



# Likestillings- redegjørelse 2023

Standard Norge arbeider målrettet for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering basert på kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alle mulige kombinasjoner av disse grunnlagene. Arbeidet gjøres i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Standard Norges visjon er å realisere visjoner. For å kunne oppfylle denne visjonen er vi avhengig av å ha mennesker på laget som gjenspeiler bredden i samfunnet rundt oss.



## Innhold

- |   |   |
|---|---|
| 1. Tilstand for kjønnslikestilling                    | 3 |
| 2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering | 5 |

# 1. Tilstand for kjønnslikestilling

Standard Norge er stolt av å være en arbeidsplass som prioriterer engasjement og utvikling for alle ansatte, uavhengig av kjønn. Per 2023-12-31 hadde vi 84 faste ansatte som utgjør ryggraden i vår organisasjon.

Vi tilstreber en balanse mellom andelen ansatte kvinner og menn. Av våre 84 ansatte er 49 kvinner og 35 menn, noe som resulterer i en kvinneandel på 58 %. 83 % av ledergruppen og 71 % av styret var kvinner per 2023-12-31.

Våre ansatte er i hovedsak ansatt i faste heltidsstillinger. Enkelte ansatte velger imidlertid deltidsstillinger, som er tilrettelagt etter egne ønsker, for eksempel i samsvar med arbeidsmiljølovens rettigheter og hensyn til alder.

## For 2023 har vi kartlagt og redegjort for:

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten
- midlertidig ansatte
- ansatte i deltidsstillinger
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

## Kjønnsbalanse

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon (oppgitt i gjennomsnittlig antall uker per kjønn)		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
58 %	42 %	2 %	0 %	10,9	17,8	3	3	0	0

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer		Lønnsforskjeller <sup>3</sup> Kvinnerns andel av menns lønn oppgitt i prosent basert på avtalt lønn/fastlønn
	Kvinner	Menn	
Total <sup>1</sup>	58 %	42 %	96 %
Direktører <sup>1</sup>	83 %	17 %	80 %
Ledere <sup>2</sup>	50 %	50 %	102 %
Prosjektledere	53 %	47 %	99 %
Øvrige ansatte	65 %	35 %	85 %

1) Inkludert administrerende direktør.

2) Ikke inkludert direktører.

3) Oversikten viser ikke forskjeller i lønn som følge av for eksempel ansiennitet og utdanning.

**En nærmere titt på tallene:**

I beregningen er det tatt utgangspunkt i ansattstatus per 2023-12-31. I beregningen av lønnsforskjeller er det tatt utgangspunkt i fastlønn per 2023-12-31. Alle ansatte i Standard Norge har fastlønn.

**Lønnsforskjeller:**

Vi arbeider aktivt for å sikre rettferdige lønnsforhold og jobber kontinuerlig med å eliminere systematiske lønnsforskjeller basert på kjønn. Det er allikevel verdt å merke seg lønnsforskjellen på direktørnivå. Hovedårsaken til lønnsforskjellen her er at vi har medregnet administrerende direktør på dette nivået.

**Kjønnsbalanse:**

Per 2023-12-31 har Standard Norge en kvinneandel på 58 %. Det er verdt å merke seg at i ansattgruppen "øvrige" er ubalansen størst, med kvinner som utgjør 65 %. Denne ubalansen kan forklares av at avdelingene inkludert i denne gruppen hovedsakelig befinner seg innenfor kvinnedominerte yrker.

**Midlertidig ansatte:**

Vår hovedpraksis er å tilby faste stillinger. Unntaksvis ansatte vi tre sommerstudenter i 2023, hvorav to var menn, og én var kvinne. I tillegg hadde vi en midlertidig vikar, som var kvinne. Disse unntakene er nødvendige for å imøtekomme spesifikke behov og prosjekter.

**Foreldrepermisjon:**

I 2023 var det åtte ansatte som tok foreldrepermisjon, hvorav fire var kvinner og fire var menn. Vi er opptatt av å støtte alle ansatte i å oppnå en sunn balanse mellom arbeid og familieliv.

