

# Likestillingsredegjørelse

## Strømmestiftelsen

Strømmestiftelsen sine verdier er Rettferdighet, verdighet og solidaritet. Det faller oss derfor naturlig å jobbe aktivt med at disse verdiordene skal gjenspeile vår arbeidskultur.

Strømmestiftelsen har siden 2018 vært sertifisert som Likestilt arbeidslivs bedrift. Dette betyr at vi har innarbeidet gode rutiner for å jobbe for å fremme likestilling, inkludering og mangfold på vår arbeidsplass.

Det er opprettet en arbeidsgruppe bestående av ansatte, tillitsvalgte og HR som koordinerer dette arbeidet, deltar på fagsamlinger, og iverksetter nye retningslinjer og arbeidsmetoder for å ivareta disse områdene.

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, livsfase, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, og kjønnsidentitet.

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I henhold til kravene om Arbeidsgivers redegjøringsplikt i Lov om likestilling og diskriminering § 26 kartlegger vi årlig følgende områder:

### ***Kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)***

Denne kartleggingen skjer 31.12. hvert år av HR. Dette basert på alle fast ansatte i Kristiansand. Vi ser på kjønnsbalansen i to grupper; Ledergruppen og øvrige ansatte.

### ***Midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)***

I den grad vi har midlertidige ansatte vil vi definere disse i en gruppe for seg selv.

### ***Ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)***

Her redegjør vi for eventuelle deltidsansatte der utvalget igjen er basert på fast ansatte.

### ***Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn***

Fast ansatte som har benyttet seg av foreldrepermisjon i løpet av det siste året deles i to grupper; menn og kvinner. Her beregnes et gjennomsnitt av antall uker per kjønn benyttet til dette formålet.

### **Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i kroner eller prosent)**

Strømmestiftelsen tar utgangspunkt i stillingskategori definert etter en intern lønnsmodell, som er relatert til den stillingen man er ansatt i. Denne tar utgangspunkt i definert ansvar, ansiennitetstillegg og kompetansenivå. Det er kun disse elementene som kan være årsak til eventuelle lønnsforskjeller.

### **Lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner eller prosent)**

Her vil det samme gjelde som kartlegging i stillingsgrupper. Lang ansiennitet og kompetanse kan være utslagsgivende for lønnsforskjeller.

### **Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)**

I Strømmestiftelsen har vi 2 stillingsnivåer, Ledere med personalansvar, og øvrige ansatte.

### **Ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall eller prosent)**

De som er ansatt i deltidsstillinger ønsket seg dette i utgangspunktet. Vi kartlegger uansett ufrivillig deltid i forhold til hva de ønsker seg på kartleggingstidspunktet. Dette vil vi fange opp i medarbeidersamtaler, og tilstrebe å øke stillingsprosenten der det er mulighet for dette. I alle nye ansettelser vurderer vi først om noen av arbeidsoppgavene kan fordeles internt.

**Merknad:** Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at vi skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller **					Naturalytelser
	Kvinner	Menn	Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregel messige tillegg	Bonus er	Overtids-godtgjørelser	
Total	12 795 650	9 239 960	22 035 610	0	0	0	0	274 581
Nivå / Avdelingsledere	Mindre enn fem	Mindre enn fem		0	0	0	0	
Nivå / Fagansvarlige 3 Nest ledere	Mindre enn fem	Mindre enn fem		0	0	0	0	
Nivå / Fagansvarlig 2	Mindre enn fem	Mindre enn fem		0	0	0	0	

3. rapportering for 2023

Fagansvarlig Global								
Nivå / Fagansvarlig 1 Fagansvarlig KRS	Mindre enn fem	Mindre enn fem		0	0	0	0	
Nivå / Seniorrådgivere 8 kvinner og 5 menn	5 236 000	3 230 400	8 466 400	8 466 400	0	0	0	
Nivå / Rådgiver 1	Mindre enn fem	Mindre enn fem		0	0	0	0	
Nivå / Seniorkonsulent	Mindre enn fem	Ingen		0	0	0	0	
Nivå / Konsulent 1	Mindre enn fem	Mindre enn fem		0	0	0	0	

