

Likestillingsredegjørelse - Insent AS

Insent jobber aktivt hver dag for å forhindre diskriminering og fremme likestilling mellom kjønnene i virksomheten. Gjennom gode rutiner og prosedyrer ønsker Insent å forhindre at ansatte eller jobbsøkere blir diskriminert på grunn av kjønn, gravitet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse eller seksuell orientering.

Tilstand for kjønnslikestilling, midlertidig ansettelse og deltid

Pr 31. desember 2021 jobbet det 15 kvinner (24,2 %) og 47 menn (75,8 %) i Insent AS. Da det er overvekt av menn arbeides det aktivt med å rekruttere kvinner til virksomheten. Bygg- og anleggsrådgivning er en bransje hvor det tradisjonelt har vært overvekt av menn blant studentene, noe som igjen reflekterer kjønnsbalansen i arbeidslivet. Dette er i endring og virksomheten har en målsetning om å høyne kvinneandelen.

Det er ingen midlertidig ansatte i Insent AS. Det er tre kvinner og tre menn som jobber deltid, dette utgjør 9,68% av totale arbeidsstyrken. Alle som jobber deltid gjør dette etter eget ønske, og det er ingen ufrivillig deltid i virksomheten.

I 2021 var det ingen kvinner som hadde foreldrepermisjon. Det var et gjennomsnittlig uttak på 13,9 uker blant de mennene som tok ut permisjon.

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		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	Kvinner	Menn
15	47	0	0	N/A	13,9	3	3	0	0		

Stjerneforklaring:

- * Skal kartlegges hvert år
- ** Skal kartlegges (minst) annethvert år
- *** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Lønnskartleggingen

Resultatet av lønnskartleggingen for 2021 vises i tabellen på neste side. I grunnlaget inngår samtlige ansatte per 31. desember 2021 i Insent AS. Samlede utbetalinger foretatt i 2021 er lagt til grunn for beregning. I beregningene er det tatt hensyn til årsverksandel og om den ansatte har jobbet hele året eller bare deler av året (nyansatte).

I utformingen av stillingsnivåene har vi benyttet eksisterende stillingskategorier samt en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. Vi har benyttet prinsippet om likt arbeid og arbeid av lik verdi.

Insenti AS har følgende nivåer

Nivå 1: Adm. dir.

Nivå 2: Ledergruppe

Nivå 3: Prosjektledere, prosjekteringsledere

Nivå 4: Anleggsledere, byggeledere, kalkulatør, miljørådgivere

Nivå 5: Driftsledere, SHA/HMS-ledere, økonomikonsulenter, prosjektsekretær og kontorleder

I grupper hvor det er færre enn fem ansatte av hvert kjønn, skal resultatet ikke vises. Dette innebærer at vi kun viser resultatene på nivå 3 (seks kvinner) og nivå 5 (fem kvinner). Totalt er det 15 kvinner ansatt pr 31. desember 2021. Oppgitte prosenttall er kvinners andel av menns lønn.

Lønnskartlegging 2021

	Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	15	47	92,5%	91,8%	N/A	89,7%	111,6%	70,7%
Nivå / gruppe 1	0	1	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Nivå / gruppe 2	1	5	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Nivå / gruppe 3	6	24	105,2%	104,1%	N/A	100,1%	128,9%	87,1%
Nivå / gruppe 4	3	7	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Nivå / gruppe 5	5	10	79,5%	78,3%	N/A	75,4%	144,6%	62,4%

Resultatet av kartleggingen viser at kvinner på nivå 3 har marginalt gjennomsnittlig høyere lønn (104,1 %) enn det mennene har. Vi kan også se at det er høyere grad av overtidsutbetaling til kvinner (128,9 %) enn menn på dette nivået. Det er ingen vesentlig forskjell i bonuser på nivå 3.

På nivå 5 har kvinnene en lavere gjennomsnittlig lønn (78,3 %), enn det mennene har. Kvinnene har en høyere grad av overtidsutbetaling (144,6 %) enn sine mannlige kolleger. Vedrørende bonuser så har kvinnene 75,4 % lavere bonusutbetaling enn menn, tilnærmet lik forskjellen i lønn.

Totalt i selskapet tjener kvinner samlet i snitt 92,5% av det menn gjør. Dette kan ha sammenheng med at det er overvekt av menn i toppledelsen og at kvinnene utgjør 33 % i nivå 5 som har lavere lønnede stillinger. Samtidig som vi ser at kvinner tjener mer enn menn i snitt på nivå 3. Både på nivå 3 og nivå 5 jobber kvinnene gjennomsnittlig mer betalt overtid enn menn.

Selskapet har en rutine for å fastsette lønn for nyansatte. Dette for å sikre at lønnsfastsettelsen til nyansatte blir kjønnsnøytral og oppleves forståelig og rettferdig av partene.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er uttalt direkte i rekrutteringspolicyen til virksomheten samt at det er en del av den øvrige personalpolitikken i Insenti AS.

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

I 2021 har virksomheten gjennomført kartlegging og risikovurdering av likestilling- og ikke diskriminerende arbeid. Barne-, ungdoms og familiedirektoratets 4-stegsmetode er benyttet til dette arbeidet. Følgende er gjort:

1. Undersøkt risikoer for diskriminering og hindring av likestilling
2. Analysert årsaker til identifiserte risikoer
3. Iverksatt tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold.
4. Vurdering av iverksatte tiltak vil gjøres i 2022.

I 2. og 3. kvartal 2021 ble det gjennomført workshoper for å identifisere risikoer innenfor likestilling- og diskrimineringsarbeidet. På workshopene har to ulike avdelinger vært representert, hvorav verneombudet representerte den ene avdelingen, i tillegg til at to eksterne konsulenter har bistått i arbeidet. I tillegg har virksomheten gjennomført en medarbeiderundersøkelse som har gitt mye informasjon. Likestillingsarbeidet har vært forankret i toppledelsen, og ledergruppen har vært involvert i arbeidet underveis.

Følgende områder har blitt gjennomgått og kartlagt gjennom workshoper, observasjoner og samtaler:

- Opplæring, utvikling og forfremmelse
- Tilrettelegging, familie og arbeidsliv
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Rekruttering

Seksuell trakassering og kjønnsbasert vold er blitt kartlagt gjennom medarbeiderundersøkelsen.

Resultatet av undersøkelsene er at det er mye bra likestillingsarbeid som gjøres i virksomheten innenfor alle de ulike områdene.

Følgende risikoer og årsaker er identifisert:

- Lav kvinneandel skyldes nok at det tradisjonelt har vært utdannet flere menn tidligere, noe som har medført at det tidligere har vært få kvalifiserte kvinner. Dette er i ferd med å endres hos studiestedene.
- En hektisk hverdag kan medføre at medarbeidere ikke prioriterer kompetanseutvikling, selv om det er satt av midler til dette.
- Uten tilrettelegging og fleksibilitet kan virksomheten miste gode arbeidstakere.
- Gamle ordninger innen lønn og goder kan oppleves urettferdig av nytilsatte.
- Lite fokus på mangfold i rekrutteringsprosesser, noe som kan medføre at virksomheten går glipp av gode kandidater.
- Medarbeiderundersøkelsen viste at det er mange som ikke kjenner varslingsrutinene til virksomheten. Det må tas tak i.

Tiltak som Insemi har iverksatt og skal iverksette:

- Ansettelse av HR-sjef som vil ha fokus på HR, kultur og kompetanseutvikling i virksomheten.
- Ansatte har fått mulighet for hjemmekontor inntil to dager per uke. Dette for å møte ønske hos medarbeidere om fleksibilitet og bedre balanse mellom familie og arbeidsliv.
- Rutine for rekruttering med fokus på likestilling og mangfold i prosessen er implementert.
- Alle ledige stillinger skal utlyses internt og eksternt samtidig slik at alle er informert om behov og muligheter internt.
- Det gis en dag velferdspermisjon med lønn per barn for tilpasning i barnehage og skole, slik at det blir lettere å kombinere jobb og familieliv.
- Flyttet fellessamlinger til en annen dag enn fredag. Flere av de som jobber deltid har fri på fredager, og de går da glipp av felles informasjon og kulturbygging på tvers av avdelinger.
- Fokus på varslingsrutiner og holdningskapende arbeid.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover

Virksomheten har ansatt ny HR-sjef som vil ha ansvaret for og fokus på dette arbeidet fremover. Gjennom dialog med ansatte, og gjennom undersøkelser vil vi kartlegge og evaluere tiltakene som vi har iverksatt. Vi ser allerede i 1. kvartal 1 2022 at effekten ved å blant annet flytte fellessamlinger til en annen dag enn fredag har vært gjennomgående positiv. Ansettelsen av HR-sjef har også vært tatt imot veldig positivt av organisasjonen, da dette har vært en ønsket funksjon.

Det vil i løpet av 2. og 3. kvartal 2022 bli gjennomført en evaluering av iverksatte tiltak samt en ny kartlegging av risikoer og med tilhørende tiltak.

Oslo, 23. februar 2022