**Deltid:**

De ansatte som jobber i deltidstillinger, gjør det etter eget ønske. Vi tilpasser stillingene i henhold til ønsker og behov fra den enkelte ansatte. Dette kan være på grunn av langvarig sykdom eller for å imøtekomme behov knyttet til alder.



Foto: iStock

## 2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I denne delen beskrives hvordan likestilling og ikke-diskriminering er integrert i Standard Norges prinsipper, prosedyrer og standarder, samt hvordan organisasjonen praktiserer disse prinsippene gjennom den lovpålagte fire-stegsmetoden.

Likestilling omfatter ikke bare kjønnsmangfold, men også å sikre like muligheter og rettigheter for alle ansatte, uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion.

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er integrert i ulike personalområder, fra rekruttering av nye medarbeidere til avslutning av arbeidsforholdet. Dette ivaretas kontinuerlig gjennom hele ansettelsesforholdet, og de spesifikke personalområdene som er berørt, inkluderer:

- Rekruttering: Søkeprosessen er utformet for å sikre objektiv vurdering og eliminere diskriminerende praksis.
- Lønns- og arbeidsvilkår: Standard Norge arbeider for å sikre rettferdige og like lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte, uavhengig av ulike identitetsaspekter.
- Årlig lønnsjustering: Eventuelle lønnsjusteringer gjøres etter felles rutine, med fokus på likhet og rettferdighet. Det er også utarbeidet retningslinjer for å sikre lik praksis.
- Lønnsjustering ved forfremmelse og endring av stilling: Sikring av likestilte lønnsbetingelser ved forfremmelse eller endring av stilling er en sentral del av likestillingsarbeidet.
- Utviklingsmuligheter: Alle ansatte tilbys like muligheter for faglig og personlig utvikling, uavhengig av individuelle forskjeller.
- Det fysiske arbeidsmiljøet og tilrettelegging: Standard Norge arbeider for et inkluderende og tilgjengelig arbeidsmiljø, med tilrettelegging for ansatte med ulike behov.
- Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv: Organisasjonen støtter ansatte i å balansere arbeid og familieliv, og fremmer like muligheter for alle uavhengig av familiestatus.
- Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold: Standard Norge har klare retningslinjer og tiltak for å forebygge og håndtere trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold på arbeidsplassen.

Gjennom disse tiltakene viser Standard Norge sitt engasjement for å skape et inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø der alle ansatte oppmuntres til å trives og bidra uavhengig av individuelle forskjeller.

### **Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering**

Standard Norge arbeider aktivt for å ivareta likestilling og hindre diskriminering, opprettholde kjønnsbalanse, tilrettelegge for ansatte med ulike behov og fremme like muligheter og verdier for alle ansatte i organisasjonen. Våre grunnleggende verdier, troverdig, engasjerende, nyskapende og kundedrevet (TENK), utgjør fundamentet for organisasjonen og er essensielle i likestillings- og antidiskrimineringsarbeidet.

Organisasjonens livsfaseorienterte personalpolitikk fokuserer på å tilpasse arbeidsforholdene til medarbeidernes ulike livsfaser. Vi legger vekt på å støtte småbarnsforeldre, ansatte som tar seg av omsorgstrengende foreldre og eldre arbeidstakere med verdifull erfaring. Gjennom IA-ordningen arbeider vi målrettet for å skape et inkluderende arbeidsliv som forebygger sykefravær og frafall.

Standard Norge streber etter å være en attraktiv arbeidsplass, tiltrekke, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere. Verdsetting av kompetanse og innsats er sentralt, og en felles lagånd mot våre mål er grunnleggende. Alle ansatte har ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø preget av tillit, respekt, mangfold og toleranse. Respekt for individer uavhengig av kjønn, alder, religion, legning og nasjonalitet er en sentral verdi.

Våre etiske retningslinjer krever at ansatte avstår fra oppførsel som negativt påvirker personer, arbeidsmiljøet eller Standard Norge. Dette inkluderer trakassering, mobbing og diskriminering basert på kjønn, seksuell legning, alder, etnisitet, religiøs overbevisning, med respekt for kulturelle forskjeller.

Vår strategi understreker viktigheten av standarder som støtter FN's bærekraftsmål, herunder likestilling mellom kjønnene. Likestillingsarbeidet diskuteres i samarbeidsutvalget, hvor tillitsvalgte, HR og ledelse er representert. Dette utvalget jobber aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom den lovbestemte arbeidsmetoden. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er også integrert i øvrig personalpolitikk i Standard Norge.

### **Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis**

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering har vært fokus i Standard Norge i lang tid, men med økt fokus etter lovendringen i 2020.

For at vi skal lykkes med å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen kreves det at vi jobber aktivt, planmessig og målrettet over tid. En stor del av dette systematiske arbeidet handler om kartlegging og analyse. Arbeidet har bestått av å gjennomgå alle virksomhetens retningslinjer på de forskjellige personalområdene, rutiner og retningslinjer. Vi har også gjennomført kartlegging av kjønnslikestilling i 4. kvartal 2023. I medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført høsten 2023 ble det blant annet stilt spørsmål om ansatte opplever at det er like muligheter for kvinner og menn i Standard Norge. Nytt i 2023 er også innføring av månedlig pulsundersøkelse for å ta tempen på organisasjonen. I vårt kvalitetssystem kan alle ansatte melde inn avvik knyttet til de ulike HR-prosessene. Avvikene følges opp innen gitte frister.

HR-teamet har hatt hovedansvaret for utarbeidelsen av likestillingsredegjørelsen, men det har også vært involvering fra tillitsvalgte. Dette samarbeidet viser en helhetlig tilnærming til likestilling, der både ledelsen, ansatte og tillitsvalgte er engasjert i å sikre et inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø. Gjennom en kontinuerlig dialog og samarbeid blir organisasjonens innsats for likestilling styrket, og det legges til rette for bærekraftige endringer i tråd med gjeldende retningslinjer og lovgivning.

### **Rekruttering**

Standard Norge legger stor vekt på å gjennomføre rekrutteringsprosesser på en måte som sikrer individuell, objektiv og konfidensiell vurdering av kandidatene, samtidig som søkerne skal ha en positiv opplevelse av organisasjonen.

Organisasjonen har som intensjon å gjennomføre rekrutteringsprosesser som er ikke-diskriminerende og kjønnsnøytrale. I løpet av 2023 har 18 nye ansatte blitt tatt inn, hvorav 13 er kvinner og 5 er menn. Ved ansettelsesprosessen er det en systematisk innsats for å oppnå en balansert sammensetning med hensyn til alder, kjønn og annen bakgrunn. En utarbeidet intervjuguide benyttes for å sikre lik behandling av kandidater, og veileder også rekrutterende ledere om hva som ikke skal diskuteres under intervjuene.

Det stilles kun krav til språkferdigheter der det er nødvendig for den aktuelle stillingen, og det er ingen pålegg om å legge ved bilde ved søknad/CV. Dette understreker organisasjonens forpliktelse til likestilling og antidiskriminering i rekrutteringsprosessen.

Ved fastsettelse av lønn for nye ansatte gjennomføres en vurdering av likelønn for å unngå skjevheter i lønnsstrukturen. Dette bidrar til å opprettholde en rettferdig og likestilt lønnspraksis for alle nyansatte.

Implementeringen av et nytt rekrutteringssystem i 2021 styrket Standard Norges evne til å gjennomføre grundige, systematiske rekrutteringsprosesser samtidig som det ivaretar konfidensialiteten til kandidatene. Organisasjonens engasjement for et profesjonelt, inkluderende og rettferdig rekrutteringsmiljø understrekes gjennom disse initiativene.

### **Risikoer og tiltak knyttet til rekrutteringsprosessen hos Standard Norge**

#### Risiko

- Nettverksbasert rekruttering kan gi en mindre variert søkermasse.
- Ikke alle deltakere er trent i å identifisere implisitte fordommer.
- Begrensede valgmuligheter ved kjønnsregistrering i rekrutteringsportalen.
- Norskkrav som hindring for mangfold, spesielt for utenlandske jobbsøkere.
- Ikke alle ledere kjenner til likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet i Standard Norge.

