

LTIMindtree Norge AS Likestillings rapport

FY 2023-24

LTIMindtree Norge AS (Formerly LARSEN & TOUBRO INFOTECH NORGE AS)

Office Address: Strandveien 50, 1366 Lysaker, Norway
Organisasjonsnummer: 921 974 248

Parent Company: LTIMindtree Limited (Formerly Larsen & Toubro Infotech Limited)
Registered Office: L&T House, Ballard Estate, Mumbai - 400 001. INDIA
www.ltimindtree.com | Email: info@ltimindtree.com | CIN: L72900MH1996PLC104693

Innhold

1	Introduction	Feil! Bokmerke er ikke definert.
2	Vår struktur og virksomhet.....	3
3	Strukturen av likestillingsvurderingsrapporten	3
4	Part 1: Kartlegging av likestilling og tiltak for å fremme en sterk kjønnsbalanse	4
	Kartlegging av likestilling	4
	a. Risiko for diskriminering og hindringer for likestilling	4
	Rekrutering	4
	Stillingsannonse	4
	Jobbintervjuer.....	4
	Ansettelse	4
	Forfremmelse og karrieremuligheter	4
	Støttende retningslinjer og prosedyrer	5
	Trakassering og uønsket atferd	5
	b. Kjønnbalanse og kjønnsforskjeller i deltidsarbeid, midlertidige stillinger og foreldrepermisjon ..	5
	Midlertidige ansatte og deltidsansatte.....	6
	Foreldrepermisjon	6
	c. Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike grader /nivå.....	6
	Grader and stillingsnivå	6
	Lønnsammenligninger	7
	d. Ufrivillig deltid.....	8
	Risiko av manglende likestilling	8
	Aktiviteter	8
	Resultat av innsats	8
	Arbeid med mangfold, kjønnsbalanse og anti-diskriminering	10
	Mangfolds rammeverk	10
	Arbeid med likestilling, mangfold og inkludering i Norge	10
	Risikoen og hovedutfordringer	10
	Aktiviteter	11
	Forventninger til det fremtidige arbeidet	11

1 Introduksjon

Den første årlige rapporten om Likestillingsvurdering publiseres i samsvar med Likestillings- og diskrimineringsloven.

Rapporten er utarbeidet på vegne av LTIMindtree Norge AS. Likestillingsvurderingen for regnskapsåret 2023-24 (FY24) ble gjennomført for vårt selskap med organisasjonsnummer 921 974 248, lokalisert på Strandveien 50, 1366 Lysaker, Oslo, Norge. Vurderingen er utført med nøye hensyn til retningslinjene fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) og i samarbeid med de ansattes representanter og vårt norske Arbeidsmiljøutvalg.

Denne rapporten om likestillingsvurdering for FY 2023-24 er et vedlegg til årsrapporten.

Spørsmål om innholdet i denne rapporten kan rettes til Nordic HR Team hos HR.Nordics@LTIMindtree.com.

2 Vår struktur og virksomhet

LTIMindtree Norge AS er et datterselskap av LTIMindtree Limited, og selskapets virksomhet består av å levere IT-løsninger og IT-tjenester til kunder både globalt og i Norge. LTIMindtree Limited, morselskapet, er et globalt teknologikonsulent- og digitaliseringselskap som hjelper bedrifter på tvers av bransjer å tenke nytt rundt forretningsmodeller, akselerere innovasjon og maksimere vekst ved å utnytte digitale teknologier.

Per 1. Mars 2024 har LTIMindtree Norge AS 56 ansatte.

3 Strukturen av likestillingsvurderingsrapporten

Denne rapporten er strukturert i henhold til retningslinjene fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Den er delt inn i to deler.

Del 1 inneholder kartleggingen av den faktiske likestillingsbalansen, og denne aktiviteten er inndelt i fire seksjoner:

- a. Risiko for diskriminering og hindringer for likestilling
- b. Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltidsarbeid, midlertidige stillinger og foreldrepermisjon
- c. Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer/grupper
- d. Ufrivillig deltid

Basert på funnene fra kartleggingen av likestilling i den norske delen av LTIMindtree, vil tiltak for å fremme likestilling og redusere risikoen for diskriminering bli definert. Dette er den første rapporten om likestilling, og evaluering av fremdrift og resultater vil finne sted ved forberedelsen av neste rapport som dekker FY25.

Del 2 beskriver hvordan LTIMindtree arbeider med likestilling og anti-diskriminering. Siden dette er den første rapporten i henhold til retningslinjene fra Bufdir, er de nåværende tiltakene hovedsakelig basert på globale eller europeiske retningslinjer, prinsipper og initiativer. Det er viktig at LTIMindtree implementerer tiltak som er relevante i en norsk kontekst. Tiltak for det nåværende FY25 vil bli diskutert og utformet i tett samarbeid med arbeidsmiljøutvalget.

4 Part 1: Kartlegging av likestilling og tiltak for å fremme en sterk kjønnsbalanse

Kartlegging av likestilling

LTIMindtree Norway jobber aktivt, målrettet og systematisk for å skape og opprettholde likestilling samt forebygge diskriminering på arbeidsplassen. Arbeidet er basert på en rekke aktiviteter, interne retningslinjer og prinsipper. Sammen utgjør disse rammene og grunnlaget for vårt arbeid og våre resultater.

a. Risiko for diskriminering og hindringer for likestilling

Ved rekruttering av nye medarbeidere til det norske kontoret, streber selskapet alltid etter å gjøre rekrutteringsprosessen så kjønnsnøytral som mulig. LTIMindtree er klar over at IT-sektoren tradisjonelt er mannsdominert, og for å skape og utvikle et mangfoldig arbeidsmiljø er det viktig å tiltrekke seg og beholde kvinnelige ansatte. Som en konsekvens legger selskapet vekt på å signalisere en inkluderende atmosfære der mangfold er et mål, og hvor hver kandidat til en stilling behandles likt.

Rekruttering

Vi praktiserer en kompetansebasert rekrutteringsprosess som fokuserer på å identifisere de ferdighetene og potensialet som er nødvendige for en spesifikk stilling eller rolle. Dette innebærer at vi har en spesifikk kravprofil basert på ferdigheter for hver rolle, der vi rangerer de ulike relevante kompetansene. Denne rangeringen styrer deretter hvordan intervjuene gjennomføres. Vi bruker standardiserte spørsmål som er utviklet ved hjelp av vitenskapelig dokumenterte metoder og knyttet til ønskede egenskaper. Til slutt vurderes alle kandidater ut fra de samme kriteriene.

Stillingsannonse

Stillingsannonser er basert på kriteriene i kravprofilen. Vi oppfordrer alle med de nødvendige ferdighetene til å søke. Vi bruker et kjønnsnøytralt og inkluderende språk og unngår bilder eller beskrivelser som kan påvirke jobbsøkere i en skjev retning. Vi lister opp «må ha»-ferdigheter og «fint å ha»-ferdigheter på en tydelig og lett forståelig måte. Vi publiserer alltid våre stillingsannonser på brede og veletablerte jobbportaler og forum for å nå kandidater med ulik bakgrunn og erfaring.

Jobbintervjuer

Kandidater blir valgt til jobbintervjuer basert på hvor godt deres oppførte kompetanser og erfaringer samsvarer med kravprofilen for den aktuelle stillingen (alle kandidater blir rangert ved bruk av samme metode). Vi praktiserer strukturerte intervjuer med forhåndsplanlagte og standardiserte spørsmål for alle kandidater. Disse spørsmålene er atferds- eller situasjonsbaserte, som gir kandidatene mulighet til å gi konkrete eksempler fra sine erfaringer og vise frem sine ferdigheter i reelle situasjoner. Ved å bruke standardiserte spørsmål og vurderingskriterier sikrer vi at alle blir evaluert etter de samme parameterne, noe som garanterer konsistens og rettferdighet. Intervjuene gjennomføres enten via video eller fysiske møter, avhengig av kandidatens tilgjengelighet. Vårt mål er alltid å ha et mangfoldig intervjupanel med ulike kjønn, bakgrunner og erfaringsnivåer for å fremme inkludering.

Ansettelse

Kandidater blir valgt til ansettelse basert på rangeringen i våre standardiserte vurderingsskjemaer og poengkort. Hvis to eller flere kandidater oppnår samme rangering, prioriterer vi slik at vi sikrer et mangfoldig team bestående av personer med ulike kjønn, bakgrunner og forutsetninger. Vi er åpne for å gjøre tilpasninger for å imøtekomme rimelige behov som kandidatene måtte ha, enten det gjelder tilpasset arbeidsplass eller andre fleksible arbeidsforhold. Alle nyansatte blir introdusert til selskapet på en grundig og standardisert måte, der de blir kjent med våre ulike retningslinjer, prosesser og bedriftskultur.

