

# 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 med datterselskaper hadde totalt 350 ansatte ved utgangen av 2023, hvorav 181 i Norge. Av de 181 ansatte i Jotron AS, er det 133 menn og 48 kvinner.

Jotron har gjennom de siste årene økt andelen av kvinner i ledende stillinger og kvinners representasjon i styret. Konsernledelsen består av 6 kvinner og 10 menn, og selskapets daglige leder er kvinne. Styret består av 4 kvinner og 4 menn.

Jotron lyser nesten utelukkende ut fulltidsstillinger. Alle de 8 ansatte som jobber deltid, 4 menn og 4 kvinner, har valgt dette etter eget ønske.

Medarbeidere som er ansatt i midlertidige stillinger i bedriften utgjør 9 personer, 6 menn og 3 kvinner. 7 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 2023. Gjennomsnittlig antall uker med foreldrepermisjon var 12,8 uker.

Totalt sykefravær var 2,85 % i 2023 (mot 4,39 % i 2022), med et høyere fravær blant kvinner (+1,84 prosentpoeng).

### 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 (2022-tall) 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 forebyggende for å unngå diskriminering og skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

I medarbeiderundersøkelser så vel som løpende møter med tillitsvalgte og ansatte, blir risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling diskutert. En evidensbasert undersøkelse om like muligheter og inkludering i Jotron vil gjennomføres i 2024.

For å oppnå en mer strukturert og langsiktig innsats for bedre kjønnsbalanse, likestilling og mangfold i Jotron er det nedsatt en egen ressurs-/arbeidsgruppe på dette feltet som har jevnlig møter.

Overordnede målsettinger for perioden 2024-2026:

1. Økt balanse mellom kjønnene på alle nivåer i organisasjonen.
2. Styrke arbeidet med etnisk mangfold.
3. Øke kompetanse knyttet til mangfoldsledelse på alle ledernivåer i organisasjonen.

**Mål 1: Økt balanse mellom kjønnene på alle nivåer i organisasjonen**

I hovedsak er mangel på kjønnslikestilling i arbeidslivet et hinder for kvinner, selv om menn også kan rammes. Historisk sett har teknologibransjen hatt en stor overvekt av menn, spesielt innen utvikling og ingeniørfag, og dette mønsteret ser vi også i Jotron.

Et fokusområde for Jotron er at det i rekrutteringsprosesser tilstrebes kjønnsnøytrale annonser. Dette for å oppmuntre særlig kvinner, men også og menn til å søke arbeid basert på deres interesser og kvalifikasjoner, uten å la seg begrense av tradisjonelle stereotyper.

**Mål 2: Styrke arbeidet med etnisk mangfold**

Jotron har et annet viktig mål, nemlig å fremme en bevisst tilnærming til mangfold når det gjelder bilder i bedriftens markedsføring. Dette gjøres for å reflektere mangfoldet blant våre ansatte og for å tiltrekke en bredere gruppe kandidater med ulike bakgrunner.

Ved å oppfordre underrepresenterte grupper til å søke stillinger hos oss erklærer vi også i alle stillingsannonser at vi ønsker et større mangfold. Til hvert rekrutteringsprosjekt, skal vi dessuten kalle inn minst 1 person på intervju fra en underrepresentert gruppe.

Det er i løpet av året opprettet flere tilbud for ikke-etnisk-norske i bedriften for å øke kunnskap om norsk språk og kultur.

**Mål 3: Øke kompetanse knyttet til mangfoldsledelse på alle ledernivåer i organisasjonen**

Håndtering av mangfold kan være en utfordrende oppgave for ledere, da det kan kreve mye tid og innsats. Språkbarrierer, faglige forskjeller og kulturelle ulikheter kan være potensielle hindringer som krever betydelig innsats. Jotron anbefaler en helhetlig tilnærming til disse utfordringene på tvers av organisasjonen. Det er også viktig å øke bevisstheten og forståelsen for fordelene ved mangfold.

Jotron har satt mangfold på agendaen i ulike ledermøter og i AMU.