

# Likestillingsredegjørelsen for 2022

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

Denne likestillingsredegjørelse handler i sin helhet om forhold knyttet til bemanning og lønn. Den sier lite om våre mål og tiltak for å videreutvikle likestilling og mangfold i Sticos. Det skyldes at vi i forlengelsen av den siste likestillingsredegjørelse har etablert et likestillingsutvalg som er i ferd med å utarbeide forslag til mål og tiltak for likestillingsarbeidet vårt. Arbeidet forventes slutført til høsten.

## Midlertidig ansatte

Det var ingen midlertidig ansatte i Sticos i 2022.

## Deltid

I 2022 hadde vi fire deltidsansatte i Sticos.

### Ufrivillig deltid

Det var ingen ufrivillige deltidsansatte i Sticos i 2022.

## Definisjon av nivåer

Å se på likheter og ulikheter i bemanning og lønn for ansatte innenfor samme område, er komplisert da det er vanskelig å se "hvem som hører sammen med hvem".

I samarbeid med tillitsvalgt har vi definert fire ulike kategorier vi mener vi kan sammenlikne innenfor:

Med **Mangement** mener vi roller som i stor grad påvirker ansattes arbeidshverdag, enten gjennom budsjettansvar og resultatansvar, personalansvar eller overordnet produktansvar eller kombinasjoner av dette. Dette er stillinger som administrerende direktør, direktører, teknisk direktør, produktsjefer og avdelingsledere.

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

- **Fagspesialist** handler om å være først blant like faglig sett, det innebærer en mentor- og pådriverrolle i utvikling av området og en rolle som innebærer stor grad av faglig selvstendighet.
- **Fagarbeider 1** innebærer roller som krever faglig styrke og 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** handler om de som i hovedsak setter fokus på egne “gjøre-oppgaver”, oppgaver som ofte er initiert av andre. Grad av selvstendighet er et nøkkelmoment for å skille mellom fagarbeider 1 og fagarbeider 2.

## Kjønnsbalanse:

Lav kvinneandel på ulike nivåer er et tema som opptar oss som virksomhet og som er adressert på toppnivå i vår ledergruppe. Vi har rekruttert etter kvinnelige ledere i sentrale lederstillinger, og har lyktes med dette i 2022, men dette er et arbeid som vil gå videre.

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

Alle ansatte:

For 2022 har vi hatt en kjønnsfordeling på 39,4 % kvinner og 60,6 % menn

## Management:

Innenfor gruppa Management finner vi 42 % kvinner og 58 % menn.

## Fagspesialister

Blant fagspesialistene finner vi 41 % kvinner og 59 % menn

## Fagarbeider 1

I gruppen fagarbeider 1 finner vi 32,4 % kvinner og 67,6 % menn

## Fagarbeider 2

I gruppen fagarbeider 2 finner vi 58 % kvinner og 42 % menn.

## Lønn

Hovedkonklusjonen etter vår gjennomgang av lønnstallene for 2022, 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 faktorer som i stor grad styrer lønnsfastsettelse.

## Management:

### Fastlønn:

Kvinner har 87 % av menns lønn for hele gruppen.

Om en tar ut medlemmer av ledergruppen (direktører), har kvinner 95 % av menns lønn.

Forskjellen skyldes i hovedsak at stillinger med høy markedsverdi, er besatt av menn.

## Lønn inkl. bonus og provisjoner

Kvinner har 85 % av totallønna til menn for hele gruppen

Om en tar ut medlemmer av ledergruppen (direktører), har kvinner 92 % av lønna til menn.

Forskjellen fra fastlønn (se over) skyldes i hovedsak at lederstillinger med provisjonsavtaler er besatt av menn.

## Fagspesialister

### Fastlønn:

Kvinner har 91 % av fastlønna til menn for hele gruppen

Forskjellen skyldes i hovedsak at denne gruppen inneholder en svært konkurranseutsatt og dermed lønnsdrivende gruppe, nemlig systemutviklere. Samtidig som systemutviklere i Sticos stort sett er menn.

## Lønn inkl. bonus og provisjoner

Kvinner har 90 % av totallønna til menn for hele gruppen

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

## Fagarbeider 1

### Fastlønn:

Kvinner har 89 % av fastlønna til menn for hele gruppen

Det samme gjelder for denne gruppen som for den forrige: Forskjellen skyldes i hovedsak at det er menn som er systemutviklere.

## Lønn inkl. bonus og provisjoner

Kvinner har 89 % av totallønna til menn for hele gruppen

Forskjellen fra fastlønn skyldes det samme som for gruppen Fagspesialister.

## Fagarbeider 2

### Fastlønn:

Kvinner har 120 % av fastlønna til menn for hele gruppen

## Lønn inkl. bonus og provisjoner

Kvinner har 127 % av totallønna til menn for hele gruppen

Forskjellen fra fastlønn skyldes (se over) at blant kvinnene finnes arbeidstakere som har provisjonsavtaler.

# Avslutning

Det viktigste tiltaket som er iverksatt siden siste redegjørelse, er etableringen av Likestillingsutvalget. Utvalget skal være en pådriver og inspirator i arbeidet med likestilling og mangfold i Sticos. Utvalget skal bidra til en inkluderende arbeidsplass for alle uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, språk, livssyn, politisk syn, seksuell orientering, funksjonsevne og andre forhold knyttet til likestillings- og diskrimineringsloven.

Utvalget skal komme med forslag og bidra med råd til ledere på alle nivå med tiltak og innsikt som bidrar til bedre likestilling og mangfold.

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

Likestillingsutvalget i Sticos har seks medlemmer.

- En representant for Sticos som arbeidsgiver
- Tillitsvalgt
- Fire representanter valgt av de ansatte, to kvinner og to menn.

Utvalget skal være kjønnsdelt. Det betyr at dersom tillitsvalgt er en kvinne, skal arbeidsgivers representant være en mann og motsatt.

Utvalget er kommet i gang med arbeidet, og vil fremme et forslag til handlingsplan for likestillingsarbeidet i Sticos.

Erik Jullumstrø  
HR-sjef

Inger Rose Mathisen  
Tillitsvalgt