

# Likestillingsredegjørelse

## Amesto AccountHouse

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn 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

Del 1 redegjør for:

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten
- midlertidig ansatte
- ansatte i deltidstillinger
- fordeling av foreldrepermisjon i prosent for kvinner og menn
- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper
- lønnsforskjell totalt i virksomheten
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper
- ansatte som jobber ufrivillig deltid

Tabell 1 viser tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Totalt antall dager: 430,5 dager		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
100	43	0	0	3	2	7	3	0	0

Selskapet har i 2023 sysselsatt totalt 143 ansatte. Det er en nedgang på 8,33 % fra fjoråret. I 2022 hadde selskapet en økning på 11,43 % i antall sysselsatte. Nedgangen i 2023 skyldes i hovedsak avslutning av arbeidsforhold av en betydelig andel studenter ansatt på deltid (6 studenter). I tillegg har en medarbeider gått av med pensjon.

Tabell 2 viser tilstand for kjønnslikestilling lønnsmessig

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper *		Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Gjennomsnittlig årslønn		Lønnsforskjeller *
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Differanse i kvinners lønn sammenlignet med menn (prosent)
Total	100	43	70 %	30 %	704,958	776,985	-9,27 %
Toppledelse (avdelingsledere, direktører)	7	6	54 %	46 %	1,475.857	1,327.350	11,19 %
Mellomledere (Senior Manager)	10	6	62,5 %	37,5 %	847,739	954,783.33	-11,21 %
Høyere lønnede konsulenter med spesialkompetanse (supervisor, bærekraftsrådgiver)	10	5	67 %	33 %	758,170	781,980	-3,04 %
Høyere lønnede konsulenter (senior økonomikonsulenter, kontraktsforvalter og controller)	18	8	69 %	31 %	694,977.78	728,125	-4,55 %
Konsulenter (lønnskonsulenter og økonomikonsulenter)	53	11	83 %	17 %	578,670.19	508,990.91	13,69 %

\* Alle våre ansatte har årslønn. Selskapet har en prestasjonsorientert bonusordning for ledende ansatte som varierer fra 10-15 %,

### Beskrivelse av stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp gruppene basert på stillingsnivå i selskapet, på tvers av avdelinger. Vi har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av gruppene. For eksempel har vi vurdert konsulenter i samme eller ulik avdeling (likt arbeid) og konsulenter på samme stillingsnivå, men i forskjellig stilling (arbeid av lik verdi). Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i selskapet og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Amesto AccountHouse har en betydelig større andel kvinner enn menn ansatt. 70 % er kvinner og 30 % er menn. Selskapet jobber aktivt med å utjevne forskjeller.

Selskapet har en balansert lønnsituasjon for kvinner og menn. Den generelle lønnsituasjonen totalt i selskapet viser at kvinner tjener 9,27 % mindre enn menn. Dette kan forklares ved at flertallet av kvinnene i mellomlederstillinger nylig har gått fra fagstillinger og startet sin

lederkarriere, mens de fleste mannlige mellomlederne har betydelig lengre ansiennitet med tilhørende høyere lønnsnivå. Videre har også kvinner med spesialkompetanse og på seniornivå samlet sett lavere ansiennitet enn menn i samme stilling, noe som medfører en liten differanse i lønnsnivå for disse stillingene.

I konsulentstillinger er det derimot kvinnene som har høyere lønnsnivå (13,69 %). Årsaken til differansen er at det er en betydelig høyere andel kvinner (83 %) i konsulentstilling i selskapet. Det høye antallet kvinner i denne gruppen medfører naturlig et langt større spenn i både alder, erfaring og ansiennitet, og dermed også i lønnsnivå.

### **Beskrivelse av deltid og ufrivillig deltid**

Det er 7 kvinner og 3 menn i fast stilling som arbeider deltid i selskapet. Av disse jobber 1 kvinne og 2 menn deltid ved siden av fulltidsstudier. Studentene har tilbud om å jobbe mer hvis de ønsker, og målet er å tilby fast (100 %) stilling etter endt studieløp. 6 deltidsansatte (5 kvinner og 1 mann) har selv bedt om redusert stilling, grunnet alder eller familiesituasjon. 1 kvinne har selskapets eneste faste deltidsstilling (60 %), og her er målet å kunne tilby fulltidsstilling i løpet av 2024.

Amesto AccountHouse har ingen ansatte som jobber ufrivillig deltid.

