

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) 2023

Status per 31.12.2023



At Sopra Steria, we believe that collective efforts and diversity are strengths for our Group. Our teams draw inspiration from individuals' unique characteristics and rely on their open-mindedness to grow together.

This is why we are committed to fighting all forms of discrimination and ensuring equal opportunity by adopting ethical practices. Promoting diversity and inclusion is at the heart of our DNA, values and culture.

Sopra Steria Group Commitments

<https://www.soprasteria.com/about-us/corporate-responsibility/our-commitments>

ARBEIDSGIVERS AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT (ARP)

I Sopra Steria jobber vi aktivt og planmessig med likestilling, mangfold, inkludering og ikke-diskriminering. Våre ansatte er den viktigste ressursen vår, og vi jobber systematisk for å sikre at dette arbeidet ivaretas. Hos oss skal ingen føle seg diskriminert enten i rekrutteringsprosesser eller som ansatt i selskapet, verken med bakgrunn i sin kultur, erfaring, utdanning, livssituasjon, kjønn, etnisitet, funksjonsgrad, kjønnsidentitet og seksuell orientering, livssyn eller alder.

I arbeidet som ligger bak denne redegjørelsen, er de ansattes representanter, tillitsvalgte og ledelsen involvert. Siden redegjørelsen i 2022 har vi endret rapporteringskilde og gjort noen mindre endringer i malen for 2023. Dette utgjør likevel ikke vesentlige forskjeller i funnene fra forrige kartlegging.



DEL 1: STATUS FOR KJØNNSLIKESTILLING

Kjønnsbalanse og resultat fra lønnskartleggingen for 2023

Stillingsrammeverket som er benyttet som utgangspunkt for lønnsammenligning, er overordnet og fanger ikke opp alle forskjeller i medarbeiders alder, utdanning, kompetanse og erfaring. Vi vet at det er relativt stor spredning innen kompetanse og erfaring innad i hvert nivå som påvirker lønn. Teknologi- og IT-bransjen har over lang tid vært preget av skjevhet i kjønnsfordeling med stor overvekt av menn. Denne skjevheten gjelder også teknologi- og IT-studier.

Det fører til at det er flere menn med relevant kompetanse og at gjennomsnittsmannen sannsynligvis har lengre erfaring i teknologibransjen enn gjennomsnittskvinnen i samme bransje. Dette reflekteres også i lønn. Vi ser en økning av kvinner på IT- og teknologistudier, men det betyr også at mange av kvinnene med relevant kompetanse er nyutdannet.

Dette gjenspeiler manglende lønnsgap på nivå 1, der alle nyutdannede hører hjemme og får lik lønn (promillen som utgjør forskjellen er at det også er kontor- og administrasjonsassistenter på dette nivået). Vi ser at gjennomsnittsalderen for kvinner hos oss er nesten 2 år lavere enn menn, som igjen kan ha påvirkning på lønn.

Ved utgangen av 2023 lå kvinneandelen i Sopra Steria på 30,8 % sammenlignet med 30,6 % ved utgangen av 2022. Selv om pilen går i riktig retning, er vi likevel et stykke unna målet vårt om 40 % kvinneandel. Å endre kjønnsbalansen er lang-siktig arbeid, og vi ser at det er forhold utenfra som påvirker oss i stor grad, som blant annet et kjønnsdelt arbeidsmarked og mangel på interesse blant kvinner på STEM-fag. Dette hindrer oss likevel ikke i å ha muligheten og ansvaret for å aktivt jobbe med dette, som vi viser til i del 2 av denne redegjørelsen.

En annen medvirkende faktor kan være at kvinner oftere har foreldrepermisjon når de normalt sett befinner seg på nivå 2, 3 og 4. Selv om kvinner i permisjon vurderes individuelt på lik linje med andre medarbeidere, har menn større mulighet til å påvirke egen lønnsutvikling fordi de i samme periode normalt sett har kortere foreldrepermisjon.

Utover grunnlønn og bonus har vi i tillegg vi sett på utbetalte overtidstimer for de medarbeiderne som har en stillingstype med berettiget overtid, og vi finner ingen signifikant forskjell i utbetalte overtidstimer mellom kjønnene.

