

HYBEKO



HYBEKO

Likestillingsredegjørelse 2025

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven §§24, 25 og 26. Formålet med redegjørelsen er å beskrive den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i Hybeko AS og hvordan vi arbeider for å sikre like muligheter og hindre diskriminering.

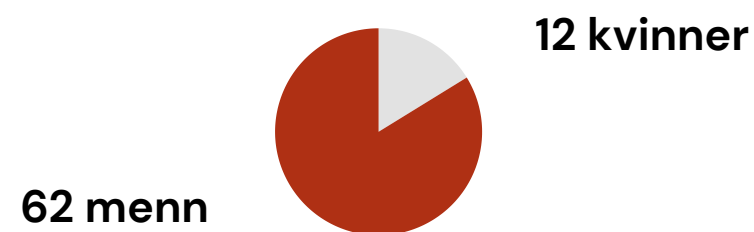
Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling

I denne delen presenterer vi den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i Hybeko AS ved utgangen av rapporteringsåret. Oversikten bygger på våre personaldata og omfatter kjønnsbalanse, midlertidige ansettelser, deltidsarbeid, foreldrepermisjon og lønnskartlegging.

Kjønnsbalanse

Ved utgangen av året 2025 var det 74 ansatte i selskapet, fordelt på 12 kvinner og 62 menn. Det tilsvarer en kvinneandel på 16.2%.



Kvinneandelen i Hybeko AS er lavere enn andelen menn. Dette må ses i sammenheng med at en stor del av virksomheten består av tekniske stillinger innen service, verksted og salg av løfteutstyr, hvor søkergrunnlaget tradisjonelt har vært mannsdominert. Vi opplever derfor at det er færre kvinnelige søkere til flere av våre tekniske stillinger.

Samtidig arbeider vi for å sikre like muligheter gjennom hele rekrutteringsprosessen. Alle kandidater vurderes ut fra kompetanse, kvalifikasjoner og egnethet, uavhengig av kjønn. Vi ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver for alle og vil fortsatt arbeide for å tiltrekke oss et bredt og mangfoldig søkergrunnlag.

Kjønnsbalanse i ledelsen og styret

Styret består av Espen og Svein Inge som begge er aksjonærer i selskapet. Videre består ledelsen av 2 menn og 2 kvinner.

Lærlinger

Vi tilstreber i tillegg å ha lærlinger ved hvert verksted. I dag har vi 3, hvorav 2 er menn og 1 er kvinne.

Ufrivillig deltid og midlertidige ansettelser

Vi har hatt 1 midlertidig ansatt i løpet av året, men som ikke lenger jobber hos oss. Det har også vært 1 deltidsansatt som selv har ønsket redusert stillingsprosent. Behovet og ønsket om deltidsstilling følges opp gjennom årlige medarbeidersamtaler og løpende dialog med nærmeste leder. Vi har i perioder benyttet innleid arbeidskraft, men disse inngår ikke i lønnsstatistikken.

