videre til Hovedverneombud. HVO rapporterer til AMU som har møte ca. 3 ganger i året.

Vi har rutiner for varsling. Rutinen er beskrevet i vårt kvalitetssystem hvor også personalhåndboken er tilgjengelig for alle ansatte. TQM (Kvalitetssystem) er bredt implementert og i daglig bruk av alle ansatte. Alle nyansatte får introduksjon til dette systemet, og opplæring i hvordan det brukes. Temaet varsling har vært skrevet om på vårt intranett, og på våre infoskjermer slik at flest mulig kjenner til denne rutinen og hvor man finner denne.

Franzefoss Minerals er en del av mineral industrien som fortsatt er en mannsdominert bransje. Vi har kvinnelig konsernsjef og vi har fire kvinnelige styremedlemmer. Vi har to kvinnelige bergingeniører, og i konsernet er 2 av 8 driftssjefer kvinner.

Vi ønsker å ha en arbeidsstyrke som omfatter mennesker med forskjellig bakgrunn, kultur og kompetanse, og en arbeidskultur som ivaretar og ser styrken av en mangfoldig arbeidsstyrke. Likevel er arbeidet som foregår på anleggene avhengig av god språkforståelse, siden arbeidsspråket er i all hovedsak norsk, og grunnet sikkerhet og god arbeidsflyt er arbeidstaker avhengig av tilstrekkelig norsk kompetanse.

Vi jobber målrettet mot utdanningsinstitusjoner (ungdomsskole/vgs) for å påvirke ungdom til å velge en fagutdanning og vise til hvilke muligheter vi som konsern kan tilby. Vi har også investert i kampanjer i media som retter seg mot denne målgruppen, igjennom for eksempel Aftenposten og Dagens Næringsliv for å nevne noen.

Resultater fra undersøkelse

Den siste gjennomførte undersøkelsen på tvers av hele bedriften gjennom Winningtemp viser en gjennomsnittsmåling mellom 0 og 10 basert på spørsmål knyttet til diskriminering og likestilling på arbeidsplassen. Dette er det oppsummerte resultatet:

Evaluerings spørsmål	Resultat
Evaluering av arbeid for å hindre diskriminering og fremme likestilling	Franzefoss Minerals AS (50 respondenter)
Opplever du at alle ansatte behandles likeverdig uavhengig av kjønn?	9,5
Opplever du at alle ansatte behandles likeverdig uavhengig av etnisitet, kulturell bakgrunn eller språk?	9,3
Opplever du at ansatte med nedsatt funksjonsevne eller helseutfordringer får tilrettelagt ved behov?	9,0
Har du selv opplevd diskriminering eller trakassering på jobb det siste året?	Ja: 0% Nei: 100%

ARP rapport Franzefoss Minerals 2025

Har du vært vitne til at andre har blitt utsatt for diskriminering eller trakassering det siste året?	Ja: 0% Nei: 100%
I hvilken grad mener du at rekrutterings-, lønns- og karriereprosesser hos oss foregår på en rettferdig og ikke diskriminerende måte?	7,9
Opplever du at arbeidsplassen fremmer mangfold og inkluderende kultur?	7,9
Opplever du at du kan si ifra om kritikkverdige forhold uten frykt for negative konsekvenser?	8,4
Opplever du at lederne bidrar aktivt til å forebygge forskjellsbehandling og diskriminering?	8,0

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

Lav kjønnsbalanse

Lav representasjon av ett kjønn i hele eller deler av virksomheten.

Ubevisst diskriminering

Ubevisst diskriminering er når personer behandler deg annerledes på grunn av din etnisitet, seksuelle orientering, kjønn, alder, funksjonsevne, språkkunnskaper eller annet. I spørreundersøkelsen som ble gjennomført i 2023, viser det seg at enkelte har opplevd det de beskriver som ubevisst diskriminering.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Lav kjønnsbalanse:

Franzefoss Minerals konsern sin virksomhet er i en tradisjonell mannsdominert bransje, og det har vært noe utfordrende å få kvinnelige søkere til våre ledige stillinger innenfor produksjon, men vi ser en positiv endring med flere kvinner inn i fagarbeider stillinger. I administrative roller er kvinner godt representert.

Ubevisst diskriminering:

Erfaringen viser at enkelte kan oppleve ubevisst diskriminering fra andre kolleger. Det kan være utdaterte holdninger eller tankeløshet. Dette er uønsket, men kan være utfordrende å skape bevissthet og forståelse rundt. Hvis det oppstår slike hendelser på arbeidsplassen, så har vi et varslingsystem som alle ansatte får opplæring i. Det som blir rapportert i varslingsystemet går direkte til den ansvarlige på HR, som igjen arbeider med taushetsplikt og for å ivareta den som har varslet. Dette skal behandles i henhold til varslingspolicy for å sikre god håndtering og oppfølging.

Videre arbeid og planlagte tiltak

Vi har satt følgende mål:

- Arbeide videre for å fremme en jevnere kjønnsbalanse i ledelse/styret.

ARP rapport Franzefoss Minerals 2025

- Være åpne for større inkludering av den yngre arbeidskraften med praksis og lærlingplasser, og tilrettelegge for mulighetene hos de eldre medarbeiderne for tilpasning.
- Vi skal øke kvinneandelen i selskapet, og jobbe mot en jevnere kjønnsfordeling.
- Kartlegge opplevelse av ubevisst diskriminering og øke bevisstheten på ubevisst diskriminering.

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering:

- Tilpasning av fasiliteter som egne garderober for våre kvinnelige ansatte.
- Øke den psykologiske tryggheten ved å skape en kultur der det er rom for å mislykkes (for alle ansatte).
- Full lønn under foreldrepermisjon, forutsetning at man er ansatt et år. Dette er likt for menn og kvinner. Dette gir menn en større mulighet for å bidra på hjemmefronten, og skaper en større likestilling på arbeidsplassen når det gjelder etablering av familie.
- Øke åpenheten blant ansatte og deres ledere, for å åpne muligheter for å tilpasse arbeidsoppgavene deres i forbindelse med sykdom eller annet som skulle gjort det nødvendig. Noe som blant annet bidrar til dette er utviklingen av 1-til-1 samtaler i Dottie, som senker terskelen for møter med leder som igjen kan bidra til å gjøre kommunikasjonen mer åpen.
- Fjorårets spørreundersøkelse med tema mangfold skal videreføres også dette året. I tillegg så har vi begynt med nytt medarbeiderundersøkelse system (Winningtemp) som sendes ut en gang i måned, der dette blir inkludert som et av temaene i spørsmålene formulert for alle medarbeidere.
- Fortsette å tilby lærlingplasser og praksisplasser for å gi muligheter til mange, og særlig grupper som kan lett falle utenfor arbeidslivet av forskjellige grunner eller har begrenset med muligheter i forbindelse med utdanning eller arbeidslivet. Her stiller flere ledere sterkt, og dette blir støttet av verdiene og visjonen som Franzefoss Minerals ønsker å fremme.
- Franzefoss har en policy om seniorpolitikk, som særlig åpner for muligheten for tilpasning og tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidstid. Vi er opptatt av å ta ansvar for våre ansatte, og vi ønsker å fortsette arbeidet med å skape et arbeidsmiljø der videreutvikling av kompetanse og mangfold av erfaring står sterkere.

Vår plan for å gjennomføre arbeidet:

- Vi skal fortsette å ha fokus på likestilling, mangfold og inkludering ved å ta dette opp både i Vernemøter og AMU møter.
- Vi skal fortsette å stille spørsmål som innebefatter tematikk som mangfold/likestilling og diskriminering på den årlige medarbeiderundersøkelsen, i tillegg til at våre månedlige (Winningtemp) undersøkelser også vil inneholde spørsmål knyttet opp til dette.

ARP rapport Franzefoss Minerals 2025

- Vi skal sikre at alle stillingsannonser er kjønnsnøytrale, og at kvinner blir inkludert som rollemodeller på stand eller på bilder i forbindelse med stillingsutlysninger, på nettside, i månedsbladet, og andre publikasjoner og kampanjer.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå:

I Franzefoss Minerals AS har vi totalt en kvinneandel på 28,91%. Vi mener at økt mangfold fører til økt produktivitet, innovasjon, bedre beslutningsprosesser, økt medarbeider tilfredshet og lavere turn-over, og ikke minst til bedre arbeidsmiljø.

I løpet av 2025 har vi hatt inne flere praksiskandidater i vår produksjon. Praksiskandidatene har fått god arbeidstrening som gjør de bedre rustet for å tre inn i andre roller hos oss eller andre bedrifter.

Mye av arbeidet hos Franzefoss Minerals er av en slik karakter at det er tungt fysisk arbeid. Vi har god erfaring med tilrettelegging for de av våre ansatte som av forskjellige årsaker trenger dette. Dette bidrar til å holde ansatte i arbeid.

De fleste ansatte innenfor produksjon går på tariff lønn. Dette sikrer en rettferdig lønn basert på ansiennitet og kvalifikasjoner. Vi ser imidlertid at det er en større andel av menn som jobber overtid, noe som kan gjenspeile total lønn på slutten av året.

Vi i Franzefoss Minerals konsern leverer på de kravene som stilles til oss. Gjennom kulturplattformen og en etablert forbedringskultur jobber vi målrettet og kontinuerlig med å forbedre våre prosesser. En viktig database for forbedringsforslag er den årlige medarbeiderundersøkelsen, med oppfølgingsmøter med alle ansatte/avdelinger i etterkant. I tillegg har innarbeidingen av våre månedlige forenklede Winningtemp undersøkelser gitt oss bedre oversikt og et tydeligere syn på konsernet som helhet. Vi håper også at utviklingen av 1:1 samtaler i vårt nye HR-system kan gi en lavere terskel for samtale mellom leder og medarbeider.

Alle våre målsetninger, strategier og handlingsplaner bygger på konsernets kulturplattform. Våre verdier diskriminerer ikke kjønn, rase eller livssyn. Verdiene: inkluderende, fremtidsrettet og ansvarlig setter en handlingsramme for tilrettelegging og likebehandling.