#### Tiltak

- Rekrutteringsrutinene har blitt endret, og intervjuguiden blir revidert. En videreutvikling av rekrutteringsprosessen er initiert for å sikre objektiv og fordomsfri rekruttering. HR vil være representert i alle rekrutteringsprosesser, og dette vil bidra til en mer balansert og inkluderende vurdering av kandidater.

- En systematisk opplæring er implementert for alle involverte i rekrutteringsarbeidet. Dette sikrer at alle er kompetente til å identifisere og håndtere implisitte fordommer og stereotypier, fremmer objektivitet og likebehandling.
- Rekrutteringsportalen har blitt tilrettelagt for økt inklusivitet ved å legge til valget «ønsker ikke å oppgi» i tillegg til «mann», «kvinne» eller «annet». Dette gir søkerne flere alternativer og reduserer potensielle hindringer.
- Kravene for norskkunnskaper er nøye vurdert, og det er kommunisert klart at dette gjelder spesifikke stillingstyper hvor tekstproduksjon er vesentlig. Dette balanserer behovet for språkkompetanse med hensyn til mangfold og inkludering.
- Rekruttering er inkorporert i lederopplæringen for å øke lederens bevissthet om likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet i organisasjonen. Dette sikrer at lederne er godt informert og kan aktivt støtte disse prinsippene i sitt lederskap.
- Standardisering av tekster i stillingsannonser for å aktivt tiltrekke mangfold.
- Styrket bevissthet om bildebruk i rekrutteringsprosesser for å unngå utilsiktet fordomsfullhet.

### **Årlig lønnsjustering, lønnsjustering ved forfremmelse, lønnsjustering ved endring av stilling**

Alle medarbeidere i Standard Norge skal bli riktig lønnet for arbeidet de utfører, uavhengig av kjønn. Kriteriene som benyttes ved vurdering av individuell lønn er således kjønnsnøytrale og skal praktiseres slik at de fremmer likestilling. Lønnspolitikken i Standard Norge er en integrert del av virksomhetens personalpolitikk og skal utøves med bakgrunn i virksomhetens oppgaver, personalsituasjon og budsjett – og under hensyn til hvilke tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

Lønnspolitikken omfatter alle ansatte i Standard Norge og alle ansatte skal ha like muligheter til lønnsmessig utvikling, ut fra den enkeltes arbeidsinnsats, resultater og måloppnåelse sett i relasjon til stillingens innhold og arbeidsforhold. Vurdering av lønnsvilkår inngår i den enkelte leders plikt til evaluering, oppfølging og stimulering av sine ansatte. Basis lønnsnivå skal være forankret i en konkret vurdering av oppgaver, ansvarsnivå og kvalifikasjonskrav knyttet til den aktuelle stillingen. Det er allikevel avdekket noen skjevheter. Ved nærmere ettersyn er dette blitt til over tid, og ikke ved ansettelse. Skjevhetene er avdekket enkeltvis underveis etter en definert rutine som alle må benytte. Vi er i dialog med leverandør av lønnsanalyseverktøy for å sikre likelønn.

Kriteriene for vurdering av individuell lønn er basert på Standard Norges overordnede mål og primæroppgaver, og de er utformet for å være kjønnsnøytrale. Ved (ny)ansettelser og vurderinger av endringer i stillingsinnhold skal vedtatte stillingsbeskrivelser og kvalifikasjonskrav legges til grunn for bruk av kriteriene.

Ved individuell vurdering under (lokale) lønnsforhandlinger skal hovedvekten legges på egeninnsats og utvikling av kunnskap og ferdigheter innen områder der stillingens faktiske innhold og arbeidsforhold har muliggjort egenutvikling og spesiell innsats. Det er derfor av stor betydning at ledere på alle nivåer gjennomfører løpende vurderinger av den enkeltes innsats. Under medarbeidersamtaler eller tilsvarende bør den enkelte informeres om lederens inntrykk og eventuelt motta råd og veiledning om hvordan vedkommende kan forbedre sine resultater.

Ved alle individuelle lønnsvurderinger kreves en viss grad av skjønn. Skjønnen bør så langt som mulig systematiseres for å oppnå helhetlig personalpolitikk. Bruken av hjelpedokumenter som dyktighetsvurderingsskjema og skjema for medarbeidersamtaler er viktig for å skape et systematisk grunnlag for vurderingene.

Kriteriene benyttes ved å vurdere stillingens innhold og den ansattes innsats og resultater innen ulike områder.

Medarbeiderundersøkelsen fra 2023 viser høy tilfredshet med medarbeidernes lønns- og ansettelsesforhold, og en høyere score sammenlignet med andre kunnskapsorganisasjoner samt norske organisasjoner generelt. Det er allikevel verdt å merke seg at det er en minimal nedgang fra 2022.

### **Risikoer og tiltak knyttet til lønnsjustering i Standard Norge**

#### Risiko

- Til tross for gode kriterier for lønnsvurdering, identifiserer vi at noen ansattgrupper kan oppleve en mer likestilt lønnsstruktur.
- Mangel på et effektivt verktøy for å sikre en fullverdig prosess ved lønnsjustering.

#### Tiltak

- Økt bevissthet om likelønn under ansettelsesprosesser.
- Vi har en pågående dialog med leverandør av kartleggingsverktøy for å sikre forbedrede lønnsprosesser og grundigere evaluering.

## Utviklingsmuligheter

Standard Norge prioriterer å tilby alle medarbeidere like muligheter for personlig og faglig utvikling. Årlige medarbeidersamtaler gjennomføres, hvor utviklingsmuligheter er et sentralt tema. Kompetansestrategien vår sikrer en felles forståelse for alle om hvordan vi jobber med kompetanse og hvilken kompetanse som skal utvikles. Hvert år allokterer Standard Norge et dedikert budsjett for kompetanseutvikling, som fordeles mellom avdelingene. Den årlige medarbeiderundersøkelsen evaluerer blant annet de ansattes oppfatning av tilgjengelige muligheter for kompetanseutvikling. Hvis det avviker fra konsernets ønskede situasjon, implementeres relevante tiltak. Observasjoner har tidligere vist at selskapet kun brukte ¼ av de tildelte timene til kompetanseheving. Etter denne innsikten er det innført KPIer for å overvåke timer og lukking av gap knyttet til kompetanse, og vi ønsker å oppmuntre ansatte til å benytte seg av den tilgjengelige ressurspotten gjennom året.

Medarbeiderundersøkelsen for 2023 viser at Standard Norge ligger tre poeng over gjennomsnittet for norske kunnskapsorganisasjoner, noe vi er tilfredse med. Vi jobber med å implementere et helhetlig system for å kartlegge, følge opp og utvikle kompetanse. Målet er å sikre at vi tiltrekker, utvikle og beholder den nødvendige kompetansen for å realisere strategien.

Generelt forventes det at alle ansatte aktivt deler sin kunnskap og erfaring med kollegaer, og bidrar til hverandres kompetanseutvikling. Vi legger også til

rette for et aktivt internt arbeidsmarked, der ansatte får muligheten til å konkurrere om ledige stillinger.

## Risikoer og tiltak knyttet til utviklingsmuligheter i Standard Norge

### Risiko

- Liten bruk og liten kjennskap til mulighetene innenfor kompetanseutviklingstiltak.
- Liten kjennskap til karrieremuligheter i konsernet.
- Ulik praksis rundt gjennomføring av medarbeidersamtaler.

### Tiltak

- Vi arbeider med å etablere rammeverk for å sikre bedre struktur av kompetanseutvikling samt en mer rettferdig fordeling av midler på tvers av avdelingene.
- KPIer for å følge opp at arbeidet med kompetanseutvikling prioriteres.
- Vi ønsker å sikre større synlighet av karrieremuligheter internt i Standard Norge
- Revidering av medarbeidersamtalen slik at den individuelle utviklingsplanen inngår som en viktig del av samtalen. Her skal karriereutvikling oppmuntres til og eventuelle behov for tilrettelegging adresseres.
- Vi ønsker struktureringen av når medarbeidersamtalen skal gjennomføres slik at vi sikrer at utvikling.
- Bedre struktur for medarbeideroppfølging gjennom systematiske og strukturerte medarbeidersamtaler og uformelle samtaler gjennom året.



Foto: Nicolas Tourenc



## Lønns- og arbeidsvilkår

For å beholde, utvikle og tiltrekke seg høyt kvalifiserte medarbeidere og ledere er det avgjørende å tilby tilfredsstillende lønns- og arbeidsvilkår. Vårt mål er å ha en konkurransedyktig og stimulerende lønnspolitikk, uten å være verken lønnsledende eller lønnsdrivende.

I Standard Norge sikrer vi at alle ansatte blir rettferdig lønnet for sitt arbeid, uavhengig av kjønn, og gjennomfører årlige vurderinger av alle ansattes lønn.

Vi er opptatt at det er mulig for medarbeider å benytte sin arbeidskapasitet, og sine ressurser på en best mulig måte gjennom hele yrkeskarrieren. Alle medarbeidere skal oppleve et godt og trygt arbeidsmiljø. Se ellers avsnitt om balanse mellom jobb og fritid.

I den årlige medarbeiderundersøkelsen blir det stilt spørsmål om lønns- og ansettelsesforhold. Ansatte blir bedt om å vurdere sin tilfredshet med følgende utsagn:

	Standard Norge	Standard Norge konsern	GELx NO - Organizations
<b>Lønns- og ansettelsesforhold</b>	81 (+1)	82 (0)	67 (-1)
Min lønn (inkludert alle typer økonomisk godtgjørelse) i forhold til hva jeg kan få i en lignende jobb andre steder	65 (-2)	68 (-1)	55 (-1)
Mine øvrige ansettelsesforhold (ferie, fleksitid, permisjon og andre personalgoder) i forhold til hva jeg kan få i en lignende jobb andre steder	83 (-2)	84 (-2)	70 (-1)
Min trygghet i ansettelsesforholdet	85 (+1)	85 (-1)	77 (+2)

Tabellen viser tilfredshetsgrad på en skala fra 0 til 100 (hvor 100 er best). Tallet i parentes viser eventuelle endringer i tilfredshetsgrad sammenlignet med 2022.

Vi ser at vi har en minimal nedgang fra 2022, men at vi likevel scorer 10 poeng over andre norske kunnskapsbedrifter.

Gjennom tilbakemeldinger fra ledere har det kommet frem et behov for bedre innsikt i lønnsforholdene. Derfor ble det i 2023 gjort økt innsats for å gi lederne bedre innsikt, og dette har nå blitt implementert. Personalledere har fått tilgang til lønnsinnsikt for medarbeidere de leder direkte. Det er også blitt gjennomført informasjonsmøter, opplæring og evaluering med personalledere.

## Risikoer og tiltak knyttet til lønns- og arbeidsvilkår i Standard Norge

### Risiko

- Ledelsen har ikke tilstrekkelig kjennskap til hvordan de ansatte opplever likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet i Standard Norge.
- Retningslinjene og kriteriene for lønnsfastsettelse er ikke tydelige nok, noe som kan påvirke rettferdigheten i lønnsfastsettelsen basert på evner, prestasjoner, arbeidsoppgaver, kompetanse, kvalifikasjoner og relevante erfaringer for stillingen.

### Tiltak

- Kriteriene for lønnsfastsettelse blir tydeliggjort gjennom lederopplæringen.
- Ledelsen vil fortsette å øke informasjonsnivået for de ansatte, blant annet gjennom informasjon om lønnsforhandlingsprosessen på intranettet, som ble gjort høsten 2022.
- Ledere med personalansvar vil bli gitt innsikt i lønnsforholdene og gjennomføre informasjonsmøter i forbindelse med den årlige lønnsjusteringen.

### Det fysiske arbeidsmiljøet og tilrettelegging

Standard Norge har som mål å skape et fysisk arbeidsmiljø som inkluderer og tar vare på alle ansatte, samt tar hensyn til et stort antall gjester. For å sikre kontinuerlig forbedring og utvikling av lokalene har vi i 2023 ansatt en fasilitetskoordinator. Fasilitetskoordinatoren er en aktiv deltaker i arbeidsmiljøutvalget (AMU), selskapets miljøgruppe, og opprettholder jevn dialog med gårdeieren for å tilpasse lokalene i henhold til pågående behov. Vi jobber konstant med å forbedre rutiner som omhandler våre lokaler, med spesielt fokus på bærekraft, etiske retningslinjer og aktsomhetsvurdering i tråd med Åpenhetsloven.

