

Redegjørelse mangfold og likestilling

Redegjørelse mangfold og likestilling

Gjennom konkrete målsettinger for å fremme likestilling og hindre diskriminering tar Sweco Norge AS stolthet i å være en attraktiv arbeidsgiver uavhengig av arbeidstakernes bakgrunn. For oss betyr likestilling og mangfold like rettigheter og muligheter til å bidra i organisasjonen. Vi tar aktive skritt for å fremme like rettigheter og muligheter for medarbeidere uavhengig av kjønnsidentitet, seksualitet, nasjonalitet, etnisk opprinnelse eller religiøse oppfatninger for på den måten å kunne legge forholdene bedre til rette for et nytenkende og inkluderende arbeidsmiljø.

Kjønnsbalanse

Ved utgangen av 2023 hadde Sweco Norge AS totalt 2007 ansatte, hvorav 634 var kvinner. Dette utgjør en kvinneandel på 32 prosent – en økning på to prosentpoeng fra foregående år. Selskapet har et kontinuerlig søkelys på å øke andelen kvinnelige ansatte og har sett en ønsket økning av kvinneandelen over de siste fem år, både blant rådgivere og i lederstillinger

Sweco Norge AS har etablert et internt mål om å øke kjønnsbalansen (40/60) til rådgiverstillinger, så vel som lederstillinger. Fire av ti i ledergruppen (40 prosent) er kvinner ved utgangen av 2023. Totalt er andelen av kvinnelige ledere på 37 prosent pr 31. desember 2023, noe som er en økning fra foregående år da andelen kvinnelige ledere var på 33 prosent. Sweco er påpasselig med å fremme kvinnelige profiler og underrepresenterte grupper i markedsarbeid som retter seg til annonsering av rådgiver- og lederstillinger.

Ufrivillig deltidsarbeid

Sweco Norge AS har ikke ufrivillig deltidsarbeid. Ansatte som er ansatt på under 100 prosent stillinger har bestemt dette frivillig. Ved utgangen av 2023 var det 99 deltidsansatte i Sweco Norge AS, av disse var 55 kvinner (55 prosent). Totalt 150 ansatte har tatt foreldrepermisjon i 2023, hvorav 53 av disse er kvinner.

Aktiviteter

Sweco håndhever vår aktivitetsplikt samt sikrer en systematisk tilnærming til inkludering- og mangfoldsarbeidet gjennom en planmessig firetrinnsmodell;

1. Årlig undersøkelse for å identifisere risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling.
2. Analysere årsakene til identifiserte risikoer.
3. Iverksette egnede tiltak.
4. Vurdere resultatene av punktene over.

Den foreløpige risikoanalysen tar for seg definerte risikoområder hvor forskjellsbehandling kan forekomme, herunder rekruttering, forfremmelse/utviklingsmuligheter, tilrettelegging, samt mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Analysen viser også til forslag til risikoreduserende tiltak samt hvilke instans som er ansvarlig for å implementere og evaluere tiltak. Utover nevnte risikoanalyse ønsker vi i det følgende å trekke frem utvalgte aktiviteter

- I Q1 2024 besluttet toppledergruppen å nedsette en arbeidsgruppe som skal videreføre det systematiske arbeidet som allerede er igangsatt knyttet til inkludering og mangfold. Arbeidsgruppen har representanter fra toppledelsen, stabsfunksjonene og linjen for å sikre en bred forankring og deltakelse i mangfoldsarbeidet. Gruppen skal som et minimum møtes fire ganger pr år og skal bl.a. identifisere risiko for diskriminering på tvers av selskapets ovennevnte prosesser hvor det er risiko for at ubevisst forskjellsbehandling kan finne sted.
- Gjennom en strukturert tilnærming til inkludering- og mangfoldsarbeidet jobber Sweco aktivt for å sikre tilstrekkelig tilgang på kvinnelige ledertalenter, og at har et uttalt mål om at det skal være en jevn fordeling av kvinner og menn på interne ledelses- og talentprogrammer, på etterfølgerlisten og ved nominering av ansatte til lederprogrammer. Sweco har inngått i et

samarbeid med nettverket for kvinner og ikke-binære studenter ved NTNU (Hypatia), for å sikre tilstrekkelig tilgang til kompetanse fra underrepresenterte grupper. Vi har også etablert et samarbeid med Diversitas – Norges ledende nettverk for mangfold og kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen. Dette partnerskapet forplikter oss til å sette gode intensjoner ut i handling; medlemsorganisasjoner forplikter seg til å dele av egne erfaringer og ikke minst bidra til å få underrepresenterte grupper inn i bygg- og anleggsbransjen som helhet.

- Vi vet at et bevisst forhold til mangfold i rekrutteringsprosesser er viktig for å kunne tiltrekke oss søkere med ulik bakgrunn. I rekrutteringsprosesser benytter vi standardiserte og objektive utvelgelsesmetoder, og tilbyr rekrutteringsopplæring til våre ledere for å skape økt bevissthet rundt dette. Prosedyrene sikrer at handlingsrommet for å utøve diskriminering reduseres betraktelig og at kandidater blir behandlet og vurdert på samme grunnlag uavhengig av demografi og bakgrunn. Vi har også som uttalt retningslinje at det alltid skal være en av hvert kjønn til stede i forbindelse med gjennomføringen av intervjuene.
- Ved rekruttering av nyutdannede sikrer vi objektive vurderinger av samtlige kandidater basert på forhåndsdefinerte kriterier uten mulighet for lederne til å screene basert på ikke-etniske navn, alder eller kjønn.
- I år som i fjor vil vi fortsette å markere begivenheter som fremmer underrepresenterte grupper i selskapet, herunder bl.a. Pride og kvinnedagen
- Mangfoldsledelse er planlagt inkludert som en obligatorisk modul i Swecos reviderte lederutviklingsprogram (lanseres 2024).

