

TRADESOLUTION AS

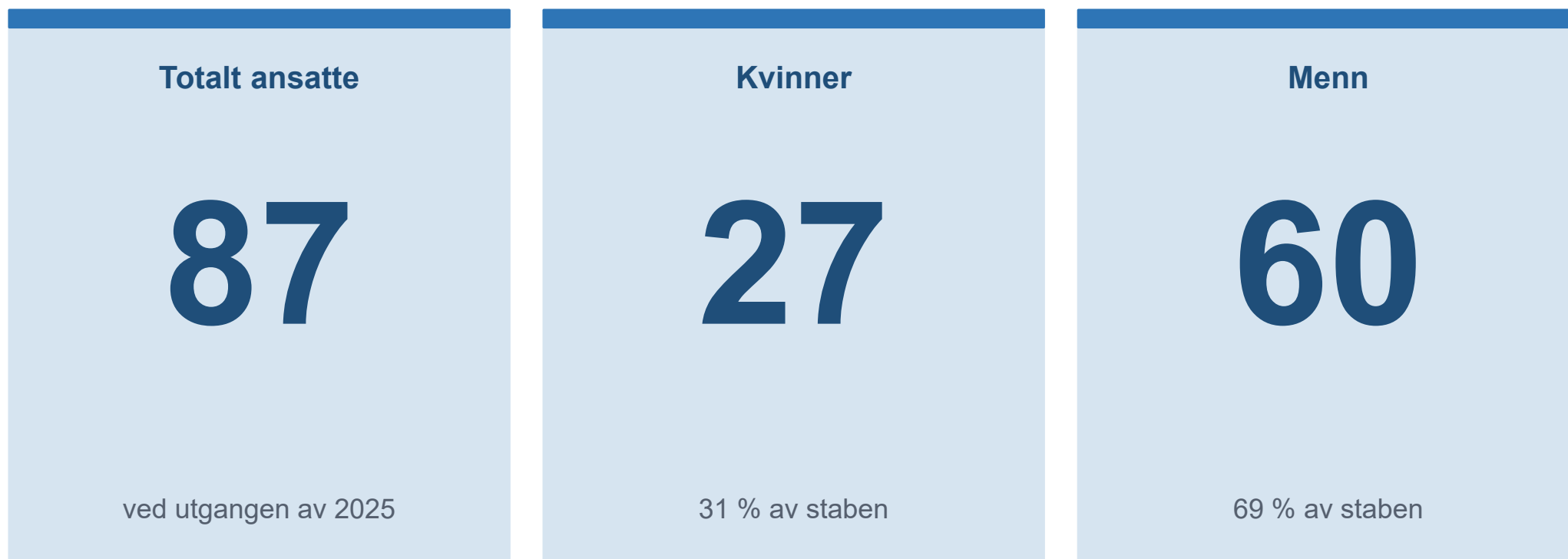
Mangfold og likestilling

Redegjørelse i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 26

Rapportperiode: 2025

1. Innledning

Tradesolution AS er underlagt utvidet aktivitetsplikt og plikter å redegjøre for sitt likestillingsarbeid i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 26.



Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 – aktivitets- og redegjørelsesplikt for arbeidsgivere

2. Systematisk likestillingsarbeid – firetrinns metodikk

1

Undersøke

Kartlegger risiko for diskriminering og hindringer for likestilling løpende

2

Analysere

Analyserer årsaker til funn og avdekker interne eller strukturelle faktorer

3

Iverksette tiltak

Setter inn konkrete tiltak for å fremme likestilling og inkludering

4

Evaluerere

Evaluerer effekten av tiltakene og justerer kursen ved behov

Trinn 1 & 2 – Undersøke og analysere

Trinn 1 – Undersøke

Tradesolution kartlegger løpende risiko for diskriminering gjennom:

- Regelmessige temperaturmålinger med spørsmål om inkludering, rettferdighet og likestilling
- Gjennomgang av rekrutteringsdata og lønnsforhold fordelt på kjønn
- Kartlegging av deltid og permisjonsuttak

Trinn 2 – Analysere årsaker

- Lav andel kvinner i IT-tekniske stillinger skyldes primært strukturelle forhold i rekrutterings- og utdanningsmarkedet
- Lønnsforskjeller innad i stillingskategorier forklares av utdanningsnivå, erfaring og ansiennitet
- Det er ikke avdekket interne diskriminerende praksiser

Trinn 3 & 4 – Iverksette tiltak og evaluere

Trinn 3 – Iverksette tiltak

Aktive tiltak i 2025:

