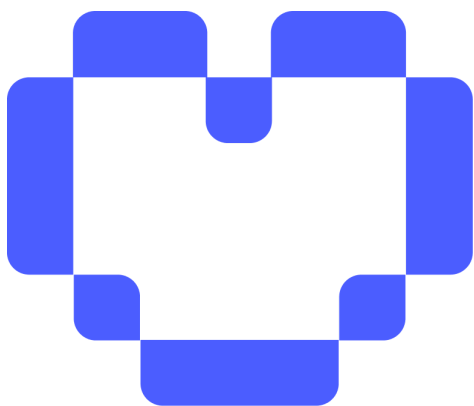




Aktivitets- og redegjørelsessplikt for 2025



Innledning

Sonett skal være en arbeidsplass der alle ansatte opplever like muligheter, respekt og inkludering, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsevne, seksuell orientering, religion eller annen bakgrunn. Vi mener at mangfold styrker organisasjonen gjennom ulike perspektiver, erfaringer og kompetanser, og er en viktig forutsetning for å skape gode produkter, et godt arbeidsmiljø og bærekraftig verdiskaping.

Som arbeidsgiver er Sonett omfattet av aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) etter likestillings- og diskrimineringsloven. Dette innebærer at vi skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og forhindre diskriminering i virksomheten. Vi skal også redegjøre for hvordan vi arbeider med disse områdene og hvilke resultater arbeidet gir.

Denne rapporten gir en oversikt over status for likestilling og mangfold i Sonett basert på tall og data for 2025. Rapporten beskriver blant annet kjønnsfordeling, rekruttering, lønnskartlegging, foreldrepermisjon, deltidsarbeid og turnover. Videre redegjør vi for tiltak som er gjennomført, samt områder vi ønsker å følge opp og forbedre i tiden fremover.

Gjennom åpenhet om vårt arbeid ønsker vi å skape innsikt, ansvarlighet og kontinuerlig forbedring. Arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering er en integrert del av hvordan vi utvikler organisasjonen vår, og er et ansvar som deles av ledere, medarbeidere og tillitsvalgte i fellesskap.

I rapporten har vi sett på følgende

- fordelingen av ansatte etter kjønn, alder, stillingskategori
- nøkkeltall knyttet til rekruttering
- turnover
- permisjon
- deltidsarbeid
- lønnskartlegging

Rapporten er utarbeidet i samarbeid med AMU og Sonett sin egen mangfolds- og inkluderingsgruppe.

Vi ser en tydelig risiko knyttet til

- Mindretall av kvinner i tekniske roller og i ledelsen
- Mindretall av menn i kommersielle roller
- Lønnsgap i utvikler- og produktledergruppene

Del 1

Tall og data fra 2025

Til informasjon er tallene avrundet til hele prosenter (%).

Fordeling ansatte per stillingsgruppe og kjønn

Stillingsgruppe	Totalt	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Andel menn
Utviklere	24	5	19	21%	79%
Arkitekter	6	1	5	17%	83%
Produkt	7	1	6	14%	86%
Design	7	6	1	86%	14%
Salg og kommersielt	4	4	0	100%	0%
Administrasjon	3	2	1	67%	33%
Mellomledere	2	1	1	50%	50%
Ledelse	8	3	5	38%	63%
Totalt antall ansatte	61	23	38	37,70%	62,30%

Sonett hadde totalt 61 ansatte i 2025, hvorav 23 er kvinner (37,7%) og 36 er menn (62,3%). Dette viser en overvekt av menn i selskapet, særlig i tekniske roller og blant produktledere.

I design (86% kvinner) og salg/kommersielle roller (100% kvinner) har Sonett en klar overvekt av kvinner. Ledelsen har en relativt balansert kjønnsfordeling med 38% kvinner og 63% menn.

Vi har i rekrutteringsprosesser vært bevisst den ujevne kjønnsfordelingen i ulike stillingsgrupper, og jobbet aktivt for å utjevne kjønnsbalansen, gjennom blant annet å satse på flere kvinnelige juniorutviklere.

Tallene viser at Sonett, i likhet med mange virksomheter i teknologibransjen, har utfordringer knyttet til kjønnsbalanse i tekniske fagmiljøer. Samtidig er det positivt at kvinner er representert både i ledelsen og i flere sentrale funksjoner i virksomheten. Arbeidet med å tiltrekke og rekruttere flere kvinner til tekniske roller vil være et viktig fokusområde fremover. Til sammenlikning fra 2024 bestod ledelsen av 70% menn. I 2025 er dette tallet nå på 62,3%, som er en forbedring. Vi har fortsatt et forbedringspotensial og dette må vi jobbe videre med i 2026.

Aldersfordeling og kjønn

Aldersfordeling totalt i Sonett						
Aldersgruppe	29 år eller yngre		30-44 år		45 eller eldre	
Kjønn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall	1	5	15	20	7	13
Totalt	6		35		20	
Prosent	1,64%	8,20%	24,59%	32,79%	11,48%	21,31%

Alderssammensetningen viser at majoriteten av de ansatte befinner seg i aldersgruppen 30-44 år. Gruppen under 30 år utgjør en mindre andel av arbeidsstyrken, mens 20 ansatte er 45 år eller eldre. Både kvinner og menn er representert i alle aldersgrupper. Siden 2024 har antall ansatte i aldersgruppen 45 år og eldre økt.

Dette indikerer at Sonett har en arbeidsstyrke med en god kombinasjon av erfaring og kompetanse fra ulike karrierestadier. Virksomheten vurderer ikke at det foreligger indikasjoner på systematiske barrierer knyttet til alder, men vil fortsatt arbeide for like muligheter uavhengig av alder og livsfase.

Det er også prosentvis flere kvinner i alderen 30-44 år sammenliknet med de to andre aldersgruppene.

Rekruttering

Fordelingen av kjønn hos søkere og nyansatte

Rekruttering					
Kvinnelige søkere	Mannlige søkere	Kvinnelige nystartere i 2025	Mannlige nystartere i 2025	Kvinner ansatt i 2025	Menn ansatt i 2025
138	89	12	4	2	2

I 2025 mottok Sonett totalt 227 søknader til tre utlyste stillinger. Av disse kom 138 søknader fra kvinner (60,8 %) og 89 fra menn (39,2 %). De tre stillingene resulterte i ansettelse av to kvinner og én mann. I tillegg ble én stilling besatt uten ordinær utlysning, hvor kandidaten som ble ansatt var mann.

Totalt hadde Sonett 14 nystartere i løpet av 2025, hvorav 10 var kvinner og 4 var menn. Tallene viser at Sonett tiltrekker seg søkere av begge kjønn, og at kvinner var godt representert både blant søkerne og blant de nyansatte i perioden.

Selv om kvinner var godt representert blant både søkere og nyansatte i 2025, viser den samlede kjønnsfordelingen i virksomheten at det fortsatt er behov for et langsiktig arbeid for å styrke kjønnsbalansen, særlig i tekniske roller. Sonett vil derfor fortsette å arbeide for inkluderende og objektive rekrutteringsprosesser som bidrar til like muligheter for alle kandidater.

Turnover

Turnover		
Kvinner	Menn	Totalt
4	5	9
6,56%	8,20%	14,75%

I løpet av 2025 sluttet totalt ni ansatte, hvorav fire kvinner og fem menn. Dette tilsvarer en samlet turnover på 14,75%.

Tallene gir ikke grunnlag for å konkludere med systematiske forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder avgang fra virksomheten. Sonett vurderer turnoveren som relativt moderat og ser ingen indikasjoner på at diskriminering eller manglende inkludering påvirker avgangen.

Fødsels- og foreldrepermisjon

Uttak av foreldrepermisjon	
Kvinner (gjennomsnitt antall uker)	Menn (gjennomsnitt antall uker)
23,8	21,2

Gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon var 23,8 uker for kvinner og 21,2 uker for menn.

Forskjellen mellom kvinner og menn er liten sammenlignet med tradisjonelle mønstre i arbeidslivet. I 2025 var det både kvinner og menn som tok ut foreldrepermisjon i Sonett.

