

Likestillingsredegjørelse

Amesto Solutions AS

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

Amesto Solutions har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn, og at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling i arbeidsforholdene grunnet kjønn. For selskapet forelå følgende fordeling per 31.12.2021:

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: 471		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
43	79	0	0	2	2	4	4	0	0

Tabell 2 viser tilstand for kjønnslikestilling lønnsmessig

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper *		Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller *
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinneres lønn sammenlignet med menn (prosent)
Total	43,1	79,2	35,2%	64,8%	92,2%
Konsulent	20,4	50,7	28,7%	71,3%	93,6 %
Ledelse	1	5	16,7%	83,3%	104,8 %
Salg	1	8,7	10,3%	89,7%	80,9 %
Stab	10,8	4	73%	27%	96,1 %
Support	4,9	4,8	50,6%	49,4%	93,2 %
Teamleder	5	6	45,5%	50,6%	102,7 %
* Alle våre ansatte har årslønn. Selskapet har en prestasjonsorientert bonusordning for øverste ledelse opp mot 20%					

Beskrivelse av stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp gruppene basert på stillingsnivå i selskapet, på tvers av forretningsenheter. Utformingen av kategoriene er basert på eksisterende stillingskategorier i selskapet og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Amesto Solutions har en betydelig større andel menn enn kvinner ansatt. 64,8% er menn og 35,2 % er kvinner. Det er særlig på ledelse og salg at kvinner er underrepresentert. Med dette ligger vi på samme nivå som teknologibransjen i Norge hvor rundt 1/3 er kvinner (Klide: Oda Women in Tech). På mellomledernivå utgjør kvinner 45,5% av arbeidsstyrken. Vi jobber aktivt med å utjevne forskjeller, og vedtatt mål for selskapet er 40% kvinner.

Selskapet har en balansert lønssituasjon for kvinner og menn. Totalt sett tjener kvinner tjener 7,8 % mindre enn menn. Den største lønnsforskjellen mellom menn og kvinner finnes i salg hvor menn tjener 19,1% mer enn kvinner. Dette kan forklares ved at kvinner er sterkt underrepresentert i salgstillinger, i overkant av 10%, samt at flere menn har lang erfaring med tilhørende høyere lønnsnivå. Alle selgere jobber på fastlønn, altså ikke resultatorientert lønn. Kvinnelige ledere og teamledere tjener marginalt bedre enn mannlige.

Fagkonsulenter, som utgjør hovedpopulasjonen av ansatte i selskapet, utgjør kvinner 28,7% av stillingene. Kvinnene tjener 6,4% mindre enn menn. På supportsiden utgjør kvinnene litt over 50% og lønnsforskjellene er tilsvarende som på fagkonsulentsiden.

Beskrivelse av deltid og ufrivillig deltid

Deltidsansatte i Amesto Solutions ønsker selv å jobbe deltid og har selv bedt om redusert stilling. Årsakene er i hovedsak knyttet til alder, helse og familiesituasjon. Dette diskuteres og besluttes i samarbeid mellom ansatt og leder. Antall kvinner og menn i organisasjonen som jobber frivillig deltid er 50/50 fordelt.

Amesto Solutions 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 kurses årlig i lønnspolitikken, gjeldende prinsipper og prosess for lønnsjustering. Lønnspolitikken er basert på grundige beslutningsprosesser som skal sikre harmonisering i avlønning for ulike stillinger innenfor visse intervaller. Like vurderingskriterier benyttes for å måle innsats og resultater, og vurderingen dokumenteres. I de årlige lønnsfastsettelsene er flere nivåer ledere involvert for å kvalitetssikre rettferdig lønnsfordeling og for å sikre at selskapets prinsipper for lønnspolitikk følges. Prinsipper for selskapets lønnspolitikk er som følger:

- Lønnsforskjeller pga. diskriminering av kjønn, etnisitet og alder er ikke tillatt.
- Lønnspolitikken skal være definert, kjent og etablert.
- Vurderingskriterier er nødvendig i en avtale som åpner for individuell og prestasjonsbasert lønn. Individuell fordeling og lønnsdifferensiering må oppfattes som rettferdig og forutsigbar. Samtlige ansatte vurderes etter prestasjon gjennom året, holdning, potensial og kompetanse i rollen personen innehar.
- Lønnsjusteringer gjennomføres en gang i året.
- Forhandlinger er basert på tillit, respekt og gjensidig kunnskap.