Oppsummering

Det systematiske arbeidet knyttet til inkludering og mangfold de siste årene har gitt resultater i form av en stadig økende kvinneandel og en stadig økende variasjon av utdanningsbakgrunn og fagtilknytning blant våre rådgivere, men vi erkjenner at vi fortsatt har et utviklingspotensial. I 2024 vil vi styrke dette fokuset ytterligere gjennom tiltakene som det vises til ovenfor for å sikre tidlig og forutsigbar måloppnåelse.

Kartlegging av lønn for arbeid av lik verdi

Det er gjennomført en kartlegging i Sweco Norge AS for 2021 i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 26 hvor det fremgår at alle virksomheter med mer enn 50 ansatte må redegjøre for selskapets arbeid med mangfold og likestilling. Kartleggingen har til hensikt å kategorisere likt arbeid/ arbeid av lik verdi i Sweco.

I tabellene under har vi kategorisert med utgangspunkt i utdanning og ansiennitet Dette er basert på samme modell som RIF-statistikken. Vi har valgt å ha ledelse som en egen kategori. Inndelingen gir et godt bilde av definisjonen kompetanse, ansvar arbeidsforhold og anstrengelser. Kartleggingen er gjennomført i samarbeid med de ansattes tillitsvalgte.

Lønnskartlegging tabell 1

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Andel kvinner av totale ansatte (%)	Total	Gjennomsnittsalder		Fastlønn	Bonus
			Kvinner	Menn	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller i bonus (%)
Ledelse	36 %	200	42	44	95 %	111 %
Administrasjon med høyere utdanning	50 %	28	45	35	113 %	73 %
Øvrig administrasjon	75 %	52	48	38	101 %	89 %
Bachelor ingeniør mindre enn 5 års erfaring	22 %	161	36	32	98 %	56 %
Bachelor ingeniør fra 5–10 års erfaring	19 %	155	36	37	93 %	118 %
Bachelor ingeniør over 10 års erfaring	16 %	370	48	51	93 %	85 %
Master ingeniør mindre enn 5 års erfaring	46 %	308	30	29	100 %	104 %
Master ingeniør fra 5–10 års erfaring	40 %	219	33	35	97 %	91 %
Master ingeniør over 10 års erfaring	30 %	373	45	48	93 %	78 %
Spesialister annet	30 %	132	45	55	85 %	57 %
Totalt	32 %	1 998	39	43	93 %	93 %

Forskjeller i lønn kan i stor grad forklares av forskjell i gjennomsnittsalder mellom kjønnene innen de ulike kategoriene. Dersom vi aldersjusterer lønnstallet basert på lønnsnivå pr årskull i RIFs lønnsstatistikk, ser vi at lønnsforskjellene reduseres betraktelig (se tabell 2).

Forskjellene innen kategorien *Spesialister Annet*, kan forklares ved at dette er en samlekategori hvor det er stor variasjon i både utdanning og ansiennitet. Hovedgrunnen til det store spriket ser ut til å være høyt lønnede prosjekt-direktører.

Lønnskartlegging tabell 2, aldersjustert etter RIF-statistikk

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Andel kvinner av totale ansatte (%)	Total	Gjennomsnittsalder		Justert etter RIF statistikken
			Kvinner	Menn	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)
Bachelor ingeniør mindre enn 5 års erfaring	22 %	161	36	32	98 %
Bachelor ingeniør fra 5–10 års erfaring	19 %	155	36	37	96 %
Bachelor ingeniør over 10 års erfaring	16 %	370	48	51	100 %
Master ingeniør mindre enn 5 års erfaring	46 %	308	30	29	100 %
Master ingeniør fra 5–10 års erfaring	40 %	219	33	35	103 %
Master ingeniør over 10 års erfaring	30 %	373	45	48	104 %
Totalt	32 %	1 998	39	43	

Vektet gjennomsnitt av kvinners lønn

Ved å se på andel ansatte (kvinner og menn) innenfor formalkompetansene og pr alder (fødselsår) kan vi beregne et vektet gjennomsnitt når vi sammenligner kvinners lønn i prosent av menns.

Vi har gjort denne beregningen for sivilingeniører og ingeniører. Disse utgjør 78 prosent av de ansatte, mens blant øvrige utdanninger er det for få ansatte innen hver alder til å gjøre sammenligninger.

Sivilingeniør (master ingeniør)



783
ansatte
(46 %)



529
menn



254
kvinner
(kvinneandel 32 %)

Kvinner lønn i prosent av menns	
Alle kvinner, vektet snitt	98,4 %
De yngste 80 % av kvinnene, 24–41 år	100,4 %
De yngste 95 % av kvinnene, 24–52 år	99,2 %

Ingeniør (bachelor ingeniør)



534
ansatte
(31 %)



437
menn



97
kvinner
(kvinneandel 18 %)

Kvinner lønn i prosent av menns	
Alle kvinner, vektet snitt	98,8 %
De yngste 80 % av kvinnene, 23–54 år	100,2 %
De yngste 95 % av kvinnene, 23–60 år	99,8 %

