

Redegjørelse mangfold og likestilling 2025

Redegjørelse mangfold og likestilling

Gjennom konkrete målsettinger for å fremme likestilling og hindre diskriminering tar Sweco Norge 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 2025 hadde Sweco Norge AS totalt 2166 ansatte, hvorav 34 % var kvinner. Andelen kvinner er den samme som i 2023, mens vi i 2024 var oppe i en andel på 37 %.

Sweco Norge AS har etablert et internt mål om å øke kjønnsbalansen til minimum 40 % for rådgiverstillinger, så vel som lederstillinger. Fem av ti i ledergruppen (50 %) er kvinner ved utgangen av 2025. Totalt er andelen av kvinnelige ledere på 37 % pr 31. desember 2025. Andelen kvinnelige ledere har holdt seg uforandret siden 2023. Sweco er påpasselig med å fremme kvinnelige profiler og underrepresenterte grupper i markedsarbeid som retter seg til annonsering av våre ledige stillinger.

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 2025 var det 102 deltidsansatte i Sweco Norge AS, hvorav 48 % av disse var kvinner. Totalt 54 ansatte har tatt foreldrepermisjon i 2025, 76 % av disse var 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 risikoreduerende tiltak samt hvilke instans som er ansvarlig for å iverksette og evaluere tiltak. Utover nevnte risikoanalyse ønsker vi i det følgende å trekke frem utvalgte aktiviteter.

- Vi har en dedikert 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.
- Vi har fortsatt å markere begivenheter som fremmer underrepresenterte grupper i selskapet, herunder bl.a. Pride og kvinnedagen.
- Mangfoldsledelse er inkludert som en obligatorisk modul i Swecos reviderte lederutviklingsprogram, under tema «ledelse av forskjellighet»

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	Kvinneandel	Totalt	Gjennomsnittsalder		Fastlønn	Bonus
			Kvinner	Menn	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller i bonus (%)
Ledelse	37 %	222	43	45	95 %	95 %
Administrasjon med høyere utdanning	60 %	35	43	36	107 %	102 %
Øvrig administrasjon	72 %	46	50	39	93 %	109 %
Bachelor ingeniør mindre enn 5 års erfaring	31 %	80	29	31	94 %	93 %
Bachelor ingeniør fra 5–10 års erfaring	22 %	180	33	36	98 %	97 %
Bachelor ingeniør over 10 års erfaring	18 %	444	49	50	92 %	95 %
Master ingeniør mindre enn 5 års erfaring	45 %	241	28	29	99 %	87 %
Master ingeniør fra 5–10 års erfaring	47 %	316	33	33	98 %	93 %
Master ingeniør over 10 års erfaring	34 %	497	44	46	94 %	92 %
Spesialister annet	27 %	123	49	56	91 %	99 %
Totalt	34 %	2 184	39	43	93 %	95 %

Forskjellene i kategorien *Spesialister Annet*, forklares ved at dette er en samlekategori med variasjon i både utdanning og ansiennitet. Hovedgrunnen til spriket ser ut til å være høyt lønnede prosjektdirektører.

Lønnskartlegging tabell 2, aldersjustert etter RIF-statistikken

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinneandel	Totalt	Gjennomsnittsalder		Justert etter RIF statistikken
			Kvinner	Menn	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)
Bachelor ingeniør mindre enn 5 års erfaring	31 %	80	29	31	102 %
Bachelor ingeniør fra 5–10 års erfaring	22 %	180	33	36	106 %
Bachelor ingeniør over 10 års erfaring	18 %	444	49	50	94 %
Master ingeniør mindre enn 5 års erfaring	45 %	241	28	29	103 %
Master ingeniør fra 5–10 års erfaring	47 %	316	33	33	101 %
Master ingeniør over 10 års erfaring	34 %	497	44	46	101 %
Totalt	34 %	2 184	39	43	

