

Likestillingsredegjørelsen for 2023

Fra 2020 ble alle norske arbeidsgivere lovpålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med likestilling og mot diskriminering på arbeidsplassen. Arbeidet skal også dokumenteres.

Arbeidsgivere i offentlige og større private virksomheter skal redegjøre for arbeidet som har blitt gjort i årsberetningen. Dette kalles aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Som et minimum skal kjønnsbalanse på alle nivåer i organisasjonen, lønnsdata, deltidsansatte, ufrivillig deltid, midlertidig ansatte og uttak av foreldrepermisjon.

Midlertidig ansatte

Det var én midlertidig ansatt i et vikariat i Sticos i 2023.

Deltid

I 2023 hadde vi fire deltidsansatte i Sticos.

Ufrivillig deltid

Det var ingen ufrivillige deltidsansatte i Sticos i 2023.

Lønn og lønnsforskjeller i Sticos

Å se på kjønnsfordeling og lønnsforskjeller for ansatte på tvers av selskapet, er komplisert. I samarbeid med vår tillitsvalgte, har vi definert fire ulike stillingskategorier vi mener gjør det mulig å sammenlikne stillinger på tvers av selskapet. Vi har definert stillingskategoriene ut i fra at ulike 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 så definert følgende fire stillingskategorier:

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

For 2023 har vi revidert de tidligere stillingskategoriene og hvilke stillinger som er plassert inn her. Bortsett fra for Management, innebærer revideringen at vi ikke kan sammenlikne tallene fra 2023 med tallene fra 2022.

Definisjon av nivåer

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.

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 salgsprosesser og kundereiser.

Fagarbeider 2:

Fagarbeider 2 handler om en rolle som i hovedsak setter fokus på "gjøre-oppgaver", oppgaver som ofte er initiert av andre roller. Grad av selvstendighet i rollen er et nøkkelelement for å skille mellom fagarbeider 1 og fagarbeider 2.

Kjønnsbalanse i Sticos:

Lav kvinneandel på ulike nivåer er et tema som opptar oss som virksomhet og som er adressert på toppnivå i vår ledergruppe. Gjennom rekruttering har vi systematisk jobbet for å bedre kjønnsbalansen i sentrale lederstillinger, og mener vi har lyktes med dette i 2023, men dette er et arbeid som vil gå videre.

Når det gjelder kjønnsbalansen i gruppen fagarbeider 1, så er det en stor utfordring at markedet for systemutviklere i overveiende grad består av menn.

Alle ansatte:

For 2023 har vi en kjønnsfordeling på 40,2 % kvinner og 59,8 % menn. Dette er omtrent de samme tallene som vi hadde for 2022 (hvh. 39,4 og 60,6 %).

Management:

Innenfor gruppa Management har vi 44,4 % kvinner og 55,6 % menn. Dette er en bedring fra 2022 da vi hadde 42 % kvinner og 58 % menn.

Fagspesialister

Blant fagspesialistene har vi 36,4 % kvinner og 55,6 % menn.
Forskjellen her skyldes at våre fagspesialister på teknisk side stort sett er menn.

Fagarbeider 1

For 2023 har vi 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 68,8 % kvinner og 31,3 % menn.
I hovedsak skyldes forskjellene at de fleste av våre ansatte i administrative stillinger og kundesupport er kvinner.

Lønn

Hovedkonklusjonen etter vår gjennomgang av lønnstallene for 2023, 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.

Mange faktorer spiller inn i lønnsfastsettelsen. Individuelle ferdigheter, egenskaper og kompetanse, stillingenes markedsverdi, stillingenes omfang og ansvar, utdanning og ansennitet er alle faktorer som i stor grad styrer lønnsfastsettelse.

Management:

Fastlønn:

Kvinner har 93,3 % av menns lønn for hele gruppen. Tilsvarende tall for 2022 var 87 %.
Forskjellen skyldes i hovedsak at direktørene i Sticos består av fire menn og én kvinne.
Videre er det en overvekt av menn i stillinger med høy markedsverdi.

Lønn inkl. bonus

Om en ser på lønn og bonus samlet, har kvinner 92,6 % av det menn har. Her har vi ikke sammenlignbare tall for 2022.