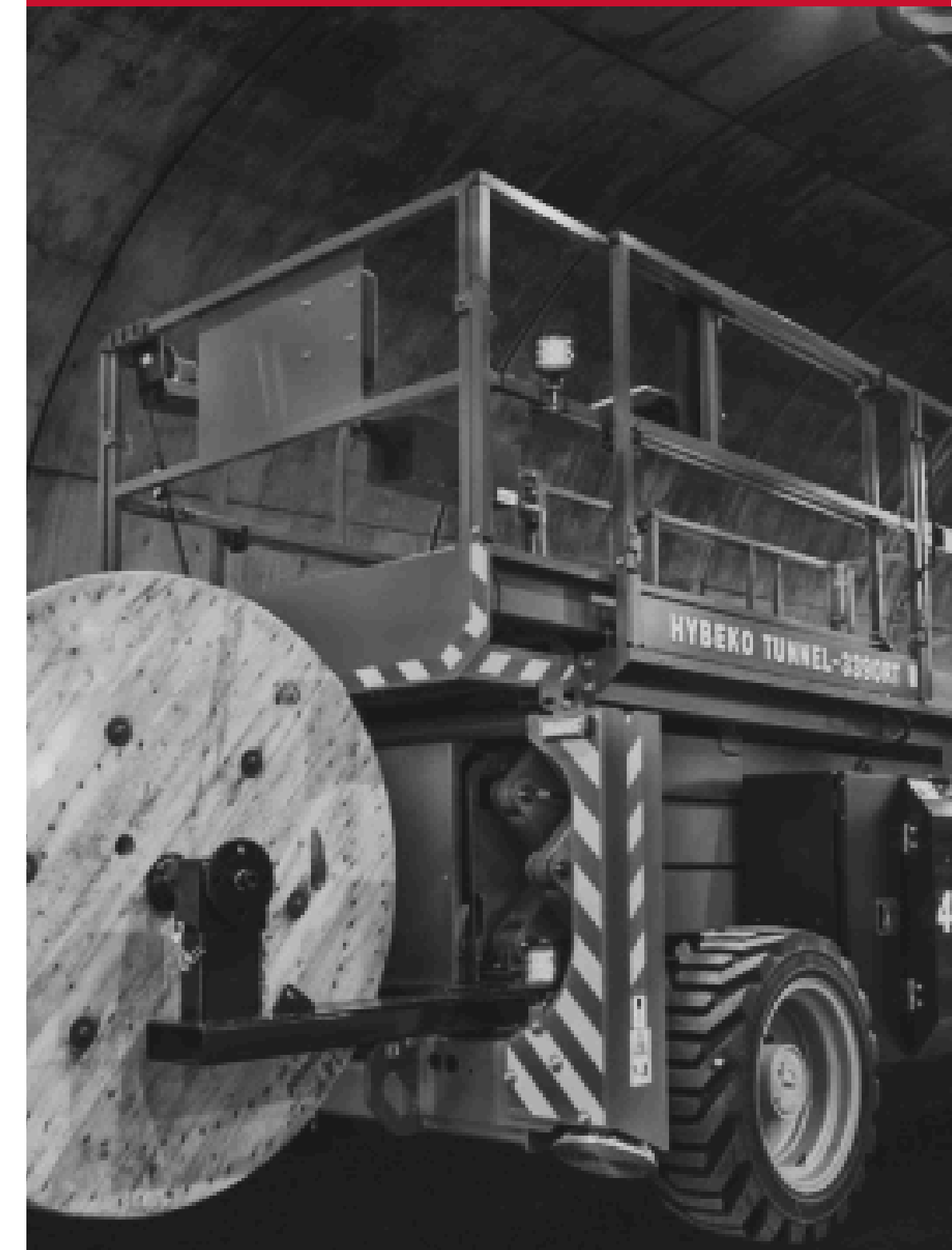
Foreldrepermisjon

Antall ansatte som har fått barn det siste året er lavt ettersom gjennomsnittsalderen hos oss er 48 år. Dette gjenspeiles derfor i begrenset permisjonsuttak. Det har kun vært 1 kvinne i foreldrepermisjon i året 2025.

Kjønnsbalanse		Midlertidig		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
12	62	0	1	1	0	0	0

Hybeko AS er en norsk leverandør av lifter, løfteutstyr og spesialtilpassede løfteløsninger til industri, bygg- og anleggsbransjen samt offentlig sektor. Selskapet tilbyr salg, service, vedlikehold, reservedeler og opplæring, og har gjennom flere tiår etablert seg som en ledende aktør i det norske markedet.

Selskapet har hovedkontor i Skien og avdelinger i Bergen, Trondheim og Lillestrøm. Hybeko AS er en del av Hybeko Group, som også har virksomhet i Sverige, Danmark og Finland.

