

DEFA AS

Likestillingsredegjørelse 2024

Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling

Det har i gjennomsnitt vært ansatt 157,6 personer gjennom året, tilsvarende 152,9 årsverk. Dette er både faste og midlertidig ansatte.

Av totalt 157 ansatte pr årsskiftet var 57 medarbeidere (36%) kvinner. Kvinneandelen er opp 5% fra 2023. Det er ingen kvinner i selskapets styre etter valget høsten 2023.

Det er totalt 6 personer som jobber deltid, og all deltidsjobbing er frivillig og etter ønske fra den ansatte. De ansatte som jobber deltid har søkt DEFA om å jobbe i redusert stilling. Siden DEFA ønsker heltidsstillinger, vil enhver søknad vurderes nøye før en eventuell reduksjon innvilges, og søknader om deltid har blitt avslått av DEFA.

Totalt ansatte		hvorav midlertidig ansatte		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid Antall / %		Foreldre- permisjon Gjennomsnitt antall uker	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
57 / 36%	100 / 64%	6 / 50%	6 / 50%	4 / 66%	2 / 33%	0 / 0%	0 / 0%	13	7

I løpet av 2024 har uttak av foreldrepermisjon vært 10,4 uker i snitt fordelt på 5 personer (4 menn og 1 kvinne) Det er en løpende foreldrepermisjon ved årets slutt.

	Kjønnsfordeling på ulike grupper		Lønnsforskjeller Kvinner andel av menns lønn oppgis i prosent	
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser	Naturalytelser
Total	57	100		
Funksjonærer	14	55	78%	32%
Produksjon	43	45	64%	92%

Produksjon – Området er tariffbundet, med lønnstabell som følger kompetanse og erfaring. Alle har lik lønn på samme lønnstrinn uavhengig av kjønn. Forskjell på snittlønn ligger i ulike tillegg for ulike roller/arbeidsoppgaver og ansiennitet Det er flere som har gått av med pensjon på høyt lønnstrinn, og flere nye inn på lavt lønnstrinn.

Funksjonærer – Vi har vurdert ytterligere nedbrytning på roller og nivåer, men gitt at andelen kvinner er begrenset, så vil vi eksponere enkeltpersoner ved en videre nedbrytning. Det er ved årsskiftet 4 kvinnelige ledere av totalt 21 (19%, ned6% fra 2023). Vi har svært få direkte sammenlignbare stillinger slik at lønnsforskjellene forklares i stor grad av ulike stillingstyper. Lønnsfastsettelse ved ansettelser eller ved lønnsvurderinger er knyttet til generelle parametere som kompetanse, erfaring, utførelse av oppgavene og markedsutviklingen for kompetanseområdet, og er dermed uavhengig av kjønn.

Del 2 – Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i selskapets strategier, verktøy og retningslinjer

- Vi følger gjeldende lover, forskrifter og hovedavtaler.
- Våre etiske retningslinjer er entydige i forhold til likestilling og ikke-diskriminering, og denne gjennomgås jevnlig. Det gjennomføres årlig nettbasert opplæring i de etiske retningslinjene.
- De etiske retningslinjene er dessuten en del av kriteriene for ansettelse, og nevnes spesifikt i ansettelsesavtalene. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er videre utdypet i personalhåndboken som er tilgjengelig på Intranett.
- Stillingsannonser og rekrutteringsprosesser er nøytrale
- Våre retningslinjer for rekruttering er klare med tanke på likestilling/ikke-diskriminering. Vi har i rekruttering av noen kompetanseområder spesifikt jobbet med å finne kvinnelige kandidater, både gjennom omformulering av annonser, og ved å gi tydelig brief til rekrutteringspartnere om dette.

Noen av virkemidlene vi benytter for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling er:

- Medarbeiderundersøkelser hvert annet år. I oppfølgingen av undersøkelsene fremheves alltid rutinene for å ta opp saker tilknyttet trakassering/mobbing (ikke bare på kjønn) for å ha fokus på et inkluderende arbeidsmiljø.
- Samarbeid med AMU. AMU har avtalte møter hvert kvartal, og dessuten ad-hoc møter ved behov/særskilte saker. AMU er det viktigste organet for å diskutere arbeidsmiljø og inkludering i bedriften, og ivaretar i denne sammenheng prinsippene i AML kap. 1 til 7. AMU får utkast til rapport for gjennomlesing og eventuelle kommentarer. AMU vil vurdere om kjønnslikestilling skal behandles som et eget punkt eller om dette er dekket tilstrekkelig ved generelt arbeid med arbeidsmiljø og ikke-diskriminering. Det er verdt å nevne at kjønnslikestilling er en del av mangfolds arbeid og fokus i DEFA.
- Allmøter/kurs. Det gjøres årlig opplæring for alle ansatte i de etiske retningslinjene til DEFA, der likestilling er et særskilt punkt for etterlevelse. Dette er en forutsetning for ansettelse i DEFA.
- Varslingsrutiner. Disse er beskrevet i de etiske retningslinjene, og tas opp i den årlige opplæringen og i forbindelse med medarbeiderundersøkelsene.

Noen bransjer og noen yrker tiltrekker naturlig flere menn. Det er en risiko i samfunnet som også påvirker DEFA AS. DEFA rekrutterer og har alltid rekruttert basert på person og ikke basert på kjønn eller andre faktorer. Vi anser ingen særskilt risiko for at vi fremmer et kjønn framfor et annet i rekrutteringsprosessen vår da vi mener vår rekrutteringsprosess er tilstrekkelig kjønnsnøytral. Vår samlet vurdering er at det ikke er behov for implementering av nye tiltak utover de listet over som vi allerede har iverksatt for å øke kvinneandelen i selskapet. Kvinneandelen har gått jevnt oppover de siste 5 årene.

Ut fra vurderingene over så har vi ikke avdekket noen særskilt risiko med behov for nye tiltak i selskapet, hverken i AMU møtene eller i det daglige samarbeidet mellom bedriften og ledere/ansatte/tillitsvalgte.