

2025

Redegjørelse for Standard Norges arbeid med likestilling, mangfold og inkludering

Status og utvikling i 2025

Redegjørelsen er utarbeidet som en del av virksomhetens oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven. Den gir en samlet oversikt over status og utvikling innen likestilling, mangfold og inkludering for rapporteringsåret 2025, samt hvordan Standard Norge arbeider for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Standard Norge har over tid arbeidet systematisk med identifiserte risiko-områder, og etablerte tiltak vurderes å ha ønsket effekt.

Lønnsanalysen for 2025 viser lav grad av lønnsmessige skjevheter mellom kvinner og menn. Forskjeller i lønn vurderes i hovedsak å kunne forklares av stillingsnivå, ansvar og funksjon, og ikke kjønn. Dette indikerer at etablerte prosesser for lønnsfastsettelse fungerer etter hensikten.

Kjønnsbalansen er samlet sett god, med en høy andel kvinner i virksomheten. Den høye kvinneandelen gjør at det også er et bevisst fokus på å følge kjønnsbalansen jevnlig, for å sikre fortsatt god balanse og unngå uønskede skjevheter over tid. Kvinner er samtidig godt representert på flere ledernivåer.

Likestillingsarbeidet omfatter hele virksomheten og tar høyde for ulike behov knyttet til kjønn, livsfase og arbeidsforhold.

Samlet vurderes risikoen for systematiske skjevheter i lønn, karriere og utviklingsmuligheter som lav. Områdene følges likevel jevnlig gjennom årlige analyser, risikovurderinger og målrettede tiltak for videre forbedring.

Redegjørelsen gir et faktabasert grunnlag for videre arbeid med likestilling, mangfold og inkludering.



Del 1:

Kartlegging av kjønn og likelønn 2025



Kjønnsbalanse

Alle som har arbeidskontrakt i virksomheten er inkludert i grunnlaget som vurderes. Kjønnsbalansen er kartlagt og redegjort for hele virksomheten. Dette inkluderer også midlertidige ansatte, medarbeidere i deltidsstilling samt for gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Deltid		Foreldrepermisjon oppgitt i gjennomsnitt antall uker		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
60 %	40 %	1 %	1 %	2 %	1 %	23,9	14,5	0 %	0 %

På rapporteringstidspunktet 31. desember 2025 hadde Standard Norge 97 fast ansatte. Virksomheten etterstreber en balanse mellom andel kvinner og menn.

Analysen viser at vi har en overvekt av kvinnelige medarbeidere. Av 97 medarbeidere utgjør kvinneandelen 60 % som er samme prosentandel som i 2024. 83 % av ledergruppen og 56 % av styret var kvinner på samme tidspunkt. Videre kartlegging viser at dette også gjenspeiles i de ulike stillingsgruppene.



Kartlegging av kjønnsbalanse per stillingsgruppe

Definisjon av stillingsgrupper

Virksomheten har fire stillingsgrupper: direktører, ledere, prosjektledere og øvrige ansatte. Denne inndelingen legger til rette for en systematisk og sammenlignbar analyse av kjønnsforhold mellom kvinner og menn i og på tvers av funksjoner og nivåer. Og danner grunnlag for vurderingene som følger i redegjørelsen.

Kjønnsbalansen i de respektive stillingsgruppene presenteres i tabellen nedenfor.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer i prosent	
	Kvinner	Menn
Total ¹⁾	60 %	40 %
Direktører ¹⁾	100 %	0 %
Ledere ²⁾	58 %	42 %
Prosjektledere	58 %	42 %
Øvrige ansatte	55 %	45 %
Styremedlemmer	56 %	44 %

1) Ikke inkludert administrerende direktør.

2) Ikke inkludert direktører og administrerende direktør.



Kommentarer til kjønnsbalanse per stillingsgruppe

Direktører

Andelen kvinner på direktørnivå var på rapporteringstidspunktet 100 %. Dette er samme prosentandel som året før, mens andel kvinner i 2023 var 83 %. Dette viser en underrepresentasjon av menn og en ubalanse som anbefales hensyntatt ved framtidige rekrutteringer.

