

ARP-rapport 2024

Exsitec AS - Juni 2025

Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

Antall ansatte 2024: **126**

Andel menn: **60%**

Andel kvinner: **40%**

Midlertidig ansatte: 0%

Deltidsansatte: 0%

Foreldrepermisjon: 32,4 uker (gj.snitt)

Den observerte fordelingen, med 60 % menn og 40 % kvinner, viser en moderat skjevhet i kjønnsbalansen. Selv om dette ikke avviker dramatisk fra nasjonale bransjetall, anerkjenner virksomheten betydningen av en mer balansert kjønnsrepresentasjon. Det vil derfor rettes økt oppmerksomhet mot å fremme kjønnsbalanse i rekruttering, utviklingsmuligheter og ledelse fremover, som en del av arbeidet med å styrke mangfold og likestilling i organisasjonen.

Virksomheten hadde ingen deltidsansatte/midlertidlig ansatte i 2024.

Omfanget av foreldrepermisjon i 2024 har vært relativt begrenset. Totalt fire ansatte har vært i foreldrepermisjon i deler av året, fordelt på ulike perioder og ordninger. Dette inkluderer både full permisjon og delvis fravær i kombinasjon med arbeid. Virksomheten vil fortsette å overvåke permisjonsbruk og sikre like muligheter for uttak, uavhengig av kjønn eller stilling.

Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

Gjennomsnittlig lønnsforskjell mellom kvinner og menn: **3%**

Lønnsforskjeller per stillingsnivå

Lønnsanalysen for 2024 viser en gjennomsnittlig lønnsforskjell på omtrent 3 % mellom kvinner og menn, der forskjellen er i favør av menn. Selv om variasjonen ligger innenfor et nivå som kan forklares med individuelle forskjeller som ansiennitet, ansvarsnivå eller stillingsinnhold, anerkjenner virksomheten viktigheten av å følge med på slike forskjeller over tid. Det pågår derfor et kontinuerlig arbeid for å sikre at lønnsdannelsen er transparent, rettferdig og fri for utilsiktet forskjellsbehandling basert på kjønn.

Virksomheten har analysert lønnsnivåer per stillingsgruppe og vurdert kjønnsfordelingen innenfor hver gruppe. Analysen viser at det ikke foreligger systematiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i tilsvarende stillinger. Eventuelle lønnsvariasjoner vurderes å være knyttet til individuelle forhold som erfaring, ansvar og resultatoppnåelse, og ikke til kjønn. Likevel følges utviklingen nøye for å sikre fortsatt likelønn i praksis.

Arbeid med likestilling og mot diskriminering

Arbeidet er forankret i toppledelsen og på konsernnivå. HR-avdeling har ansvar for koordinering og oppfølging av planer og arbeid knyttet til likestilling og mot diskriminering. Det gjennomføres i tillegg AMU-møter med tillitsvalgte 4 ganger årlig.

Undersøke og kartlegge

Virksomheten har i løpet av 2024 gjennomført en systematisk kartlegging av lønnsnivåer, kjønnsfordeling og bruk av foreldrepermisjon blant ansatte. Formålet har vært å identifisere eventuelle skjevheter og sikre et oppdatert faktagrunnlag for videre arbeid med likestilling og mangfold.

Analyser årsaker

Virksomheten har analysert lønnsnivåer per stillingsgruppe, og vurdert fordeling mellom kvinner og menn. Ingen systematiske forskjeller er påvist innenfor samme stilling. Det er dog ulik kjønnsrepresentasjon i enkelte stillingstyper som bør følges opp.

Det er gjort grundige vurderinger knyttet til lønn, for å sikre en bærekraftig og rettferdig lønnsstruktur i virksomheten.

Arbeid med likestilling og mot diskriminering

Tiltak iverksatt i 2024

- *Opplæring i inkluderende rekruttering for ressurser som deltar i intervjuprosesser.*
- *Oppdaterte retningslinjer for varsling, og etablering av anonym varslingfunksjon i virksomhetens HRM-system*
- *Gjennomgang av interne rutiner for lønnsfastsettelse for å sikre at virksomhetens lønnsfastsettelse er bærekraftig og rettferdig*

Resultatevaluering og videre tiltak

- *Ingen systematiske kjønnsforskjeller i lønn er funnet*
- *Planer for 2025 inkluderer etablering av ressursgruppe, på konsernnivå, som skal bidra til utvikling av nye tiltak og evaluering av eksisterende innsats for mangfold*
- *Medarbeiderundersøkelsen skal revideres med spørsmål knyttet til opplevd inkludering og tilhørighet.*



exsitec

Making IT work together