Forfremmelse og karrieremuligheter

Vi jobber aktivt for å være en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass. Samtidig er vi bevisste på risikoen for diskriminering i ansettelses- og forfremmelsesprosesser, samt at etablerte rutiner kan gjøre oss mindre

oppmerksomme på slike utfordringer. For å redusere denne risikoen gjør vi en innsats for å diskutere spørsmål knyttet til kjønn og likestilling i alle aspekter av ansattes livssyklus, inkludert forfremmelser, muligheter og karriereutvikling i selskapet.

LTIMindtree Norge AS er en del av LTIMindtree med over 81.000 ansatte i mer enn 30 land. Det finnes mange muligheter for å bygge en karriere i Norge eller i et av de andre landene vi opererer i. Mangfold og kulturell bevissthet er en del av hverdagen på kontoret og danner et solid grunnlag for alt vi gjør. Interne stillingsutlysninger i selskapet blir fremhevet i e-poster, og vi ansetter basert på kompetanse og erfaring, uansett hvilken rolle som skal fylles – både i Norge og i de andre landene vi opererer i.

Vi innhenter ikke informasjon om graviditet, adopsjon eller planer om å få barn, religion eller livssyn, etnisitet, funksjonshemming, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk i ansettelsesprosessen.

Støttende retningslinjer og prosedyrer

For å opprettholde et sterkt fokus på kjønn, mangfold og risikoen for diskriminering, har LTIMindtree utviklet flere retningslinjer, og de følgende tre fremheves i denne rapporten:

Like muligheter-retningslinjer: Den har som mål å skape en inkluderende arbeidsplass ved å tilby rettferdige og like muligheter til ansatte og søkere, uten diskriminering basert på religion, rase, etnisitet, nasjonalitet, kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, veteranstatus, språk, alder, seksuell orientering, sivilstatus, sosioøkonomisk status, fysisk og mental funksjonsevne, tankestiler, utdanning og erfaring, osv

Mangfold, likeverd og inkludering-ansatt retningslinjer: Retningslinjen har som mål å skape bevissthet og bidra til å bygge en kultur der folk føler seg inkludert og utvikler en følelse av tilhørighet til selskapet, og dermed skape et trygt miljø og økt engasjement for alle våre ansatte.

Anti diskriminering retningslinjer: Den har som mål å sikre et trygt arbeidsmiljø og forbyr enhver form for diskriminering av søkere eller ansatte.

Trakassering og uønsket atferd

Når det gjelder trakassering, seksuell trakassering og uønsket atferd, legger selskapet vekt på og krever respektfull og trygg atferd på arbeidsplassen. Selv om LTIMindtree har den kjønnsbalanse vi ønsker å ha, er vi stolte av å kunne påpeke at selskapet har et stort mangfold når det gjelder kultur og språk. Samtidig øker tilstedeværelsen av mange ulike kulturer på arbeidsplassen risikoen for kulturelle misforståelser, spesielt mellom nordisk og indisk kultur.

Retningslinje for forebygging av seksuell trakassering: Retningslinjen har som mål å sikre et trygt, sikkert og trivelig arbeidsmiljø uten kjønnsforutinntatthet, hemninger eller frykt, samt å øke bevisstheten om årsaker til og konsekvenser av seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Vi har ikke hatt noen tilfeller de siste årene, og for å sikre at dette fortsetter, vil vi gjennomgå våre rutiner for håndtering av slike saker i det norske Arbeidsmiljøutvalget.

b. Kjønnbalanse og kjønnsforskjeller i deltidsarbeid, midlertidige stillinger og foreldrepermisjon

Kjønnbalanse

Per 1 Mars 2024 har LTIMindtree en kjønnbalanse på 80/20.

Kjønnbalanse Norge	Antall	Prosent
Mann	45	80
Kvinne	11	20
Totalt	56	100

Den skjeve kjønnsbalansen er dessverre den samme som vi ser på våre andre kontorer i Norden. Siden vi mener at kjønnsdiversitet er avgjørende for et positivt arbeidsmiljø og vår forretningssuksess, ønsker vi å se en endring på dette. Som beskrevet ovenfor fokuserer vi på å tiltrekke, rekruttere og beholde kvinner på vårt kontor.

To faktorer påvirker imidlertid kjønnsbalansen vår negativt. Informasjonsteknologi er tradisjonelt et mannsdominert forretningsområde. Selv om vi streber etter å rekruttere på en kjønnsnøytral måte, er søkere til en gitt stilling ofte dominert av menn. Dette skyldes delvis at IT-universiteter også opplever en stor overvekt av mannlige studenter. Vi er håpefulle om at tiden og samfunnets utvikling vil bidra til å endre dette.

En annen årsak er at vi opererer i et område med begrenset rekrutteringsbase. Arbeidskraftmangel er utbredt i vår bransje, og teknologiutviklingen går så raskt at det er knapphet på menneskelige ressurser. Som et Indisk-basert selskap sender vi indiske ansatte til Norge for kortere eller lengre perioder for å løse dette problemet, eller for å bringe inn høyt spesialiserte ansatte for å drive kundeorientert problemløsning eller konsultere innen ingeniørarbeid i spesifikke sektorer. Disse spesialistene er ofte indiske menn, da sysselsettingsraten blant kvinner i India anses å være så lav som 10%¹

Midlertidige ansatte og deltidsansatte

LTIM Norway ansetter svært sjelden lokale på midlertidige kontrakter – hovedsakelig fordi rekrutteringsbasen er for begrenset, og kompetansen ikke er tilgjengelig for korttidskontrakter. I løpet av FY23 har vi hatt én kvinnelig ansatt på en midlertidig kontrakt. Dette var for et spesialisert prosjekt som nå er avsluttet.

Vi har ingen ansatte på deltidskontrakter og har ikke mottatt noen forespørsler om deltidsansettelse i løpet av FY23.

Foreldrepermisjon

To mannlige ansatte har vært i foreldrepermisjon i løpet av FY23. Én ansatt var i permisjon i 15 uker, og den andre i fire uker. Ingen kvinnelige ansatte har søkt om eller vært i foreldrepermisjon. Alle forespørsler om foreldrepermisjon har blitt imøtekommet av selskapet.

c. Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike grader /nivå

Grader and stillingsnivå

LTIM Norway AS har et komplekst system av grader og stillingsnivå som hjelper til med å sammenligne lønninger. Graderings- og nivåsystemet er basert på rolle. To ansatte i samme grad vil generelt ha samme rolle i selskapet, utføre de samme oppgavene og ha det samme ansvaret. Derfor anses rangeringssystemet som kjønnsnøytralt. Grader og tilhørende stillingsnivå brukes også ved fakturering til klienter, og siden hver fakturerbar time må være av samme kvalitet, uavhengig av hvilken ansatt som har utført oppgaven, legger vi stor vekt på å plassere våre ansatte i riktig grad når de begynner i selskapet.

Graden og stillingsnivået for den enkelte ansatte er basert på rollen, kompetansen og erfaringen vedkommende bringer med seg, kombinert med ansvaret som den ansatte har i den definerte rollen.

Vårt karriererammeverk er forklart i tabellen nedenfor. Vi skiller mellom flere gradstyper: P er spesialistroller, M er lederroller, E er toppledelse, og S er salgsorganisasjonen.

¹ Center for Monitoring the Indian Economy (CMIE), 2022

Spesialist		Ledere		Global salgsorganisasjon	
Grad	Stillingsnivå	Grad	Stillingsnivå	Grad	Stillingsnivå
		E1-E3	Executive leadership		
P8	Managing Principal	M8	Principal Director	S8	Principal Director
P7	Senior Principal	M7	Senior Director	S7	Senior Director
P6	Principal	M6	Director	S6	Director
P5	Associate Principal	M5	Associate Director	S5	Associate Director
P4	Senior Specialist	M4	Senior Manager	S4	Senior Manager
P3	Specialist	M3	Manager	S3	Manager
P2	Senior	M2	Senior Executive	S2	Senior Executive
P1	Junior specialist	M1	Executive	S1	Executive
P0	Trainee				

Flertallet av de ansatte i LTIMindtree Norge er enten spesialister eller en del av salgsorganisasjonen.

Lønnsammenligninger

Nedenfor er den kjønnsbaserte lønnsanalysen for LTIMindtree Norway AS. Analysen er kun utført for de stillingsnivåene hvor både mannlige og kvinnelige ansatte er representert. Alle ansatte arbeider fulltid.

Som det kan sees, er vår største gruppe IT-spesialister med stillingstittel Senior Spesialist (P4). Dette er erfarne ansatte som vanligvis arbeider ganske selvstendig hos kunder, noen ganger med ansvar for mindre prosjekter. Vi har 10 ansatte i denne stillingen med en kjønnsfordeling på 60/40. Gjennomsnittlig årslønn for denne graden er kr 791.594, og lønnen er identisk for våre mannlige og kvinnelige ansatte på dette nivået.

For de ansatte i salgsvdelingen (S3), kan det sees at de kvinnelige ansatte ligger over gjennomsnittet for gruppen. Imidlertid, siden gruppen kun består av tre ansatte, er det ikke mulig å trekke sterke konklusjoner for denne gruppen. Det samme gjelder for gruppen av ansatte på grad 5, hvor en kvinnelig leder er lagt til en gruppe erfarne IT-spesialister for å sammenligne hennes lønn med andre ansatte og inkludere henne i analysen.

De høyest betalte ansatte vist i tabellen er det øverste salgsteamet i Norge (S8). Denne gruppen består av tre ansatte, og det er bemerkelsesverdig at den kvinnelige lederen tjener 10 % mindre enn gjennomsnittet for gruppen, og at den høyest betalte mannlige ansatte har en årslønn som er omtrent 16 % høyere enn sin kvinnelige kollega. Dette skyldes at den mannlige ansatte har svært spesialiserte og ettertraktede ferdigheter, men når vi i fremtiden ansetter nye Principal Directors til salgsteamet, må denne ulikheten være et fokusområde for ansettelses-teamet.

Grad	Antall ansatte i gruppen	Kvinner	Menn	Gjennomsnittslønn	Avvik fra gjennomsnitt Kvinner	Avvik fra gjennomsnitt Menn
P2	6	1	5	619.195	97,7%	100,5%
P4	10	6	4	791.594	100,0%	100,0%
P5/M5	4	2	2	865.519	97,2%	102,8%
S3	3	2	1	854.033	105,2%	89,6%
S8	3	1	2	1.665.043	90,7%	104,7%

d. Ufrivillig deltid

LTIMindtree har ingen ansatte som jobber deltid i Norge. Vi streber etter å være en familieorientert arbeidsplass som lar våre ansatte ha en god balanse mellom arbeid og fritid. Dersom en ansatt ønsker å jobbe deltid, vil vi tilrettelegge for dette så langt det lar seg gjøre.

Risiko av manglende likestilling

Den ovennevnte analysen viser at LTIMindtree Norway AS har et sterkt fokus på likestilling, og at selskapet aktivt, målrettet og systematisk streber etter å skape og opprettholde likhet samt forhindre diskriminering på arbeidsplassen.

Imidlertid er det, som i alle andre selskaper, alltid en risiko for at en minoritet kan få mindre attraktive arbeidsforhold enn majoriteten av de ansatte. I alle områder av ansattes livssyklus er det derfor nødvendig å fokusere på dette og strebe etter å redusere risikoene.

Risikoene har mange kilder. Noen stammer fra manglende oppmerksomhet rundt kjønns spørsmål i hverdagen på kontoret, noen fra vaner og fordommer, og noen fra kultur og ulike tradisjoner. I et indisk-basert selskap smelter norsk og indisk kultur sammen mesteparten av tiden—men noen ganger er den ene eller den andre svært synlig. Vi er klar over de kulturelle forskjellene, og vi har som mål å holde dette åpent og som et tema for kontinuerlig diskusjon.

Vi opplever at en av de største utfordringene har å gjøre med strukturer i samfunnet, og de vil bare endre seg sakte over tid. Informasjonsteknologisektoren er mannsdominert, men med tiden og de riktige initiativene på universitetsnivå vil flere kvinner finne en IT-basert utdanning interessant og i samsvar med deres ønsker og drømmer for en fremtidig karriere.

Aktiviteter

Dette er det første året LTIMindtree gjennomfører denne vurderingen av kjønnsbalanse og arbeider på en mer strukturert måte med likestilling og ikke-diskriminering i en norsk sammenheng. Derfor er det også det første året vi initierer grunnleggende tiltak og aktiviteter. Den eksakte naturen og innholdet i initiativene vil bli bestemt sammen med de ansatte i Arbeidsmiljøutvalget i andre halvdel av 2024.

Så langt er følgende initiativer igangsatt eller planlagt:

- Gjennomgang av nåværende rekrutteringsprosess og analyse av stillingsannonser og oppsett for jobbintervjuer med fokus på å gjøre dem mer attraktive for kvinnelige søkere
- Gjennomgang av foreldrepermisjonsmuligheter og sammenligning med det som er vanlig i markedet
- Lønns gjennomgang av alle lønninger i det norske datterselskapet – med fokus på markedsnivå og likestilling på alle nivåer og stillinger i selskapet
- diskusjon med de 11 norske ansatte om kjønn og risiko for skjevhet og ulikhet i en mannsdominert arbeidsplass – ledet av den kvinnelige HRBP for Norge
- Temadiskusjoner om kjønn og anti-diskriminering i Arbeidsmiljøutvalget

Resultat av innsats

Arbeidet med likestilling og anti-diskriminering i vårt norske datterselskap er forankret i Arbeidsmiljøutvalget, som består av vårt verneombud, våre ansatt- og arbeidsgiverrepresentanter. Utvalget har kvartals vise møter, og de kommende tiltakene vil bli diskutert og implementert fra dette forumet. I FY24 har komiteens primære fokus vært på å etablere retningslinjer og veiledninger for komiteens arbeid

Vi har samarbeidet med resten av LTIMindtree for å skape bevissthet om anti-diskriminering og kjønnsbalanse— både globalt og lokalt. Vi har deltatt i europeiske og globale selskapstiltak—f.eks. Den internasjonale kvinnedagen og Pride-uken.

Ingen saker om diskriminering eller kjønnsbalansesaker har blitt brakt til Arbeidsmiljøutvalgets oppmerksomhet i løpet av FY24.

Del 2: Statement of Activities and Initiatives

Arbeid med mangfold, kjønnsbalanse og anti-diskriminering

LTIMindtree har et omfattende rammeverk for arbeid med mangfold, inkludering og likestilling. Vi tror at mangfold er en nøkkelfaktor for suksess. Som en arbeidsgiver som tilbyr like muligheter, fremmer LTIMindtree Norway like muligheter for alle ansatte, uavhengig av rase, etnisitet, nasjonalitet, kjønn, språk, alder, seksuell orientering, religion, sivilstatus, veteranstatus og sosioøkonomisk status.

Den globale mangfolds politikken fungerer som en retningslinje for å oppmuntre til og styrke følelsen av tilhørighet i alle deler av LTIMindtree, og som et resultat av dette har hver ansatt i organisasjonen en viktig rolle å spille i realiseringen av våre mål relatert til mangfold.

Mangfolds rammeverk

Vi er forpliktet til å skape et miljø der mangfoldige ansatte kan realisere sitt fulle potensial og føle seg verdsatt for den de er. Vårt rammeverk fokuserer på fem områder:

- Etnisitet/nasjonalitet
- Personer med funksjonsnedsettelse
- Kjønn
- Inkludering av LGBTQ+
- Veteraner

For å oppnå dette har ansatte et ansvar for å bidra til å fremme og opprettholde en inkluderende arbeidsplass, respektere alle menneskers verdighet og mangfold, og være oppmerksomme på sine egne mulige ubevisste fordommer. Ledere må kontinuerlig demonstrere inkluderende lederatferd og fremme gjensidig respekt i hver interaksjon med ansatte, kunder, leverandører og andre i arbeidsmiljøet. Ledere i LTIMindtree må vise, anerkjenne og oppmuntre til inkluderende og respektfull atferd blant ansatte, og gjenkjenne og håndtere på passende måte enhver annen atferd som ikke er i samsvar med våre retningslinjer om like muligheter, mangfold eller inkludering.

Arbeid med likestilling, mangfold og inkludering i Norge

I LTIMindtree AS er arbeidet med likestilling, mangfold og anti-diskriminering forankret i vårt Arbeidsmiljøutvalg og er en del av HMS-arbeidet vi utfører. Utvalget består av ansattrepresentanter og representanter for arbeidsgiveren. HR-teamet for Norge støtter utvalgets arbeid.

Utvalget møtes fire ganger i året og diskuterer alle relevante saker og temaer innenfor rammen av HMS-agendaen. Ingen saker om manglende kjønnsbalanse eller diskriminering har blitt brakt til utvalgets oppmerksomhet.

Arbeidsmiljøutvalget ble restrukturert og oppdatert i løpet av FY24 for bedre å kunne arbeide med relevante problemstillinger i en norsk kontekst. Nye medlemmer ble valgt, og arbeidet har så langt vært sentrert rundt å oppfylle kravene i den norske Arbeidsmiljøloven. Vår norske helse miljø og sikkerhetshåndbok er for tiden under revisjon, og den oppdaterte versjonen vil reflektere det styrkede fokuset på likestilling, mangfold og inkludering.

Risikoer og hovedutfordringer

Arbeidsmiljøutvalget har primært fokusert på å skape et positivt fysisk arbeidsmiljø og på hvordan man kan opprettholde en sunn atmosfære der følelsen av psykologisk trygghet er fremtredende.

På grunn av størrelsen på Oslo-kontoret er de fleste potensielle risikoer ikke synlige, men vi er klar over dette og utelukker ikke muligheten for ulikhet og diskriminering. Samtidig gjør dette det vanskelig å skape mangfold i samme grad som i et stort selskap. Videre er det alltid en risiko for at minoriteter kan få mindre attraktive arbeidsvilkår sammenlignet med øvrige av de ansatte.

Risikoen har mange kilder. En utfordring for LTIMindtree Norway AS kan være den kulturelle faktoren ved å være en del av et indisk selskap i en nordisk kontekst. Vi prøver å redusere dette ved å gjennomføre regelmessige kulturbevissthetsprogrammer for våre nye indiske ansatte som kommer til Norge, og ved å lære våre ikke-indiske kolleger om indiske verdier og tradisjoner. En annen—og like viktig—risiko stammer fra strukturelle faktorer i samfunnet. Informasjonsteknologisektoren er mannsdominert, men med tiden og de rette initiativene på universitetsnivå vil flere kvinner finne en IT-basert utdanning interessant og i samsvar med deres ønsker for en fremtidig karriere.

Aktiviteter

Kontoret i Oslo, Norge, er et lite kontor der 10–12 personer jobber av og på i løpet av uken. Reiser er hyppige for noen ansatte, og som en salgsorganisasjon er mange av våre norske ansatte derfor på kundens lokasjon mesteparten av tiden. Det er selvfølgelig interesse for å arbeide med disse temaene og problemstillingene, men det må skaleres til størrelsen på kontoret for at det skal være hensiktsmessig.

Så langt er følgende initiativer igangsatt eller planlagt:

- Gjennomgang av nåværende rekrutteringsprosess og analyse av stillingsannonser og oppsett for jobbintervjuer med fokus på å gjøre dem mer attraktive for kvinnelige søkere
- Gjennomgang av foreldrepermisjonsmuligheter og sammenligning med det som er vanlig i markedet
- Lønns gjennomgang av alle lønninger i det norske datterselskapet – med fokus på markedsnivå og likestilling på alle nivåer og stillinger i selskapet
- diskusjon med de 11 norske ansatte om kjønn og risiko for skjevhet og ulikhet i en mannsdominert arbeidsplass – ledet av den kvinnelige HR lederen for Norge
- Temadiskusjoner om kjønn og anti-diskriminering i Arbeidsmiljøutvalget

Forventninger til det fremtidige arbeidet

For å sikre at Arbeidsmiljøutvalget har et klart og prioritert fokus resten av FY25, vil vi igangsette en undersøkelse blant ansatte i Norge som inneholder spørsmål om temaene og problemstillingene i denne rapporten. Dette vil gi et solid grunnlag for å forme og presisere hvilke initiativer som må stå øverst på vår liste i vårt fremtidige arbeid.

Det forventes også at de ovennevnte initiativene vil supplere vårt globale arbeid med mangfold, kjønnsbalanse og anti-diskriminering i en lokal kontekst. Dette, sammen med en komitégjennomgang av kravene nedfelt i norsk lovgivning, oppsummerer initiativene og forventningene for det neste året.