Ledere

Andelen kvinner på ledernivå er på 58 %. I 2023 var kjønnsbalansen nøytral med 50 % kvinner og 50 % menn. Utviklingen viser at andel kvinner økte til 55 % i 2024 noe som fortsatte i 2025, og viser en mannlig representasjon av ledere på 42 %.

Prosjektledere

Stillingsgruppen hadde en jevn kjønnsfordeling med 53 % kvinnelige og 47 % mannlige prosjektledere i 2023. Andel kvinner økte i 2024 til 57 % og på rapporteringstidspunktet i 2025 var 58 % andel kvinner og 42 % andel menn.

Øvrige ansatte

Kjønnsbalansen i gruppen "øvrige ansatte" har hatt en positiv utvikling i 2025 og har den mest nøytrale fordelingen med 55 % andel kvinner og 45 % andel menn. I 2023 og 2024 var andel menn på henholdsvis 35 % og 36 %.

Analysen viser at Standard Norge samlet sett har en relativt god kjønnsbalanse, men viser forskjeller i kjønnsfordelingen mellom noen av stillingsgruppene. Spesielt på de to overordnede nivåene.



Kartlegging av lønn 2025

- **Årslønn** er den faste og mest sammenlignbare delen av lønnen, og gir derfor det beste grunnlaget for vurdering av likelønn. Analysene viser at lønnsforskjeller i hovedsak følger stillingsnivå, ansvar og funksjon.
- **Uregelmessige tillegg** omfatter blant annet reiserelaterte refusjoner og annen kompensasjon knyttet til utført arbeid. Utbetalingene varierer mellom stillinger og funksjoner, og følger i hovedsak arbeidsoppgaver og Standard Norge sitt behov.
- **Avspasering** avtales med nærmeste leder og benyttes ut fra arbeidsbelastning og Standard Norge sitt behov. Eventuelle forskjeller i uttak av avspasering er i hovedsak knyttet til arbeidsoppgaver og driftsmessige forhold, og vurderes ikke å være påvirket av kjønn. Ledere mottar månedlige automatiske varslere om opparbeidet avspasering hos medarbeidere. Ordningen bidrar til tidlig oppfølging og sikrer at arbeidsbelastning og arbeidstid håndteres innenfor gjeldende regelverk.
- **Overtid** benyttes kun ved et særskilt og tidsavgrenset behov, og skal være avtalt med nærmeste leder. Bruken følges opp for å sikre etterlevelse av arbeidsmiljølovens krav og en forsvarlig ressursforvaltning. Eventuelle forskjeller i bruk av overtid vurderes i hovedsak å være knyttet til arbeidsoppgaver, arbeidsbelastning og Standard Norge sitt behov.
- **Andre goder** omfatter blant annet elektronisk kommunikasjon, forsikringsordninger og sommertid. Som en del av sommertidsordningen arbeider medarbeiderne 6,5 timer per dag i en periode på tre måneder, mot ordinært 7,5 timer. Ordningen følger etablerte retningslinjer og vurderes å være tilgjengelig på like vilkår, uavhengig av kjønn.

Samlet sett viser analysene at forskjeller i variable lønnselementer i hovedsak kan knyttes til individuelle forhold, livsfase og arbeidsinnhold. Ved vurdering av likelønn er det derfor fast årslønn som gir det mest relevante sammenligningsgrunnlaget for arbeid av lik verdi. Alle ansatte i Standard Norge har fastlønn.



Lønnsforskjeller

Standard Norge jobber kontinuerlig med å eliminere systematiske lønnsforskjeller basert på kjønn. For å vurdere risiko for lønnsmessig diskriminering benyttes virksomhetens stillingsgrupper.

I beregning av lønnsforskjeller er det tatt utgangspunkt i ansattstatus og fastlønn per 31. desember 2025.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer i prosent		Lønnsforskjeller
	Kvinner	Menn	
Total ¹⁾	60 %	40 %	101 %
Direktører ¹⁾	100 %	0 %	–
Ledere ²⁾	58 %	42 %	105 %
Prosjektledere	58 %	42 %	95 %
Øvrige ansatte	55 %	45 %	92 %
Styremedlemmer ³⁾	56 %	44 %	–

1) Ikke inkludert administrerende direktør.