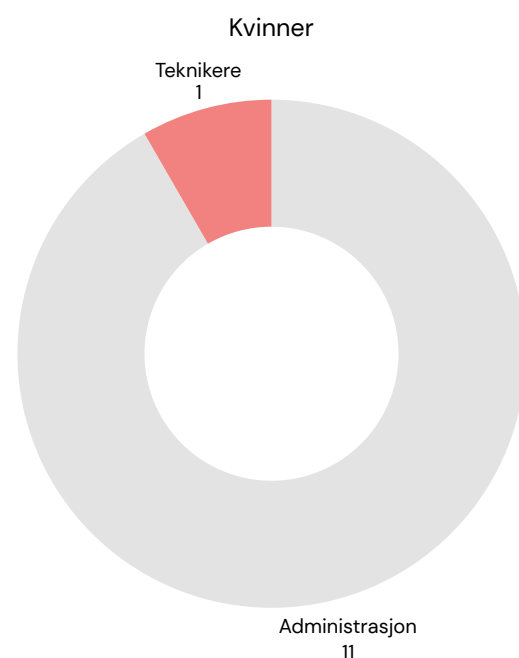
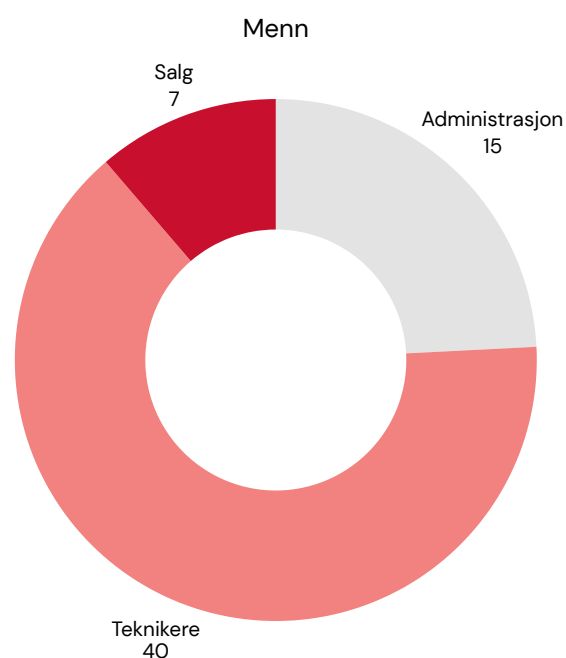


Lønn

Lønnskartleggingen er gjennomført for rapporteringsåret 2025 og omfatter virksomhetens tre stillingskategorier: administrasjon, teknikere og selgere. Inndelingen i stillingskategorier er basert på en vurdering av arbeidets art og krav til kompetanse, slik at sammenligning skjer mellom ansatte som utfører arbeid av lik verdi.

Da teknikere og selgere utelukkende består av mannlige ansatte, er lønnsammenligning mellom kjønn kun mulig innenfor administrasjon, hvor det er representasjon av begge kjønn. En gjennomsnittlig total er utelatt på grunn av personvernshensyn.

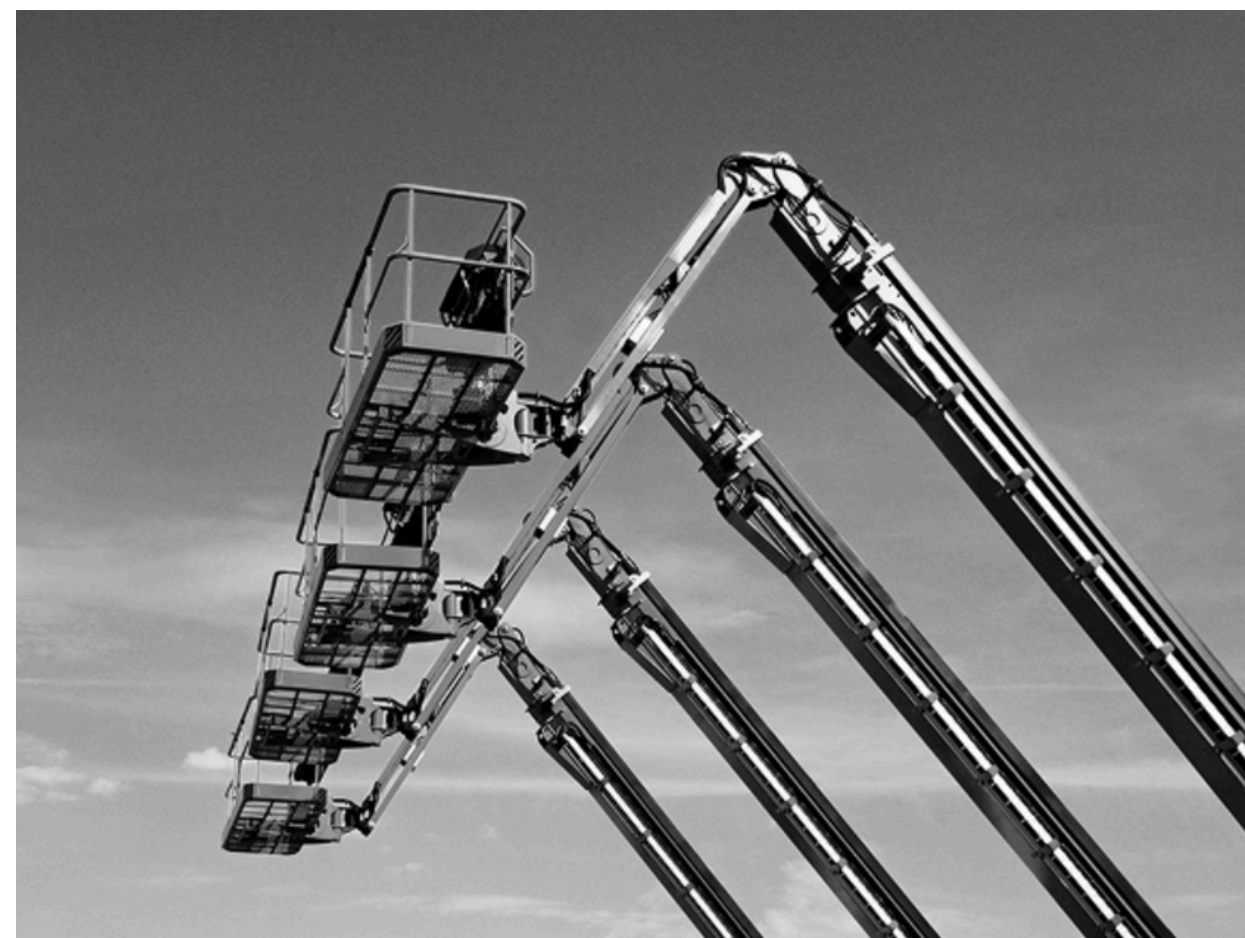
Stillingsgruppe / -kategori	Gj.snitt kvinner (kr)	Gj.snitt menn (kr)	Differanse (%)
Administrasjon	751 125	864 919	15,1%
Teknikere	-	689 976	-
Selger	-	944 876	-
Totalt	-	755 933	-



Lønnsanalyse

Lønnsforskjellene som fremkommer i kartleggingen må ses i lys av virksomhetens sammensetning og historikk. Tekniske og driftsrelaterte stillinger er bransjepreget med en sterk mannsdominans, noe som reflekterer strukturelle forhold i rekrutteringsgrunnlaget heller enn diskriminerende praksis fra virksomhetens side. En betydelig andel av de ansatte i disse kategoriene har høy ansiennitet, noe som naturlig trekker gjennomsnittslønnen opp og bidrar til det samlede lønnsbildet.

De senere årene har virksomheten lyktes med å rekruttere flere kvinner, særlig inn i administrative stillinger, og det er nettopp i administrasjon at kjønnsbalansen er jevnest. Dette indikerer at stillingskategori og ansiennitet er de viktigste forklaringsvariablene for de observerte forskjellene, og at bildet er i positiv utvikling.



TEYB
III
K
O

Del 2 – Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vår tilnærming

Hos oss i Hybeko handler likestilling og mangfold først og fremst om mennesker. Vi mener at ulike erfaringer, kompetanser og personligheter gjør oss sterkere som lag. Gjennom samarbeid, tillit og respekt ønsker vi å skape et arbeidsmiljø hvor alle ansatte opplever inkludering og mulighet til å utvikle seg.

Likestilling og ikke-diskriminering er en del av vårt HR- og HMS-arbeid og inngår i den daglige oppfølgingen av våre medarbeidere og ledere.

Hvordan arbeidet er organisert

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering gjennomføres i samarbeid mellom HR, ledere, tillitsvalgte og Arbeidsmiljøutvalget (AMU). Vi har tre til fire møter årlig med de tillitsvalgte, hvor blant annet arbeidsmiljø, personalforhold og aktuelle problemstillinger diskuteres. Dette bidrar til å sikre medvirkning og kontinuerlig oppfølging av likestillingsarbeidet. I tillegg følges temaer knyttet til arbeidsmiljø, trivsel og utvikling opp gjennom regelmessige medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser.

Kartlegging av risiko og hindre

Vi arbeider systematisk med å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling gjennom analyser av data fra Visma HRM og Dottie HR. Vi følger blant annet utviklingen i kjønnsbalanse, lønn, sykefravær, deltidsbruk og turnover. I tillegg gjennomfører vi jevnlig lønnsanalyser og vurderer våre rutiner innen rekruttering, lønnsfastsettelse og personaloppfølging.

Kartleggingen bygger også på medarbeiderundersøkelser, medarbeidersamtaler og løpende dialog mellom ansatte, ledere, HR og tillitsvalgte. Dette gir oss verdifull innsikt i arbeidsmiljøet og bidrar til å identifisere eventuelle utfordringer eller forbedringsområder knyttet til likestilling og inkludering.



I 2024 tok vi i bruk et nytt HRM-system som har gjort HR-informasjon og personalprosesser mer tilgjengelige for både ansatte og ledere. Dette har styrket grunnlaget for oppfølging, dialog og videre utvikling av vårt HR-arbeid.

Rekruttering

Andelen kvinnelige lærlinger og servicemekanikere gjenspeiler i stor grad antall kvinnelige elever på videregående skoler innen relevante fag. Bransjen er tradisjonelt mannsdominert, men vi arbeider aktivt for å tiltrekke flere kvinnelige søkere.

Blant tiltakene er bruk av video med kvinnelige ansatte for å synliggjøre rollemodeller, samt deltakelse på messer og skolebesøk, hvor bransjen presenteres for elever ved videregående skoler rundt om i Norge.

Oppfølging og videre arbeid

Resultatene fra kartleggingene benyttes til å vurdere behovet for tiltak og forbedringer i våre HR-prosesser. Vi vil fortsette å arbeide systematisk med å identifisere og følge opp områder hvor det kan være risiko for diskriminering eller barrierer for likestilling, slik at Hybeko fortsatt er en arbeidsplass der mennesker står i sentrum.

I det videre arbeidet vil vi ferdigstille rutiner for tilrettelegging og permisjon/fleksitid, slik at våre personalprosesser blir enda bedre tilpasset ulike behov og livssituasjoner.

Forankring

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er forankret i våre styrende dokumenter og HR-prosesser. Dette omfatter blant annet en likestillings- og mangfoldspolicy, rekrutteringsprosedyre med mangfoldshensyn, varslingsrutiner, retningslinjer mot trakassering og kjønnsbasert vold, samt prinsipper for lønnsfastsettelse for tekniske stillinger.

Vi arbeider også med å etablere rutiner for tilrettelegging og permisjon/fleksitid som en del av den videre utviklingen av våre personalprosesser.

“Det handler om mennesker”

~ Espen Johannessen

CEO



Likestillingsredegjørelse

2025

Løfter og begeistrer