		Kjønnsbalanse			Lønn
Stillingsnivå	År	Menn %	Kvinner %	# Totalt	Kvinner i % av totalen
5	2023	70,5 %	29,5 %	210	94,0 %
	2022	71,3 %	28,7 %	178	95,4 %
4	2023	70,0 %	30,0 %	407	93,1 %
	2022	69,2 %	30,8 %	364	93,7 %
3	2023	69,9 %	30,1 %	785	94,7 %
	2022	69,0 %	31,0 %	648	93,8 %
2	2023	69,9 %	30,1 %	1 063	95,4 %
	2022	70,6 %	29,4 %	890	95,9 %
1 (Nyutdannede)	2023	66,7 %	33,3 %	757	100,4 %
	2022	67,9 %	32,1 %	689	100,0 %
Totalt	2023	69,2 %	30,8 %	3222	94,6 %
	2022	69,4 %	30,6 %	2769	95,1 %

Tabellen viser kjønnsbalansen totalt og på hvert stillingsnivå pr. 31.12.2023 (og 31.12.2022). Nivåene er hentet fra selskapets stillingsrammeverk, hvor nivå 1 typisk er nyutdannede og kontor- og administrasjonsassistenter, nivå 2 er seniorer, 3 er manager, 4 er senior manager og 5 er director. Tabellen inkluderer fast ansatte og ekskluderer nivå 6 (toppleidelse, for få til å bevare anonymitet). Tabellen viser kvinners lønn i prosent av totalen på hvert stillingsnivå. Lønn er basert på grunnlønn + bonus.



Midlertidig ansatte (Antall ansatte pr. 31.12.2023)		Foreldrepermisjon (Antall ansatte / dager 2023)		Faktisk deltid (Antall ansatte pr. 31.12.2023)		Ufrivillig deltid (Antall ansatte pr. 31.12.2023)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
3	3	80 / 8244	118 / 7170	15	21	0	0

I et normalår har vi rundt 60-70 studenter i sommerjobb hos oss. En høy andel av disse blir tilbudt fast stilling ved studieslutt. Denne gruppen er ikke inkludert i tabellen.

Alle ansatte i Sopra Steria ansettes i 100 % stilling, om ikke medarbeideren selv av ulike årsaker ønsker deltidsstilling. Enkelte ansatte ønsker i noen tilfeller å jobbe redusert i en periode for å kombinere jobb- og familieliv, noen er uførepensjonister, noen nærmer seg pensjonsalder og ønsker redusert arbeidstid, og noen har planlagt retur til full stilling.



DEL 2: VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Sopra Steria-gruppen har signert FNs Charter for likestilling mellom kjønnene. De har forpliktet seg til å jobbe for å realisere de 7 prinsippene som charteret framhever for å gi kvinner reell innflytelse. Dette gjør at vi også lokalt i Norge engasjerer oss i dette.

Selskapets Code of Ethics og Supplier Code of Conduct gjelder for alle land tilknyttet Sopra Steria-gruppen. Førstnevnte slår fast at prinsippet om likebehandling skal respekteres og gjennomsyre alle prosesser i organisasjonen. Sistnevnte stiller krav om at leverandøren må unngå alle former for diskriminering – og denne må underskrives av alle selskapets leverandører.

Sopra Steria i Norge er medlem av Global Compact, og har gjennom dette medlemskapet forpliktet seg til å sikre at diskriminering i arbeidslivet avskaffes (prinsipp 6). Videre har vi valgt å legge vekt på bærekraftsmål nr. 5, likestilling mellom kjønnene, innen arbeidet med FNs bærekraftsmål.

Selskapets strategiske ledergruppe er ansvarlig for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i selskapet, og mottar månedlig en rapport som viser blant annet kjønnsfordelingen innad i selskapet.

Videre gjennomgås selskapets mangfolds-policy og nøkkeltall for mangfold og likestilling årlig. Denne policyen (basert på Norsk Standard for mangfoldsledelse) er innlemmet som en del av organisasjonens øvrige ledelsessystemer og personalpolitikk, og gjennomsyrer hvordan vi arbeider internt og med kunder og samarbeidspartnere.

Vi får tilbakemelding gjennom årlig medarbeidersamtale, jevnlig status-samtaler og trivselsundersøkelser, årlig medarbeiderundersøkelse og tydelige varslingsrutiner for å identifisere risikoer og kartlegge status i arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering. Vi deltar i SHE Index der vi rapporterer på nøkkeltall og aktiviteter som bidrar til mangfold og likestilling. Det er i tillegg grunnlag for sammenligning med andre virksomheter.

DISKRIMINERINGS- GRUNNLAGET KJØNN

Som nevnt i del 1, er IT- og teknologi-bransjen-/studier preget av en skjevfordeling av kjønn. Som arbeidsgiver i denne bransjen jobber vi aktivt og langsiktig med å øke andelen av kvinner hos oss og i bransjen generelt. Vi har lyktes i rådgivningsdivisjonen vår hvor kvinneandelen er over 50 %, og det samme ser vi i stabsfunksjonene. Derimot er kvinneandelen fortsatt lavere i de teknologitunge divisjonene i selskapet med flest medarbeidere, som bidrar til at den totale kvinneandelen holder seg på rundt 30 % som i 2022.

Vi stimulerer til nettverk mellom kvinner internt som et av tiltakene for å øke kjønnsmangfoldet:

WASS - et strategisk nettverk for kvinner i Sopra Steria. En møteplass som skal inspirere kvinner til å ta lederskap og utvikle faglig ekspertise.

