

## **Redegjørelse for likestillings situasjonen i Huntonit AS for 2025**

Som et selskap i Byggma ASA har vi gjennom vårt bærekraftsarbeid definert FN's bærekraftsmål nr. 8 «anstendig arbeid og økonomisk vekst» som et av 8 prioriterte mål.

Her finner vi også delmål 8.5: «Innen 2030 oppnå full og produktiv sysselsetting og anstendig arbeid for alle kvinner og menn, inkludert ungdom og personer med nedsatt funksjonsevne, og oppnå lik lønn for likt arbeid».

Dette punktet skal gjennomsyre vårt arbeid innen både rekruttering, etter- og videreutdanningsmuligheter, tilrettelegging og lønnspolitikk i alle Byggmas selskaper.

Selskapenes ledelse har det overordnede ansvaret for å sikre oppfyllelse av aktivitetsplikten. Sammen med de tillitsvalgte skal vi sørge for at all aktivitet hvor diskrimineringsrisikoen er tilstede blir planlagt og gjennomført på en måte som sørger for at diskriminering ikke skal forekomme. Vi har spesielt fokus på følgende områder:

### **Rekruttering og forfremmelser**

I alle rekrutteringsprosesser skal vi aktivt sørge for å sikre at verken kjønn, omsorgsoppgaver, etnisitet eller funksjonsnedsettelse skal vektlegges ved ansettelser eller forfremmelser. Det skal alltid være kompetanse og personlig egnethet som skal prioriteres. Det er ikke gjort funn som tilsier at dette ikke er oppfylt. Vi ser at vi har en lav andel kvinner i produksjonen. Tiltak for å sikre en bedre kjønnsbalanse i denne yrkesgruppen er avhengig av at vi sammen med ulike utdanningsinstitusjoner jobber for å få flere kvinner til å velge yrkesfaglig utdanningsretninger.

### **Lønns- og arbeidsvilkår**

I ledelse og administrasjon er det naturlige forskjeller utfra både ansvar og kompetanse. Det er gjennom kartleggingen ikke avdekket forskjeller som kan tilskrives diskrimineringsgrunner. På operatørnivå er lønns- og arbeidsvilkår definert i tariffavtale og lokal avtale og sikrer lik lønn for likt arbeid for alle innenfor denne gruppen. Det er ikke avdekket ufrivillig deltid, all deltid er frivillig og et ledd i tilrettelegging for ansattes egne ønsker videreformidlet gjennom oppfølgingsamtaler.

### **Utviklingsmuligheter og opplæring**

Alle ansatte er sikret like muligheter for både utvikling og opplæring. Vi vil forsterke fokuset på dette området ytterligere for å redusere eventuell risiko for ulik behandling. Dette gjør vi gjennom å innføre vurdering av diskrimineringsrisikoen som en del av forberedelsene vi gjør før tiltak gjennomføres. Ansvar for dette ligger hos den ansvarlige for tiltaket.

### **Balanse arbeidsliv og familie**

Gjennom gode velferdsordninger sikrer vi at alle innenfor sine respektive grupper kan, så langt det er mulig, kombinere arbeid med fritid og omsorg. På den måten sørger vi for at balansen mellom arbeidsliv og familie sikres på en god måte. Det er her forskjell mellom gruppene i forhold til arbeidstidsordninger, noe som vil gi et naturlig skille. Det er ikke avdekket forskjeller som kan tilskrives diskrimineringsgrunner.

Huntonit AS hadde 154 ansatte ved utgangen av 2025. Av disse var det 11 kvinner.

Vi har gjennomført detaljert kartlegging av både lønn, fravær og deltid etter anbefalt modell fra BUFDIR fordelt på følgende grupper:

Nivå 1 ledelse: Ansatte med lederansvar, med utdanningskrav tilsvarende høyskole.

Nivå 2 administrasjon: Ansatte med administrative oppgaver, med utdanningskrav tilsvarende VGS.

Nivå 3 produksjon: Ansatte i produksjon, med utdanningskrav tilsvarende fagbrev.

Kartleggingen er gjennomført som et samarbeid mellom ledelse, HR/lønn og tillitsvalgte.

Følgende totaltall rapporteres for Huntonit AS:

<b>Andel kvinner fordelt på stillingsnivå</b>	<b>2025</b>
Nivå 1 ledelse	17 %
Nivå 2 administrasjon	13 %
Nivå 3 produksjon	2 %
Totalt	7 %
<b>Kvinnerns lønn som andel av menns</b>	
Nivå 1 ledelse	75 %
Nivå 2 administrasjon	117 %
Nivå 3 produksjon	83 %
<b>Uttak av foreldrepermisjon (antall uker snitt)</b>	
Menn	11
Kvinner	0
<b>Sykefravær</b>	
Menn	5,7 %
Kvinner	8,9 %
<b>Antall dager fravær pga syke barn</b>	
Menn	31
Kvinner	6
<b>Andel deltid</b>	
Menn	3,5 %
Kvinner	0 %
<b>Andel ufrivillig deltid</b>	
Menn	0 %
Kvinner	0 %
<b>Andel midlertidig ansatte av</b>	
Menn	2,8 %
Kvinner	0
<b>Styret sammensetning</b>	
Menn	7
Kvinner	3