I Sonett tilrettelegger vi for at ansatte, både kvinner og menn, kan ta permisjon i forbindelse med fødsel og omsorg for barn. Sonett betaler full lønn i omsorgspermisjonen etter fødsel og ved adopsjon, i tillegg til full lønn i foreldrepermisjon. Tallen fra 2025 indikerer at Sonett legger til rette for at begge

foreldre kan benytte permisjonsrettigheter, og at det eksisterer en kultur som støtter uttak av foreldrepermisjon uavhengig av kjønn.

Midlertidige stillinger og deltidsarbeid

Midlertidig ansatte		Deltidsarbeid			
		Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
3	2	0	0,2	0	0,2

Sonett hadde tre kvinner og to menn i midlertidige stillinger i 2025. Det forekommer i svært liten grad deltidsarbeid i virksomheten, og det er ikke registrert ufrivillig deltidsarbeid blant kvinner. Det er registrert et begrenset omfang blant menn.

De midlertidige stillingene for 2025 var knyttet til vikariat for ansatte som var i svangerskapspermisjon, og konsulentinnleie i en begrenset periode for å dekke behovet vårt for spisskompetanse vi mangler internt.

Vi har kartlagt om det er ønskelig for ansatte med midlertidig stilling å ha en større stillingsprosent eller å gå over til fast stilling i Sonett. Noen har ytret ønske om fast stilling, og da har det vært gjort forsøk på å se etter behov internt. Enkelte har fått tilbud om fast stilling, men dessverre har vi ikke hatt mulighet til å tilby alle som har jobbet midlertidig og deltid en fast stilling hos oss, da vi ikke har hatt ledige stillinger og/eller behovet hos oss har endret seg.

Tallene gir ikke grunnlag for å identifisere vesentlige utfordringer knyttet til deltid eller midlertidighet. Virksomheten vil likevel følge utviklingen for å sikre at slike arbeidsformer ikke medfører ulik behandling eller begrensede karrieremuligheter.

Lønnskartlegging

Kjønnsfordeling på ulike stillinger og lønnsgap					
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Andel kvinner	Forskjeller kontante ytelser (kr)	Forskjeller kontante ytelser (%)	Lønnsgap kvinner og menn	Antall per stilling
Utviklere	20%	0,85	85,2%	-14,8%	15,00
Junior utviklere	40%	0,94	94,1%	-5,9%	5,00
SRE	0%	Tall mangler	Tall mangler	-100,00%	4,00
Design	100%	Tall mangler	Tall mangler	100,00%	1,00
Senior design	83%	1,00	100,0%	0,0%	6,00
Ledelse (eksl. CEO)	43%	1,02	102,1%	2,1%	7,00
Salg	100%	Tall mangler	Tall mangler	100,00%	4,00
Administrasjon	60%	1,01	101,4%	1,4%	5,00
Totalt i Sonett	38%	0,93	93,1%	-6,9%	60,00

(For stillingsgruppene Arkitekter og Produkt er det kun én kvinne i hver gruppe. Av hensyn til personvern og anonymitet er gruppene ikke inkludert i den detaljerte lønnskartleggingen. Resultatene viser imidlertid at det foreligger et negativt lønnsgap mellom kvinner og menn i disse gruppene, og at mennene har høyere kontant ytelse enn kvinner. Begge gruppene inngår i totaloversikten.

For stillingsgruppene Design og Salg består gruppene utelukkende av kvinner, mens SRE består utelukkende av menn. Det foreligger derfor ikke et sammenligningsgrunnlag for beregning av lønnsgap i disse gruppene.)

Den samlede lønnskartleggingen viser at kvinners lønn utgjør 93,1% av menns lønn, noe som tilsvarer et samlet lønnsgap på 6,9%. Forskjellene varierer mellom stillingsgruppene. De største forskjellene finnes blant utviklere (-14,8 %) og produktledere, mens ledelse og salg viser en liten overvekt i favør av kvinner.

Tallene må vurderes i lys av små grupper og ulik ansiennitet, kompetanse og rolleinnhold. Samtidig viser kartleggingen at enkelte stillingsgrupper bør analyseres nærmere for å sikre at lønnsforskjeller kan forklares av saklige forhold. Sonett vil følge opp lønnskartleggingen gjennom ordinære lønnsprosesser og ved å vurdere om det er behov for korrigerende tiltak i enkeltgrupper.

Oppsummering av del 1

Sonett arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, mangfold og inkludering, samt forebygge diskriminering i virksomheten. Rapporten viser at selskapet har en relativt god kjønnsbalanse totalt sett, med 36,8 % kvinner og 64,9 % menn, men at det fortsatt er utfordringer knyttet til kjønnsfordelingen i enkelte stillingsgrupper. Kvinner er særlig underrepresentert i tekniske roller som utviklere, arkitekter og produktledere, mens de er godt representert innen design, salg og administrasjon.

Rekrutteringstallene viser at Sonett tiltrekker seg søkere av begge kjønn, og at kvinner var godt representert både blant søkerne og de nyansatte i perioden. Samtidig viser den samlede kjønnsfordelingen at arbeidet med å oppnå bedre balanse i tekniske fagmiljøer må videreføres.

Lønnskartleggingen viser et samlet lønnsgap på 6,9% i menns favør. Forskjellene varierer mellom stillingsgruppene, og enkelte grupper vil følges opp nærmere for å sikre at eventuelle lønnsforskjeller kan forklares av saklige forhold.

Tallene knyttet til foreldrepermisjon, deltidsarbeid og turnover gir ikke indikasjoner på systematiske forskjeller eller barrierer mellom kvinner og menn. Sonett vurderer arbeidsmiljøet som stabilt og inkluderende, samtidig som virksomheten kontinuerlig arbeider med forbedringer gjennom medarbeiderundersøkelser, partssamarbeid, bevisst rekrutteringsarbeid, kompetanseutvikling og tilrettelegging for ansatte.

På bakgrunn av kartleggingen vil Sonett fortsette arbeidet med å styrke kjønnsbalansen, særlig i tekniske roller, sikre like muligheter for utvikling og karriere, samt videreutvikle et arbeidsmiljø preget av inkludering, trivsel og likebehandling for alle ansatte.

Del 2

Videre arbeid og iverksatte tiltak

Hvordan jobber vi med å sikre likestilling internt og forhindre diskriminering fremover?

I Sonett kartlegges arbeidet med mangfold og inkludering gjennom våre kvartalsvise medarbeiderundersøkelser. Her har de muligheten til å svare på spørsmålet:

“Prioriterer Sonett mangfold og inkludering?

I tillegg kan de legge inn egne kommentarer helt anonymt.

Vi har en egen varslingsruting for varsling av kritikkverdige forhold, der vi informerer om hva som vil skje i en varslingssak, hvem som involveres og hvordan oppfølgingen vil være for den som er varslet og for den som er varslet om.

I tillegg har vi også opprettet en annen kanal, som vi har kalt “Si ifra”, der ansatte helt anonymt kan melde inn stort og smått som de ønsker å ta opp.

Alle ansatte har jevnlig 1:1-samtaler med sin nærmeste leder, enten ukentlig eller hver annen uke. Kompetanseutvikling og egenutvikling er noen av temaene som tas opp. Dersom svarene på medarbeiderundersøkelsen har utviklet seg i en negativ trend, er dette tema som tas opp i 1:1-samtaler.

Mangfold- og inkluderingsarbeidet diskuteres i AMU sine kvartalsvise møter. Dette er temaer som tas opp i forbindelse med tilbakemeldinger fra medarbeiderundersøkelsene, og dersom ansatte har spørsmål knyttet til mangfold og inkludering.

I 2024 startet vi opp en egen gruppe for mangfold og inkludering i Sonett, som består av HR og ansatte som selv har meldt interesse for å være med.

Gjennom 2025 har vi hatt 2 møter, der vi har diskutert mangfolds- og inkluderingsarbeidet. Dette arbeidet engasjerer ansatte, og med bidrag fra personer som representerer ulike fag, team og avdeling får vi inn flere perspektiver.

Både AMU og mangfolds- og inkluderingsgruppen har fått mulighet til å se over denne rapporten og komme med innspill.

Vi kommer til å jobbe videre med dette arbeidet i 2026, og vil fortsette å søke kunnskap om mangfold og inkludering slik at vi kan bli enda bedre. Dette er et kontinuerlig arbeid og det er mye som gjenstår.

Iverksatte og planlagte tiltak

Iverksatte tiltak	Beskrivelse av tiltak	Formål
Medarbeiderundersøkelse	Kvartalsvise medarbeiderundersøkelser som gir alle ansatte muligheten til å uttrykke sin mening (anonymt) ved å besvare 38 spørsmål. Dette inkluderer også muligheten til å legge inn fritekstsvar og kommentarer under hvert enkelt tema i undersøkelsen, samt avslutningsvis	Innhente tilbakemeldinger fra ansatte og få innsikt i hvilke områder det er nødvendig å jobbe videre med.
AMU, verneombud og mangfolds- og inkluderingsgruppe	Kvartalsvise møter der vi diskuterer pågående saker, temaer fra medarbeiderundersøkelser og annet som blir tatt opp. Et viktig møtepunkt mellom arbeidsgiver og ansatterepresentanter.	Et sted der saker kan tas opp på vegne av ansatte, for å sikre at vi har et trygt arbeidsmiljø, der ansatte ikke blir syke av arbeidet eller på arbeidsplassen, og at alle føler seg inkludert.
Bevisstgjøring rundt rekrutteringsprosesser	For å sikre like muligheter for alle kandidater skal Sonett fortsette arbeidet med strukturert og kompetansebasert rekruttering.	Jevne ut kjønnsbalansen i hele organisasjonen, samt sørge for at kandidater vurderes på likt grunnlag uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, etnisitet eller livssituasjon.
Kompetanse og utvikling av medarbeidere	Sonett ønsker at alle ansatte skal ha like muligheter til faglig utvikling, kompetanseheving og karriereutvikling. Gjennom regelmessige 1:1-samtaler, kompetanseplanlegging og tydelige karriereveier vil selskapet følge opp at utviklingsmuligheter er tilgjengelige for alle ansatte.	Oppfølging av ansatte og at de trives og har et godt arbeidsmiljø.
Tilrettelegging	Vi har gode tilretteleggingsmuligheter som f.eks nye og moderne kontorlokaler med heis, hev/senk-pult, ergonomiske kontorstoler, egen kontorplass, mulighet for hjemmekontor og fleksibel arbeidstid. Dersom ansatte har behov for andre verktøy eller tilpasninger finner vi løsninger på dette.	Alle skal kunne jobbe uten å bli syke, og de skal ha en god arbeidshverdag uavhengig av funksjonsgrad.

Opprettholde gode ordninger for fleksibilitet og tilrettelegging	Mulighet for hjemmekontor • Foreldrepermisjon, omsorgspermisjon og sykefravær med full lønn • Tilbud om influensavaksine • Helseforsikring	Sonett vil videreføre ordninger som fleksibel arbeidstid, hjemmekontor, ergonomisk tilrettelegging og andre individuelle tilpasninger ved behov. Dette skal bidra til at ansatte i ulike livsfaser og med ulike forutsetninger kan delta fullt ut i arbeidslivet på like vilkår.
Følge opp lønnskartleggingen	Lønnskartleggingen viser forskjeller mellom kvinner og menn i enkelte stillingsgrupper. Sonett vil derfor gjennomgå lønnsdata årlig for å identifisere og vurdere eventuelle forskjeller som ikke kan forklares av saklige forhold som ansvar, erfaring, kompetanse eller rolleinnhold. Ved behov vil korrigerende tiltak vurderes.	Sikre at lønnsforskjeller ikke handler om annet enn ansvar, erfaring, kompetanse og rolleinnhold.
Styrke kjønnsbalansen i tekniske roller	Kartleggingen viser at kvinner fortsatt er underrepresentert blant utviklere, arkitekter og produktledere. Sonett vil derfor arbeide målrettet for å tiltrekke et bredere mangfold av kandidater til tekniske stillinger gjennom inkluderende stillingsannonser, samt sørge for at våre kvinnelige ansatte har muligheter til å utvikle seg i rollen sin.	Målet er større kjønnsbalanse i tekniske roller og i rollen som produktleder.