

# Likestillingsredegjørelse for AG 2023

---

*Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn 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: Status for kjønnslikestilling

Vi jobber aktivt for å få ansatt flere kvinner i organisasjonen. Per 2023-12-31 hadde vi 56 ansatte og innleide hvorav 8 kvinner og 48 menn. I løpet av de siste 5 årene har vi lyktes godt med å rekruttere flere kvinner til administrative stillinger, og vi arbeider videre med å øke antall kvinnelige ingeniører. Vårt slogan «For et bedre miljø» gjenspeiles i stor grad i våre leveranser og teknologiområder. Vi tror denne miljøvinklingen vil påvirke søkermassen positivt i forhold til kjønn og alder.

Det er ingen deltidsansatte i firmaet, annet enn i enkelttilfeller der den ansatte selv søker om redusert arbeidstid for en kortere eller lengre periode. For tiden gjelder dette fem stillinger.

I 2023 hadde vi tre ansatte som har vært i foreldrepermisjon.

Forøvrig viser vi til kjønnsfordelingen gitt av tabellen på neste side

## Tabeller som viser dagens situasjon

Grovinnndeling av kategorier	Kjønnsfordeling **		Lønn** (Basert på rapport for 2023)	
	Antall kvinner	Antall menn	Grunnlønn Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent	Bonus, tillegg og goder Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner eller prosent
Total	8 (14,3%)	48 (85,7%)	Se s3	0%
Ledere (LG Drift)	1	4		
Senior ingeniører og senior salg	2	19		
Ingeniører og salg	1	11		
Design/Konstruksjon	0	7		
Service og serviceleder	0	4		
Ordre/lager	3	3		
BC (ERP)	1	0		

Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, forfremmelser, videreutdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i totalt antall uker for hvert kjønn		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
0	0	16,6	6,4	0	5	0	0		

**Stjerneforklaring:**

- \* Skal kartlegges hvert år
- \*\* Skal kartlegges (minst) annethvert år
- \*\*\* Valgfritt å ha med i redegjørelsen

## Rekruttering

**Annonser:**

Vi legger vekt på at bildebruk og ordvalg gjenspeiler hvem vi er som firma og hva som er vår kultur. I flere av stillingsannonse oppfordrer vi kvinner om å søke stillingen, og på hjemmesiden har vi fokusert på å vise ulike jobbsituasjoner der vi presenterer en større bredde av de ansatte.

## Lønns- og arbeidsvilkår

**Lønnsvilkår/lønnsgrupper**

Ettersom AG ikke har fem eller flere av hvert kjønn per stillingsnivå/stillingsgruppe, vil ikke lønnsforskjeller rapporteres annet enn på totalnivå.

Med utgangspunkt i lønnsnivået pr. 31. desember er det ikke avdekket noen ureglementerte forskjeller på samme «stillingsnivå» mellom kvinner og menn. Ser vi på snittet for selskapet samlet er forskjellen 12% i kvinnes disfavør, men dette har en naturlig forklaring.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn på totalnivå, skyldes i all hovedsak at det er et vesentlig høyere antall menn i våre mest konkurranseutsatte stillinger (ingeniører, automasjon, produktspecialister mm) enn i øvrige stillingskategorier i organisasjonen. I tillegg kan noe av forskjellen knyttes til alderssammensetningen i de to gruppene, der snittalderen for kvinner er ca 5 år lavere enn for mennene.

**Overtid:**

Utbetaling av overtid følger retningslinjene i personalhåndboken og er kjønnsnøytrale.

**Bonus:**

I AG har vi en bonusordning som er basert på selskapets overskudd og som gir et likt kronebeløp for alle ansatte, men med visse kriterier for avkortning som er generell for begge kjønn

**Aksjer:**

Alle ansatte blir hvert år tilbudt å kjøpe aksjer med rabatt. I tillegg tilbyr vi en lånefinansiering med gunstig rente, slik at alle som har lyst skal ha mulighet til å bli aksjonær i AG

## Forfremmelse

Vi har nedfelt et regelverk som definerer hvor mange år du må ha jobbet for å bli forfremmet fra f.eks Ingeniør til Senior Ingeniør og fra Salgsingeniør til Senior salgsingeniør, osv

## Utvikling/opplæring

Utvikling og opplæring skjer i stor grad gjennom å samarbeide med kollegaer og få støtte i gjennomføringen av oppgaver. I tillegg til dette gjennomfører vi:

**Etterutdanning:**

Alle ansatte kan søke om finansiering og tilrettelegging mtp relevant videreutdanning. Bla avsluttet en av våre ansatte en master hos NTNU i 2022

**Årlige medarbeidersamtaler**

Et fast punkt under medarbeidersamtalene er å avklare om det er behov/ønske om en spesifikk opplæring/kursing i kommende periode

## Tilrettelegging

### ***Bruk av hjemmekontor***

Våre IT-systemer gjør det fullt mulig for personell innen administrasjon, økonomi, prosjekt og salg å utføre arbeidsoppgavene fra hjemmekontoret. Det er likevel en uttalt policy om at kontoret er hovedarbeidsplassen i et normalår. Prøveordningen i 2021/2022 med hjemmekontor to dager i uken, er omgjort til fast, inntil annet er bestemt. Dette har så langt vist seg å fungere bra og er ansett som et gode blant de ansatte.

### ***Lokaler:***

Ved valg av lokaler har vi lagt vekt på å ha nærhet til offentlig kommunikasjon og tilstrekkelig med parkeringsplasser, slik at det er enkelt å komme til og fra jobb. Lokalene er også tilrettelagt for eventuelle ansatte med funksjonshemming, i form av heis og handicaptalett

### ***Eldre arbeidstakere:***

Vi ser et stort potensial i eldre arbeidstagere, og har gjennom mange år oppfordret ansatte til å stå i stillingen etter fylte 67 år som var den gamle aldersgrensen. Denne er nå økt til 70 år i takt med lovendringen. Vi har også ansatt folk i voksen alder, senest i år hvor vi fikk en ny kollega på 58 år. For å få flere av de litt eldre til å stå lengre i jobben, har vi ved flere anledninger avtalt en redusert arbeidstid med stort hell, noe som gjør at vi i dag har 3 personer over 70 år som fortsatt jobber deltid.

## Kombinasjon av arbeid og familieliv

AG legger stor vekt på å ha en sosial profil og kunne balansere jobb og fritid på en god måte. Det er en uttalt policy at vi i all hovedsak skal kunne avslutte arbeidet etter en normalarbeidsdag. Vi legger også til rette for at den ansatte skal kunne jobbe redusert i kortere og lengere perioder, hvis dette er med på å avhjelpe hjemmesituasjonen. I tillegg har vi innført en ordning med frivillig hjemmekontor opptil to dager i uken, for stillingskategoriene der det er praktisk mulig.

# Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

## Arbeidsmetoden

I del 2 redegjør vi for hvilke rutiner og tiltak vi etterlever for å oppfylle likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

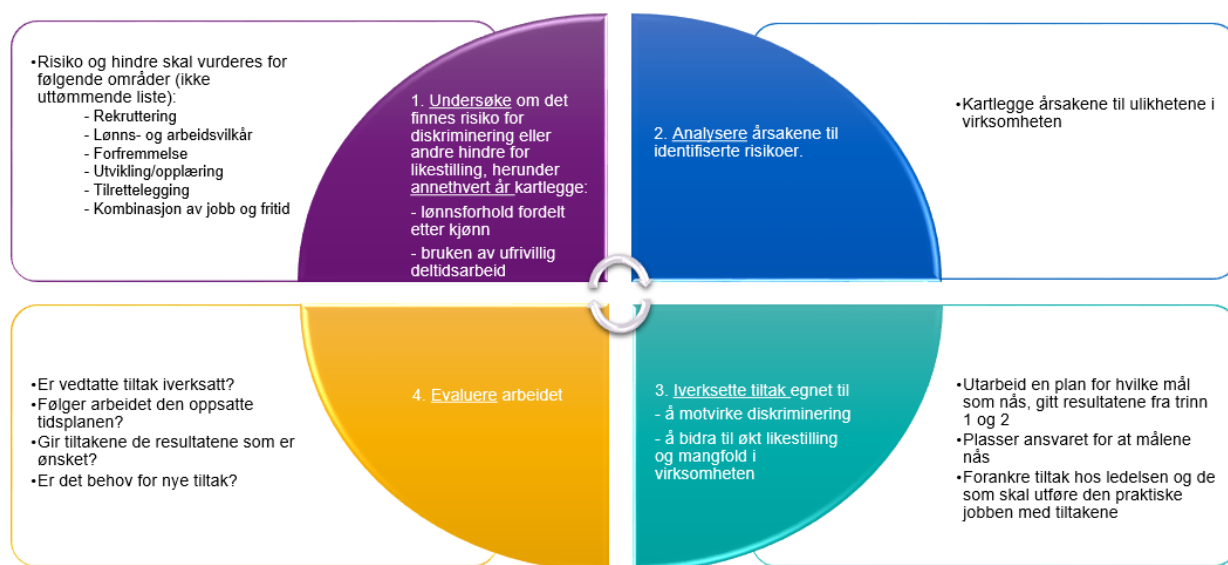
## Ikke-diskriminering:

I personalhåndboken er dette temaet omtalt på følgende måte: «Alfsen og Gunderson ønsker en inkluderende arbeidskultur. AG erkjenner og verdsetter at alle mennesker er unike og verdifulle og skal respekteres for sine individuelle evner. AG aksepterer ingen form for trakassering eller diskriminering på grunnlag av kjønn, religion, rase, nasjonal eller etnisk opprinnelse, kulturell bakgrunn, sosial tilhørighet, funksjonshemming, seksuell legning, sivilstand, politisk oppfatning eller andre forhold.»

## Varslingsrutiner:

Dersom det forekommer avvik fra dette, er det naturlig å først ta saken/hendelsen opp med nærmeste leder, og i tillegg ved behov sende et varsel som vil bli behandlet etter gjeldene rutiner.

## Arbeidsmetoden i LDL §26, 2. ledd - de fire trinnene



Se også [veiledning fra Bufdir](#) hvor du blant annet finner ulike verktøy



© 2020 KPMG AS, a Norwegian limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative, a Swiss entity. All rights reserved.

4

Document Classification: KPMG Confidential

## Trinn 1 Undersøke

- Ledelsen med bistand fra AMU vurderer fortløpende virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Etter at pandemien var «over» i 2022, har det vært viktig å få de ansatte tilbake på kontorene (minimum 3 dager i uken), og komme tilbake til «den tidligere normalen». Dette virker nå å være på plass og i godt gjenge.
- Vi gjennomfører ikke medarbeiderundersøkelser, men prioriterer tett dialog mellom ansatte og nærmeste leder i tillegg til årlig medarbeidersamtale. Dialogen er basert på gjensidig tillit, og dersom det skulle oppstå episoder med verbal, fysisk eller seksuell

trakassering i jobbsammenheng, vil dette bli fulgt opp av leder. Som en sikkerhetsventil, dersom den ansatte ikke opplever tilstrekkelig tillitt til nærmeste leder, kan verneombud kontaktes eller det kan varsles skriftlig.

- Vi får informasjon fra kantinene i området når det gjelder innholdet i maten, det være seg svinekjøtt, gluten, nøtter eller tilsvarende. Matvalget og informasjonen er også tilpasset veganere og vegetarianere.

## Trinn 2 Analyser

Vi er et ansatteid firma der brorparten er aksjonærer (40 av 56) og med en flat organisasjonsstruktur. Det har i lengre tid vært et mål om å få flere kvinner inn i firmaet og spesielt innen de ulike ingeniørstillingene, men dette har vært utfordrende grunnet få kvinnelige søkere. Vi ser at dette er i ferd med å endre seg noe.

Det er AMU og ledergruppen som behandler spørsmål knyttet til likestilling og diskriminering, når denne type spørsmål/temaer dukket opp. Vi har i denne perioden ikke avdekket noen hendelser knyttet til diskriminering eller andre uønskede hendelser knyttet til seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

## Trinn 3 Iverksette tiltak

I 2023 har vi arbeidet med følgende tiltak:

- Fokus på rekruttering av kvinner til ubesatte ingeniørstillinger.
- Gjenoppta internopplæringsprogrammet.
- Sosiale tilstelninger, felles lunsj og aktiviteter for å styrke samholdet, noe som er spesielt viktig for de nyansatte.
- Vi har revidere retningslinjene for fleksitid og evaluert ordningen.
- Etablert en velferds/sosialkomite bestående av tre kvinner

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Valg av to kvinnelige representanter til AG styret
- Etablere et stillerom for amming, hvile ved migrene, bønn etc
- Videreføre internopplæringsprogrammet
- Videreføre arbeidet med å rekruttere flere kvinner, men også personer med innvandrerbakgrunn der de har tilsvarende eller bedre kompetanse enn etnisk norske.

## Trinn 4 Evaluere arbeidet

Vi har fulgt opp det arbeidet og de tiltakene som ble planlagt for denne rapporteringsperioden.

AMU og DL vil sikre at tiltakene gitt under punkt 3 gjennomføres som planlagt.