- Alle stillinger utlyses internt og eksternt – rekrutteringspartnere forpliktet til mangfold
- Lønnsoppgjøret gjennomgår alle stillinger for å avdekke skjevheter
- Tilrettelegging for ansatte med helsemessige behov
- AMU og verneombud involveres i vesentlige beslutninger
- Aktivt bedriftsidrettslag som tilrettelegger for alle ansatte

Trinn 4 – Evaluere resultater

- Regelmessige temperaturmålinger inkluderer spørsmål om inkludering og likestilling
- Resultatene følges opp av HR og ledelse
- Selskapet har lavt sykefravær og lav turnover – indikerer høy trivsel og godt arbeidsmiljø
- Tiltak som ikke har oppnådd ønsket effekt videreføres og intensiveres neste periode

3. Lønnskartlegging

Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 e – kartlegging av lønnsforhold hvert andre år

Lønnskartleggingen gjennomføres hvert andre år og dekker avtalt fastlønn, tillegg og bonus fordelt på kjønn per stillingskategori. Tradesolution har 8 stillingsnivåer basert på ansvar, kompetansekrav og kompleksitet, gjennomgått i samarbeid med AMU.

Metodenote

Kartleggingen baserer seg på kontraktsfestet årslønn per 31.12.2025. Ansatte i deltidsstillinger og ansatte ansatt i løpet av 2025 er omregnet til 100 % stilling for å sikre sammenlignbarhet. To ansatte har tilrettelagte deltidsstillinger av helsemessige årsaker (50 % og 40 %) og er inkludert med annualisert lønn. For bonus er faktisk opptjent beløp for ansettelsesperioden benyttet uten annualisering. Stillingsnivåer med færre enn 5 representanter av ett kjønn er utelatt av hensyn til personvern (GDPR).

3. Lønnskartlegging – resultater

| Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe | Kvinner | Menn | Forskjeller kontante ytelser – kvinner (%) |
|--------------------------------------|---------|------|--|
| Nivå/gruppe 3 – UX og IT | 6 | 12 | 105,1 % |
| Nivå/gruppe 6 – Operativ | 6 | 7 | 102,3 % |

Beskrivelse av stillingsnivåene

Nivå/gruppe 3 – UX og IT: 6 kvinner og 12 menn. Kvinner tjener i gjennomsnitt 105,1 % av mennenes lønn. Forskjellen forklares av individuelle variasjoner i utdanningsbakgrunn og ansiennitet. Ingen systematiske lønnsforskjeller knyttet til kjønn.

Nivå/gruppe 6 – Operativ: 6 kvinner og 7 menn. Kvinner tjener i gjennomsnitt 102,3 % av mennenes lønn. Forskjellen forklares av individuelle variasjoner i erfaring og ansiennitet. Ingen systematiske lønnsforskjeller knyttet til kjønn.

Samlet vurdering: Det er ikke avdekket lønnsdiskriminering basert på kjønn i 2025-kartleggingen. Neste lønnskartlegging gjennomføres i 2027.

4 & 5. Rekruttering og etiske retningslinjer

4. Rekruttering

Etablerte rutiner som sikrer mangfold og ikke-diskriminering:

- Alle stillinger utlyses internt og eksternt
- Kravspesifikasjoner utarbeides for alle stillinger
- Rekrutteringspartnere er kontraktuelt forpliktet til å fremme mangfold og ikke ekskludere kandidater på grunnlag av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, religion eller seksuell orientering

5. Etiske retningslinjer og varsling

- Alle ansatte har mottatt og signert etiske retningslinjer
- Nulltoleranse for diskriminering, trakassering og mobbing
- Varslingsrutiner er godt etablert og ligger synlig for alle i vårt felles HMS system. Varsling kan også gjøres via: nærmeste leder, verneombud, AMU, HR eller via anonymt digitalt varslingsverktøy
- Alle varsler behandles raskt og konfidensielt
- Ingen varslings saker knyttet til diskriminering i 2025

6. Arbeidsmiljø og samarbeid

Et godt og inkluderende arbeidsmiljø er en forutsetning for reell likestilling. Ledelsen har det overordnede ansvaret, men alle ansatte bidrar aktivt.

AMU og verneombud

Valgt av de ansatte og har sentrale roller i selskapets arbeidsmiljøarbeid. Involveres i alle vesentlige beslutninger som berører de ansatte.

Bærekraft og inkludering

Tverrfaglig bærekraftsgruppe arbeider med miljø, mangfold og inkludering på tvers av avdelinger i selskapet.

Bedriftsidrettslaget

Aktivt bedriftsidrettslag med lav terskel for deltakelse – uavhengig av fysisk form eller bakgrunn. Fremmer sosialt fellesskap for alle ansatte.

Selskapet har lavt sykefravær og lav turnover, noe som indikerer høy trivsel og tilhørighet blant de ansatte.