

Likestillingsredegjørelsen for 2024

Likestillingsredegjørelsen for 2024 beskriver Sticos AS sitt arbeid med likestilling og mot diskriminering i henhold til norsk lov. Dokumentet redegjør for kjønnsbalanse og lønnsforskjeller i ulike stillingskategorier (Management, Fagspesialist, Fagarbeider 1 og 2). Det konkluderes med at **Sticos gir lik lønn for likt arbeid og at eventuelle lønnsforskjeller kan forklares med andre faktorer enn kjønn.**

Det gis også informasjon om midlertidig ansatte, deltidsansatte og uttak av foreldrepermisjon.

Til slutt listes mål og tiltak for likestillingsarbeidet i Sticos, med fokus på kjønnsbalanse, lik lønn, inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne og en mangfoldig og likestilt arbeidsplass.

Kjønnsfordeling og lønnsforskjeller

Å se på kjønnsfordeling og lønnsforskjeller for ansatte på tvers av selskapet, er komplisert. Hvordan kan en sammenlikne ulike stillinger på tvers av avdelinger, og hvordan skal en komme frem til hvilke stillinger som kan sammenliknes på tvers av selskapet?

I samarbeid med vår tillitsvalgte, har vi definert fire ulike stillingskategorier vi mener gjør det mulig å lage en sammenlikning. Vi har definert stillingskategoriene ut i fra at ulike stillinger har:

- Ulik grad av ansvar
- Krever ulik grad av formalkompetanse
- Krever ulike grad av realkompetanse
- Ulik grad av belastning i arbeidet

Ut i fra dette, har vi definert følgende fire stillingskategorier i Sticos:

1. Management
2. Fagspesialist
3. Fagarbeider 1
4. Fagarbeider 2

Management:

Med **Management** mener vi stillinger som i stor grad påvirker ansattes arbeidshverdag, enten gjennom budsjettansvar og resultatansvar, personalansvar, overordnet produktansvar eller kombinasjoner av dette. I Sticos betyr dette stillinger som direktører, produksjefer og ledere med personalansvar.

Øvrige ansatte i Sticos har roller som i hovedsak er knyttet til utøvelse av fag eller profesjon på ett av tre nivåer:

Fagspesialist:

Fagspesialist handler om roller der en er forventet å være "først blant like" faglig sett. Det innebærer en mentor- og pådriverrolle i utvikling av fagområdet og en rolle som innebærer stor grad av faglig selvstendighet.

Fagarbeider 1:

Fagarbeider 1 innebærer roller som krever faglig styrke og der det forventes en tydelig selvstendighet og er faglig sett på mange områder som fagspesialist. Rollen bidrar til utvikling av arbeidsprosesser og ferdigheter i teamet, raffinering av arbeidsprosesser og kundereiser.

Fagarbeider 2:

Fagarbeider 2 handler om en rolle som i hovedsak setter fokus på oppgaver som ofte er initiert av andre. Grad av mulighet for selvstendighet og frihet i rollen er et nøkkelement for å skille mellom fagarbeider 1 og fagarbeider 2.

Kjønnsbalansen i Sticos:

Alle ansatte:

For 2024 har vi en kjønnsfordeling på 40 % kvinner og 60 % menn. Dette er omtrent de samme tallene som vi hadde for 2023 (hhv. 40,2 og 59,8, %).

Management:

Innenfor gruppa Management har vi helt jevn fordeling mellom kjønnene (50/50). Dette er en tydelig endring fra 2023 da vi hadde 44,4 % kvinner og 55,6 % menn.

Fagspesialister

Blant fagspesialistene har vi 37,8 % kvinner og 62,2 % menn. Vi ser her en svak utjevning fra 2023 da tilsvarende tall var 36,4 % kvinner og 63,6 % menn.

Forskjellene her skyldes fortsatt at våre fagspesialister på teknisk side stort sett er menn.

Fagarbeider 1

For 2024 har vi 32,1 % kvinner og 67,9 % menn. Her ser vi en svak utjevning i forhold til 2023 med 31,4 % kvinner og 68,6 % menn.

I hovedsak skyldes forskjellene her den svært skjeve kjønnsforskjellen blant våre teknikere.

Fagarbeider 2

I gruppen fagarbeider 2 finner vi 64,3 % kvinner og 35,7 % menn. Vi ser en svak utjevning i forhold til 2023. Da hadde 68,8 % kvinner og 31,2 % menn i denne kategorien.

I hovedsak skyldes forskjellene at de fleste av våre ansatte i administrative stillinger og kundesupport var kvinner.

Lønn og lønnsforskjeller i Sticos

Mange faktorer spiller inn i lønnsfastsettelsen. I personalthåndboka har vi redegjort for hvilke prestasjonskriterier den enkelte blir vurdert etter (Resultat, Kompetanse og Atferd). I tillegg er også forhold som stillingenes markedsverdi, stillingenes omfang og ansvar og tilgang på aktuelle kandidater blant de faktorene som styrer lønnsfastsettelse.

Hovedkonklusjonen etter vår gjennomgang av lønnstallene for 2024, er at vi gir lik lønn for likt arbeid. De ulikhetene i lønn mellom kjønn en finner i Sticos, kan forklares med andre faktorer enn kjønn.

Lønn og lønnsforskjeller på ulike nivå i Sticos

Management:

Fastlønn:

Kvinner har 91 % av menns lønn for hele gruppen. Lønnsforskjellen skyldes at direktørene i Sticos i hovedsak var menn i 2024. Samtidig økte vi antall ledere på lavere nivå, og dette var i hovedsak kvinner (se endringen i kjønnsbalansen for denne gruppen tidligere i rapporten).

Lønn inkl. bonus og provisjoner

Om en ser på lønn og bonus samlet, har kvinner 87,9 % av det menn har.

At forskjellene øker når en tar med bonus og provisjon, skyldes at de stillingene det er knyttet provisjon til, er besatt av menn.

Fagspesialister

Fastlønn:

Kvinner har 98,8 % av menn sin fastlønn. Forskjellen skyldes at noen overordnede nøkkelstillinger er besatt av menn.

Lønn inkl. bonus

Ingen i denne gruppen har avtale om provisjon. Om en ser på lønn og bonus samlet, har kvinner 99 % av det menn har.

Fagarbeider 1

Fastlønn:

Kvinner har 92,3 % av menn sin fastlønn.

Forskjellen skyldes at Fagarbeider 1 er en kategori som inneholder et bredt spekter av stillingstyper med svært ulike lønnsnivå.

Lønn inkl. bonus og provisjoner

Om en tar med bonus og provisjoner, tjener kvinner 88,2 % av det menn gjør.

Forskjellen fra tallene over, skyldes at de som har provisjon i tillegg til bonus for gruppen Fagarbeider 1, kun er menn.

Fagarbeider 2

Fastlønn:

Kvinner har 113,5 % av menn sin fastlønn.

Dette skyldes at nesten alle menn i denne kategorien er selgere med relativt lav fastlønn, men med en provisjonsordning som utjevner mye av ulikheten (se under).

Lønn inkl. bonus og provisjoner

Om en ser på lønn, bonus og provisjon samlet, har kvinner 105,3 % av det menn har.

Midlertidig ansatte

Vi har hatt én midlertidig ansatt i Sticos i 2024. Midlertidigheten ble avsluttet 1. juni og stillingen ble gjort permanent.

I tillegg har vi hatt fire studenter i sommerjobb i 6 uker, samt en person på et to måneders Upskill-program i regi av Experis.

Deltidsansatte

Vi hadde ingen ufrivillige deltidsansatte i Sticos i 2024.

I 2024 hadde vi 2 ansatte på deltid i Sticos.

Uttak av foreldrepermisjon

I 2024 var det 6 kvinner og 6 menn som hadde uttak av foreldrepermisjon.

Avslutning

Ansvar for gjennomføring og oppfølging av likestillings- og mangfoldsarbeidet i Sticos, ligger på Sticos som arbeidsgiver og den enkelte leder.

Trondheim 15. mai 2025

Erik Jullumstrø
HR-sjef
(Sign.)

Marianne Lund
Tillitsvalgt
(Sign.)

Likestilling og mangfold - mål og tiltak

I Sticos har vi definert fire områder vi skal ha fokus på i likestillingsarbeidet:

1. Kjønnssbalanse
2. Lik lønn
3. Funksjonsvariasjoner
4. Mangfoldig og likestilt arbeidsplass

1. Kjønnssbalanse:

Mål: I Sticos har vi jevnest mulig kjønnssbalanse i alle funksjoner.

Som vist tidligere, har vi en overvekt av menn i Sticos i dag. I all hovedsak skyldes denne forskjellen at vi har to store avdelinger med "tradisjonelle mannsyrker", nemlig teknikere og selgere.

Kjønnsfordeling i de ulike stillingskategoriene er beskrevet tidligere.

Uavhengig av status i dag, er det naturlig for Sticos å ha en ambisjon om jevn fordeling mellom kjønnene i alle roller og funksjoner.

Tiltak

Generelt skal Sticos fremme kjønnsbalanse når vi rekrutterer på alle nivå, inklusive sommervikarer (Workation) og Interns. Vi skal videre sikre like karrieremuligheter for begge kjønn gjennom intern rekruttering.

Tiltak:

- Kravspesifikasjoner og formuleringer skal være slik at stillingsutlysningen ikke utelukker noen søkere basert på kjønn
- Ved vurdering av kandidater til en stilling, gjelder det at under ellers like forhold, så skal det underrepresenterte kjønn foretrekkes.

2. Lik lønn

Mål: I Sticos har vi lik lønn for arbeid av lik verdi

Konklusjonen i likestillingsrapportene våre de siste årene er at vi gir lik lønn for arbeid av lik verdi. De ulikhetene i lønn mellom kjønn en finner i Sticos, kan forklares med andre faktorer enn kjønn.

Å sette lik lønn for likt arbeid som et mål i likestillingsarbeidet, er en selvfølgelighet.

Men ved å sette fokus på lik lønn, ønsker vi å sette fokus på *ubevisst diskriminering*.

Med ubevisst diskriminering menes: *Når du uten å ville det og uten å vite det, tillegger folk egenskaper eller vurderer folk ulikt basert på egenskaper som kjønn, etnisitet, alder eller legning.*

Det er individuelle ferdigheter, egenskaper og kompetanse, stillingenes markedsverdi, stillingenes omfang og ansvar, utdanning og ansiennitet som skal styre lønnsfastsettelsen.

Tiltak:

- Årlig vurdering av lik lønn for likt arbeid mellom kjønn gjennom Aktivitet og Redegjørelsesplikten (ARP). Gjøres i samarbeid med tillitsvalgte.
- Diskutere mulighet for ubevisst diskriminering ved alle rekrutteringer.

3. Inkludere personer med nedsatt funksjonsevne.

Mål: Inkludere og støtte ansatte med ulik funksjonsevne og utnytte potensialet i alle ansatte.

Ethvert menneske har rett til å bli behandlet rettferdig og med respekt, uavhengig av funksjonsnedsettelse. Sticos anerkjenner og respekterer individets egenverdi og vil sikre at hver ansatt får muligheten til å nå sitt fulle potensial, uavhengig av funksjonsevne. Dette engasjementet for likeverd og inkludering er grunnleggende for Sticos' bedriftskultur og et viktig bidrag til et rettferdig og inkluderende samfunn.

Nærmeste leder har ansvar for å fange opp individuelle behov for tilrettelegging, både under ansettelsesprosessen og gjennom oppfølging av den enkelte, og for å sikre at den enkelte ansatte

blir vurdert for sin faglige kompetanse og egnethet for stillingen, uavhengig av funksjonsnedsettelse eller behov for tilrettelegging.

Tiltak:

- Årlige tilgjengelighetsvurderinger av arbeidsplassen og identifisere nødvendige forbedringer.
- Tilrettelegge for tilpassede intervjuer og vurderinger for kandidater med nedsatt funksjonsevne.
- Tilby opplæring og veiledning for ansatte med nedsatt funksjonsevne og deres ledere med hensyn på tilrettelegging.
- Samarbeide med NAV om arbeidstrening.

4. Sticos skal oppleves og anerkjennes som en mangfoldig og likestilt bedrift

Mål:

1. Sticos skal skåre minst 80 på "likeverd" i vår arbeidsmiljøundersøkelse.
2. Våre samarbeidspartnere og kandidater skal oppfatte oss som en likestilt bedrift.

Sticos har en ambisjon om å være en mangfoldig og likestilt bedrift. Og - vi skal være stolte av det! Vi skal derfor øke scoren vår på Likeverd i arbeidsmiljøundersøkelsen vår fra snittet i 2024 på 76,5 til målet vårt på 80.

Sticos skal være kjent som en arbeidsplass hvor man kan ha den religion, legning, etnisitet, bakgrunn man ønsker.

Tiltak:

- Utarbeide og implementere retningslinjer og prosedyrer for å hindre diskriminering og trakassering
- Skape åpen dialog om respekt for ulikheter innenfor legning, religion, livssituasjon og etnisitet gjennom interne kommunikasjonskanaler og arrangementer.
- Markere ulike kulturelle høytider.
- Offentliggjøre likestillingsrapport på hjemmesidene våre.