DPS Tech Queens - et forum for å bygge nettverk og utforske hvordan man kan trives og utvikle seg som kvinne og teknolog i den største forretningsenheten vår.

Disse interne nettverkene gjennomfører ulike arrangementer, sprer kunnskap i organisasjonen og har dialog med ledelsen om tematikken. De bidrar strategisk for å øke kjønnsmangfoldet ved å motivere kvinner med teknologiutdannelse til å bli værende i Sopra Steria og sikre at ubevisste holdninger ikke preger interne prosesser.

Andre strategiske tiltak er å stimulere kvinner til å velge STEM-fag og motivere kvinner med teknologiutdannelse til å søke jobb i Sopra Steria. Dette gjør vi blant annet gjennom støtte og samarbeid med eksterne kvinnenettverk som ODA, ADA NTNU, Girl Tech Fest og Senter for realfag & STEM. Vi er også samarbeidspartner på SHE-konferansen hvor flere av våre medarbeidere har bidratt med faglig innhold på scenen. Å promotere kvinner som fageksperter på scenen, i artikler, intervjuer, sosiale medier og lignende er et viktig tiltak for synliggjøring og representasjon, både internt og eksternt, og støtter opp om at vi er opptatt av å få frem og utvikle kvinner med stort potensiale.

Selskapets årlige utviklingsprosess som evaluerer alle medarbeiderne i selskapet, synliggjør også kvinners resultater og prestasjoner, samt identifiserer talenter av begge kjønn for å sikre rettferdige forfremmelser og karrieremuligheter. For å øke andelen kvinner i senior- og ledende stillinger ser vi over de siste årene at gjennomsnittlig forfremmelsesrate har vært høyere hos kvinner enn hos menn.





ØVRIGE DISKRIMINERINGS-GRUNNLAG

Tall fra medarbeiderundersøkelsen vår, Great Place to Work, viser at 99 % av de som identifiserer seg som LHBT+-person synes medarbeidere behandles rettferdig i Sopra Steria uansett seksuell orientering.

Dette er en økning på seks prosentpoeng fra 2022 og samme svarprosent som hos dem som ikke identifiserer seg som dette. Av de med flerkulturell bakgrunn, synes 94 % at medarbeiderne våre blir behandlet rettferdig uavhengig av kulturell og etnisk tilhørighet, opp 1 prosentpoeng fra 2022.

Vi ser at mangfoldstiltakene våre virker, og at det har en betydning at vi feirer og markerer mangfoldet. I 2023 markerte vi flere ulike religiøse høytider, som ramadan, eid, jul, påske, diwali, samenes nasjonaldag og kinesisk nyttår. Vi var partnere av Oslo Pride og hadde flere initiativer i forbindelse med Pride i juni.

I forbindelse med Pride 2024 er det planlagt enda flere initiativer, som Pride-fargeuke (vi kler oss i en regnbuefarge per dag) og Silent Disco Morning Rave, samt Afterwork i Pride Park – som tidligere år. Det at vi er en stor virksomhet med kontorer i flere byer gir derimot en potensiell risiko for at høytider og feiringer blir markert ulikt (eller ikke markert) på de forskjellige kontorene, og at disse tiltakene ikke når ut til alle i organisasjonen på samme måte.

Vårt årlige lønnsoppgjør synliggjør også lønnsforskjeller mellom kjønnene, og over de siste årene har gjennomsnittlig lønnsjusteringsrate vært høyere hos kvinner for å utjevne disse forskjellene. Videre gjennomføres både lønnsoppgjøret og utviklingsprosessen via en flerdimensjonal kalibrering for å redusere eventuell risiko for diskriminering.

Organisasjoner med lav kvinnerepresentasjon forventes å vise handlekraft og sette i gang tiltak for å bedre situasjonen. Det er likevel ikke alltid riktig å igangsette tiltak som andre virksomheter har gjort og «fremsnakker», eller å iverksette andre klassiske «kvinnetiltak» uten at vi har analysert om dette passer hos oss og for medarbeiderne våre. Et tiltak vi skal jobbe videre med i 2024 er derfor interne og eksterne nettverk, som treffer kvinner i

teknologi spesifikt og spesielt i divisjonene våre som har lav kvinneandel. Et eksempel er nettverket Security Divas, for likestilling innen digital sikkerhet. Vi skal fortsette den tette dialogen med interessentene for å sikre at vi velger riktige tiltak og virkemidler for å rekruttere og beholde kvinner. Videre er vi klar over at vi også må sette søkelys på utfordringer menn kan ha. Dette kom frem under kampanjen Movember i 2023, der psykisk helse hos menn og nettverk for menn også må jobbes med. Dette vil vi følge opp i 2024.