Det tekniske utstyret i stillerom er nylig oppgradert slik at det også kan benyttes til digitale møter. Videre har vi inngått en avtale med Foxway for gjenbruk eller gjenvinning av utdatert IT-utstyr. Alle medarbeidere har tilgang til naturlig dagslys, og avtalen med BioOffice sikrer tilstedeværelse av grønne planter i lokalene. Kontinuerlig dialog med gårdeieren adresserer temperatur og inneklima.

I den årlige medarbeiderundersøkelsen inkluderes et spørsmål om det fysiske arbeidsmiljøet. Standard Norge oppnår en score på 78 sammenlignet med 73 for tilsvarende bedrifter. Vi har også en noe høyere score i 2023 enn i 2022 og 2021.

### **Risiko og tiltak knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet og tilrettelegging**

#### Risiko

- Som relativt nye beboere i lokalene, kan vi fortsatt møte på utfordringer knyttet til allergier, religiøse hensyn, dietter og andre individuelle behov.
- Garderobetilbudet, tilpasset kvinner og menn, kan oppleves ekskluderende for noen. Toalettene er tilpasset og merket for kvinner, menn samt HC-toalett, og kan også oppleves ekskluderende.

#### Tiltak

- Ansatt en fasilitetskoordinator for kontinuerlig forbedring og utvikling av lokalene samt tett samarbeid med leverandører og gårdeier.
- Årlige verneunder gjennomføres, hvor verneombud, HR og bygningsansvarlig vurderer fysiske forhold og eventuelt følger opp med gårdeieren.

Fasilitetskoordinator gjennomgår kantinetilbudet for å sikre tydelig merking av matvarer som inneholder svinekjøtt, gluten, laktose eller nøtter, og følger opp ved spesielle henvendelser og behov.

Garderobetilbudet diskuteres med gårdeieren for å sikre et alternativ for de som ikke identifiserer seg som mann eller kvinne.

Merking av toalett for de som ikke identifiserer seg som mann eller kvinne skal diskuteres med arbeidsmiljøutvalget

### **Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv**

Standard Norge vektlegger betydningen av en sunn balanse mellom arbeid og fritid for de ansatte. Vi anerkjenner at jobben utgjør kun én del av livet, og vi tar dette på alvor ved å tilby fleksible arbeidstidsordninger som imøtekommer behovene til ansatte i ulike faser av livet.

For å kartlegge arbeidslivsbalansen bruker vi blant annet den årlige medarbeiderundersøkelsen, hvor vi spør om muligheten for å opprettholde en god balanse mellom arbeid og privatliv. Standard Norge scorer her 73, en økning med ett poeng fra 2022 og fire poeng fra 2021. I samme undersøkelse spør vi også om ansatte er tilfredse med arbeidsmengden, og her scorer vi 67, sammenlignet med andre kunnskapsorganisasjoner som scorer 69. Dette representerer en økning fra 2021, hvor vi scoret 62 poeng.

I tillegg til den årlige medarbeiderundersøkelsen har vi innført en månedlig pulsundersøkelse. Undersøkelsen skal fungere som et lavterskelverktøy for å holde fingeren på organisasjonens pulsslag, slik at tiltak kan bli iverksatt eller justert underveis i året. Den inneholder blant annet spørsmål om man har hatt god balanse mellom jobb og fritid den siste måneden. Det er frivillig å svare på undersøkelsen. Svarene er anonyme og vil derfor ikke følges opp individuelt, men kan brukes til diskusjon i avdelings- og teammøter, identifisere trender og evaluere det generelle trivselsnivået på jobb.

