

Likestillingsredegjørelse

Hitec Products AS, 2023

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 fordelt det seg slik i 2023: 100 menn og 11 kvinner.

- Antall midlertidig ansatte var 6 ansatte: 0 kvinner og 6 menn. 5 mann i midlertidig stilling går på lære-/trainee kontrakter.
- En kvinne har redusert stilling. Denne midlertidige stillingen er etter eget ønske.
- Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner 0 uker og for menn 0 uker.

Resultatet etter lønnskartleggingen for 2023:

- For kvinner i administrative-/tekniske stillinger tjener disse 12% 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 2023 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 (2023)

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner 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	10	98	88,4%	100%	0,3%*	12,9%	15,3%	100%
Ledergruppe	2	10						
Prosjektleder/ avdelingsleder		10						
Ingeniører	5	28						
Administrasjon	3	2						
Serviceteknikere		11						
Produksjon		36						
Lærling		4						

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

* Uregelmessige tillegg – en ansattgruppe (serviceteknikere står for meste av disse tilleggene)

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
11	100	0	6	0	0	1	0	0	0

I Hitec Products brukes det svært lite deltidsarbeid 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 vi har kvinner i stillinger som støttefunksjoner-/administrative stillinger, hvor lønnsnivået i disse posisjoner er lavere.
- Manglende retningslinjer for lønnsfastsettelse i lønnsmatrisen for øvrige ansatte kan medføre en risiko for diskriminering med tanke på at det ikke er fastsatte kriterier.

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.
- Tidskonto/fleksitid og mulighet for hjemmekontor gjør det enklere å kombinere arbeid og familieliv.
- HR og AMU skal gjennomføre kartleggingen av kjønnslikestilling fjerde kvartal 2024.
- I arbeidsmiljøundersøkelsen stilte vi spørsmål om de ansatte hadde vært vitne til/opplevd diskriminert eller trakassering (basert vold, verbal eller fysisk trakassering, eller seksuell trakassering) i jobbsammenheng. Tilbakemeldingene var at Hitec Products ikke har utfordringer på dette punktet.