

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: 508,7 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	40	0	0	8 (61,5 %)	5 (38,5 %)	9 (69,2 %)	4 (30,8 %)	0	0

Selskapet har hatt en nedgang på 13,04 % i antall sysselsatte fra fjoråret. Nedgangen skyldes i hovedsak avslutning av arbeidsforhold av en betydelig andel deltidsansatte (studenter).

Tabell 2 viser tilstand for kjønnslikestilling lønnsmessig

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper *		Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller *
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Differanse i kvinners lønn sammenlignet med menn (prosent)
Total	100	40	71,4 %	28,6 %	-7,21 %
Toppleidelse (avdelingsledere, direktører)	5	5	50 %	50 %	13,63 %
Høyere lønnede konsulenter med spesialkompetanse (supervisor, controller/ eiendomscontroller)	6	5	55 %	45 %	8,81%
Høyere lønnede konsulenter (systemkonsulenter og seniorkonsulenter)	5	6	45 %	55 %	3,74%
Konsulenter (lønnskonsulenter og økonomikonsulenter)	81	21	79 %	21 %	-3,38%

* 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 gruppert etter 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 gruppert 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.

Amesto AccountHouse har en betydelig større andel kvinner enn menn ansatt. 71,4 % er kvinner og 28,6 % er menn. Det er særlig på konsulentnivå at kvinner er overrepresentert. Vi jobber aktivt med å utjevne forskjeller. Toppleidelsen har lik fordeling mellom menn og kvinner.

Selskapet har en balansert lønnsituasjon for kvinner og menn. Det er et lite avvik fra den generelle lønnsituasjonen totalt i selskapet, der kvinner tjener 7,21 % mindre enn menn. Dette kan forklares ved at flere av kvinnene i mellomlederstillinger nylig har gått fra fagstillinger og startet sin lederkarriere, mens de fleste mannlige mellomlederne har lengre ansiennitet. De mannlige mellomlederne har i hovedsak senior lederstilling, med tilhørende høyere lønnsnivå. Det

er for få seniorstillinger på mellomledernivå i selskapet, og med for få kvinner representert til at det er tilstrekkelig grunnlag for analyse. Differansen i lønnsnivå er derfor ikke inkludert i tabell 2.

I konsulentstillinger med spesialkompetanse har kvinner høyere lønnsnivå enn menn (8,81 %). Årsaken til differansen er at det er flest kvinner på seniornivå i denne gruppen. Videre er det en betydelig høyere andel kvinner (79 %) i konsulentstilling i selskapet. Her er det en liten differanse i lønnsituasjonen, der kvinner tjener 3.38 % mindre enn menn. Dette kan forklares ved at det høye antallet kvinner i denne gruppen naturlig medfører et langt større spenn i både alder, erfaring og ansiennitet, og dermed også i lønnsnivå.

Beskrivelse av deltid og ufrivillig deltid

Deltidsansatte i Amesto AccountHouse ønsker å jobbe deltid og har selv bedt om redusert stilling. Årsakene er i hovedsak knyttet til alder og familiesituasjon. Samtlige deltidansatte har stående tilbud om økt stillingsbrøk eller fulltidsstilling.

Det er kun 6 kvinner i fast stilling som arbeider deltid i selskapet. De resterende er studenter som jobber deltid ved siden av fulltidsstudier. Studentene har også tilbud om å jobbe mer hvis de ønsker og målet er å tilby fast (100 %) stilling etter endt studieløp. 1 deltidansatt starter i fulltidsstilling f.o.m. 1 april 2022 og en annen starter i fulltidsstilling 15 august 2022.

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 lønnsprosses og ledere kurses årlig i lønnspolitikken. 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. Prinsipper for selskapets lønnspolitikk:

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

Sykefravær

Samlet sykefravær for selskapet i 2021 er 885,45 dager, hvilket utgjør 3,87 % mot et sykefravær på 4,3 % i 2020. Fordelingen i 2021 er 0,83 % korttidssykefravær og 3,04 % langtidssykefravær. 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

- 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.
- 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 har i 2021 undersøkt risiko for diskriminering i lønnsfastsettelse gjennom analyse av data fra relevante systemer (lønnsdata). Som et resultat av analysen har vi justert enkeltpersoner utenom den årlige lønnsforhandlingen. Videre har selskapet jobbet for å få flere kvinner inn i mellomlederstilling. I løpet av 2021 har 3 kvinner blitt forfremmet til mellomlederstilling innen sitt felt.

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 hjemmekontorperioden under covid-pandemien til å forme en mer fleksibel fremtidig arbeidshverdag. Dette skal bl.a. bidra til å gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv. Basert på dette analysearbeidet, samt tilbakemeldinger fra ansatte i selskapet, innførte Amesto AccountHouse en hybrid arbeidshverdag høsten 2021. Medarbeiderundersøkelser viser at fleksibilitet i arbeidshverdagen spiller positivt inn på trivsel, jobbengasjement og balanse i hverdagen, og hybridløsningen er 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 fysisk fellestrening to ganger i uken. Informasjon om selskapets forsikringsordninger er delt jevnlig gjennom året. Disse dekker bl.a. psykolog, fysioterapi, kiropraktor og online lege. Selskapet har videre sørget for at alle ansatte har riktig og tilstrekkelig arbeidsutstyr på hjemmekontor.

Risikoen for diskriminering og hindre for likestilling

- Arbeidets art krever at ansatte behersker norsk skriftlig og muntlig. Dette er noe begrensende for mangfoldet i selskapet.
- Arbeidets art stiller også en del krav til utdanning, autorisasjon, 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

Tillitsvalgte og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Norskkrav 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.
- 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 AccountHouse 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.

Som en del av mangfoldsarbeidet samarbeider selskapet med NAV om å tilby praksisplasser for arbeidstrening, inkludert der det er behov for å øke norskkunnskapene. I 2021 har vi hatt en ny person i praksisstilling med NAV-tilskudd, og vedkommende ble tilbudt fast stilling etter første avtaleperiode.

I 2021 ble selskapet også med i et nytt satsingsprosjekt i NAV, hvor målet er å få arbeidssøkere i NAV systemet inn i fast stilling. Selskapet samarbeider tett med en jobbspesialist hos NAV Oslo.

I år har vi startet arbeidet med følgende tiltak:

- Selskapet har tilrettelagt for mer fleksibilitet ved å innføre en hybrid arbeidshverdag. Det vil gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.
- Amesto Remote er lansert som et eget konsept, hvor selskapet ansetter personer på 100 % hjemmekontor. Nåværende ansatte har også mulighet til å søke om overflytting til Remote.

- 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.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Utarbeidelse av rammeverk og rutiner for kompetanse- og karriereutvikling i Amesto AccountHouse. Det skal utvikles for alle stillinger på alle nivå i selskapet.
- Selskapet skal ansette en Talent Aquisition Manager som skal videreutvikle og kvalitetssikre rekrutteringsprosessen. Det inkluderer rutiner for å sikre ikke-diskriminerende prosesser, samt videre mangfoldsarbeid i rekrutteringssammenheng.
- Kompetanseheving når det kommer til selskapets retningslinjer og rutiner mot trakassering og diskriminering. Det vil gjelde alle ansatte i Amesto AccountHouse.
- Konsernet skal i 2022 totalrenovere kontorlokalene i Oslo og selskapet skal sikre at utformingen ivaretar behovene til personer med nedsatt funksjonsevne.
- Vi viderefører arbeidet vi allerede har på plass, i samarbeid med arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentantene.