

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. I 2025 gikk vi igjennom en ny grundig runde med resertifisering – noe som førte til at vi er resertifisert frem til 2028.

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)

Våre deltidsansatte har selv valgt sin stillingsprosent. Vi kartlegger likevel ufrivillig deltid gjennom medarbeidersamtaler, og tilstreber å øke stillingsprosenten der det er ønskelig og mulig. Ved nye ansettelser vurderer vi alltid om oppgavene kan fordeles internt før ekstern utlysning.

Merknad: Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at vi skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig. Oppgitte tall er basert på faktisk utbetalt lønn i rapporteringsperioden, og tar hensyn til den ansattes avtalte stillingsprosent. Tallene er ikke oppjustert til lønnsnivå tilsvarende 100 % stilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller **					
			Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	91 %					
			Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonus	Overtidsgodtgjørelser	
Total	18 665 957	9 883 778	28 549 735	288 549 735	0	0	0	447 810
Nivå / Ledere 8	Mindre enn fem	Mindre enn fem		0	0	0	0	
Nivå / Fagansvarlige 9	Mindre enn fem	Mindre enn fem		0	0	0	0	

Nivå / Seniorrådgivere 9 kvinner og 7 menn	5 821 877	4 886 328	10 708 205	10 708 205	0	0	0	
Nivå / Rådgiver 7	Mindre enn fem	Mindre enn fem		0	0	0	0	
Nivå / Konsulent 3	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 ***	
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
29	14	0	1	13,5	10,2	7	2	0	0	Rekruttert 10	Rekruttert 0
										Lønnsvekst xx %	Lønnsvekst xx %
										Sykefravær xx %	Sykefravær xx %

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 av avdelingslederne faste deltagere. Vår bedriftshelsetjeneste er fast deltager på alle møter.

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 blir beskrevet i vår årsmelding hvert år. 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 2025 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 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 2025 handlet en av fagdagene Psykologisk trygghet og arbeids og samarbeidskultur. 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, AMU-møter) 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 2025 startet vi opp et omfattende kompetanseprogram knyttet til PSEAH. Dette er et kompetansehevingsprogram og fokusområde som vil gå over flere år knyttet til:

- Å forebygge og forhindre utnyttelse og overgrep begått av ansatte, partnere eller frivillige
- Å sikre klare retningslinjer for etisk adferd
- Å etablere trygge rapporteringsmekanismer (varslingssystemer)
- Å følge opp og håndtere saker på en forsvarlig måte

Rekruttering og karriere:

I våre annonsetekster har vi inkludert at vi er en Likestilt arbeidsplass, og oppfordrer alle til å søke våre stillinger. I de tilfellene vi benytter oss av eksternt rekrutteringsfirma undersøker vi at de også har søkelys på likestilling i deres rekrutteringsprosesser. 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 lengst mulig.

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 etter eget ønske. Vi har likevel praksis for å evaluere om noen interne er aktuelle når det dukker opp behov for flere ressurser, og deltidsansatte vil bli vurdert for å øke stillingsprosenten hvis de selv ønsker det, og om de har den kompetansen som etterspørres.

Livsfasen:

Strømmestiftelsen har et uttalt ønske om å kunne tilrettelegge for alle livsfaser. Ansatte gis mulighet til å skyve arbeidstid og jobbe fra andre steder om det skulle være behov for det. 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 lønnspolicy for alle ansatte i Norge i 2025. I denne modellen har vi etablert gitte kriterier for lønns plassering, og for lønnsopprykk. Kriteriene er i forhold til stillingskategori/ansvar, ansiennitet, formalkompetanse og relevant arbeidserfaring. Det lokale oppgjøret i 2025 ble brukt til å innplassere ansatte i modellen, og justere lønn i henhold til de gitte kriteriene.

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

For å fange opp og håndtere risiko knyttet til diskriminering og likestilling benytter vi flere komplementære kanaler.

I 2026 tar vi i bruk et nytt HMS-system som vil styrke vårt systematiske arbeid på dette området. Systemet vil gi oss bedre verktøy for risikoanalyse og oppfølging, og samle sentrale funksjoner på ett sted.

Vi har et digitalt varslingsystem tilgjengelig via intranettet, der ansatte trygt kan melde fra om uønskede hendelser eller atferd. Varsler som gjelder brudd på etiske retningslinjer behandles av HR eller finansleder, avhengig av varselets innhold. Vi har egne prosedyrer for håndtering av klager og konflikter, og alle ansatte har gjennomgått intern opplæring i disse. Et grunnleggende prinsipp er at det alltid skal oppleves trygt å si fra – og at den som varsler blir ivaretatt på en god måte.

I tillegg til varslingssystemet har vi gode tillitsvalgte og gjennomfører regelmessige medarbeiderundersøkelser. Disse kanalene bidrar til å avdekke utfordringer vi ellers kanskje ikke ville fanget opp.

Globalt perspektiv

Strømmestiftelsen rapporterer per i dag tall for arbeidsstedet i Norge. Vi opererer imidlertid med kontorer i åtte land fordelt på Øst- og Vest-Afrika og Asia. Selv om vi ikke har rapporteringsplikt for disse landene, arbeider vi løpende med tiltak for å bygge en global kultur preget av likestilling, inkludering og ikke-diskriminering. Disse prinsippene er delvis nedfelt i våre globale policyer, men vi ønsker i større grad å se at de etterleves i praksis – i ansettelsesprosesser, lønnsfastsettelse, karriere- og utviklingsmuligheter og i ledelse. Dette er et kontinuerlig arbeid.

Rapportering for 2025

Kristiansand 01.06.2026

Ansvarlig for rapportering HR Kristiansand



Bjørge Tennebø Jensenius

Leder HR og organisasjonsutvikling