

Jotron AS

Redegjørelse for likestilling og mot diskriminering

Med likestilling menes at vi legger til rette for at alle ansatte skal gis like muligheter og rettigheter, uavhengig av kjønn, kulturell bakgrunn, etnisitet, funksjonsevne, livssituasjon, kjønnsidentitet og uttrykk, religion eller seksuell orientering. Ingen skal oppleve sjikane, diskriminering eller begrenset frihet på bakgrunn av hvem de er, og alle skal ha rett til å være seg selv. Jotron består av et mangfold av mennesker, og dette gjør oss bedre i stand til å utvikle produkter, løsninger og tjenester som kundene våre og samfunnet har behov for.

Tilstand for kjønnslikestilling

Jotron skal være en engasjerende og utviklende arbeidsplass for arbeidstakere av alle kjønn. Vi har en målsetning om en mest mulig lik kjønnsfordeling i ledende stillinger og en bedre kjønnsbalanse generelt.

Jotron med datterselskaper hadde totalt 296 ansatte ved utgangen av 2022, hvorav 164 i Norge. Av de 164 ansatte i Jotron AS, er det 120 menn og 44 kvinner.

Jotron har gjennom de siste årene økt andelen av kvinner i ledende stillinger. Konsernledelsen består av 5 kvinner og 9 menn, og selskapets daglige leder er kvinne. Styret består av 2 kvinner og 6 menn.

Jotron lyser nesten utelukkende ut fulltidsstillinger. De 7 ansatte, 3 menn og 4 kvinner, som jobber deltid, har valgt dette etter eget ønske.

Medarbeidere som er ansatt i midlertidige stillinger utgjør 6 personer i bedriften, 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 2 kvinner som hadde foreldrepermisjon i 2022. Gjennomsnittlig antall uker med foreldrepermisjon var 8,3 uker.

Totalt sykefravær var 4,39 % i 2022 (mot 2,51 % i 2021), med et høyere fravær blant kvinner (+2,94%).

Kjønnsforskjeller i lønn

I Jotron skal alle ansatte bli riktig lønnet for arbeidet de utfører, uavhengig av kjønn. I forbindelse med lønnsoppgjør gjøres det årlige vurderinger av likelønn.

Bedriften har et lønnsystem som er utarbeidet i samarbeid med de tillitsvalgte. Alle stillinger er innplassert i én av de ni stillingsnivåene/lønnsgruppene som er definert mellom nivå 10 -19. Lønnsystemet 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	17	10	- 1,5 %
14-17	18	77	-0,2 %
18-19	8	26	7,3 %

*Negativ andel gir høyere lønn kvinner

** Tallene er ekskl. lærlinger

Samlet for bedriften viser forskjell i gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn 2,0%. 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.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Jotron jobber systematisk på dette området. I medarbeiderundersøkelser så vel som løpende møter med tillitsvalgte og ansatte, blir risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling diskutert.

Høsten 2022 utarbeidet ledelsen, i samarbeid med tillitsvalgte og verneombud, en anonym undersøkelse som ble sendt ut til alle ansatte i Jotron AS. Vi fant at en mulig årsak til risikoer og hindre kan være en utfordring med holdninger og sjargong i deler av virksomheten. Dette resulterte i et tiltak hvor det ble holdt et internt foredrag om disse temaene.

Ytterligere planlagte tiltak for 2023

I rekrutteringsprosesser fokuseres det sterkt på at det gis like muligheter for alle.

- Innholdet i stillingsannonser blir endret ved et mer bevisst forhold til bildebruk og ordvalg, da det har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss.
- Vi vil erklære at vi ønsker et større mangfold ved å oppfordre underrepresenterte grupper til å søke stillinger hos oss, og kalle inn minst 1 person på intervju fra underrepresenterte grupper.

Larvik, 23. mars 2023

Merete Stavik Berdal

Adm. Direktør