

Likestillingsredegjørelse

Strømmestiftelsen

Strømmestiftelsen sine verdier er menneskeverd, respekt, rettferdighet 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 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 redegjørelsesplikt 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 ** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregel messig e tillegg	Bonus er	Overtids-godtgjørelser	297 008
Total	13 289 294	10 842 597	24 131 891	0	0	0	0	
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	

4. rapportering for 2024

Nivå / Fagansvarlig 1 Fagansvarlig KRS	Mindre enn fem	Mindre enn fem		0	0	0	0	
Nivå / Seniorrådgivere 8 kvinner og 5 menn	5 527 231	3 411 581	8 938 812	8 938 812	0	0	0	
Nivå / Rådgiver 1	Mindre enn fem	Mindre enn fem		0	0	0	0	
Nivå / Seniorkonsule nt	Mindre enn fem	Ingen		0	0	0	0	
Nivå / Konsulent 1	Mindre enn fem	Mindre enn fem		0	0	0	0	

Kjønns- balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videre-utdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
21	16	0	1	0	2	3	2	0	0	Rekruttert 3	Rekruttert 3
										Lønnsvekst 4,84 %	Lønnsvekst 4,75 %
										Sykefravær 8,04%	Sykefravær 2,59%

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

Siden 2021 har Strømmestiftelsen hatt en handlingsplan med konkrete tiltak knyttet til dette området, og vi har jobbet systematisk med dette over flere år nå. 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 et fungerende Arbeidsmiljøutvalg (AMU) som jobber blant annet for å ivareta arbeidet omkring likestilling- og ikke diskriminering. AMU er sammensatt av 3 representanter fra arbeidstakerne; verneombud og 2 innvalgte tillitspersoner. Fra arbeidsgiversiden er Generalsekretær, HR-leder og en til avdelingsleder faste deltagere.

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.

AMU 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 2024 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. Det jobbes videre med konkrete handlingsplaner innenfor de ulike 3 delmålene i strategien.

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 2024 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.

Rekruttering og karriere:

I våre annonsetekster har vi inkludert at vi er en Likestilt 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 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 arbeids-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 ansettelses prosessen og inn i jobben.

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 tidligere 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 lønnsmodell for alle ansatte i Norge. I denne modellen 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 ble i 2024 utarbeidet en lignende lønnsmodell for våre utekontor, og det har vært mye fokus på å innarbeid dette på en god måte i Strømmestiftelsen.

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

I påvente av implementering av et nytt digitalt risikoanalysesystem bruker vi eksisterende kanaler for å fange opp eventuelle risikoer rundt diskriminering 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 noe 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.

Videre:

Strømmestiftelsen rapporterer per dags dato inn tall for vårt arbeidssted i Norge. I tillegg til dette opererer vi med kontoret i 9 land, fordelt på Øst og Vest Afrika og Asia. Selv om vi ikke er pliktig til å rapportere i forhold til disse landene, 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 11.04.2024

Ansvarlig for rapportering,

Rapportert i 2021, 2022 og 2023

4. rapportering for 2024

HR KRS,

Bjørg Tennebø Jensenius

Leder HR og organisasjonsutvikling