

Likestillingsredegjørelse

Strømmestiftelsen

Strømmestiftelsens 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 stillingsgruppene definert etter hovedtariffavtalen, og relatert til den stillingskoden man er ansatt i. Denne tar ikke høyde for å fange opp

ansiennitetstillegg eller 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 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.

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

Tabeller for å vise tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller **					
	Kvinner	Menn	Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	
Total	9 240 500	10 322 600	19 563 100	19 563 100	0	0	0	Kr 220 048
Nivå / Avdelings ledere	Mindre enn fem	Mindre enn fem			0	0	0	
Nivå / Nest ledere	Mindre enn fem	Ingen			0	0	0	
Nivå / Seniorrådgivere	Ingen	Mindre enn fem			0	0	0	
Nivå /Rådgivere 8 kvinner og 10 menn	4431100	5823000	10254100	10254100	0	0	0	60 014,78
Nivå / Senior Konsulent	Mindre enn fem	Mindre enn fem			0	0	0	

Nivå / Første Konsulent	Mindre enn fem	Mindre enn fem		0	0	0	
Nivå / Konsulent	Mindre enn fem	Mindre enn fem		0	0	0	
Nivå/ Sekretær	Mindre enn fem	Mindre enn fem		0	0	0	

[Alle lønnsformene skal inkluderes når vi oppgir lønnsforskjeller i redegjørelse]

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, 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
17	17	0	0	0	11,6	3	1	0	0	Rekruttert 2	Rekruttert 4
										Lønnsvekst 3,49%	Lønnsvekst 2,52%
										Sykefravær 0,72%	Sykefravær 1,98%

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

Årlig sender vi ut en spørreundersøkelse til alle våre ansatte der vi inviterer til tilbakemelding på hvordan den enkelte opplever sin arbeidssituasjon i henhold til prinsippene om likestilling, rettferdighet og inkludering. Med bakgrunn i de svarene vi får utarbeides det tiltak som videre munner ut i en handlingsplan som følges opp i det kommende året. 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.

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 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.

Arbeidsgruppen har ansvar for å ivareta områdene som vi rapporterer på for å beholde status som likestilt arbeidsliv. Vi hadde i 2021 månedlige møter for å planlegge og gjennomføre tiltak i regi av dette arbeidet.

I 2021 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: Til tross for pandemien så har vi klart å involvere ansatte i prosesser, samt informere fortløpende om pågående prosesser. Vi har hatt faste ukentlige digitale informasjonsmøter, delt referater og dokumenter som tidligere var lukket (Styredokumenter, referat fra møter mellom tillitsvalgte og ledelse). I tillegg har vi gjennomført en ROS- analyse for å identifisere elementer i arbeidsmiljøet som motvirker inkludering.

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. Kompetanseutvikling skal i større grad settes i system slik at mulighetene for ansatte oppleves som rettferdig og hensiktsmessig.

Tilrettelegging:

Strømmestiftelsen har i 2021 flyttet til 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 i medarbeidersamtalen, der intensjonen er å muliggjøre for at de skal kunne stå i jobben frem til 72 år om det er ønskelig.

Heltidskultur:

Vi har få ansatte i organisasjonen som arbeider deltid, og dette med bakgrunn i at det har valgt det selv. Likevel har vi praksis på 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 balansere mellom aktiviteter hjemme og på jobb. Seniorene våre har mulighet til å ta opp behov for tilpasninger, tilrettelegging eller utvikling i medarbeidersamtalen.

Likelønn:

Lønnsoppgjøret i 2021 ble i hovedsak brukt til å harmonisere lønn mellom kjønn, og ansatte med samme type ansvar/arbeidsoppgaver. Avdelingsledere hadde i utgangspunktet samme lønnsnivå, uavhengig av alder, kjønn og bakgrunn. Øvrige ansatte var litt mer tilfeldig plassert. Det å skape en strukturert og forutsigbar lønnspolitikk er noe som også er et tiltak i handlingsplanen for 2022.

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 stille vi følgende spørsmål:

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

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

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

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

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.

ROS analysen i forhold til forankring:

Risikoområde	Risikolanset/hendelse	Målbeskrivelse	Risiko/sannsynlighet (mulige årsaker)	Sannsynlighetsvurdering (1-5)	Konsekvens (mulige konsekvenser)	Konsekvensvurdering (1-4)	Risikostørrelse	Risikoreducerende tiltak	Konsekvensreducerende tiltak	Risikomatrise
1. Forankring	Eksempel A: Arbeide med likestilt arbeidsliv gjennom effektivt samarbeid.	Mål om at ansatte kjemper til arbeidsgivers satsning på likestilt arbeidsliv og bidrar aktivt til arbeidet. God forankring i ledelse og hos ansatte har bidrag til å oppnå målene i handlingsplanen. Likestilt arbeidsliv går igjen i alle planer og rapporter. Ansatte, ledere og styret kjemper til satsningen, og bidrar til å opprettholde et likestilt arbeidsliv i vår organisasjon	Manglene oppnærtsomhet rundt prosjektet, lite eierskap blant ledelsen, manglende to og syngje gevinner blant ansatte kan lere til at forankringsarbeidet ikke lykkes.	Moderat (3)	Oppfølging av handlingsplan m/tiltak m/tiltak, ingen forbedring i likestillingsarbeidet, fare for diskriminering, trakassering, ol.	Svært stor (5)	Høyt (4)	Forankre arbeidet gjennom 1. strategi, 2. involvering/workshop med ansatte, 3. informasjon på innover, 4. +++		Svært stor sannsynlighet
	Der er en risiko at Likestilt arbeidsliv blir noens oppgave, og at ikke ansatte, ledere og styret tar sin del av ansvaret		At satsningen kun blir nedskrevet i planer og rapporter, og ikke etableres i det daglige	Moderat (3)	Ansatte opplever diskriminering og eller urettferdige prosesser.	Stor (4)		Inkludere alle tiltak som fremmer Likestilt arbeidsliv		Stor sannsynlighet
										Moderat sannsynlighet
										Liten sannsynlighet
										Megle liten sannsynlighet