2) Ikke inkludert direktører og administrerende direktør.

3) Styrehonorar justeres av representantskapet og er likt for alle styremedlemmer, ekskl. styreleder.



Lønnsforskjeller

Kvinnens andel av menns lønn

Oversikten på side 8 viser kvinnens andel av menns lønn, oppgitt i prosent basert på avtalt fastlønn. Prosentvise lønnsforskjeller er beregnet ut fra kjønn og stillingsnivå alene. Eventuelle skjevheter kan tilskrives forhold som erfaring og utdanningsnivå.

Totalt sett er kvinnens lønn 101 % av menns på tvers av virksomheten, men det er variasjoner mellom stillingsnivåene.

Ledere

For ledere har kvinnelige ledere en lønnsandel på 105 %, noe som indikerer at kvinnelige ledere i gjennomsnitt har høyere fastlønn enn mannlige ledere. Dette er på tilsvarende nivå som i 2024, hvor kvinnens andel var 106 %. Lønnsandelen i 2023 var 102 %.

Prosjektledere

For prosjektledere har kvinnelige prosjektledere en lønnsandel på 95 % sammenlignet med mannlige kollegaer. Dette er en nedgang fra 2024 og 2023, hvor kvinnens andel av menns lønn var 99 %. Bransjebakgrunn påvirker lønnsfastsettelsen.

Øvrige ansatte

I stillingsgruppen «øvrige ansatte» utgjør kvinnens lønn 92 % av menns lønn, noe som indikerer en gjennomsnittlig lønnsforskjell i menns favør innenfor denne gruppen. Dette er en økning fra 85 % og 87 % i henholdsvis 2023 og 2024. Gruppen er i hovedsak sammensatt av yrker med høy kvinneandel.



Del 2:

Standard Norge sitt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering



Organisering av arbeidet

Avdeling for organisasjonsutvikling (OU) har ansvar for å følge opp arbeidet med mangfold, inkludering og tilhørighet, med mål om å sikre en inkluderende og trygg arbeidsplass der medarbeidere opplever tilhørighet. OU skal kontinuerlig bidra til å videreutvikle virksomhetens arbeid på disse områdene.

Tillitsvalgte er en sentral samarbeidspart og bidrar til å sikre godt arbeidsmiljø og medbestemmelse. Likestillingsarbeidet drøftes og følges opp i arbeidsmiljøutvalget, hvor verneombud, ansatte og ledelse er representert. Utvalget har en åpen dialog i arbeidet med å fremme likestilling og forebygge diskriminering.

Medarbeiderundersøkelser og månedlige pulsmålinger på avdelingsnivå, brukes som viktige indikatorer for å følge utviklingen i arbeidsmiljø og medarbeideropplevelse.



Arbeidsmetodikk: Hvordan vi forbygger diskriminering og fremmer likestilling

1. **Kartlegging og undersøkelser** gjennomføres løpende gjennom året, med kontinuerlig forbedring. Eventuelle utfordringer identifiseres fortløpende. Det gjennomføres analyser og risikovurderinger av forhold som kan påvirke diskriminering og hindre likestilling, mangfold og inkludering. Tilhørende forslag løftes til relevante arenaer for å sikre involvering, gode prosesser og implementering.
2. Basert på funn fra analyser og risikovurderinger **beslattes relevante tiltak**. Tiltakene forankres også i AMU og inngår i deres arbeid.
3. Resultater av **tiltakene evalueres** løpende og i de årlige risikovurderingene.

I 2025 er det arbeidet systematisk med tiltak, effektivurderinger og oppdatering av risikovurderinger. Erfaringer og analyser danner grunnlag for løpende forbedringer og målrettede tiltak. Resultatene presenteres på de neste sidene.



Sykefravær

Status og risikovurdering

Sykefraværet i 2025 var 8,1 % blant kvinner og 3,7 % blant menn, mens det samlede sykefraværet i virksomheten var 6,2 %. Forskjellen er i hovedsak knyttet til langtidsfravær og vurderes i stor grad å være relatert til individuelle forhold, herunder skader, og ikke til arbeids-miljøet. Virksomheten følger likevel utviklingen og har særlig fokus på tidlig oppfølging, tilrettelegging og forebyggende tiltak.

Videre følger virksomheten utviklingen i samfunnstrenden med økende sykefravær blant gravide, og legger vekt på tidlig dialog og individuell tilrettelegging for å bidra til et godt og inkluderende arbeidsliv gjennom svangerskapet.



Sykefravær

Tiltak og etablert praksis

- Systematisk oppfølging og rapportering av sykefravær i AMU på kvartalsbasis
- Opplæring av ledere i sykefraværsoppfølging og tilrettelegging
- Etablert samarbeid med helsetjeneste om overgangsalder
- Etablert praksis for oppfølging og veiledning ved sammenhengende sykefravær over tre uker

Effekt og vurdering

Tiltakene bidrar til mer systematisk oppfølging av sykefravær og styrket kompetanse blant ledere i arbeid og tilrettelegging ved sykefravær.

Samarbeid med helsetjeneste har bidratt til økt bevissthet om ulike helseutfordringer i arbeidslivet og bedre grunnlag for tilpasning ved behov.

Veien videre

- Videreføre og videreutvikle eksisterende oppfølgingstiltak
- Bygge forståelse knyttet til kvinnehelse
- Styrke det forebyggende arbeidet gjennom tidlig dialog, tilrettelegging og lederstøtte
- Styrke oppfølgingen av gravide og medarbeidere i foreldrepermisjon gjennom tidlig dialog, tilrettelegging og tett lederstøtte



Balanse mellom arbeid og fritid

Status og risikovurdering

Risiko for ubalanse mellom arbeid og fritid vurderes som lav. Samtidig er balanse mellom arbeid og fritid et viktig likestillings- og arbeidsmiljøtema, særlig i ulike livsfaser og ved kombinasjon av arbeid og omsorgsansvar. Området følges derfor jevnlig.



Balanse mellom arbeid og fritid

Tiltak og etablert praksis

- Etablert fleksible arbeidsordninger (mulighet til å arbeide noe hjemmefra, fleksitid, sommertid og ekstra fridager i påsken og julen)
- Innført jevnlig oppfølging av arbeidstid og overtid via HR-system og lederoppfølging
- Gode permisjons- og sykefraværsordninger, inkludert full lønn i foreldrepermisjon og sykemeldingsperioden
- Medarbeiderundersøkelser annet hvert år og månedlige pulsmålinger

Effekt og vurdering

Medarbeiderundersøkelsen fra 2025 viser at 73 % er fornøyd med arbeidsmengden i jobben sin. Dette er en økning på 6 %.

Tiltakene har bidratt til økt fleksibilitet, bedre forutsigbarhet og økt støtte i ulike livsfaser.

Arbeidet over tid vurderes å ha styrket medarbeidernes mulighet til å kombinere arbeid og privatliv, og dermed bidra positivt til likestilling og et bærekraftig arbeidsmiljø.

Samtidig er det viktig å sikre at ordningene er godt kjent blant ansatte og benyttes i praksis.

Veien videre

- Videreføre og videreutvikle fleksible arbeidsordninger
- Følge opp bruk og etterlevelse av etablerte ordninger i praksis
- Fortsette med tiltak for synliggjøring av personalgoder for alle medarbeidere
- Sikre kontinuerlig dialog mellom ledere og medarbeidere om behov for tilrettelegging i ulike livsfaser



Rekruttering

Status og risikovurdering

Rekruttering skal gjennomføres på en profesjonell, objektiv og inkluderende måte. Rekruttering er et viktig virkemiddel for å fremme mangfold og sikre like muligheter i virksomheten.

Risikoen for at rekrutteringsprosesser påvirkes av ubevisste skjevheter eller manglende likebehandling vurderes som lav. Risikoen knyttet til språk-krav vurderes som lav, da kravene er begrunnet i stillingenes arbeidsoppgaver og vurderes fortløpende for å sikre at de er relevante og nødvendige.