I 2023 ble vi kåret til nordisk vinner av Blaze Inclusion Awards i kategorien Synergist, hvor de nominerte var arbeidsplasser der medarbeidere trives, har rettferdige muligheter, og blir inkludert og verdsatt som de er.

Vi har egne interne nettverk for LHBT+, DEIB og kulturelt mangfold, som på lik linje med kvinnenettverkene våre gjennomfører ulike arrangementer, sperrer kunnskap i organisasjonen og har dialog med ledelsen om likestilling og mangfold. Vi er opptatt av å synliggjøre mangfold internt og eksternt, på scenen, i media og lignende. Flere medarbeidere fra Sopra Steria var for eksempel deltakere på Diversify Nordics Summit 2023, blant annet som debattmoderator og som foredragsholder.

I 2023 innførte vi e-læringskurs og workshops i mangfold (Inkluderende lederskap og Inkluderende medarbeiderskap) og vi oppfordrer våre rekruttere og rekrutterende ledere til å ta e-læringen «Rettferdig rekruttering». Vi ønsker å heve kompetansen og legge til rette for ikke-diskriminering i rekrutteringsprosessen. I 2024 er det planlagt en workshop for alle rekrutterere i «Inkluderende språk i rekrutteringsprosessen».

Vi innførte også andre inkluderende tiltak i 2023, som det å kunne velge foretrukket pronomen og kjønnsidentitet i personalsystemet. Siden 2022 har vi også innført velferdspermisjon for kjønnsbekreftende behandlinger for medarbeidere med kjønnsinkongruens.

Sopra Steria er en fleksibel arbeidsgiver, med fleksibel arbeidstid, arbeidsted og arbeidshverdag. Vi bidrar til utstyr på hjemmekontoret for lettere å kunne kombinere familie- og arbeidsliv. Vi gir full dekning av lønn (og feriepenger) ved foreldrepermisjon, og alle er inkludert i lønnsoppgjøret under permisjon. Vi gir fødsels gave til nybakte foreldre, og vi arrangerer jevnlig barselstreff for medarbeidere i barselpermisjon. Vi arrangerer familietreff ved halloween, påske og jul, og vi markerer jubileum, runde år og bryllup. Vi ser at flere av disse initiativene kan treffe våre yngre aldersgrupper bedre enn våre mer seniormedarbeidere (i betydningen alder og/eller ansiennitet) og at vi kan jobbe mer med initiativer rettet mot dem.

Som kompetansebedrift er vi avhengig av stadig fagutvikling og derfor har medarbeiderne våre mulighet til å ta sertifiseringer i arbeidstiden når de ikke er i oppdrag, eller få utbetalt bonus dersom sertifiseringen tas utenom arbeidstid. Vi anerkjenner likevel at selv om Sopra Steria er en fleksibel arbeidsgiver, så er det ikke nødvendigvis slik at våre konsulenter ute hos kundene våre har samme mulighet til dette og at fleksibiliteten dermed ikke til enhver tid blir lik for alle medarbeiderne våre. Vi er også kjent med at valgfrie kurstilbud rett etter endt arbeidsdag kan være en utfordring å delta på, spesielt for medarbeidere med små barn.

Sopra Steria har kontorer sentralt plassert med lett fremkommelighet, og de største kontorene våre er tilrettelagt for rullestol, med dørpumper og heis. Alle lokasjoner har hev/senk-pulter, utvalgte møterom har teleslynge og alle lokasjoner har HC-toalett, unisex-toalett og tilgjengelig sanitetsprodukter. Vi har også hvilerom/bønnerom. Noen av kontorene våre er av eldre dato og ikke bygget etter

universell utforming, men det er et tett og løsningsorientert samarbeid mellom HR og Facility som løser eventuelle saker fortløpende. En av Sopra Steria-gruppen sine prioriterte saker for 2024 er å opprette en arbeidsgruppe og utforme en «disability policy» for bedre ansattopplevelse og digital tilgjengelighet. For å forebygge sykefravær tilbyr vi helse- og personalforsikring til alle medarbeiderne, DNB Helselos, tilskudd til trening, samt flere sosiale grupper for trening, hygge og samvær.



FORVENTNINGER TIL ARBEIDET FREMOVER

Utover de planlagte tiltakene vi viser til over, skal vi jobbe enda mer med utvikling av arbeidet vårt med ARP. Vi vil ha mangfold og likestilling som fast agendapunkt i AMU-møtene (for tiden 3 ganger i året). For å sikre at vi stadig setter mangfold, likestilling og sosial bærekraft på agendaen, opprettet vi i 2024 et eget «Team Sosial bærekraft».

For å ivareta kravet om systematikk i arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering, skal vi bli bedre på å vurdere resultater. Dette vil vi jobbe videre med fremover.