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, arbeidstid og sykefravær***	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
21	14	0	0	0	0	4	1	0	0	Rekruttert 3	Rekruttert 1
										Lønnsvekst 5%	Lønnsvekst 3,82%
										Sykefravær 7,8%	Sykefravær 1,8%

Stjerneforklaring:

- \* Skal kartlegges hvert år
- \*\* Skal kartlegges (minst) annethvert år
- \*\*\* Valgfritt å ha med i redegjørelsen

## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering



I 2021 sendte vi ut en spørreundersøkelse til alle våre ansatte der vi fikk tilbakemelding på hvordan den enkelte opplever sin arbeidssituasjon i henhold til prinsippene om likestilling, rettferdighet og inkludering. Med bakgrunn i de svarene vi fikk da utarbeidet vi tiltak som munnet ut i en handlingsplan som siden den da har blitt kontinuerlig fulgt opp. Elementer i handlingsplanen innlemmes i organisasjonenes strategi og handlingsplaner for at flest mulig skal kjenne til, og bidra i dette arbeidet. Det handler vel så mye om å jobbe med kultur som å iverksette nye prosedyrer og retningslinjer, og mye av arbeidet vil derfor være prosessbasert og gå over tid.

I henhold til Likestilt arbeidslivssertifiseringen har vi arbeidet systematisk med å utarbeide og tilpasse organisasjonens prinsipper og prosedyrer slik at de ivaretar likestillingsprinsippene innen områdene: Forankring, inkluderende arbeidsmiljø, rekruttering og karriere, tilrettelegging, heltidskultur, livsfase og likelønn.

Hensynet til likestilling og ikke diskriminering er ellers inkludert i Strømmestiftelsens Strategiplan, policyer og retningslinjer, og gjelder for våre norske ansatte, ansatte globalt og våre definerte partnere.

## Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Strømmestiftelsen har opprettet en arbeidsgruppe som jobber sammen for å ivareta arbeidet omkring likestilling- og ikke diskriminering. Denne arbeidsgruppen er sammensatt av HR representanter, en ansatt og tillitsvalgte. Generalsekretær har også deltatt på noen av våre møter for å ivareta forankringen, og ta overordnede beslutninger.

Forankring ivaretas i tillegg ved at likestillingsarbeidet omtales i vår overordnede strategi, og i våre handlingsplaner. I 2023 utarbeidet vi en ny Strategiplan for de neste 6 årene der mangfold, likestilling og inkludering er definerte delmål under hovedmålsetting om å bygge "en organisasjon".

Resultatene av dette arbeidet er i tillegg tatt med i vår årsmelding.

Vi har innarbeidet rutine for å ivareta likestillingsprinsippet helt fra rekrutteringsfasen og videre i arbeidsmiljørelaterte tiltak.

Arbeidsgruppen har ansvar for å ivareta områdene som vi rapporterer på for å beholde status som likestilt arbeidslivsbedrift. Vi har minst fire faste møter per år for å planlegge og gjennomføre tiltak i regi av dette arbeidet.

I 2023 er følgende kommet på plass innen de ulike områdene:

**Forankring:** Det var viktig i strategiarbeidet mot ny strategiplan å definere delmål i forhold til mangfold, inkludering og likestilling. Strategiplanen er et resultat av et globalt samarbeid med alle ansatte, og er endelig godkjent i styret.

**Inkluderende arbeidsmiljø:** Vi har fortsatt med faste ukentlige informasjonsmøter der alle ansatte er invitert. I tillegg har vi “Påfyll” en gang i måneden for alle ansatte, der vi setter av tid til å informere hverandre om våre ulike arbeidsområder. Dette for å skape en gjensidig forståelse av hverandres hverdag, prioriteringer og interesser. Vi har også to fagdager i løpet av året for ansatte der vi setter opp tema som er relevant for alle. I 2023 handlet en av fagdagene om “Mangfoldsledelse” der vi hentet inn en ekstern foredragsholder. I etterkant av fagdagene arrangerer vi noe sosialt for å bli bedre kjent.