Som igjen ble inkludert i Handlingsplanen for videre oppfølging:

Handlingsplan fram mot resertifisering - Likestillt arbeidsliv									
Innsatsområde	Tiltak	Bakgrunn	Mål/VDI	Målgruppe	Forankring	Ansvarlig	Tidspunkt (start-år)	Status	Resultat/evaluering
I. Forankring	Sørge for god informasjon og inkludering av alle ansatte	Vi må unngå at LA blir noen oppgave, og ikke er en del av kulturen vår	At alle skal oppleve at vi har en kultur som fremmer likestilling, inkludering, og ivaretar mangfoldet	Hele organisasjonen	på resultater i strategiplaner og rapporter	HR og ledergruppen	2021-2023	I gang	prosess med tilbakemeldinger fra

Tiltakene er videre inkludert i handlingsplanene våre for 2022. Noen i handlingsplanen til arbeidsgruppen, noen i handlingsplanen til HR, og noen i øvrige overordnede handlingsplaner.

Arbeidsgruppen har i utgangspunktet faste møter hvert kvartal, men med rom for flere hvis det skulle være behov for det. I tillegg til dette er det faste månedlige møter mellom tillitsvalgte og ledelsen der man også jobber med arbeidsmiljørelaterede saker. (Handlingsplanen med tiltak er linket inn i dokumentet på slutten.)

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Ansatte har en opplevelse av at utviklingsmulighetene (Kurs, avansement) ikke har blitt rettfærdig håndtert. («Trynefaktor» tendenser)

- Noen har gått rett inn i høyere stillinger uten at det har vært en ansettelsesprosess.
- Noen ledere har vært mer opptatt av å gi sine ansatte mulighet for kurs og seminarer enn andre.
- Noen avdelinger har lagt opp til godt handlingsrom for kompetanseheving i sine budsjetter enn andre.

Ansatte er usikre på om gode kandidater kan bli ekskludert i ansettelsesprosesser utfra deres livssyn og legning da Strømmestiftelsen i utgangspunktet er basert på kristne verdier.

- I annonsene våre står det at man skal være lojal overfor Strømmestiftelsens verdier- men vi snakker ikke om hva som ligger i dette.
- Lojalitet til Strømmestiftelsens verdier ligger i våre strategier og vedtekter, men mange er usikre på hva dette betyr i praksis.

Manglende lønnsstruktur kan ha gjort at noen tidligere er blitt favorisert i det lokale oppgjøret.

- Det er lønnsforskjeller blant ansatte med sammen type arbeid og ansvar.
- Menn ligger i snitt noe høyere enn kvinner, men de er også de med lengst ansiennitet.

Kvinner føler seg utrygge når de reiser til noen av våre samarbeidsland.

- Noen av våre samarbeidsland respekterer ikke kvinner like mye som menn.
- Kvinner har større sjans for å bli trakassert når de er på reise enn menn.

Medarbeidersamtalen, og seniorsamtalen bærer preg av leders krav og forventninger

Spørsmålene i medarbeidersamtalene har hatt lite søkelys på muligheter, utvikling og tilrettelegging

- Spørsmålene har lagt opp til leders krav og forventninger, og ikke en gjensidighet.
- Ledere har hatt manglende erfaring med gjennomføring av medarbeidersamtalen.

Under del 2. i denne rapporten beskriver vi hvordan vi har startet på arbeidet med å innføre tiltak som skal bidra til at ansatte opplever at vi i varetar likestilling og diskriminering i forhold til overnevnte risikoer.

Vi har allerede satt i gang flere tiltak, og opplever at noe av dette er «quick fix», mens noen områder krever i større grad at det arbeides i prosesser. Gjennom prosesser og åpenhet har vi som mål at vi oppnår gode verdier og holdninger, og en kultur som bærer preg av respekt og forståelse for ulikheter.

Den største utfordringen i vår organisasjon er at vi beveger oss over landegrenser der kultur og lovverk kan hindre at vi oppnår likestilling og arbeidsplasser som er fri for diskriminering i samme grad som vi klarer på vårt hovedkontor i Norge. Likevel håper vi på sikt at gode verdier og policyer etter hvert kan bidra til å påvirke våre kollegaer i utlandet i en god retning.

Eksempel på tiltaksoversikt og handlingsplan

I forbindelse med arbeidet og resertifiseringen av Likestilt arbeidsliv utarbeidet vi en handlingsplan med aktuelle tiltak basert på elementer som vi manglet i henhold til kravene, og basert på tilbakemeldinger fra ansatte etter gjennomført ROS- analyse.

Disse kan man få tilgang til ved å kontakte Global HR Leder i Strømmestiftelsen Isabella Collett Sikel