Standard Norge legger vekt på å støtte en sunn balanse mellom arbeid og fritid gjennom en rekke tiltak. Dette inkluderer fleksibel arbeidstid gir ansatte mulighet til opptil 12 dager avspasering hvert år. Vi har også sommertid, som byr på en time kortere arbeidsdag i juni, juli og august. Kontoret stenges i påske- og juleuken, og vi tilbyr også muligheten for to dagers hjemmekontor per uke. I tillegg har vi tilbud om arbeidsreduksjon til 80 % for ansatte over 65 år, samtidig som de opprettholder 90 % av lønnen og 100 % av pensjonsgrunnlaget.

Som en del av vårt engasjement for ansattes velferd følger Standard Norge også IA-avtalen, som gir ansatte utvidet egenmeldingsrett. Vi tilbyr full lønn under sykdom i opptil ett år, samt full lønn under foreldrepermisjon. Videre har vi et omfattende forsikringsprogram som dekker blant annet fysikalsk behandling, nettlegekonsultasjoner og psykologtjenester. For å fremme et helsefremmende arbeidsmiljø, tilbyr vi også aktiviteter som yoga og løping sammen med kollegaer, samt tilgang til et treningssenter.

For å ivareta ansattes helse blir alle medarbeidere årlig innkalt til en helsesjekk og tilbud om influensavaksine. Utgiftene dekkes av Standard Norge.

Disse tiltakene understreker vårt engasjement for å sikre trivsel og velvære blant våre ansatte, og vi fortsetter å tilpasse og utvide disse ordningene for å møte deres behov på best mulig måte.

## Risiko og tiltak knyttet til mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

### Risiko

- Noen medarbeidere kan oppleve et større arbeidspress enn ønsket.
- Ønske om større fleksibilitet og mulighet til å jobbe hjemmefra blant de ansatte i Standard Norge.
- Ikke alle ansatte er like kjent med alle personalgodene.
- Ikke alle ansatte er like kjent med alle forsikringsordningene.

### Tiltak

- Innføring av månedlig "pulsundersøkelse" fra 2023.
- Synliggjøring av personalgodene gjennom et samarbeid mellom HR-avdelingen og kommunikasjonsavdelingen, som publiserer dem i et nytt format på intranettet og i HR-systemet for å øke bevisstheten blant alle ansatte.
- Planlagt gjennomført webinar om forsikringsordningene for å synliggjøre forsikringsgodene god alle ansatte.
- Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Standard Norge setter høyt fokus på å dyrke en åpen yringskultur internt i organisasjonen. En åpen yringskultur er av essensiell betydning for det overordnede arbeidsmiljøet og trivselen til den enkelte ansatte. Denne kulturen er avgjørende for at Standard Norge skal kunne utføre sine oppgaver på

optimalt vis. Lovstridige og uetiske forhold kan skade arbeidsmiljøet, den enkelte ansatte, organisasjonen og samfunnet som helhet. Derfor er det av stor betydning for Standard Norge at kritikkverdige forhold blir varslet, håndtert og løst på en forsvarlig måte.

Hensikten med denne rutinen er å oppmuntre og sikre at eventuelle kritikkverdige forhold i Standard Norge blir brakt frem i lyset, slik at tiltak kan settes i verk. Standard Norge ønsker å skape et miljø der alle ansatte føler seg trygge ved å varsle internt uten frykt for negative konsekvenser. Både faste ansatte og innleide arbeidstakere har muligheten til å varsle. Eksempler på hva det kan varsles om er klart kommunisert i forbindelse med rutinen, for å sikre at alle forstår at alle typer kritikkverdige forhold kan rapporteres.

## Risiko og tiltak knyttet til trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

### Risiko

- Rutinene for varsling er klare, men kjennskapen til dem varierer blant ansatte.
- Prosessen etter at varsling er gjort kan være lite kjent i ulik grad.

### Tiltak

- Prosessen er tydelig beskrevet i detalj i nevnte rutine og er godt synlig i personalhåndboken, noe som skal forbedre kunnskapen om den blant alle ansatte.
- Vi ønsker å gjøre etiske retningslinjer mer synlig på intranettet.



Foto: Nicolas Tourenc



Standard Norge  
Postboks 242, 1326 Lysaker

Telefon: 67 83 86 00  
E-post: [info@standard.no](mailto:info@standard.no)

[standard.no](http://standard.no)

Org.nr. 985 942 897

P-832, april 2024