

# Likestillingsredegjørelse

## Hitec Products AS, 2025

---

*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 2025: 106 menn og 13 kvinner.

- Antall midlertidig ansatte var 10 ansatte: 2 kvinner og 8 menn. Alle i midlertidig stilling går på lærling kontrakter.
- En kvinne har redusert stilling. Denne reduserte stillingen er etter eget ønske.
- Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner 0 uker og for menn 16 uker.

Resultatet etter lønnskartleggingen for 2025:

For kvinner i administrative-/tekniske stillinger tjener disse for avtalt lønn 10,7% mindre, mens sum kontant ytelse tjener kvinner 34,3% mindre i 2025. Grunn til denne forskjellen er at det er flest menn i stillinger som har bonusordninger.

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 2025 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 (2025)

	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	13	106	65,7%	89,3%		36,8%	32%	100%
Ledergruppe	2	10						
Prosjektleder/ avdelingsleder		8						
Ingeniører	6	31	73,1%	82,4%			73,3%	100%
Administrasjon	3	3						
Serviceteknikere		11						
Produksjon		35						
Lærling	2	8						

Der 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
13	106	2	8		16,5	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 og i stillinger med bonusavtaler. Samtidig ser vi at vi har kvinner i stillinger som støttedfunksjoner-/administrative stillinger, hvor lønnsnivået i disse posisjoner er noe 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.
- 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.