

Likestillingsredegjørelse

Siemens AS og Siemens Mobility AS

2022

Siemens 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

Siemens AS og Siemens Mobility AS er 2 selvstendige juridiske enheter som har valgt å utarbeide en felles likestillingsredegjørelse. Vi har lang felles historie som ulike forretningsområder i en konsernstruktur. Vi sitter i samme kontorbygg, medarbeidere bytter ofte stillinger internt mellom selskapene, vi har felles medarbeiderundersøkelse, felles lønnsadministrasjon og felles ressurser som driver rekrutteringsarbeid. I 2022 etablerte vi også et felles mangfoldsutvalg, med representanter fra fagforeninger og verneombud i begge selskaper.

Begge selskaper er 100% eid av Siemens AG i Tyskland som for øvrig har initiert sentrale program innenfor «Gender Equity» og «Diversity». All kommunikasjon og alle aktiviteter i forbindelse med dette er også felles for begge selskapene i Norge.

Konkrete tall for faktisk tilstand for kjønnslikestilling rapporteres pr. selskap. Når det ellers i denne redegjørelsen refereres til «Siemens» inkluderer det både Siemens AS og Siemens Mobility AS.

Selskap	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
Siemens AS	112	432	10	24	24,2	12,0	6	5	0	0
Siemens Mobility AS	25	91	4	6	24,1	11,2	4	6	0	0

I Siemens er det lagt til rette for å kombinere arbeid og familieliv. Vi har fleksible arbeidstidsordninger med mulighet for fjernarbeid noen dager hver uke samt avspasering. Vi tilbyr også deltidsstillinger til ansatte som har sosiale, helsemessige eller andre behov gjør at det er hensiktsmessig med redusert arbeidstid. Bruken av slike stillinger er begrunnet i å legge til rette for arbeid i ulike livsfaser og situasjoner. Vi kan med sikkerhet si at ingen jobber ufrivillig deltid.

SIEMENS MOBILITY AS	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (2022 data)		Lønnsforskjeller Kvinner andel av menns lønn oppgitt i prosent (oppdateres hvert 2. år. Lønnsdata i tabellen er fra 2021 redegjørelse)	
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser	Naturalytelser
Total	27	92	84,92%	15,1%
Nivå / gruppe 1	0	8	N/A	N/A
Nivå / gruppe 2	4	18	92,38 %	35,6%
Nivå / gruppe 3	13	48	94,66 %	15,6%
Nivå / gruppe 4	7	17	88,62 %	N/A
Nivå / gruppe 5	3	1	103,26 %	N/A

SIEMENS AS	Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper (2022 data)		Lønnsforskjeller Kvinners andel av menns lønn oppgitt i prosent (oppdateres hvert 2. år. Lønnsdata i tabellen er fra 2021 redegjørelse)		
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser	Overtidsgodtgjørelse	Naturallytelser
Total	102	408	86,60 %	89,5%	45,5%
Nivå / gruppe 1	0	14	N/A	N/A	0%
Nivå / gruppe 2	10	30	97,7 %	N/A	90,7%
Nivå / gruppe 3	35	240	99,2 %	93,1%	55,9%
Nivå / gruppe 4	44	113	96,2 %	105,6%	37,4%
Nivå / gruppe 5	13	11	91,3 %	80,4%	0%

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi summert alle kontante ytelser (fastlønn uregelmessige tillegg og bonuser) for regnskapsåret 2021. Andre naturallytelser 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 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. «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. I 2022 har Siemens AS og Siemens Mobility AS også etablert et felles mangfoldsutvalg.

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 2022 arbeidet med hovedvekt på informasjon og bevisstgjøring innenfor kjønnslikestilling og målrettet reduksjon av 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 kartlegger årlig hvorvidt det er forskjeller i lønn og goder mellom kjønnene
- Vi 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 identifiserer 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 gjort tilgjengelig på våre nettsider

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Mangfoldsutvalget har i 2022 foretatt en generell vurdering av risiko for trakassering og diskriminering, eller hindre for likestilling. Utvalgets vurdering er at vi har størst risiko for diskriminering innen rekruttering, og at det i rekrutteringsprosesser hovedsakelig er risiko for diskriminering basert på kjønn.
- Det er også vurdert å være noe risiko for diskriminering på basis av funksjonsnedsettelse.
- Vi fant også i år forskjeller mellom kvinner og menns lønn. Forskjellene varierer på ulike stillingsnivåer. Dette viser en risiko for diskriminering i lønnspolitikken vår.
- Total kvinneandel blant nyansatte er bare 13,6% Dette viser en risiko for diskriminering i rekrutteringspraksisen vår.
- Vi opplever at vi har et generelt potensial i å bli bedre på å forstå, bruke, utvikle og rekruttere mangfold. Økt mangfold krever større grad av forståelse og respekt for hverandres ulikheter som kultur, religion, personlighet, 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.

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

- Risikofaktorene som ble avdekket har utgangspunkt i mangel på kunnskap og bevisstgjøring. Ledere spiller en viktig rolle i dette arbeidet og lederutvikling blir sentralt fremover. Samtidig er det viktig med en bevisstgjøring i hele organisasjonen. Å sette temaet på dagsorden har derfor vært viktig dette året, gjennom strategiarbeidet, tett dialog med lederne og kommunikasjon med de ansatte.
- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at vi fremdeles har få kvinner selskapsledelsen og i lederstillinger generelt.