Sykefravær

Styret anser arbeidsmiljøet som tilfredsstillende. I 2021 har hele selskapet jobbet strukturert og målrettet med månedlige ansattemålinger og identifisere tiltak for å kontinuerlig jobbe med arbeidsmiljøet, dette spesielt for å mitigere for mulige negative effekter av endret arbeidssituasjon som følge av Covid 19 og hjemmekontorsituasjonen, men også det generelle fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet.

Sykefraværet utgjør ca. 3,2 % av samlet arbeidstid for året i selskapet, fordelt på 0,6 % korttids og 2,6 % langtids (over 16 dager). Dette er en økning på 0,9 % sammenlignet med 2020. Det er ikke blitt 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

- 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. Amesto Trust SO er konsernets system for registrering av avviksmeldinger. Øverste ledelse og HR jobber målrettet og tett sammen med ansattrepresentanter for å fange opp eventuelle uønskede forhold.
- Ansattrepresentanter kurses i grunnleggende arbeidsrett for å bidra til økt forståelse for deres rolle i arbeidet for likestilling og mot diskriminering.
- 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 Solutions har en rekrutterings- og personalpolicy som sikrer like muligheter og rettigheter, samt hindrer diskriminering. Videre har selskapet partnerskap med Oda Women in Tech, for å sette særskilt søkelys på rekruttering av kvinner spesielt, og mangfold generelt.

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, seksuell orientering, språk, religion og livssyn. Dette er et formål som selskapet aktivt støtter oppunder blant annet i ekstern kommunikasjon og markedsføring, herunder i platinum partnerskapet med Oda Women in Tech. Videre arbeider selskapet aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor vår virksomhet.

Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Selskapet har som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Selskapet arbeider aktivt og målrettet for å utforme og tilrettelegge de fysiske forholdene slik at virksomhetens ulike funksjoner kan benyttes av flest mulig. For arbeidstakere eller arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne foretas det individuell tilrettelegging av arbeidsplass og

arbeidsoppgaver. Mangfold i kjønn og alder er definert som en av to pilarer i selskapet corporate social value strategi, hvor vi spesifikt ønsker å tiltrekke flere kvinner til selskapet, samt å ansette flere eldre over 58 år og yngre under 28 år.

Selskapet jobber for å fremme et arbeidsmiljø som sikrer likestilling og ikke-diskriminering. I løpet av året er det lagt ned betydelig innsats i å bruke innsikten og erfaringen fra pandemi- og hjemmekontorperioden til å forme en mer fleksibel fremtidig arbeidshverdag. Basert på dette analysearbeidet, samt tilbakemeldinger fra og involvering av ansatte i selskapet, innførte Amesto Solutions fleksibilitet i arbeidslokasjon fra august 2021, hvor ansatte i utstrakt grad selv bestemmer hvor de jobber fra. Formålet er blant annet å bidra til å gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv, redusere pendlertid og gjøre det mulig for ansatte å flytte ut av pressområdene i og rundt byområdene.

Medarbeiderundersøkelser viser at fleksibilitet i arbeidshverdagen spiller positivt inn på trivsel, jobbgasjement og balanse i hverdagen, og den fleksible arbeidshverdagen er svært høyt verdsatt.

Kontinuerlig arbeid legges også ned i å sikre et generelt godt arbeidsmiljø. I periodene med hjemmekontor innførte selskapet flere tiltak for å fremme et godt digitalt arbeidsmiljø. Det ble bl.a. gjennomført sosiale arrangement digitalt og tilbudt digital fellestrening to ganger i uken. Informasjon om selskapets forsikringsordninger er delt jevnlig gjennom året, og de dekker bl.a. behandlingsforsikring, herunder psykolog, fysioterapi, kiropraktor, ulike personlig utviklingsprogram og online lege. Selskapet har videre sørget for at alle ansatte har riktig og tilstrekkelig arbeidsutstyr på hjemmekontor.

Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Arbeidets art krever at ansatte behersker et skandinavisk språk skriftlig og muntlig da våre kunder i all hovedsak er lokalisert i Norge. Dette er noe begrensende for mangfoldet i selskapet.
- Arbeidets art stiller også en del krav til utdanning, erfaring o.l., som kan føre til begrensninger i mangfoldet.
- Manglende kjennskap til selskapets retningslinjer og rutiner mot trakassering og diskriminering på arbeidsplassen.

Mulige årsaker til risikoer og hindre

Ledelsen og ansatte som har vært involvert i operasjonaliseringen av mangfoldsarbeidet, har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Krav om skandinavisk språk kan være et hinder for en mangfoldig arbeidsplass, særlig for utenlandske jobbsøkere.
- Selskapet mottar få søkere med hull i CV, som i stor grad kan skyldes at våre stillingsannonser inneholder spesifikke krav til kvalifikasjoner og kompetanse.
- Selskapet mottar også få søkere med nedsatt funksjonsevne til våre stillinger. Dette kan skyldes at vi ikke er tydelige nok i våre utlysningstekster, der vi oppfordrer alle kvalifiserte kandidater til å søke.

- Selskapet mottar færre søkere fra kvinner enn menn. Dette kan komme av at annonsetekstene i for stor grad fokuserer på krav i en bransje hvor kvinner er underrepresentert.
- Til tross for digitale kurs som omhandler rutiner og retningslinjer mot trakassering og diskriminering, er det for få ansatte som kjenner til disse og/eller husker hvordan de skal gå fram dersom de opplever eller observerer det på arbeidsplassen.

Beskrivelse av tiltak

For året 2021 har vi lagt særlig vekt på tilrettelegging av arbeidshverdagen og jobbet videre med mangfoldsarbeidet i selskapet.

Amesto Solutions har i 2021 fortsatt arbeidet med å sikre at arbeidssituasjonen under Covid-19 er forenelig med familieliv. Det er lagt vekt på å finne løsninger for de utfordringene som situasjonen har medført, bl.a. tiltak for medarbeidere med ansvar for barn. Tiltak inkluderer forskjøvet arbeidstid, økt grense for opparbeidet minustid og mulighet til å ta ut enkelttimer av omsorgsdager.

I år har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

- Selskapet har tilrettelagt for høy grad av fleksibilitet ved å innføre en hybrid arbeidshverdag. Det vil gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.
- Ansatte har vært involvert i operasjonaliseringen av mangfoldsstrategien. Rent konkret kom det opp 9 forslag til tiltak, hvorav rekruttering er det området vi har prioritert mest.
- Innholdet i stillingsannonser er endret for selskapet. Vi har blitt mer bevisste på bildebruk og ordvalg. Vi stiller også krav om ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser når vi benytter rekrutteringsbyrå.
- I valg av eksterne samarbeidspartnere skal slike partneres likestillings- og diskrimineringsarbeid vurderes.
- Utarbeidelse av rammeverk og rutiner for kompetanse- og karriereutvikling i Amesto Solutions for å bidra til sikre rettferdig vurdering av innsats og prestasjon.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Kompetanserammeverket skal videreutvikles for flere roller i selskapet.
- Selskapet skal ansette en Talent Aquisition ressurs som skal videreutvikle og kvalitetssikre rekrutteringsprosessen. Det inkluderer rutiner for å sikre ikke-diskriminerende prosesser gjennom for eksempel utforming av annonser, testing, vurdering av søkere osv., samt videreutvikle mangfoldsarbeid i rekrutteringssammenheng.
- Vi skal gjennomføre en større medarbeiderundersøkelse som vil inkludere kartlegging av opplevd diskriminering og likestilling.
- Konsernet skal i 2022 totalrenovere kontorlokalene i Oslo og selskapet skal sikre at utformingen ivaretar behovene til personer med nedsatt funksjonsevne. Ansatte involveres aktivt i dette arbeidet.
- Vi viderefører arbeidet vi allerede har på plass, i samarbeid med ansatterepresentantene.