At forskjellene øker etter bonus, gjør det nødvendig å kommentere på bonusordningen vår.
Bonusen i Sticos er lik for alle ansatte uavhengig av stillingskategori. Bonusen beregnes i forhold til arbeidede timer gjennom året. Endringer i lønnsforholdet etter bonus skyldes derfor ulikheter i arbeidede timer.

Lønn inkl. bonus og provisjoner

Om en også tar med provisjoner, har kvinner 91,4 % av det menn har.
Forskjellen fra tallene over skyldes at de som har provisjon i tillegg til bonus, er menn.

Fagspesialister

Fastlønn:

Kvinner har 97,6 % av menn sin fastlønn. Som tidligere nevnt, reviderte vi stillingskategoriene våre for 2023. Det gjør at vi ikke har tall for 2022 som er direkte sammenlignbare.

Kjønnsforskjellen skyldes i hovedsak at denne gruppen inneholder en svært konkurranseutsatt og dermed lønnsdrivende gruppe, nemlig systemutviklere. I Sticos er dette med ett unntak, menn.

Lønn inkl. bonus

Om en ser på lønn og bonus samlet, har kvinner 98,4 % av det menn har. Som nevnt har vi ikke sammenlignbare tall for 2022 her.

Lønn inkl. bonus og provisjoner

Om en ser på lønn, bonus og provisjoner samlet, har kvinner 97,6 % av det menn har. Som nevnt har vi ikke sammenlignbare tall for 2022 her.

At forskjellen øker når en tar med provisjoner, skyldes at stillinger med provisjonsavtaler, er besatt av menn.

Fagarbeider 1

Fastlønn:

Kvinner har 102,8 % av menn sin fastlønn. Som tidligere nevnt, reviderte vi stillingskategoriene våre for 2023. Det gjør at vi ikke har tall for 2022 som er direkte sammenlignbare.

Lønn inkl. bonus

Om en ser på lønn og bonus samlet, har kvinner 101,3 % av det menn har. Som nevnt har vi ikke sammenlignbare tall for 2022 her.

Om forskjellen fra fastlønn, se tidligere kommentar om bonusordningen vår.

Lønn inkl. bonus og provisjoner

Om en også tar med provisjoner, har kvinner 92 % av det menn har.

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 137,4 % av menn sin fastlønn. Som tidligere nevnt, reviderte vi stillingskategoriene våre for 2023. Det gjør at vi ikke har tall for 2022 som er direkte sammenlignbare.

Lønn inkl. bonus

Om en ser på lønn og bonus samlet, har kvinner 133,1 % av det menn har. Som nevnt har vi ikke sammenlignbare tall for 2022 her.

Om forskjellen fra fastlønn, se tidligere kommentar om bonusordningen vår.

Lønn inkl. bonus og provisjoner

Om en også tar med provisjoner, har kvinner 128,5 % av det menn har.

Forskjellen fra tallene over, skyldes at for de som har provisjon i denne gruppen, er flertallet menn.

Likestilling og mangfold - mål og tiltak

I samarbeid med Likestillingsutvalget i Sticos, har vi utarbeidet en mål- og tiltaksplan. Likestillingsutvalget består av to representanter for Sticos som arbeidsgiver, tillitsvalgt, verneombud og fire representanter valgt av de ansatte. Utvalget er kjønnsdelt.

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

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

1. Kjønnbalanse:

Mål: I Sticos har vi jevnest mulig kjønnbalanse 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.

Kjønnfordeling 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.

Vi skal:

- 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 både for 2022 og 2023 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.

Vi skal:

- Årlig vurdering av lik lønn for likt arbeid mellom kjønn gjennom Aktivitet og Redegjøringsplikten (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 jevnlig medarbeidersamtaler, 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.

Vi skal:

- 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 "likestilling" 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 Likestilling i arbeidsmiljøundersøkelsen vår fra snittet i 2023 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.

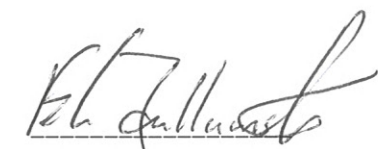
Vi skal:

- 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.

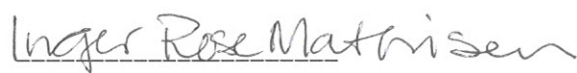
Avslutning

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

Trondheim 05. juni 2024



Erik Jullumstrø
HR-sjef



Inger Rose Mathisen
Tillitsvalgt