

Likestillingsredegjørelse

Siemens Mobility AS

2021

I Siemens Mobility arbeider vi for å ha en inkluderende kultur, hvor alle behandles med respekt og likeverd. Vi skal anerkjenne hverandres kunnskap, kompetanse og styrke uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Uttak av foreldrepermisjon Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
21	86	1	6	17,6	11,9	1	5	0	0

Siemens Mobility tilbyr i utgangspunktet kun fulltidsstillinger. Vi er imidlertid åpne for å tilby deltid til ansatte som av sosiale, helsemessige eller andre vektige velferdsgrunner søker om midlertidig eller fast redusert stilling. Vi har også noen ansatte i lavere stillingsprosent, men dette er stillinger av midlertidig karakter som for eksempel internships for studenter. Vi mener med sikkerhet å kunne si at ingen jobber ufrivillig deltid.

	Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper		Lønnsforskjeller Kvinnens andel av menns lønn oppgitt i prosent	
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser	Naturalytelser
Total	21	86	87,2%	15,1%
Nivå / gruppe 1	0	7	0%	0%
Nivå / gruppe 2	4	18	95,2%	35,6%
Nivå / gruppe 3	10	45	97,5%	15,6%
Nivå / gruppe 4	5	15	92,9%	0%
Nivå / gruppe 5	2	1	98,6%	0%

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi summert alle kontante ytelser (fastlønn og bonuser) for regnskapsåret 2021. Andre naturalytelser består utelukkende av fastbeløp for de som har bilordninger og er oppgitt i egen kolonne. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene

- Eksempel på likt arbeid:
Ingeniører innen ulike fagfelt, men samme stillingsnivå tilhører samme gruppe
- Eksempel på arbeid av lik verdi:
prosjektledere og teamledere tilhører samme gruppe
Ingeniører og teknisk personell i samme stillingskategori og administrasjonsansatte på samme stillingsnivå ligger i samme gruppe

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

I Siemens Mobility arbeider vi for å skape et arbeidsmiljø preget av rettferdighet, likeverd, respekt og gjensidig tillit. Bedriften vektlegger etisk atferd med respekt for de grunnleggende menneskerettigheter. Alle våre medarbeidere skal sikres et arbeidsmiljø fritt for diskriminering, og den som føler seg diskriminert, trakassert eller mobbet på noen måte skal bli tatt på alvor. Vi har derfor gode og oppdaterte rutiner for varsling og terskelen for å ta opp kritikkverdige forhold skal være lav.

Prinsipper og prosedyrer for likestilling og mot diskriminering er forankret i selskapets personalpolitikk og Business Conduct Guidelines.

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

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er definert som strategisk viktig. «HR/People & Organisation» har et overordnet ansvar for dette området, og samarbeider med tillitsvalgte og arbeidsmiljøutvalget (AMU) for å fremme forslag og initiativer for å sikre mangfold, likestilling og kjønnsbalanse.

Arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten foretas gjennom en fire-steps-metode. Vi ser på hva hos oss som kan bidra til diskriminering og hindre likestilling både når det gjelder rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv, i tillegg til andre forhold vi mener er relevante å se på.

Som et resultat av kartleggingene iverksetter vi tiltak der det trengs, og vi evaluerer kontinuerlig arbeidet vi gjør og de tiltakene vi igangsetter. Vi har i 2021 arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten i selskapet med hovedvekt på kjønnslikestilling og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

- Vi har et tett samarbeid med våre fagforeninger for å sikre et godt og forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte i selskapet
- Vi gjennomfører halvårlige medarbeiderundersøkelser hvor diskriminering og hindre for likestilling er et av de områdene som undersøkes.

- Vi oppdaterer jevnlig statistikker som kartlegger hvorvidt det er forskjeller i lønn og goder mellom kjønnene
- Vi har kartlegger kvinneandel blant nyansettelser og følger utviklingen tett innen avdelingene.
- Vi har jevnlig oppfølging av etterfølgerplanlegging med ledere for forretningsområdene og setter søkelys på mangfold når vi identifisere kandidater
- Vi satser på lederutvikling blant annet for å utvikle lederkulturen vår også innenfor området likestilling og ikke-diskriminerende praksis.
- Vi har etablert gode varslingsrutiner som er kommunisert ut i organisasjonen og gjort tilgjengelig på våre nettsider.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Vi fant forskjeller mellom kvinner og menns lønn. Forskjellene variere på ulike stillingsnivåer. Dette viser en risiko for diskriminering i lønnspolitikken vår.
- Vi ser at vi ikke klarer å sette ønsket fart på arbeidet både gjennom å forstå, bruke, utvikle og rekruttere mangfold. Økt mangfold krever større grad av forståelse og respekt for hverandres ulikheter som kultur, religion, holdninger med mer. Det kan for eksempel vise seg i dialogen mellom kolleger, i samhandlingen mellom ledere og medarbeidere, rundt lunsjbordet, i forbindelse med samlinger, kurs og ved sosiale arrangementer.
- Kvinneandelen blant nyansatte er bare 25%. Dette viser en risiko for diskriminering i rekrutteringspraksisen vår
- Vi ser at vi vi har en økt risiko for å miste ansatte etter hvert som de får barn og etablerer familie. Dette gjelder både kvinner og menn.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad av vi fremdeles har få kvinner selskapsledelsen og i lederstillinger generelt.
- Høyt arbeidspress og tidvis mye reisevirksomhet i enkelte stillinger kan være en årsak til risiko for å miste ansatte i småbarnsfase.
- Gjennom den daglige dialogen med ansatte kommer det frem et behov for å være enda mer tydelige i vår internkommunikasjon rundt arbeidet som gjøres rundt mangfold og likestilling. Vi mangler en formell arena som utelukkende setter søkelys på mangfold.

Følgende tiltak for å hindre diskriminering og fremme likestilling er iverksatt

- Vinteren 2021 har vi gjort en separat vurdering av lønnsnivå for alle våre kvinnelige medarbeidere opp mot intern statistikk og ekstern benchmarking for ulike stillingsnivåer. Der vi fant at lønna var for lav ble det iverksatt ekstraordinær lønnsjustering for å tilpasse nivået. Dette har gitt oss en reduksjon i lønnsforskjellen mellom kvinner og menn.
- Gjennom etterfølgerplanlegging fortsetter vi arbeidet med å identifisere, motivere og utvikle etterfølgerkandidater med fokus på å øke kvinneandelen i lederstillinger og generelt mangfold i leder- og nøkkelfunksjoner i hele selskapet
- Vi har innført en fleksibel policy for bruk av fjernarbeid. Dette skal gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.
- Etablering av en fulltids trainee-stilling og flere deltidsstillinger for «working students». Ambisjonen er å skape en ny rekrutteringskanal gjennom å få tettere kontakt med ulike utdanningsinstitusjoner og sikre at et mangfold av unge talenter opplever Siemens Mobility som attraktivarbeidsgiver.
- Lansering av “My learning world” En digital læringsplattform som legger til rette for like muligheter for kompetansehevende tiltak. Mer kontinuerlig medarbeider-utvikling der ansatte selv har stor mulighet til å påvirke egen utvikling.
- Bruk av evne- og personlighetstester i seleksjonsprosessen for å motvirke ubevisst diskriminering. Vi stiller også krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser når vi benytter eksterne rekrutteringspartnere.
- Implementering av «Growth talks» som erstatning for tradisjonell «Performance Management Process» med årlige medarbeidersamtaler og karaktersetning. Ambisjonen er å skape mer fremtidsrettet og meningsfull dialog mellom leder og medarbeider og at denne dialogen skal løpe kontinuerlig. Vi tror at dette vil bidra til å skape en god plattform for arbeidet med mangfold og likestilling.
- Siemens har i 2021 introdusert et globalt bærekraftprogram, DEGREE, der ett av elementene er å «Fremme mangfold, inkludering og samfunnsutvikling for å skape en følelse av tilhørighet» I programmet defineres et konkret mål om der 30% kvinnelig andel i toppledelsen innen 2025.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- **Mangfoldsutvalg:** neste forretningsår vil vi etablere et formelt «mangfoldsutvalg» bestående av medlemmer fra HR, HMS og fagforeningene. Vi planlegger å avholde møter 2 ganger per år. Utvalget er forankret i selskapsledelsen med HR Business Partner. Utvalget blir sentralt i arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten.
- **Rekruttering:** Fokus på likestilling og mangfold i alle ledd av rekrutteringsprosessen, også i stillingsutlysninger.
- **Work/life balance:** Vi fortsetter arbeidet med å utvikle en god og fleksibel praksis mht. muligheten for arbeid fra annet sted enn Siemens kontor.

- **Kommunikasjon:** Aktiv promotering av mangfold/likestillingstiltak ved artikler på intranett og i sosiale medier samt fokus på disse områdene i utrulling av ny strategi.
- **Medarbeiderundersøkelse:**
Ny medarbeiderundersøkelse er planlagt i Q1 FY 2022.
- **Varsling:** Vi ønsker å gå gjennom rutinene for varsling slik at vi sikrer at disse er enda tydeligere og er godt kommunisert.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

I siste kvartal av forretningsåret 2021 har vi vurdert resultatene av de tiltakene vi har iverksatt, gjennom medarbeiderundersøkelsen og analyse av lønnsstatistikk. Kartleggingen indikerer at vi i stor grad har lyktes når det gjelder karrieremuligheter.

Medarbeiderundersøkelsen viser svært positive resultater mht. likestilling og ikke-diskriminering. 95% av respondentene og 100% av kvinnelige respondenter er enige i spørsmålet «Alle mennesker kan lykkes på alle nivåer i selskapet, uavhengig av kjønn, etnisitet, alder, seksuell orientering eller funksjonsnedsettelse». Resultatet gikk opp fra 80% ved målingen i 2019, og vi er glade og stolte over den positive trenden.

Når det gjelder å etablere forståelse for mangfold som et konkurransefortrinn og innen rekruttering har vi fortsatt en del å jobbe med, men vi har store forventninger til effekten av det globale «gender equity» programmet som lanseres i FY 2022.

Når vi ser på tvers av alle stillingsnivåer i virksomheten er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn redusert med 1,2 prosent det siste året. Det er fremdeles lønnsforskjeller, og vi vil følge opp utviklingen etter årets lønnsoppgjør.

Det var lettere å finne risikoer til diskriminering og mulige årsaker knyttet til kjønn enn sammensatt diskriminering. Her ser vi et behov for kompetanseheving.

Forretningsårene 2020 og 2021 med utstrakt bruk av hjemmekontor som følge av pandemien har gitt mye læring knyttet til ledelse, samhandling og krav til arbeidsplassen. I Siemens Mobility tar vi med oss læringen, og vil aktivt teste og lære mer slik at vi bruker erfaringene når vi etablerer en ny normal arbeidsmodell, i tråd med Siemens globale målsetting om 2-3 dager pr uke med fjernarbeid der det er mulig. Vi mener at tilrettelegging for fleksibilitet kan ha en stor betydning for arbeidet mot diskriminering og barrierer for likestilling.