

Likestillingsredegjørelsen for 2025

Likestillingsredegjørelsen for 2025 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 midlertidige 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 ulik grad av realkompetanse
- Ulik grad av belastning i arbeidet

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

- Management
- Fagspesialist
- Fagarbeider 1
- 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, produktsjefer 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 2025 har vi en kjønnsfordeling på 40 % kvinner og 60 % menn. Dette er de samme tallene som vi hadde for 2024 (hhv. 40 og 60 %).

Management:

Innenfor gruppa Management har vi 40 % kvinner og 60 % menn. Her ser vi en tilbakegang fra 2024 da vi hadde helt jevn fordeling mellom kjønnene (50/50). Tilbakegangen skyldes endringer i sammensetningen av gruppen i løpet av 2025.

Fagspesialister

Blant fagspesialistene har vi 41,2 % kvinner og 58,8 % menn. Vi ser en positiv utvikling fra 2024 da tilsvarende tall var 37,8 % kvinner og 62,2 % menn.

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

Fagarbeider 1

For 2025 har vi 32,8 % kvinner og 67,2 % menn. Her ser vi en svak utjevning i forhold til 2024 med 32,1 % kvinner og 67,9 % menn.

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

Fagarbeider 2

I gruppen fagarbeider 2 finner vi 64,7 % kvinner og 35,3 % menn. Dette er om lag det samme som i 2024 (64,3 % kvinner og 35,7 % menn).

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

Lønn og lønnsforskjeller i Sticos

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

Hovedkonklusjonen etter vår gjennomgang av lønnstallene for 2025, 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.

Utvikling i lønnsforskjeller 2023–2025 (fastlønn, kvinner som andel av menn)

Kategori	Fastlønn K/M 2023	Fastlønn K/M 2024	Fastlønn K/M 2025	Endring 2023–25
Management	93,3 %	91,0 %	93,8 %	+0,5 pp
Fagspesialist	97,6 %	98,8 %	101,9 %	+4,3 pp
Fagarbeider 1	102,8 %	92,3 %	89,7 %	–13,1 pp
Fagarbeider 2	137,4 %	113,5 %	111,5 %	–25,9 pp

* Kategoriene ble revidert i 2023. Tallene er sammenlignbare fra 2023 til 2025. Endring i FA2 reflekterer delvis at menn i kategorien i 2023 hadde lavere snittlønn enn i dag.

Tabellen viser at Fagspesialist er den kategorien med den mest positive utviklingen over treårsperioden (+4,3 pp), mens Fagarbeider 1 har en negativ trend (–13,1 pp) som krever særskilt oppfølging.

Lønn og lønnsforskjeller på ulike nivå i Sticos

Management:

Fastlønn:

Kvinner har 93,8 % av menns lønn for hele gruppen. Lønnsforskjellen skyldes at direktørene i Sticos i hovedsak er menn.

Lønn inkl. bonus og provisjoner

Om en ser på lønn og bonus samlet, har kvinner 88,3 % 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 101,9 % av menns fastlønn. For 2025 tjener kvinner i gjennomsnitt marginalt mer enn menn i denne kategorien.

Lønn inkl. bonus og provisjoner

Ingen i denne gruppen har avtale om provisjon. Om en ser på lønn og bonus samlet, har kvinner 101,5 % av det menn har.

Fagarbeider 1

Fastlønn:

Kvinner har 89,7 % av menn sin fastlønn. Dette er noe lavere enn i 2024 (92,3 %) og fortsetter en negativ trend siden 2023. Fagarbeider 1 er en kategori som inneholder et bredt spekter av stillingstyper med svært ulike lønnsnivå. I 2025 er det en høyere andel menn i de høyest betalte stillingene i kategorien, noe som bidrar til å forklare forskjellen.

Lønn inkl. bonus og provisjoner

Om en tar med bonus og provisjoner, tjener kvinner 84,5 % av det menn gjør.

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

Fagarbeider 2

Fastlønn:

Kvinner har 111,5 % 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 noe av ulikheten (se under).

