

# Likestillingsredegjørelse Hitec Products AS, 2021

---

*Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene*



## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Hitec Products er en produksjonsbedrift og har en stor overvekt med menn og totalt i virksomheten fordelte det seg slik i 2021: 92 menn og 12 kvinner.

- Antall midlertidig ansatte var 4 ansatte: 2 kvinner og 2 menn. 1 kvinne og 1 mann i midlertidig stilling går på lærekontrakter.
- En kvinne har redusert stilling. Denne midlertidige stillingen er etter eget ønske.
- Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner 13 uker og for menn 14 uker.

Resultatet etter lønnskartleggingen for 2021:

- For kvinner i administrative-/tekniske stillinger tjener disse 18 % mindre.
- I produksjonen brukes det lønnstrinn basert på antall år. Ingen forskjell på kjønn.

I produksjonen lønnes det etter lønnstrinn med stige basert på antall år. Det er kun år som er tellende og det kommer derfor ingen andre elementer inn som kan gjøre det mulig å gjøre kjønnsforskjeller eller annen form for diskriminering.

Serviceteknikerne går på egen arbeidsavtale og det er naturlig at disse se for seg selv. Det er ingen kvinner som arbeider som serviceteknikere i 2021 og alle har tilnærmet lik lønn.

Bedriften benytter en lønsmatrise for øvrige ansatte. Det er ikke fastsatte kriterier for matrisen slik at det blir leders vurdering hvor ansatte naturlige plasseres. I hovedsak er det ytelse og utvikling som er avgjørende.

Tabeller for å vise tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	12	92	83,2%	87,9%	39,7%	52,3%	91,8%	97,3%
Ledergruppe	2	10						
Prosjektleder/ avdelingsleder		10						
Senior Ingeniører	1	13						
Ingeniører	3	10						
Støttefunksjoner	4	2						
Serviceteknikere		13						
Verksted ltr. 8 og 12		24						
Verksted ltr. 3 og 5	1	6						
Verksted ltr. 1 og 2		3						
Lærling	1	1						

Det er mindre enn fem av hvert kjønn i gruppene derfor blir kun total resultatet for bedriften publisert.

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre-permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
12	92	2	2	13	14	1	0	0	0

I Hitec Products brukes det svært lite deltidarbeid og det er kun hvis den ansatte har ønske om dette selv. Slik at det er ingen ansatte som arbeider deltid ufrivillig.

# Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

## Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer dokumentert i Code of Conduct.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

## Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

- Disse er involvert i arbeidet: ledelse, tillitsvalgte, verneombud, HR.
- Gruppen møtes kvartalsvis i AMU.

## Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens ledende stillinger. Samtidig ser vi at kvinner som har støttefunksjoner-/administrative stillinger ikke verdsettes lønnsmessige like høyt.
- Manglende retningslinjer for lønnsfastsettelse i lønnsmatrisen for øvrige ansatte kan medføre en risiko for diskriminering med tanke på at det ikke er fastsatte kriterier.
- Målrettet kartlegging av diskriminering er ikke gjennomført.

## Beskrivelsen av tiltak

- Se nærmere på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og hvordan disse kan unngås.
- Det blir foretatt kontroll og kvalitetssikring av lønnsmatrisen av HR/ledelse slik at diskriminering ikke skal forekomme.
- Vi har gjort det lettere for de ansatte å be om hjemmekontor. Tidskonto/fleksitid og mulighet for hjemmekontor gjør det enklere å kombinere arbeid og familieliv.
- HR og AMU skal gjennomføre kartleggingen av kjønnslikestilling tredje kvartal 2022.
- I arbeidsmiljøundersøkelsen skal vi stille spørsmål om de ansatte hadde vært vitne til/opplevd diskriminert basert vold, verbal eller fysisk trakassering, eller seksuell trakassering i jobbsammenheng.