- 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.

Følgende tiltak for å hindre diskriminering og fremme likestilling er iverksatt

- Siemens sitt globale bærekraftprogram, DEGREE, har som mål 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. Alle land har som målsetting å ansette flere kvinner inn i «business functions» enn det vi har pr i dag.
- Gjennom etterfølgerplanlegging fortsetter vi arbeidet med å identifisere, motivere og utvikle etterfølgerkandidater med målsetting å øke kvinneandelen i lederstillinger og generelt mangfold i leder- og nøkkelfunksjoner i hele selskapet
- Siemens globale målsetting om 2-3 dager pr uke med fjernarbeid der det er mulig, er godt mottatt av våre ansatte. Vi ser at tilrettelegging for fleksibilitet har en stor betydning for arbeidet mot diskriminering og barrierer for likestilling.
- Etablering av flere deltidsstillinger for «student workers». 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 som attraktivarbeidsgiver.
- Videreutvikling av “My learning world” En digital læringsplattform som legge til rette for like muligheter for kompetansehevede 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.
- Videreføring av «Growth talks» konseptet som erstatning for tradisjonelle 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.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- **Kompetanseheving** innen mangfold og ubevisste fordommer i hele konsernet, gjennom å tilby digitale kurs og workshops.
- **Rekruttering:** Fokus på likestilling og mangfold i alle ledd av rekrutteringsprosessen, Gjennom bildebruk, språk og ekstern kommunikasjon ønsker vi å tiltrekke oss et bredt spekter av kandidater. Stillingsutlysninger skal aktiv kommunisere mulighet for deltid også i lederstillinger. Intervju med kvinner skal så langt det er mulig også ha kvinnelig deltaker fra arbeidsgivers side.
- **Work/life balance:** Vi fortsetter arbeidet med å utvikle en god og fleksibel praksis mht. muligheten for arbeid fra annet sted enn Siemens kontor og utforske alternative deltidsløsninger

- **Kommunikasjon:** Aktiv promotering ved å fortelle våre suksesshistorier som illustrerer mangfold og inkludering, internt og eksternt.
- **Medarbeiderundersøkelse:**
Medarbeiderundersøkelse er planlagt gjennomført i Q1 og Q3 FY 23
- **Varsling:** Vi ønsker å sikre at rutineene for varsling er godt kjent i hele organisasjonen.
- **Mangfoldsutvalget** vil arbeide videre med risikovurdering og tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi ønsker spesielt å se nærmere på risiko for diskriminering basert funksjonsnedsettelse og sammensatt diskriminering og hvordan dette kan forebygges.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Av de foreslåtte tiltakene fra fjoråret er de fleste påbegynt, men ikke alle er fullført. I året som kommer vil vi konsentrere oss om tiltak der risiko for diskriminering er høy og/eller tiltak som vi anser å gi stor verdi til organisasjonen. Kontinuerlig arbeid med holdningsendring og kompetanseheving er viktig i tiden fremover.

I siste kvartal av forretningsåret 2022 har vi vurdert resultatene av de tiltakene vi har iverksatt, gjennom medarbeiderundersøkelsen, analyse av lønnsstatistikk og data på ansettelser og forfremmelser

	Kvinner		Menn	
Medarbeiderundersøkelse 3 utvalgte spørsmål	Siemens Mobility	Siemens AS	Siemens Mobility	Siemens AS
På jobben blir jeg behandlet med respekt	100%	94%	95%	92%
Jeg kan være meg selv når jeg er på jobb	85%	91%	95%	93%
Organisasjonen min beskytter mennesker mot diskriminering	89%	88%	91%	92%

Medarbeiderundersøkelsen viser positive resultater med hensyn til opplevelse av og respekt og beskyttelse mot diskriminering.

Ansettelser og forfremmelse

Forståelse for mangfold som et konkurransefortrinn har bedret seg betraktelig i 2022. Vi ser en klar positiv effekt av Siemens globale «Gender Equity Program» Temaet blir virkelig satt på agendaen gjennom globale og lokale initiativer, god informasjon og målrettet holdningsskapende arbeid. Alle ledergrupper har gjennomført «Gender Equity workshops»

	Kvinneandel i prosent pr september 2022			
	Business functions	Support functions	Ansettelser i Business functions siste 12 mnd	Interne forfremmelser til lederfunksjon siste 12 mnd
Siemens Mobility	18,8%	43,8%	28,6%	50%
Siemens AS	12,2%	68,4%	9,6%	36,4%

Med en total kvinneandel på 20 % og 21,4 % kvinner i lederfunksjoner er vi på vei, men fortsatt ikke i mål. Vi jobber aktivt med å stimulere til å få flere kvinner inn i ledende stillinger, og ved ansettelser har vi søkelys på å rekruttere for å oppnå balanse med hensyn til alder, kjønn og annen bakgrunn. For å øke antall kvinnelige ledere er det viktig å både identifisere og utvikle kvinnelige talenter, ha gode forbilder og skape en kultur preget av inkludering og like muligheter.