Vi har i større grad innarbeidet en kultur for å dele referater og dokumenter som tidligere var lukket (Styredokumenter, referat fra møter mellom tillitsvalgte og ledelse) for å oppnå større åpenhet.

Som global organisasjon har vi gjennomført store endrings- og strategiprosesser med global deltakelse, og etablert globale team for å utarbeide policyer og retningslinjer for alle ansatte. Vi har også gjennom året jobbet med ny struktur som i enda større grad fremmer samarbeid på tvers av avdelinger, både i Norge og globalt.

Organisasjonen har hatt gode rutiner for å jobbe tett med tillitsvalgte i Norge, og har i løpet av det siste året etablert en global gruppe med ansatte representanter fra hvert kontor som vi har hatt faste møter med. Dette for å drøfte organisatoriske endringer, og andre saker de ønsker å ta opp.

I 2023 gjennomførte vi en anbudsrunde i forhold til Bedriftshelsetjenesten vår.

Kravspesifikasjonen var i større grad rettet mot det psykososiale arbeidsmiljøet enn tidligere, da vi så det var behov for dette fokuset.

### **Rekruttering og karriere:**

I våre annonsetekster har vi inkludert at vi er en Likestillt arbeidsplass, og oppfordrer alle til å søke våre stillinger. Vi har i tillegg sjekket ut med eksternt rekrutteringsfirma (som brukes i lederansettelser) at de har søkelys på Likestilling i deres rekrutteringsprosesser. Etter at ansatte gav tilbakemelding på at noen opplevde en urettferdighet i forhold til karriere- og utviklingsmuligheter har vi innført nye rutiner. Alle faste stillinger skal lyses ut, og arbeidsgiver og tillitsvalgte avgjør sammen om stillingen skal utlyses internt eller eksternt. Det har også vært arrangert globale opplæringsseksjoner, og innført et globalt kompetansefond som gir alle ansatte samme mulighet for kompetanse- og karriereutvikling. Det er det globale HR –teamet som forvalter dette fondet, og sørger for rettferdig fordeling av midlene.

### **Tilrettelegging:**

Strømmestiftelsen har nyere lokaler som gjør det enklere å tilrettelegge for medarbeidere som har fysiske utfordringer. I tillegg har vi utarbeidet fleksible ordninger for ansatte som trenger tilrettelegging i forhold til arbeidstid og arbeidssted. Dette betyr at alle ansatte i større grad kan velge den arbeidsformen som passer dem best. Tilrettelegging er også et eget tema for ansatte over 60 år i medarbeidersamtalen, der intensjonen er å muliggjøre for at de skal kunne stå i jobben frem til 72 år om det er ønskelig.

Når vi har nye stillinger, vurderer vi om noen interne har behov for en stillingsendring grunnet helseutfordringer før vi igangsetter en rekrutteringsprosess.

I våre globale "HR guidelines" har vi inkludert nye retningslinjer i forhold til hvordan vi skal inkludere mennesker med nedsatt funksjonsevne i vår organisasjon, fra ansettelsesprosessen og inn i jobben.

I 2023 hadde vi en ergonomi gjennomgang med alle ansatte, der den enkelte fikk konkrete råd om sin arbeidsplass som et helsefremmende tiltak. Denne første til fysiske tilrettelegginger for noen av våre ansatte.

#### **Heltidskultur:**

Vi har noen få ansatte i organisasjonen som arbeider deltid, og dette med bakgrunn i at de har valgt det selv. Likevel har vi praksis for å evaluere om noen interne er aktuelle når det dukker opp behov for flere ressurser, og deltidsansatte vil bli vurdert for opp økning hvis de selv ønsker det, og hvis de har den kompetanse som etterspørres.

#### **Livsfase:**

Strømmestiftelsen har gjennomført et prosjekt i forhold til «ny normal» når det gjelder arbeidstid og arbeidssted. Her gis de ansatte mulighet til å skyve arbeidstid og jobbe fra andre steder flere dager i uken. På denne måten kan ansatte enklere ivareta helsa og balansere mellom aktiviteter hjemme og på jobb. Seniorene våre har mulighet til å ta opp behov for tilpasninger, tilrettelegging eller utvikling i medarbeidersamtalen.

#### **Likelønn:**

Strømmestiftelsen utarbeidet en ny lønnsmodell for alle ansatte i Norge i 2022. Arbeidsgruppen som jobbet med denne bestod av HR og tillitsvalgte, og modellen ble endelig godkjent av ledelsen. I denne strukturen har vi etablert gitte kriterier for lønns plassering, og for lønnsopprykk. Kriteriene er i forhold til stillingskategori/ansvar, ansiennitet, formalkompetanse relevant arbeidserfaring. Det lokale oppgjøret i 2022 ble brukt til å innplassere ansatte i modellen, og justere lønn i henhold til de gitte kriteriene. I 2023 brukte vi også det lokale oppgjøret på å harmonisere lønn i forhold til vår lønnsmodell. Denne modellen har fått gode tilbakemeldinger fra de ansatte, da de opplever likebehandling, rettferdighet og forutsigbarhet. Det arbeides nå for å innføre et lignende system for våre ansatte globalt, der vi opplever at forskjellene fortsatt er store.

## Del 3. Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

I påvente av implementering av et nytt digitalt risikoanalyzesystem bruker vi eksisterende kanaler for å fange opp eventuelle risikoer rundt diskrimineringer og likestillingen. Vi har et digitalt varslingsystem som håndteres etter faste rutiner, der alle saker relatert til brudd på etiske retningslinjer håndteres av HR eller Finansleder, relatert til hva varslet omhandler. Ved siden av dette har vi utarbeidet prosedyre for alle ansatte som sier noen om hvordan man skal håndtere klager eller konflikter, og vi har også gjennomført en intern opplæring

om dette. Det viktigste har vært å poengtere at det skal være trygt å si fra, og at den som varsler om uønsket hendelse eller adferd skal bli godt ivaretatt.

I 2023 ble vi Miljøfyrtårn sertifisert. Denne sertifiseringen ivaretar også det interne miljøet og bidrar derfor til at vi her også jobber for å identifisere avvik i arbeidsmiljøet og igangsetter tiltak for å forhindre uønskede hendelser.

I slutten av 2023 startet vi samarbeidet med ny Bedriftshelsetjeneste, og jobber nå for å identifisere gode KPI'er for å måle ansattes tilfredshet og ivaretagelse. KPI'ene vil være utslagsgivende for spørsmål vi stiller både i medarbeidersamtalen og i medarbeiderundersøkelsen. Spørsmålene vil igjen gjenspeile KPI'ene som omhandler likestilling og diskriminering.

**Videre:**

Strømmestiftelsen rapporterer per dags dato inn tall for vårt arbeidssted i Norge. I tillegg til dette opererer vi med kontoret i 10 land, fordelt på Øst og Vest Afrika og Asia. Selv om vi ikke er pliktig til å rapportere i forhold til disse landene, vil vurderer vi fortløpende nye tiltak for å skape en global kultur for våre ansatte når det gjelder Likestilling og diskriminering. Disse elementene er delvis dekket i Globale policyer, men vi ønsker også i større grad å se at vi etterlever inkludering, likestilling og ikke diskriminering i måten vi arbeider på. Dette i forhold til ansettelse, lønnsfastsettelse, karriere og utviklingsmuligheter og ledelse.

Kristiansand 05.04.24

Ansvarlig for rapportering,

HR KRS,

Isabella Collett Sikel

Global leder for HR or Organisasjonssupport.