Lønn inkl. bonus og provisjoner

Om en ser på lønn, bonus og provisjon samlet, har kvinner 110,3 % av det menn har.

Midlertidige ansatte

Vi hadde 4 midlertidige ansatte i Sticos i 2025.

Deltidsansatte

Vi hadde ingen ufrivillige deltidsansatte i Sticos i 2025.

I 2025 hadde vi 1 ansatt på deltid i Sticos.

Uttak av foreldrepermisjon

I 2025 var det 1 kvinne og 2 menn som hadde uttak av foreldrepermisjon.

Øvrige diskrimineringsgrunnlag

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) gjelder alle diskrimineringsgrunnlag i likestillings- og diskrimineringsloven, ikke bare kjønn. Sticos jobber aktivt for å forebygge diskriminering på alle disse grunnlagene i alle deler av personalarbeidet – fra rekruttering og lønnsfastsettelse til daglig ledelse og arbeidsmiljø.

Vi har ikke registrert varsler eller klager knyttet til diskriminering på grunnlag av etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk i 2025. Vi opprettholder åpne og tilgjengelige varslingskanaler, og gjennomgår våre prosedyrer for forebygging av trakassering og diskriminering årlig i samarbeid med tillitsvalgt.

Av personvern hensyn publiseres det ikke kvantitative data for andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn. Det systematiske arbeidet med alle grunnlag dokumenteres internt etter firetrinnsmodellen.

Avslutning

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

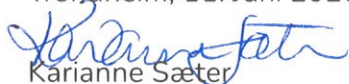
Likestillingsarbeidet i Sticos i 2025 viser stabilitet på overordnet nivå, men med to utviklingstrekk som krever særskilt oppfølging:

- Kjønnsbalansen i Management gikk tilbake fra 50/50 i 2024 til 40/60 i 2025. Dette er en utvikling vi tar på alvor, og arbeidet med å sikre likest mulig kjønnsfordeling på ledernivå fortsetter.
- Lønnsgapet i Fagarbeider 1 har økt tre år på rad (102,8 % → 92,3 % → 89,7 %). Kategorien inneholder et bredt spekter av stillingstyper, og vi vil gjennomføre en dypere analyse av om gapet skyldes komposisjonelle faktorer eller reelle lønnsforskjeller mellom kjønn i sammenlignbare stillinger.

På den positive siden har Fagspesialist-kategorien oppnådd positiv paritet (101,9 % fastlønn), og kvinneandelen i denne gruppen øker. Scoren på «likebehandling» i Peakon-undersøkelsen var 75 i 2025, noe under målet på 80. Dette er et område vi fortsatt vil ha fokus på i 2026.

Sticos opprettholder sin konklusjon om lik lønn for likt arbeid: de lønnsforskjellene som eksisterer mellom kjønn, kan forklares med andre faktorer enn kjønn. Arbeidet med likestilling og mangfold er et kontinuerlig ansvar som følges opp årlig i samarbeid med tillitsvalgt.

Trondheim, 11. Juni 2026



Karianne Sæter

Director People & Culture
(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 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.

I 2025 gikk kjønnsbalansen i Management tilbake fra 50/50 i 2024 til 40/60. Dette er en utvikling vi tar på alvor, og arbeidet med å sikre likest mulig kjønnsfordeling på ledernivå fortsetter.

Tiltak

Generelt skal Sticos fremme kjønnssbalanse 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.
- Gjennomføre en dypere analyse av lønnsutviklingen i kategorien Fagarbeider 1, med særlig fokus på om stillingstyper med høy mannsandel (f.eks. teknikere) trekker opp snittet. Analysere om kvinner og menn i sammenlignbare stillingstyper innen kategorien har lik lønn.

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 «likebehandling» i Peakon-undersøkelsen vår.

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! Vår score på «likebehandling» i Peakon-undersøkelsen var 75 i 2023, noe under målet vårt på 80. Scoren var 76,5 i 2024. Det gjenstår altså arbeid for å nå målet.

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.