

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, og ble resertifisert i 2021. 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 intern lønnsmodell, som er relatert til den stillingen man er ansatt i. Denne tar høyde for å fange opp definert ansvar, ansiennitetstillegg og kompetansenivå. Disse elementene kan også 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 deltidstillinger 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.

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 ** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	10 398 110	10 463 410	20 861 520	0	0	0	0	211 436
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 Fagansvarlig Global	Mindre enn fem	Mindre enn fem		0	0	0	0	
Nivå / Fagansvarlig 1 Fagansvarlig KRS	Mindre enn fem	Mindre enn fem		0	0	0	0	

2. rapportering for 2022

Nivå / Seniorrådgivere 5 kvinner og 7 menn	3 087 400	3 893 110	6 980 510	6 980 510	0	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, videre-utdanning, 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
18	17	0	0	0	4,8	3	2	0	0	Rekruttert 3	Rekruttert 2
										Lønnsvekst 4,11%	Lønnsvekst 3,96%
										Sykefravær 8,45%	Sykefravær 2,91%

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 policyer og retningslinjer.

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. 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 2022 er følgende kommet på plass innen de ulike områdene:

Forankring: HR leverer status oppdatering til hvert Styremøte, og i denne nevnes også arbeidet vi gjør i forhold til Likestilt arbeidsliv. Arbeidsgruppen har ved flere anledninger invitert Generalsekretær på våre møter for involvering.

Inkluderende arbeidsmiljø: Vi har hatt faste ukentlige informasjonsmøter der alle er invitert og vi har innarbeidet kultur for å dele referater og dokumenter som tidligere var lukket (Styredokumenter, referat fra møter mellom tillitsvalgte og ledelse). I tillegg jobber vi videre med tiltak etter å ha gjennomført en ROS- analyse for å identifisere elementer i arbeidsmiljøet som motvirker inkludering.

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.

Rekruttering og karriere:

I våre annonsetekster har vi inkludert at vi er en Likestilt arbeidsplass, og oppfordret 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 tar sammen stilling til om utlysning skal foregå internt eller eksternt. Det har også vært arrangert globale opplæringssekvenser, og innført et globalt kompetansefond som gir alle ansatte samme mulighet for kompetanse- og karriereutvikling.

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.

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 lønns opprykk. 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. Denne modellen har fått gode tilbakemeldinger fra de ansatte, da de opplever likebehandling, rettferdighet og forutsigbarhet. Det ble også protokollført at vi skal bruke det lokale oppgjøret hvert år for å justere lønn i forhold til disse kriteriene. Når det gjelder

det sentrale lønnsoppgjøret så bli dette lagt direkte på lønnstrinnet i henhold til Statens lønnstrinns.

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

I forbindelse med resertifisering som likestilt arbeidsplass gjennomførte arbeidsgruppen (HR og tillitsvalgte) er ROS analyse sommeren 2021.

Undersøkelsen ble sent ut til alle ansatte, og den var anonymisert for at alle skulle være komfortable med å levere inn oppriktige svar basert på sine opplevelser.

Her stilte vi følgende spørsmål:

1. Kan du nevne ett eksempel på hvor det kan forekomme diskriminering på vår arbeidsplass? *

Enter your answer

2. Med utgangspunkt i eksemplet du oppgav i spørsmål 1, kan du nevne et aktuelt tiltak for å forbygge dette? *

Enter your answer

3. Kan du nevne et eksempel på hvor det kan forekomme forskjellsbehandling på vår arbeidsplass? *

Enter your answer

4. Med utgangspunkt i eksemplet du oppgav i spørsmål 3, kan du nevne et tiltak for å forebygge dette? *

Enter your answer

Vi fikk inn 16 responser blant de 34 ansatte. Et viktig element var å få frem de ansattes opplevelse på disse områdene, men like viktig at de fikk anledning til å medvirke med tanke på å nevne aktuelle tiltak.

Oppsummeringen av funn og forslag i denne undersøkelsen ble viktige i forhold til utarbeidelse av handlingsplanen for arbeidsgruppen for 2022.

I forhold til alle satsningsområdene i Likestilt arbeidsliv sorterte vi risikoene, definerte målsettingen og aktuelle tiltak for å nå dem.

Tiltakene er videre inkludert i handlingsplanene våre for 2022. Noen tiltak i handlingsplanen til arbeidsgruppen, noen i handlingsplanen til HR, og noen i øvrige overordnede handlingsplaner. Disse handlingsplanene har vært fulgt opp og evaluert i løpet av 2022, og de fleste tiltakene arbeider vi videre med også i 2023.

I tillegg til dette er det faste møter mellom tillitsvalgte og ledelsen der man også jobber med å evaluere tiltakene og andre nye arbeidsmiljørelaterte saker.

I 2022 tatt i bruk en ny medarbeidersamtale mal der ansatte og leder snakker om gjensidig tillit, forventninger når det gjelder støtte til mestring og behov for kompetanseheving og utvikling. Alle ledere gjennomførte medarbeidersamtaler med sine ansatte i 2022.

Videre planer:

Strømmestiftelsen rapporterer per dags dato inn tall for vårt arbeidssted i Norge. I tillegg til dette opererer vi med kontoret i 11 land, fordelt på Øst og Vest Afrika og Asia. Selv om vi ikke er pliktig til å rapportere i forhold til disse landene, vil vi å vurdere 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 i større grad å se at vi etterlever inkludering, likestilling og ikke diskriminering i måten vi arbeider på. Strømmestiftelsen er i gang med å sertifiseres som Miljøfyrtårn bedrift. I neste innrapportering av ARP vil vi i større grad å knytte tiltak opp mot denne, samt FNs bærekrafts mål.

Kristiansand 14.05.23

Ansvarlig for rapportering,

HR KRS,

Isabella Collett Sikel

Global HR og administrasjonsleder