

## Jotron AS

### Redegjørelse for kjønnslikestilling og diskriminering

**Jotron AS** er en høyteknologibedrift som driver utvikling, produksjon, salg og leveranse av kommunikasjonsprodukter og systemer basert på radio- og satellitteknologi. Kommunikasjonssystemene er utviklet for land, sjø og i luft og selges over hele verden med årlig eksport til mer enn 100 land.

#### Kjønnslikestilling og arbeidsmiljø

Selskapet jobber målrettet for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I årlige medarbeiderundersøkelser så vel som løpende møter med tillitsvalgte og ansatte blir risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling diskutert. I rekrutteringsprosesser fokuseres det sterkt på at det gis like muligheter for alle søkere uansett kjønn, livssyn, etnisitet, seksuell orientering eller funksjonsnedsettelse. Jotron har gjennom de siste årene økt andelen av kvinner i ledende stillinger. Det er også flere ansatte i bedriften fra mange land i verden. Selskapet er av den oppfatning at det råder full likestilling mellom kvinner og menn og at det ikke forekommer diskriminering av noen ansatte eller grupper på arbeidsplassen.

Bedriften hadde 163 årsverk i gjennomsnitt i 2020 mot 155 årsverk i 2019. Av de totalt 164 ansatte, er det 118 menn og 46 kvinner.

Alle de 5 ansatte som jobber deltid, har valgt dette frivillig (3 menn og 2 kvinner).

Det er 8 personer i bedriften som jobber på midlertidige kontrakter, og alle er menn. 4 av disse er under utdanning, det vil si at de er lærlinger eller studenter.

I virksomheten var det 4 menn og 1 kvinne som hadde foreldrepermisjon i 2020. Gjennomsnittlig antall uker for menn var 12,5 uke.

Totalt sykefravær var 3,16 % i 2020 mot 2,39 % i 2019, med et noe høyere fravær blant kvinner (+1,4%).

Selskapets daglige leder er kvinne.

Hele konsernet hadde i gjennomsnitt 294 årsverk i 2020 mot 289 årsverk i 2019.

Jotron AS har et godt arbeidsmiljø. Det har ikke vært noen skader eller ulykker i virksomheten i 2020.

#### Lønnskartlegging

Bedriften har et lønssystem som er utarbeidet i samarbeid med de tillitsvalgte. Alle stillinger er innplassert i en av de ni stillingsnivåene/lønnsgruppene som er definert mellom nivå 10 -19. Lønssystemet har definert hvilke krav som stilles til kunnskaper og ferdigheter på tvers av de ulike stillingsnivåene innad i organisasjonen.

Vesentlig for innplassering i stillingsnivå er stillingsbeskrivelsen, hvor stillingens ansvar, oppgaver og krav til kompetanse er kartlagt og beskrevet. En stilling blir gradert i forhold til tre ulike dimensjoner:

kompetanse, problembehandling og ansvar.

Tabellen under viser andel kvinner og menn i de ulike stillingsnivåene, og forskjell gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn i forhold til gjennomsnittslønn menn:

Lønnsnivå/ stillingsnivå	Antall kvinner	Antall menn	Forskjeller i prosent av snitt menn
10-13	21	20	2,0 %
14-17	20	68	3,5 %
18-19	5	23	-2,1 %

\*Negativ andel gir høyere lønn kvinner

\*\* Tallene er ekskl lærlinger

Samlet for bedriften viser forskjell i gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn 13,5%. Det er mange menn ansatt i ingeniørstillinger mens i de kontoradministrative stillingene er det flest kvinner.

Innad i samme stillingsnivå kan det ikke sies å være noen tydelig forskjell mellom kjønnene.

Larvik 16. mars 2021

Merete Stavik Berdal  
Adm. Direktør