

Likestillingsredegjørelse

Teknotherm Marine AS

Vision

In Teknotherm we like to set tough targets, and The Vision is established to give us something to stretch towards during every day at work. It motivates us to strive for improvement and look ahead to understanding the future, being up front of the rapid changes to ensure we and our clients are in the lead.

Working towards our vision we are confident that we will be the best partner for our clients to solve their present and future challenges, and ensure that we always are one step ahead.

"Teknotherm shall be the preferred HVAC & Refrigeration partner, providing our clients with the highest technical competence and the most competitive and innovative solutions"

Vår visjon setter rammen for vårt arbeid med likestilling.

Alle medarbeidere i Teknotherm Marine AS er likeverdige, uavhengige av kjønn, alder, funksjonshemming, seksuell orientering eller religiøs, etnisk og kulturell bakgrunn. Vi ønsker et bredt og mangfoldig spekter av ledere og medarbeidere, der individuelle egenskaper skal respekteres og verdsettes. Bedret kjønnsbalanse og økt mangfold (etnisitet, alder og funksjonsevne) er ønskelig på alle nivå i selskapet, og skal vektlegges ved rekruttering og kompetanseutvikling.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Teknotherm Marine AS har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Per 31.12.2023 er det ansatt 21 kvinner og 72 menn. Vi ser på bransjen vi er i som mannsdominert, og anser det som hovedgrunnen til forskjellen i antall kvinner og menn i selskapet.

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp mellom sum for kontante ytelser og sum avtalt lønn for regnskapsåret 2023. Vi har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Ut ifra stillingsnivåene vi har kartlagt, har vi dessverre ikke nok antall kvinner i gruppene til å vise lønnsforskjeller på hvert nivå (krav på mer enn 5 personer). Vi har derfor valgt å kun vise totalsum for hele selskapet. Vi har også valgt å ta ut ledergruppen, da disse tallene ikke er representative for de resterende ansatte i selskapet.

Det er flere med lang ansiennitet i selskapet, som vil påvirke lønn uavhengig av likt arbeid. Dette ser vi går igjen i flere stillingsnivåer, da flere har lang fartstid i selskapet. Vi har også stillinger som krever særskilte kvalifikasjoner, som igjen påvirker markedsverdien til den ansatte. Dette ser vi går igjen i enkelte avdelinger med ansatte i stillinger som det er få av på markedet. Dette er begrunnelser for enkelte forskjeller vi har sett når vi har satt opp tabellen basert på stillingsnivåer.

Teknotherm Marine AS ønsker å ansette flere kvinner fremover, og oppfordrer til dette ved nye rekrutteringer. Til slutt er det alltid kompetansen til den enkelte som avgjør hvem som får tiltre stillingen, men et mål er å ansette flere kvinner i tiden fremover.

Resultat av lønnskartleggingen:

Vi ser ingen store lønnsforskjeller som utgjør grunnlag for diskriminering. Vi ser det er forskjeller både mellom kvinner og menn, men også mellom ansatte i samme stilling. Dette begrunnes med ansiennitet, markedsverdi og særskilte kvalifikasjoner for de gitte stillingene.

	Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper		Lønnsforskjeller Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	21	70	85%	95%	I/A	I/A	I/A	

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte		Foreldre-permisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		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
21	70	0	0	0	8	1	1	0	0

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Teknotherm Marine AS har nulltoleranse for diskriminering og dette kommer tydelig frem i vår Code of Conduct. Dersom ansatt er vitne til at noen opptrer i strid med våre etiske retningslinjer har vedkommende et ansvar for å melde fra om dette til nærmeste overordnede. Dersom ansatt synes det er vanskelig å rapportere tilfellet til nærmeste overordnede, HR eller andre i ledelsen, finner vedkommende vår rutine for varsling i personalhåndboken hvor de kan velge å være anonym.

Utdrag fra Code of Conduct:

2.2 Equal opportunities and working environment

Teknotherm Marine is inspired by the basic principles of personal freedom, dignity and respect in creating and sustaining a positive working environment in which all our employees get the opportunity to carry out their work in optimum circumstances and to achieve their professional goals. We make sure, besides respecting fundamental individual rights, that the basic principles regarding equal opportunities are respected by creating a working environment where there is no room/tolerance for discrimination on the basis of race, culture, ideology, gender, age, physical health, religion, etc. We consequently condemn all forms of discrimination and intimidation.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Teknotherm Marine AS ønsker alltid å sikre likestilling og ikke-diskriminerende praksis i selskapet. Dette gjør vi gjennom hele ansettelsesforholdet, men vi knytter det her til arbeidsmetoden:

Rekruttering:

Teknotherm Marine AS ser alltid etter den personen som er best kvalifisert til en stilling hos oss. Vi diskriminerer ikke og hindrer ikke likestilling ved noen av stegene i rekrutteringsprosessen. Vi ønsker en større kjønnsbalanse og mangfold i selskapet, men vi sitter alltid igjen med kandidaten som er best egnet til stillingen uavhengig av dette.

Teknotherm Marine AS har rutiner på rekrutteringsprosessen som følges når behovet oppstår. Vi bruker hovedsakelig finn.no og LinkedIn samt utlyser stillinger internt slik at ansatte selv også kan søke på stillingen.

Lønns- og arbeidsvilkår:

Teknotherm Marine AS ønsker å sikre alle ansatte den lønnen og de arbeidsvilkårene som tilhører den gitte stillingen og ansvarsområdet de innehar. Det skal ikke forekomme noen form for diskriminering eller være et hinder for likestilling når slike beslutninger gjøres.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter:

Teknotherm Marine AS er en kompetansehevende bedrift som ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver gjennom å videreutvikle ansatte. Vi gjør vurderinger om forfremmelser og utviklingsmuligheter basert på kompetanse og innsats og dette er en del av vår årlige medarbeidersamtale.

Tilrettelegging:

Teknotherm Marine AS ønsker å tilrettelegge for alle ansatte i deres arbeidshverdag så langt det lar seg gjøre. Dette er for å sikre at de ansatte yter det beste de kan, og føler seg sett og hørt.

Ved hjelp av vernerunder, sikrer vi også at de fysiske forholdene er tilpasset den enkelte. Gjennom medarbeidersamtaler sikrer vi at tilrettelegging av arbeidsoppgaver, systembruk, arbeidstid og arbeidssted er i samsvar med forventningene til den ansatte.

Andre relevante forhold:

Arbeidsmiljøet anses som svært viktig for å ha medarbeidere som trives. Uavhengig av livssituasjon skal den ansatte oppleve at de trives på arbeidsplassen, og at dette er et trygt sted å være.

Selskapet gjennomførte en trivselsundersøkelse i løpet av våren 2023 der spørsmålene ble utarbeidet i samarbeid med verneombud. Resultatene ble diskutert i ledergruppen og med ansatte lokalt. Overordnet viste svarene positive resultater på trivsel.

Teknotherm Marine AS gjør løpende vurderinger av likestilling og diskriminering i selskapet. Hovedsakelig er det HR, AMU og ledelsen som gjør dette gjennom vernerunder, AMU-møter og medarbeideroppfølging.

I løpet av 2024 skal eventuelle tiltak vurderes og iverksettes, og gjennom trivselsundersøkelser blant de ansatte og gjennomgang av handlingsplanen for likestilling på AMU-møter, vil vi løpende kunne kartlegge status på tiltakene.