Rekruttering

Tiltak og etablert praksis

- Standardiserte intervjuguider, stillingsanalyser og kompetansevurderinger sikrer objektive og kompetansebaserte ansettelser
- Kandidater vurderes ut fra kvalifikasjoner og kompetanse. HR deltar for å sikre kvalitet, objektivitet og likebehandling
- Språkkrav til norsk og engelsk er i enkelte stillinger helt nødvendig for utarbeidelse av standarder
- Likelønn vurderes ved lønnsfastsettelse av nyansatte
- Samarbeid med ekstern rekrutteringsleverandør bidrar til økt kvalitet og treffsikkerhet i ansettelsesprosessene

Effekt og vurdering

Tiltakene bidrar til mer objektive og kompetansebaserte ansettelser, og reduserer risikoen for forskjellsbehandling.

Samtidig krever arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering kontinuerlig oppfølging for å sikre likebehandling og et bredt kandidatgrunnlag.

Veien videre

- Gjennomføre lederopplæring i rekruttering, objektiv vurdering og likestilling, i tillegg til å etablere praksis for onboarding av nye ledere
- Videreutvikle kompetansedrevne rekrutteringsprosesser
- Opprettholde fokus på mangfold og inkludering gjennom hele rekrutteringsprosessen
- Sikre at språk-krav er saklig begrunnet og tilpasset den enkelte stillingens behov
- Fortsette å følge utviklingen i kjønnsbalanse og mangfold blant søkere og nyansatte



Kompetanse og utviklingsmuligheter

Status og risikovurdering

Standard Norge jobber med kompetanseutvikling i henhold til konsernets felles kompetansestrategi. I 2025 har fokuset vært på seks hovedområder som virksomheten jobber med å videreutvikle. I tillegg har man arbeidet med kompetansekartlegging og medarbeideroppfølging i forhold til individuelle utviklingsplaner og karriereplanlegging.

Det vurderes i hovedsak å være gode utviklingsmuligheter i konsernet. Samtidig viser risikovurderingene et behov for tydeligere definerte karriereløp, særlig med tanke på å beholde unge medarbeidere og sikre en sunn alderssammensetning.



Kompetanse og utviklingsmuligheter

Tiltak og etablert praksis

- Innført bruk av digital læringsplattform med relevante kurs tilgjengelig for alle medarbeidere
- Innført obligatoriske, kvartalsvise kurs for alle medarbeidere. I tillegg gjennomføres flere interne seminarer og samlinger med ulike tematikk, i tillegg til læringslunsjer
- Etablert praksis at medarbeiderne bruker tid på andre kurs målrettet mot avdeling, team og individuell rolle
- Etablert landingsside på intranett med oversikt over kurs- og utviklingsmuligheter
- Prioriterer kjønnsbalanse ved kompetansetiltak og forfremmelser

Effekt og vurdering

Medarbeiderundersøkelsen 2025 viser at medarbeidere fortsatt vurderer læring og utvikling positivt. Det ble i snitt gjennomført 33 timer kompetansebyggende aktiviteter per medarbeider i Standard Norge.

Lederne opplever stor kompleksitet i antall kompetanser og utviklingstiltak. Det anbefales at HR sammen med kompetanse-eiere tar ansvar for utvikling av virksomhetens felleskompetanser. Lederne vil fortsatt ha ansvar for sine fagdomener.

Veien videre

- Fortsette å ha fokus på kompetanseutvikling i definerte prosesser og arenaer
- Styrke lederne i deres utvikling av medarbeiderne gjennom lederutvikling
- Videreføre og styrke systematisk oppfølging av medarbeidere i sentrale overgangs- og livsfaser
- Fortsette arbeidet for kjønnsbalanse og like muligheter i leder- og kompetanseutvikling
- Følge videre utvikling over tid



Lønn og arbeidsvilkår

Status og risikovurdering

Årlige lønnsanalyser gir et godt faktagrunnlag for å avdekke eventuelle lønnsgap og vurdere behov for tiltak. De senere årene viser analysene en positiv utvikling, og interne rapporter gir stadig bedre innsikt i lønnsfordelingen på tvers av kjønn og stillingsgrupper.