### **Status og tiltak**

Selskapets lønnspolitikk er en integrert del av personalpolitikken. Lønnspolitikken skal sikre en rettferdig individuell lønnsprosess og ledere med personalansvar kurses årlig i lønnspolitikken. Lønnspolitikken er basert på grundige beslutningsprosesser som skal sikre harmonisering i avlønning for ulike stillinger innenfor gjeldende lønnsintervaller. Like vurderingskriterier benyttes for å måle innsats og resultater, og vurderingen dokumenteres. Prinsipper for selskapets lønnspolitikk:

- Lønnsforskjeller pga. diskriminering av kjønn, etnisitet og alder er ikke tillatt.
- Lønnspolitikken må være definert, kjent og etablert.
- Vurderingskriterier er nødvendige i en avtale som åpner for individuell fordeling. Individuell fordeling og lønnsdifferensiering må oppfattes som rettferdig.
- Lønnsjustering gjennomføres årlig.
- Lønnsjustering er basert på tillit, respekt og gjensidig kunnskap.

### **Sykefravær**

Samlet sykefravær for selskapet i 2023 er 2712,76 dager, hvilket utgjør 7,79 % mot et sykefravær på 8,51 % i 2022. Fordelingen i 2023 er 1,41 % korttidssykefravær og 6,38 % langtidssykefravær.

Selskapet hadde en betydelig økning i sykefravær i 2022 og har derfor bevisst fulgt opp utviklingen i 2023. Tiltak knyttet til sykefravær har vært å sikre god og tett sykefraværsoppfølging og tilrettelegging for tilbakeføring til arbeidet. Det er bl.a. gjennomført kurs i sykefraværsoppfølging for personalledere som en del av selskapets lederutviklingsprogram. I løpet av året har både korttids- og langtidssykefravær blitt redusert, men selskapet vil fortsette arbeidet med målrettede tiltak for å redusere sykefraværet ytterligere i 2024.

Amesto Trust SO er konsernets system for registrering av avviksmeldinger og det er ikke rapportert om alvorlige skader eller ulykker på arbeidsplassen i løpet av året.

# Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestillingsarbeidet omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

## Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Selskapet arbeider aktivt for å forhindre diskriminering innenfor områder som blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

- Vårt likestillingsarbeid skal være forankret i våre strategier, verktøy og retningslinjer.
- Vi har retningslinjer for å hindre mobbing og trakassering, og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i øvrige instruksjoner og prosedyrer der det er relevant.
- Vi har en omforent lønnspolitikk med grundige beslutningsprosesser og saklige kriterier for lønnsfastsettelse.

## Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Amesto AccountHouse jobber for å fremme et arbeidsmiljø som sikrer likestilling og ikke-diskriminering. I 2023 har selskapet implementert en funksjon for lønnsjustering i HR-systemet. Dette gir tilgang på historisk lønnsdata og et sammenligningsgrunnlag på tvers av stillinger, stillingsnivå og avdelinger i selskapet. Lønnsjusteringsfunksjonen reduserer risiko for diskriminering i lønnsfastsettelse gjennom grundigere analyse og oversikt over lønnsdata. Dokumentering av prosessen er også bedre ivaretatt. Videre har selskapet innført rutine for ekstraordinær lønnsjustering, for å sikre at justeringer som faller utenfor årlig prosess følger selskapets lønnspolitikk.

Selskapet fortsetter arbeidet med å få flere kvinner inn i høyere stilling, inkludert mellomlederstilling. I løpet av 2023 er 2 kvinner forfremmet til mellomlederstilling. Selskapet har høyest andel kvinner innenfor lønnsfaget, og jobber målrettet med kompetanseheving på dette fagområdet. I tillegg til generell fagutvikling, er målet med satsningen å få flere kvinner inn i seniorstillinger.

Det arbeides kontinuerlig med å sikre et generelt godt arbeidsmiljø. Hybrid arbeidshverdag ble innført i 2022 og medarbeiderundersøkelser gjennomført i 2023 viser at fleksibilitet i arbeidshverdagen fortsetter å spille positivt inn på jobbengasjement og trivsel. Det er svært viktig for arbeidsmiljøet å samles på kontoret. Det fremmer tilhørighet, læring og samarbeid. Selskapet følger derfor «office first» prinsippet, med flest arbeidsdager på kontoret i løpet av en uke.

I 2023 har selskapet innført ulike tiltak for å fremme samarbeid og samhold på tvers av team og avdelinger. Oppussing av kontorlokalet i Oslo har medført større arbeidsområder og mulighet for innføring av free seating. Ansatte oppfordres til å utnytte denne muligheten til å bli kjent med flere kolleger for å fremme økt samarbeid, og trivsel og inkludering. Selskapet har også opprettet personalklubben Amesto Social, for å tilby flere sosiale møtepunkter for ansatte.

Selskapet har svært gode forsikringsordninger for å ivareta ansattes fysiske og psykiske helse. Informasjon om forsikringsordninger deles jevnlig gjennom året, bl.a. som fast innslag i informasjonsmøte for nyansatte. Forsikringsordningene dekker tjenester som psykolog, fysioterapi, kiropraktor og online lege.

## **Risikoen for diskriminering og hindre for likestilling**

- Arbeidets art krever at ansatte har gode norskkunnskaper, både skriftlig og muntlig. Dette er noe begrensende for mangfoldet i selskapet.
- Arbeidets art medfører krav til bl.a. utdannelse, autorisasjon eller relevant erfaring innenfor de fleste stillinger, og dette kan føre til begrensninger i mangfoldet.
- Manglende kjennskap til selskapets retningslinjer og rutiner for å hindre diskriminering på arbeidsplassen kan være en risikofaktor.

## **Mulige årsaker til risikoer og hindre**

Selskapet har identifisert følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Norskkravet kan være et hinder for en mangfoldig arbeidsplass, særlig for utenlandske jobbsøkere.
- Selskapet mottar få søkere med hull i CV, noe som kan skyldes at stillingsannonseene inneholder spesifikke og nødvendige krav til kvalifikasjoner og kompetanse.
- Selskapet mottar få søknader fra personer med nedsatt funksjonsevne. Årsaken kan være at annonseteksten ikke fremhever at alle kvalifiserte kandidater oppfordres til å søke, også søkere med behov for særlig tilrettelegging.
- Obligatoriske kurs (digitale) synes ikke å være tilstrekkelig for å sikre kjennskap til selskapets retningslinjer og rutiner for å hindre diskriminering. Det er avdekket at kunnskapen om hvordan man går fram dersom man opplever eller observerer diskriminering på arbeidsplassen ofte er glemt.

## **Beskrivelse av tiltak**

Amesto AccountHouse har i 2023 fortsatt arbeidet med å møte risikoer for diskriminering og hindre for likestilling. Arbeidets art krever at ansatte har gode norskkunnskaper, og det er noe begrensende for mangfoldet. Som en del av mangfoldsarbeidet har selskapet over flere år samarbeidet med NAV om å tilby arbeidstrening, spesielt i tilfeller der det er behov for å øke norskkunnskapene innenfor relevante fagfelt. 2 kandidater er tilbudt praksisplass, med oppstart i januar 2024.

Selskapet har i 2023 også videreført det viktige samarbeidsmålet med NAV om å tilby relevant arbeidserfaring til fagpersoner fra Ukraina. I desember 2022 ble en praktikant fra Ukraina tilbudt arbeidstrening, i et praksisløp som kombineres med norskkurs. Praksisløpet ble utvidet til å vare ut 2023, basert på behovet for økt språkkunnskap. Det vil også fortsette inn i 2024, med mål om å tilby fast ansettelse.

**I år har vi arbeidet med følgende tiltak:**

- Utarbeidelse og ferdigstillelse av rammeverk for karriere- og kompetanseutvikling for alle stillingsnivå i selskapet.
- Opprettelse av Amesto Social, selskapets personalklubb som arrangerer sosiale aktiviteter etter arbeidstid. Initiativet er et resultat av et ønske om flere sosiale møtepunkt for å bli bedre kjent på tvers av team og avdelinger.
- Ferdigstillelse av oppussingen av kontorlokalene i Oslo, inkludert utbedring av luft- og temperaturforhold.
- Utarbeidelse av felles konsernrutiner for varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Rutinene har til nå vært utformet og delt på selskapsnivå i konsernet.

**Tiltak vi planlegger i året som kommer er:**

- Utvikle og gjennomføre kompetansehevingsprogram for avdelingene i selskapet. Dette inkluderer standardisert onboardingprogram for nyansatte.
- Ferdigstille felles rutine i konsernet for varsling av kritikkverdig forhold på arbeidsplassen, og sikre at denne er tilgjengelig og kjent for alle ansatte.
- Kvalitetssikring av rekrutteringsprosessen i selskapet, for å møte risikoer for diskriminering og hindre for likestilling. Arbeidet ledes av selskapets nytilsatte Rekrutteringsleder og vil inkludere opplæring av rekrutterende ledere for å sikre ikke-diskriminerende beslutningsprosesser. Selskapets stillingsutlysninger skal revideres for å tydeliggjøre at alle kvalifiserte søkere oppfordres til å søke, inkludert søkere med behov for særlig tilrettelegging.
- Hyppigere gjennomføring av obligatoriske kurs om selskapets retningslinjer og rutiner for å hindre diskriminering. Kurset vil fra 2024 gjennomføres årlig for alle ansatte.
- Selskapet viderefører tiltak som allerede er på plass, i samarbeid med arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentantene.