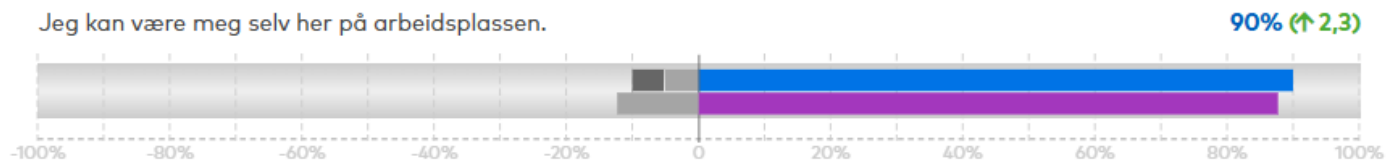


Likestillingsredegjørelse for Satema AS - 2025

Satema AS jobber kontinuerlig for likestilling og mot alle former for diskriminering.

Dette arbeidet er viktig for Satema, og vi har jobbet målrettet med det bl.a. gjennom rekrutteringsprosesser, forfremmelser og lønnsvurderinger. Det ble utført en medarbeiderundersøkelse høsten 2025 som viser effekten av dette.

Endring fra 2024 til 2025:

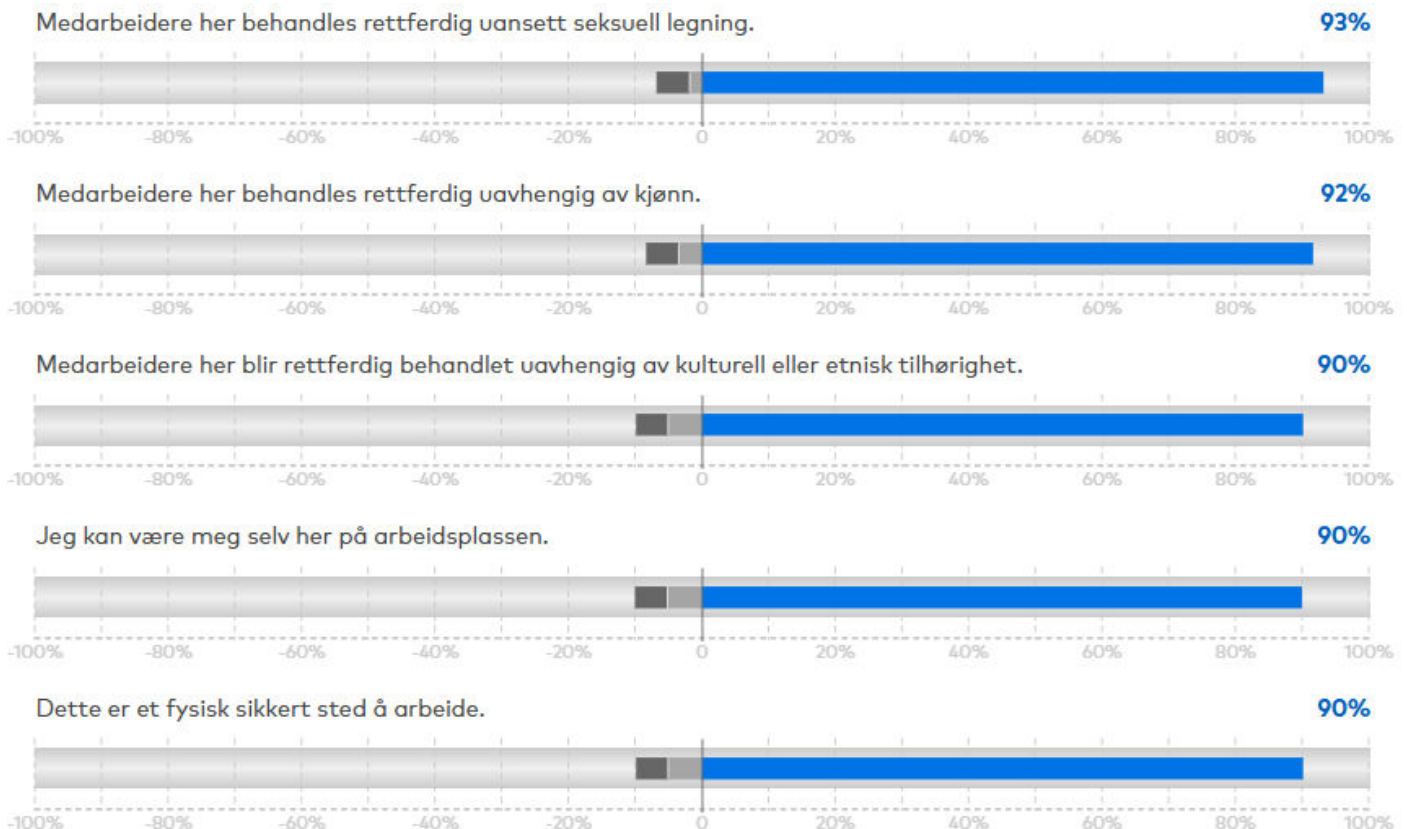


Overordnet strategi og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i organisasjonen gjennom vår styringshåndbok, og på operativt plan. Det er et kontinuerlig arbeid.