Basert på årets analyser og lønnskartlegging vurderes risikoen for lønnsforskjeller uten saklig grunnlag som lav.



Lønn og arbeidsvilkår

Tiltak og etablert praksis

- Årlige lønnsanalyser gjennomføres for å identifisere og følge opp lønnsforskjeller mellom kvinner og menn med særlig fokus på avvik
- Ved rekruttering og endringer i stillinger fastsettes lønn basert på objektive kriterier som rolle, ansvar og kompleksitet
- Ved indikasjoner på lønnsavvik sikrer HR, i samarbeid med leder og administrerende direktør, en konsekvent og etterprøvbar praktisering av lønnspolitikken
- Arbeidet med tydeligere stillingsstrukturer og karriereløp er påbegynt

Effekt og vurdering

Samlet vurderes etablerte rutiner og kontrollmekanismer å bidra til en konsistent og etterprøvbar lønnspraksis.

Lønnsanalyser, objektive kriterier for lønns-fastsettelse og systematisk oppfølging over tid gir et godt grunnlag for å forebygge usaklige lønnsforskjeller.

Årets analyser indikerer at lønnsforskjeller i hovedsak kan forklares av stillingsnivå og ansvar, og ikke av kjønn. Tiltakene vurderes derfor å ha ønsket effekt, og understøtter vurderingen av lav risiko for usaklige lønnsforskjeller.

Veien videre

- Videreføre og utvide årlige lønnsanalyser og systematisk oppfølging av lønnsutvikling mellom kvinner og menn
- Videreutvikle transparens og dokumentasjon i lønnsprosesser i tråd med etablerte rutiner og kommende regulatoriske krav
- Tydeliggjøre informasjon om lønsspenn i rekrutteringsprosesser i samsvar med likelønnsdirektivet
- Følge utvikling over tid for å sikre likebehandling og justere praksis ved behov



Trakassering

Status og risikovurdering

Risikovurderingene viser at det kan være behov for å tydeliggjøre varslingsrutinen ytterligere, hvilke forhold det kan varsles om og hvordan varsling kan gjennomføres.

Økt tydelighet kan bidra til at kritikkverdige forhold avdekkes og håndteres på et tidlig tidspunkt, og styrke tilliten til varslingsprosessen. En åpen ytrings- og varslingskultur er viktig for å sikre et trygt arbeidsmiljø og forsvarlig håndtering av kritikkverdige forhold.



Trakassering

Tiltak og etablert praksis

- Varslingsrutinen er godt beskrevet i personalhåndboken og i forbindelse med virksomhetens etiske retningslinjer
- Varslingskanalene er tilgjengelige på intranettet, i kvalitetssikringssystemet og personalhåndboken
- Varslings og håndtering av varslings saker inngår i lederopplæring

Effekt og vurdering

Tiltakene bidrar til økt kjennskap til varslingsrutinen og tilgjengelige varslingskanaler, samt større bevissthet om virksomhetens etiske retningslinjer.

Samtidig viser risikovurderingene at det fortsatt er behov for å tydeliggjøre varslingsprosessen og gjøre relevant informasjon ytterligere tilgjengelig.

Dette understreker behovet for fortsatt informasjon, synliggjøring og oppfølging.

Veien videre

- Øke synligheten av varslingsrutinen og etiske retningslinjer på intranettet, samt sikre enkel tilgang til varslingskanaler
- Videreføre systematisk informasjon om trakassering og varslingskanaler i opplæring av ledere og onboarding av nyansatte
- Fortsette arbeidet med å tydeliggjøre definisjoner og forventninger til adferd
- Følge utvikling i varslings saker og risikovurderinger over tid for å justere tiltak ved behov



KONTAKT OSS

TELEFON: 67 83 86 00
E-POST: info@standard.no
NETTSIDER: Standard.no



FØLG OSS PÅ