Medarbeiderundersøkelsen i 2025 viser positive tilbakemeldinger på at medarbeidere blir rettferdig behandlet uavhengig av kjønn og seksuell legning.

Vi måler en overordnet dimensjon om likeverdighet som er en samlet vurdering av følgende forhold:



Målet her er at det skal være 100% og det jobbes kontinuerlig med å oppnå denne forbedringen. Fra 2024 til 2025 var det en positiv utvikling rundt disse områdene.

Tilstand for kjønnslikestilling og kjønnsbalanse i Satema AS

Vi jobber aktivt for å utjevne forskjellene mellom kjønnene og for større mangfold. Det har vært utfordrende å rekruttere kvinner til produksjonsroller, men kvinneandelen i stabsfunksjoner er bra.

Kjønnsbalanse		Midl. ansatte		Uttak foreldrepermisjon		Deltids arbeid			
Ant. kvinner	Ant. menn	Midl. ans. kvinner	Midl. ans. menn	Kvinnens uttak av foreldreperm (gj.snitt ant. uker)	Menns uttak av foreldreperm (gj.snitt ant. uker)	Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
10	72	0	3	0 uker	30 uker	0	3	0	0

Overordnet konsernledergruppe i Satema bestod i 2025 av 40% kvinneandel.

Vi har få deltidsansatte, og har ikke ufrivillig deltid. Det har generelt alltid vært svært lite bruk av deltid i Satema AS. Vi hadde 3 (menn) som var midlertidig ansatte i 2025. Det var to studenter som jobbet i feriene, og en vikar.

Lønn og likelønn

Satema AS etterstreber å ha en rettferdig og konkurransedyktig lønnspolitikk som bidrar til å tiltrekke, beholde og utvikle kompetente medarbeidere. Lønn fastsettes på bakgrunn av stillingens ansvar, kompetanse, erfaring og prestasjon, uavhengig av kjønn. Vi er en tariffbedrift, og lønn drøftes og forhandles med de tillitsvalgte for Fellesforbundet og NITO innen deres virkeområde.

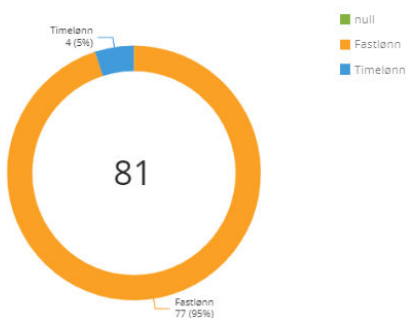
Gjennomsnitt årslønn utgjør andel menn 47% og kvinner 53%. Vi har flere kvinner i ledende roller som påvirker differansen.

Median årslønn per kjønn utgjør 51% for kvinner og 49% for menn.

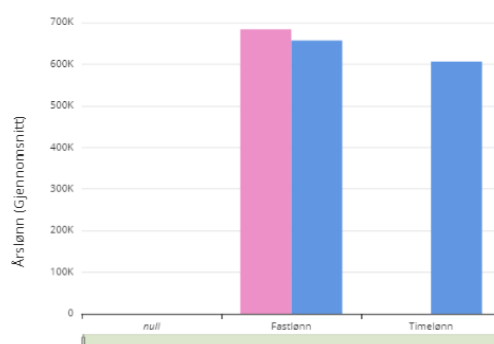
Det er 12% kvinneandel i Satema AS.

Lønnskartlegging

Antall ansatte per Avlønningstype



Gjennomsnitt årslønn per kjønn og per Avlønningstype



Gjennomsnitt årslønn per avlønningstyper: 52% andel utgjør fastlønn og 48% er timelønn.

Lønnskartleggingen viser at det er lite forskjeller mellom avlønningstypene. Kvinner har i snitt høyere lønn enn menn. Dette er et resultat av at det er flere blant kvinner som innehar stabsfunksjoner og er av ledende karakter.

Median årslønn viser at kvinner har 2% høyere lønn enn menn i snitt. Forskjellen på lønn mellom to lokasjoner i selskapet, er basert på stillingskategorier og forskjellig lønnsnivå grunnet geografisk beliggenhet.

Satema AS er en tariffbedrift, og er opptatt av å utjevne lønnsforskjeller mellom like stillingskategorier.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Vi mener det ikke er store lønnsforskjeller innenfor like stillinger mellom kvinner og menn. Det er likevel et faktum at vi har færre kvinner enn menn. Ved rekruttering jobber vi med å utjevne forskjellene, men flere av våre stillingskategorier, er mannsdominerte.

2025 har vært et år der vi ble ISO sertifisert og sertifisert som en god arbeidsplass. Det medførte en gjennomgang av alle arbeidsprosesser, organisering av samarbeidsgrupper, digitalisering av produkter og flere nye ressurser med rett kompetanse. Det har vært et utstrakt samarbeid med de tillitsvalgte i Satema AS underveis.

Tiltak vi planlegger i året som kommer:

Vi skal fortsette det viktige arbeidet med profesjonalisering av ledelse, ytterligere mer struktur og fokus på kvalitet i arbeidet, mer involvering av alle nivåer og utvikling av en arbeidsplass som verdsettes av de ansatte.

Samarbeidet med de tillitsvalgte styrkes, og det gjennomføres pulsmåling for å kvalitetssikre at vi er på rett vei i forhold til medarbeideres engasjement og involvering.